

Kerttu Valanta

YLPEÄSTI DUUNARI

Ammattilypeys ja työelämän laatu suorittavassa työssä

Yhteiskuntatieteiden tiedekunta

Pro gradu -tutkielma

Marraskuu 2023

TIIVISTELMÄ

Kerttu Valanta: Ylpeästi duunari – Ammattiylpeys ja työelämän laatu suorittavassa työssä

Pro gradu -tutkielma

Tampereen yliopisto

Sosiologia

Marraskuu 2023

Tutkimuksessa selvitetään, mitkä työelämän laatuun liittyvät tekijät selittävät suorittavaa työtä tekevien kokemaa ammattiylpeyttä. Tarkastelu rajataan työelämän laadun seitsemään osa-alueeseen, jotka ovat taidot, autonomia, rasittavuus, epävarmuus, palkka, työpaikan sosiaaliset suhteet ja työn merkityksellisyys. Tutkimus on tiettävästi ensimmäinen systemaattinen yritys tarkastella ammattiylpeyden ja työelämän laadun yhteyksiä kvantitatiivisesti.

Tutkimuksen aineistona käytettiin Duunarit-hankkeen kyselyaineistoa, joka on kerätty verkkokyselyllä tammikuussa 2020. Aineistossa on 1 242 vastaajaa, jotka olivat vastaushetkellä joko PAMin tai Teollisuusliiton jäseniä. Kaikki vastaajat työskentelivät vastaushetkellä joko kiinteistöpalvelualalla tai ajoneuvo-, kumi- tai muoviteollisuudessa. Tutkimusmenetelmänä käytettiin logistista regressioanalyysia.

Kontrollimuuttujista vain ikä on tilastollisesti merkitsevässä, positiivisessa yhteydessä ammattiylpeyteen. Taidot-ulottuvuuden muuttujista vain kehittymismahdollisuudet ovat tilastollisesti merkitsevässä, positiivisessa yhteydessä ammattiylpeyden kokemiseen. Autonomia-ulottuvuuden muuttujista niin osallistumismahdollisuudet kuin vaikuttamismahdollisuudet olivat tilastollisesti merkitsevässä, positiivisessa yhteydessä ammattiylpeyteen. Rasittavuuden ja ammattiylpeyden väliltä ei löytynyt tilastollisesti merkitseviä yhteyksiä. Epävarmuus-ulottuvuuden neljästä muuttujasta ainoastaan jatkotyöllistymismahdollisuudet olivat tilastollisesti merkitsevää tasoa olevassa, positiivisessa yhteydessä ammattiylpeyden kokemiseen. Palkkatekijöiden ja ammattiylpeyden väliltä ei löytynyt tilastollisesti merkitseviä yhteyksiä. Sosiaaliset suhteet -ulottuvuuden muuttujista vain esimiestytyväisyys oli tilastollisesti merkitsevässä, positiivisessa yhteydessä ammattiylpeyteen. Merkityksellisyys-ulottuvuuden muuttujista niin työn merkitykselliseksi ja tärkeäksi kokeminen kuin työmotivaatio olivat tilastollisesti merkitsevässä, positiivisessa yhteydessä ammattiylpeyden kokemiseen.

Tulokset viittaavat siihen, että työelämän laatu vaikuttaa duunareiden mahdollisuuksiin tuntea ammattiylpeyttä. Laadultaan hyvässä työssä on paremmat edellytykset tuntea ammattiylpeyttä, kun taas töissä, jotka sisältävät huonolaatuisen työn piirteitä, näiden edellytysten havaittiin olevan heikommat. Tulosten valossa ammattiylpeyden kannalta olennaisimpia työelämän laadun ulottuvuuksia näyttäisivät olevan taidot, autonomia, sosiaaliset suhteet ja merkityksellisyys. Havainnot problematisoivat ammattiylpeyden määrittelyn yksinomaan subjektiiviseksi kokemukseksi, sillä ammattiylpeyden kokemisen edellytyksissä näyttäisi selvästi olevan joitakin objektiivisia piirteitä. Jatkossa ammattiylpeys voisikin olla hyödyllistä ymmärtää työhön liittyväksi myönteiseksi tunteeksi, joka perustuu työntekijän subjektiiviseen kokemukseen, mutta jonka kokemista työolotekijät rakenteistavat.

Avainsanat: ammattiylpeys, työelämän laatu, suorittava työ, kiinteistöpalveluala, teollisuus

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck –ohjelmalla.

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Suorittava työ.....	5
	2.1 Kumi- ja muoviteollisuus sekä ajoneuvoteollisuus	7
	2.2 Kiinteistöpalveluala	8
	2.3 Syitä suorittavan työn näkymättömyydelle	9
	2.4 Suorittavan työn kunnianpalautus	11
3	Työelämän laatu	13
	3.1 Taidot	17
	3.2 Autonomia	19
	3.3 Rasittavuus	20
	3.4 Epävarmuus	21
	3.5 Palkka	24
	3.6 Työpaikan sosiaaliset suhteet	25
	3.7 Työn merkityksellisyys.....	27
4	Ammattiylpeys	30
	4.1 Ylpeys	31
	4.2 Ammattiylpeys	33
	4.3 Ammattiylpeyden ja työelämän laadun yhteydet	37
5	Tutkimusasetelma	41
	5.1 Tutkimuskysymys	41
	5.2 Aineisto	41
	5.3 Muuttujat	43
	5.4 Tutkimusmenetelmä	55
	5.5 Tutkimusetiikka.....	59
6	Tulokset	60
	6.1 Kuvailevat tulokset.....	60
	6.2 Regressioanalyysin tulokset.....	64
7	Yhteenvedo ja pohdinta	72
8	Johtopäätökset.....	75
	Lähteet	79
	Liitteet	97

Taulukot

Taulukko 1. Vaikutusmahdollisuuksia mittaava kysymyspatteristo

Taulukko 2. Työsuhteilannetta mittaava alkuperäinen muuttuja

Taulukko 3. Työn merkityksellisyyttä mittaava kysymyspatteristo

Taulukko 4. Selittävien muuttujien jakaumat 1/2 (N=1 242)

Taulukko 5. Selittävien muuttujien jakaumat 2/2 (N=1 242)

Taulukko 6. Ammattiylpeysmuuttujan jakauma (n=1 191)

Taulukko 7. Binäärisen logistisen regressioanalyysin tulokset 1/2 (n=714)

Taulukko 8. Binäärisen logistisen regressioanalyysin tulokset 2/2 (n=714)

1 Johdanto

Viime vuosikymmeninä ammattiylpeys on saanut osakseen kasvavaa tieteellistä kiinnostusta (ks. esim. Borst & Lako 2017; Koivunen, Pyöriä & Saari 2023; Magee 2015; Welander, Wallin & Isaksson 2017). Ammattiylpeyden kokemuksen on tunnistettu vaikuttavan myönteisesti sitä kokevan työssä suoriutumiseen (Katzenbach 2003, 34; Kernaghan 2001, 69). Ammattiylpeyttä kokevien tiedetään olevan muita yleisemmin tyytyväisiä työhönsä (ks. esim. Kraemer, Gouthier & Heidenreich 2017, 163) ja heillä on vähemmän työpaikan- tai ammatinvaihtoaikkeitä (ks. esim. Gouthier & Rhein 2011, 643; Helm 2013, 551; Kraemer & Gouthier 2014, 137). Ammattiylpeys on yhdistetty myös työn imun kokemukseen, joka kuvaa myönteistä tunne- ja motivaatiotäyttymyksen tilaa, jota luonnehtivat tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen (Hakanen 2009, 9; Schaufeli ym. 2002, 74).

Ammattiylpeyden perustutkimus on silti yhä kesken. Ammattiylpeyden määritelmästä ei ole toistaiseksi saavutettu laajasti jaettua konsensusta, vaan sen käsitteellistykset vaihtelevat jonkin verran tutkimuskohtaisesti. Ammattiylpeyden käsitettä käytetään myös – varsinkin laadullisessa tutkimuksessa – ajoittain ilman käsitteen tarkempaa määrittelyä (ks. esim. Beddoe, Staniforth & Fouché 2019; Jin & Guy 2009; Roth ym. 2022). Suomalainen ammattiylpeyden tutkimus nojaa joitakin poikkeuksia lukuun ottamatta (ks. esim. Aho 2019; Kortteinen 1992; Varila & Ikonen-Varila 2002) käytännöllisesti katsoen yhden laajemman hankkeen tutkimustuloksiin (Saari ym. 2021a; Saari ym. 2021b; Koivunen, Pyöriä & Saari 2023).

Vaikka esimerkiksi ammattiylpeyden seurauksista (ks. esim. Helm 2013; Hodson 1998; Kraemer & Gouthier 2014; Kraemer, Gouthier & Heidenreich 2017; Michie 2009) ja sen lähteistä (Gouthier & Rhein 2011; Jones 2010; Koivunen, Pyöriä & Saari 2023; Saari ym. 2021b) on jonkin verran tutkimustietoa, ovat työolotekijöiden ja ammattiylpeyden keskinäisvaikutukset jääneet vähemmälle huomiolle. Vaikka työolotekijöiden ja ammattiylpeyden yhteenkietoutumia ei ole tutkittu työelämän laadun viitekehyksessä, on monien työelämän laadun osa-alueiden ja ammattiylpeyden väliltä löydetty keskinäisvaihtelua. Aiemman pirstaleisen tutkimuksen valossa vaikuttaisi siltä, ettei

työolotekijöiden merkitystä ammattiympäryden kannalta tulisi ylenkatsoa. Huonojen työolojen tiedetään voivan heikentää työntekijöiden mahdollisuuksia tuntea ammattiympäryttä (ks. esim. Welande, Wallin & Isaksson 2017). Viime kädessä huonot työolot voivat jopa evätä ammattiympäryden mahdollisuuden kokonaisuudessaan (ks. esim. Koivunen, Pyöriä & Saari 2023, 239).

Yhteiskuntatieteellisessä työelämätkimyksessä suorittavalla työllä on ollut tapana jäädä tietotyön ja muun asiantuntijatyön varjoon, ja viime vuosikymmeninä suorittavan työn kotimainen tutkimus on ollut kaikinensa varsin vähäistä (ks. esim. Melin & Saari 2023, 129). Suorittavasta työstä onkin sanottu tulleen eräänlainen työelämän tutkimuksen katvealue (Saari ym. 2021a, 10). Suorittava työ ei myöskään nykyisin juuri näy medioissa tai kuulu julkisessa keskustelussa (ks. esim. Attfield 2020, 58; Jakobsson & Stiernstedt 2018, 529, 532, 534; Martikainen & Sakki 2021, 486; Saari ym. 2023, 76; Varje 2014, 82). Nykytilanteesta tekee erityisen ongelmallisen se, että suorittavan työn tekijät edustavat edelleen jopa 30 prosenttia koko suomalaisesta palkansaajaväestöstä (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019, 20). Nykyisin monia duunarialoja vaivaa myös sitkeä pula osaavasta työvoimasta (Larja & Peltonen 2023, 17–19; TEM 2022). Työelämän laatu eriytyy voimakkaasti sosioekonomisen aseman mukaan ja suorittavassa työssä monien heikkolaatuisen työn piirteiden tiedetään kasautuvan (ks. esim. Blom & Melin 2012; Gallie 2003; Melin & Saari 2023; Mustosmäki, Oinas & Anttila 2017; Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019). Nykyisen pitkäaikaisen työvoimapulan oloissa onkin entistä tärkeämpää tutkia suorittavaa työtä ja työoloja suorittavassa työssä, sillä kehittämällä työoloja duunariammateissa olisi mahdollista parantaa työvoiman saatavuutta duunarialoilla vähentämällä työntekijöiden vaihtuvuutta ja parantamalla alojen vetovoimaa työttömien työnhakijoiden silmissä. Työolotekijöillä voidaan tutkitusti myös vaikuttaa työntekijöiden eläkeaikomuksiin ja eläkkeelle jäänti-ikään (Böckerman & Ilmakunnas 2020, 38–41). Työolojen parantaminen ja työn sisäisen palkitsevuuden kehittäminen voisivat olla työnantajille palkankorotuksia houkuttelevampia vaihtoehtoja vastata työvoimapulaan.

Tässä tutkielmassa pyrin vastaamaan näihin tarpeisiin kartoittamalla työelämän laadun ja ammattiympäryden välisiä yhteyksiä suorittavassa työssä. Tutkimus on tiittävästi ensimmäinen systemaattinen yritys tarkastella ammattiympäryden ja työelämän laadun yhteyksiä määrällisillä menetelmillä. Tutkielman tavoitteena onkin selvittää, millaiset työolotekijät ovat yhteydessä

suorittavaa työtä tekevien kokemaan ammattiylpeyden tunteeseen. Työelämän laatua tarkastelen seitsemän työelämän laadun ulottuvuuden kautta, jotka ovat taidot, autonomia, rasittavuus, epävarmuus, palkka, työpaikan sosiaaliset suhteet ja työn merkityksellisyys.

Tutkielmani tutkimusaineistona hyödynnän nyt jo päättyneen Duunarit-tutkimushankkeen kyselyaineistoa. Duunarit-hanke oli Tampereen yliopiston Työelämän tutkimuskeskuksen tutkimushanke, jota rahoitti Työsuojelurahasto vuosina 2021–2021. Verkkokyselyllä tammikuussa 2020 kerätyssä poikkileikkausaineistossa on 1 242 vastaajaa, jotka olivat vastaushetkellä Palvelualojen ammattiliiton eli PAMin tai Teollisuusliiton jäseniä. PAMin aloista kysely oli kohdennettu kiinteistöpalvelualaan ja Teollisuusliiton aloista ajoneuvoteollisuuteen sekä kumi- ja muoviteollisuuteen. Tutkimukseni päätutkimusmenetelmänä käytän binääristä logistista regressioanalyysia, jonka avulla voidaan tutkia samanaikaisesti monen selittävän muuttujan yhteyttä dikotomiseen selitettävään muuttujaan. Regressioanalyysin tulokset kertovat, ovatko selittävät työelämän laatua mittaavat muuttujat yhteydessä tarkastellun ilmiön eli ammattiylpeyden kokemisen suhteelliseen todennäköisyyteen eli vetoon, ja kuinka vahvoja nämä selittävien muuttujien ja selitettävän muuttujan väliltä löydetty yhteydet ovat.

Tutkielmani ensimmäisessä osiossa esittelen tutkimukseni käsitteellisen ja teoreettisen viitekehyksen. Aloitan sen luomalla katsauksen suorittavan työn käsitteeseen. Perehdyn siihen, mitä suorittava työ on ja selvitän, millaista on työ kumi-, muovi- ja ajoneuvoteollisuudessa sekä kiinteistöpalvelualalla. Tämän jälkeen pohdin syitä suorittavan työn marginalisoitumiselle työelämäntutkimuksessa ja perustelen, miksi suorittava työ ansaitsisi tulla tutkituksi nykyistä enemmän. Tämän jälkeen esittelen työelämän laadun käsitteen, joka muodostaa tutkielmani keskeisen teoreettisen viitekehyksen. Käyn läpi aiempaa työn laadun teoretisointia ja luon katsauksen eri työelämän laadun mittaamisen tapoihin. Perehdyn myös tarkemmin siihen, miltä työelämän laatu näyttää suorittavan työn kontekstissa. Työelämän laadun viitekehyksen esittelyn jälkeen syvennyn ammattiylpeyden käsitteeseen. Perehdyn ammattiylpeyden taustalla vaikuttavaan ylpeyden tunteeseen ja selvitän, mitä ammattiylpeys on, mistä ammattiylpeyttä voidaan tuntea ja mitä ammattiylpeyden tunteesta voi seurata. Kartoitan myös aiempaa hajanaista tutkimusta ammattiylpeyden ja työelämän laadun yhteyksistä.

Teoriapohjan kartoituksen jälkeen siirryn tutkimusasetelmani kuvailuun. Esittelen tutkielmani tutkimuskysymyksen, käyttämäni aineiston, tutkimusasetelmani muuttujat ja päätutkimusmenetelmäni eli logistisen regressioanalyysin. Päätän tutkimusasetelmaluvun lyhyeen pohdintaan tutkimuksen teossa huomioituista keskeisistä tutkimuseettisistä näkökannoista. Menetelmäselosteen jälkeen siirryn tutkimuksen tulosten esittelyyn. Esitän ensin tutkimukseni keskeiset kuvailevat tulokset, jonka jälkeen siirryn regressioanalyysin tulosten läpikäyntiin. Pohdin, miten tutkimustulokseni suhteutuvat aiempaan tutkimustietoon ja mitkä tekijät voivat selittää tekemiäni havaintoja. Tulosten esittelyn jälkeen siirryn tulosten pohdintaan ja johtopäätösten tekoon. Kertaan ensin keskeisimmät tutkimustulokset ja pohdin niiden merkitystä. Paketoin tutkielmani esittelemällä tutkimustulosten perusteella tehdyt johtopäätökset ja toimenpidesuosituksset. Samassa puntaroin tutkimukseni keskeisiä vahvuuksia ja rajoitteita, ja pohdin jatkotutkimustarpeita.

2 Suorittava työ

Suorittava työ käsitteellistetään usein sen vastakohtaksi mielletyn tietotyön käsitteen kautta. Tietotyön tunnuspiirteinä pidetään yleisesti työtehtäviä, jotka sisältävät tiedon käsittelyä, suunnittelua ja ideointia sekä tietotekniikan hyödyntämistä ja jotka edellyttävät korkeakoulutusta tai vähintään ylemmän keskiasteen ammattitutkintoa (Pyöriä 2001b, 29). Näin ollen suorittavalla työllä tarkoitetaan sellaista fyysistä työtä, jossa työn kohteet ja tavoitteet ovat konkreettisia, eikä työn tekeminen yleensä edellytä pitkää erikoiskoulutusta (Saari ym. 2021b, 236). Tilastokeskuksen kansallinen ammattiluokitus (AML 2010) luokittelee tällaisiksi työntekijöiksi muun muassa palvelutyöntekijät, myyjät, terveydenhuollon työntekijät, suojelu- ja vartiointityöntekijät, rakennustyöntekijät, konepaja- ja valimotyöntekijät, sähkö- ja elektroniikka-alan työntekijät, prosessityöntekijät, teollisuustuotteiden kokoonpanijat, kuljetustyöntekijät sekä puhdistustyöntekijät (Tilastokeskus 2022).

Suorittava työ on käsitteenä hieman kömpelö, eikä sen merkitys välttämättä avaudu tavalliselle kaduntallaajalle (Helsingin Sanomat 2022). Arkikielessä suorittavan työn ammatit tunnetaankin paremmin duunari- tai työntekijäammatteina. Harva suorittavaa työtä tekevä kutsuu itseään suorittavan työn tekijäksi, vaan suuhun sopivampia ilmaisuja ovat esimerkiksi duunari, työntekijä, työläinen tai ammattimies. Suorittavan työn käsitteen kankeudesta johtuen puhun tutkielmassani suorittavasta työstä myös duunarityön ja työntekijäammatin käsitteillä. Käytän duunari-sanaa ilman arvottavaa sävyä synonyymina jähmeälle suorittavan työn käsitteelle.

Suorittava työ ei nykyisin juuri näy medioissa tai kuulu julkisessa keskustelussa (ks. esim. Attfield 2020, 58; Jakobsson & Stiernstedt 2018, 529, 532, 534; Martikainen & Sakki 2021, 486; Saari ym. 2023, 76; Varje 2014, 82). Suorittavasta työstä onkin sanottu tulleen näkymätöntä (Melin & Saari 2023, 129). Silloinkin, kun suorittava työ ylittää uutiskynnyksen, kiinnitty mediahuomio monesti suorittavan työn negatiivisina pidettyihin piirteisiin, kuten työn fyysiseen rasittavuuteen tai pienipalkkaisuuteen (Torlina 2011,18–19). Teollisuustyö kehystetään monesti yksitoikkoiseksi työksi liukuhihnalla, vaikka todellisuudessa vain harva

teollisuuden työntekijä tekee liukuhihnatyötä (em. 17). Suorittavan työn tekijöistä saatetaan puhua myös massana; työvoimana, jonka tarve kasvaa tai vähenee tai jonka osaaminen joko vastaa tai ei vastaa kysyntää. Vähemmälle huomiolle ovat jääneet duunarityötä tekevien henkilökohtaiset kokemukset työstään. (Saari ym. 2023, 76.) Näkyvyyden puute ei ole jäänyt duunareilta itseltään huomaamatta. Tutkiessaan ammattiin opiskelevia ja ammatilliseen koulutukseen valmentavassa VALMA-koulutuksessa olevia nuoria Niina Meriläinen havaitsi, etteivät ammatillista tutkintoa suorittavat nuoret koe äänensä kuuluvan perinteisessä mediassa. Ammattikoululaiset kokivat perinteisen median toiseuttavan heidät laiskoiksi luusereiksi, jotka opiskelevat ammatillisessa oppilaitoksessa vain sen vuoksi, etteivät he ole päässeet lukioon. (Meriläinen 2022, 15–16, 25.)

Viime vuosikymmeninä suorittavan työn tutkimus on ollut kaikinensa varsin vähäistä (Saari ym. 2021b, 326) ja suorittavasta työstä on päässyt muodostumaan eräänlainen työelämän tutkimuksen katvealue (Saari ym. 2021a, 10). Samalla sosiologialle aiemmin keskeinen yhteiskuntaluokan käsite on jäänyt taka-alalle ja antanut tilaa muiden identiteettitekijöiden, kuten sukupuolen ja etnisyyden tutkimukselle (Torlina 2011, 45). Niinä harvoina kertoina, kun suorittava työ on nostettu tutkimuksen viitekehyyksi, on tarkastelu rajattu usein erilaisiin työelämän huonontumiseen liittyviin keskusteluihin, kuten keskusteluihin alustatyöstä, työn prekarisaatiosta tai esimerkiksi robotisaation vaikutuksista työhön (Melin & Saari 2023, 129).

Luku jakautuu kolmeen kokonaisuuteen. Tutkimukseni aineistona käyttämäni Duunarit-hankkeen kyselyaineiston vastaajat työskentelivät vastaushetkellä joko kumi-, muovi- ja ajoneuvoteollisuudessa tai kiinteistöpalvelualalla. Vastaajat työskentelivät siis esimerkiksi prosessihoitajina, kokoonpanijoina, tuotantotyöntekijöinä, siivoojina ja huoltomiehinä. Perehdyinkin ensiksi suorittavaan työhön näillä toimialoilla. Toimialojen esittelyn jälkeen siirryn pohtimaan, miksi suorittava työ on ajautunut julkisen keskustelun ja tutkimuksen marginaaliin. Päätän luvun puolustuspuheenvuoroon, jossa perustelen, miksi suorittava työ ansaitsisi tulla tutkituksi nykyistä enemmän ja miksi suorittavasta työstä käytyä keskustelua tulisi lisätä.

2.1 Kumi- ja muoviteollisuus sekä ajoneuvoteollisuus

Tilastokeskuksen toimialaluokitus (TOL 2008) määrittelee teollisuuden materiaalien, aineiden ja komponenttien mekaaniseksi, kemialliseksi tai biologiseksi muuntamiseksi uusiksi tuotteiksi. Valmistusprosessin lopputuote voi olla kulutukseen valmis hyödyke tai se voi olla jatkojalostukseen tarkoitettu välituote. (Tilastokeskus 2023.) Teollisuus jakautuu eri teollisuuden toimialoihin, kuten metalli-, metsä-, kemian- sekä sähkö- ja elektroniikkateollisuuteen.

Kumi- ja muoviteollisuus on osa kevyttä kemianteollisuutta (Pyöriä ym. 2020, 76). Kumiteollisuudessa valmistetaan esimerkiksi kumirenkaita, kumisia tiivisteitä ja liitososia ja kumilla käsiteltyjä kankaita. (Tilastokeskus 2023.) Muoviteollisuudessa taas valmistetaan uudesta tai kierrätetystä muoviraaka-aineesta monenlaisia muovituotteita vinyylilattioista pakkausmateriaaleihin ja sälekaihtimista kampoihin. (Tilastokeskus 2023.) Kumiteollisuudessa työskentelee Suomessa noin 2 000 henkilöä 20 eri yrityksessä (Kumiteollisuus ry 2023), kun taas muoviteollisuus työllistää alan etujärjestön mukaan noin 12 000 henkilöä Suomessa 530 eri yrityksessä (Muoviteollisuus ry 2023). Kumi- ja muoviteollisuuden työntekijät työskentelevät esimerkiksi koneenhoitajina, operaattoreina, prosessinhoitajina, tuotantotyöntekijöinä ja varastotyöntekijöinä.

Ajoneuvoteollisuus luokitellaan usein osaksi metalliteollisuutta. Ajoneuvoteollisuus keskittyy nimensä mukaisesti erilaisten moottoriajoneuvojen ja perävaunujen sekä niiden osien valmistamiseen (Tilastokeskus 2023). Ajoneuvoteollisuuden työntekijät työskentelevät esimerkiksi asentajina, kokoonpanijoina, maalaamotyöntekijöinä, laadunmittaajina ja testiajajina. Autoteollisuuden etujärjestön oman arvion mukaan ajoneuvojen ja niiden osien valmistus työllistää Suomessa lähes 7 000 henkilöä (Autotuoajat ja -teollisuus ry 2023). Suuri osa autoteollisuuden työntekijöistä työskentelee Valmet Automotive Oy:n autotehtaassa Uudessakaupungissa (Helsingin Sanomat 2023).

Teollisuus on perinteisesti työllistänyt miehiä naisia enemmän (Keinänen 2009, 49). Vuonna 2015 kumi- ja muoviteollisuuden työntekijöistä yli 73 prosenttia oli miehiä (Pyöriä ym. 2020, 81). Kulkuneuvojen valmistuksessa työskentelevistä taas lähes 86 prosenttia oli miehiä vuonna 2015 (em. 65). Teollisuusliiton jäsenkyselyyn vuonna 2021 vastanneiden työllisten

ylivoimainen enemmistö oli toistaiseksi voimassa olevassa (92 %), kokoaikaisessa (96 %) työsuhteessa. (Anttila 2021, 22)

2.2 Kiinteistöpalveluala

Tilastokeskuksen toimialaluokituksen (TOL 2008) mukaan siivouspalveluihin luokitellaan ”kaikenlaisten rakennusten sisätilojen yleis-, ulko- ja muu erikoissiivous, rakennusten ja teollisuuskoneiden desinfiointi ja tuholaiistorjunta, teollisuuskoneiden puhdistus, pullojen pesu, säiliöautojen ja -alusten säiliön sisäpuolinen puhdistus, katujen puhdistaminen lumesta, jäältä tai hiekasta” (Tilastokeskus 2023). Puhdistuspalveluissa työskentelevät voivat siten siivota niin sisä- kuin ulkotiloja ja tehdä ylläpitosiivouksen ohella myös erikoissiivouksia. Puhdistuspalveluiden työntekijät työskentelevät esimerkiksi kerroshoitajina, laitoshuoltajina, palveluvastaavina, siistijöinä ja siivoojina.

Samaisen toimialaluokituksen mukaan kiinteistönhoitotehtävissä työskentelevät huoltavat kiinteistöjen ulkoalueita, tekevät pieniä kunnossapito-, huolto- ja korjaustöitä ja valvovat jätehuoltoa. Kiinteistönhoitotehtävissä työskentelevät voivat työskennellä myös aulapalveluissa esimerkiksi vahtimestareina tai aulapalveluhenkilöinä. (Tilastokeskus 2023.) Kiinteistöhoitoalan ammattinimikkeitä ovat esimerkiksi huoltomies, kiinteistöhoitaja ja talonmies. Puhdistuspalvelualan etujärjestön Puhtausala ry:n mukaan puhtausala työllistää lähes 69 000 siivoustyötä tekevää ja melkein 26 000 kiinteistöhuollon työntekijää (Puhtausala ry 2023). Kiinteistöpalvelualan etujärjestön mukaan yksityinen kiinteistöpalveluala työllistää kaiken kaikkiaan yli 100 000 henkilöä Suomessa (Kiinteistötyönantajat ry 2023).

Vaikka koko kiinteistöpalvelualan sukupuolijakauma on verrattain tasainen (Palvelualojen ammattiliitto 2022, 8), on kiinteistöpalvelualan ammattiryhmien välillä suuria eroja. Puhdistuspalvelut on perinteisesti ollut naisenemmistöinen toimiala ja nykyäänkin esimerkiksi toimisto- ja laitossiivoojista lähes 82 prosenttia on naisia. Kiinteistöhuollon työntekijöistä taas yli 85 prosenttia on miehiä. (Työssäkäyntitilasto 2021.) Ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden osuus on kasvanut viime vuosina kiinteistöpalvelualalla, ja vuonna 2019 jo yli 25 prosenttia siivoojista, kotiapulaisista ja muista puhdistustyöntekijöistä oli ulkomaalaistaustaisia (Palvelualojen ammattiliitto 2022, 9). Osa-aikaiset ja määräaikaiset työsuhteet ovat verraten tavallisia kiinteistöpalvelualalla; osa-aikatyötä teki vuonna 2021 yli 20 prosenttia ja

määräaikaista työtäkin lähes 20 prosenttia kiinteistöpalvelualan työntekijöistä (Palvelualojen ammattiliitto 2022, 13). Vastentahtoinen osa-aikatyö on myös yleistä, sillä yli 30 prosenttia osa-aikatyötä tekevistä kiinteistöhuollon työntekijöistä ja siivoojista kertoi tekevänsä osa-aikatyötä vain koska kokoaikatyötä ei ollut tarjolla (em. 14).

2.3 Syitä suorittavan työn näkymättömyydelle

Suomalainen työelämä on kohdannut valtavan muutoksen viimeisen vuosisadan aikana. Suomi on muuttunut kansainvälisesti vertailtunakin poikkeuksellisen nopeasti syrjäisestä ja takapajuisesta maatalousvaltaisesta agraariyhteiskunnasta moderniksi jälkiteolliseksi palveluyhteiskunnaksi (ks. esim. Hannikainen & Heikkinen 2006, 167; Hjerppe 2004, 99; Hjerppe & Jalava 2006, 45; Väänänen, Turtiainen & Toivanen 2018, 19). Maanviljelijäväestön osuus on kutistunut maatalouden koneistumisen ja ammattimaistumisen myötä (Hannikainen & Heikkinen 2006, 167–168; Keinänen 2009, 45) samalla, kun kaupunkiväestön osuus on kasvanut ja aiempaa useampi työskentelee palvelusektorilla (Pyöriä ym. 2020, 48; Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019, 20). Palkkatyö on syrjäyttänyt päivätyöläisyyden ja informaaliset työsuhteet (Väänänen, Turtiainen & Toivanen 2018, 20). Samalla väestön elinolosuhteet ja koulutustaso ovat kohentuneet (Hjerppe 2004, 97; Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019, 24–25; Väänänen, Turtiainen & Toivanen 2018, 22) ja naisten työssäkäyntiaste on noussut (Hannikainen & Heikkinen 2006, 168; Väänänen, Turtiainen & Toivonen 2018, 23). Historioitsija Tiina Männistö-Funk (2017, 43) kuvaa muutoksen mittakaavaa nasevasti seuraavasti: ”Suomalaisten enemmistö on sadan vuoden sisällä muuttunut itse rakennettujen mökkien asukkaista, ruumiillisen työn tekijöistä ja lanttumuhennoksen syöjistä koulutetuiksi työntekijöiksi, jotka istuvat keskuslämmitetyissä tiloissa tietokoneiden ääressä ja lämmittävät lounaaksi mikroaaltouunissa einesruokaa tai itse tekemäänsä avokadopastaa.” Voidaankin todeta, että sellainen työelämä, jota nykyään tutkitaan, syntyi Suomessa vasta noin 50 vuotta sitten (Pyöriä ym. 2020, 47).

Elinkeinorakenteen hurja muutos merkitsi suurta muutosta myös suomalaisessa ammattirakenteessa. Muutoksista silmiinpistävimpinä voidaan hyvin perustein pitää palkansaajaväestön toimihenkilöistymistä ja tietotyön yleistymistä. Toimihenkilöistyminen viittaa työntekijäryhmään luokitellun palkansaajaväestön määrän vähentymiseen ja vastaavasti alemmiksi ja ylemmiksi toimihenkilöiksi luokiteltujen palkansaajien osuuden

kasvuun. Toimihenkilöistyminen näkyy ennen kaikkea siinä, että duunareiden osuus kaikista palkansaajista on pudonnut. Kun vuonna 1977 työntekijäammateissa työskentelevien osuus oli 48 prosenttia, oli se vuonna 2018 enää 30 prosenttia (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019, 20). Työntekijöiden ammattitaitovaatimukset ovat kasvaneet, kun automaatio on korvannut joitakin rutiininomaisimpia työtehtäviä. Tuotantoa on myös siirretty halvempien tuotantokustannusten maihin. Kaikki nämä ovat vähentäneet suorittavan työn kysyntää (Melin & Saari 2023, 130–131). Samalla korkeakoulutetun palkansaajaväestön osuus on noussut 10 prosentista 46 prosenttiin ja erityisesti ylempien toimihenkilöammattien määrä ja niissä työskentelevien palkansaajien osuus ovat kasvaneet. (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019, 20–21, 24–25). Toisaalla ammattirakenteen on kuvattu polarisoituneen; rutiininomaisia työtehtäviä sisältävien keskipalkkaisten ammattien, kuten sihteerin ja perinteisen teollisuuden ammattien työvoimaosuus on pienentynyt ja vastaavasti korkeapalkkaisten johtajien ja erityisasiantuntijoiden sekä matalapalkkaisissa palvelualan ammateissa, kuten siivoojina ja myyjinä työskentelevien työvoimaosuudet ovat kasvaneet (Maczulskij, Maliranta & Pekkala Kerr 2016, 20–22; Pajarinen & Rouvinen 2018, 48).

Tietotyön yleistymisellä taas tarkoitetaan tiedonkäsittelyn nopeasti kasvanutta merkitystä monissa ammateissa. Nykyään yhä useamman palkansaajan toimenkuvaan kuuluu tiedon käsittelyä ja luovaa ongelmanratkaisua (Pyöriä 2001b, 30–31; Saari ym. 2021b, 235). Muutoksen nopeutta kuvaa esimerkiksi se, että kun vuonna 1984 vain 17 prosenttia palkansaajista käytti tietotekniikkaa työssään, oli vastaava osuus vuonna 2018 jo huimat 91 prosenttia. Vaikka nykyisin aiempaa useamman työhön kuuluu tietotekniikan hyödyntämistä, ei sen käyttöön kulutettu aika jakaudu tasaisesti, vaan duunariammateissa tietotekniikkaa käytetään selvästi ajallisesti vähemmän. Kun ylemmistä toimihenkilöistä yli puolet käyttää tietotekniikkaa lähes koko työaikansa, arvioi samoin vain 18 prosenttia työntekijäammateissa työskentelevistä. (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019, 82–83.)

Syitä suorittavan työn näkymättömyydelle voikin etsiä ammattirakenteen muutoksen ja duunaripalkansaajien suhteellisen osuuden pienentymisen ohella myös suorittavan työn arvostuksen vähentymisestä (Saari ym. 2021b, 236–237). Suorittavan työn ammatit eivät juuri pärjää arvostetuimpien ammattien mittauksissa. Esimerkiksi Suomen Kuvalehden vuonna 2018 tekemän arvostusmittauksen kärkisijat kahmivat perinteiset professioammatit, kuten

lääkäriin, opettajan ja juristin ammatit (vrt. Konttinen 1991, 30–31) sekä lentäjän ja poliisin ammatit. Esimerkiksi koneistajan ammatti löytyi 379 ammatin listauksesta sijalta 145, siivooja sijalta 147, vartija sijalta 266, varastomies sijalta 268, taksinkuljettaja sijalta 288 ja kosmetologi sijalta 349. Joukkoon mahtui kuitenkin myös poikkeuksia. Esimerkiksi suorittavaa työtä tekevät palomiehet (sija 13), lähihoitajat (sija 50), maanviljelijät (sija 56), hierojat (sija 64) ja kellosepät (sija 65) nousevat mittauksessa kohtuullisen korkeille sijoituksille. (Suomen Kuvalehti 2018.)

Arvostuksen puute ei ole jäänyt duunareilta itseltään huomaamatta. Mari Käyhkön väitöstutkimuksessaan haastattelemat siivoojat kohtasivat työssään jatkuvasti halveksuntaa ja sivuuttamista. Siivoustyötä tekevät kokivat, että heidät leimattiin ammattinsa perusteella vähäpätöisiksi ja kyvyttömiksi. Siivoojat jätettiin usein myös siivoamansa toimitilan työyhteisön ulkopuolelle, eivätkä he kokeneet saavansa työstään tunnustusta. (Käyhkö 2006, 182–184.) Myös Jeff Torlinan havainnoimat teollisuudessa ja rakennusalalla työskentelevät miesduunarit kokivat väheksyntää ammattiansa takia. Väheksyntä saattoi näkyä esimerkiksi nenän vartta pitkin katsomisena, koneenlailla kohteluna tai parisuhdemarkkinoilla torjutuksi tulemisena ammattista kertomisen jälkeen. (Torlina 2011, 98–102.)

Myös suorittavaan työhön ja suorittavan työn tekijöihin peilatut työ- ja työntekijäihanteet ovat muuttuneet. Suomalaista työntekijää ja suomalaista työntekijyyttä värittävät mielikuvat tuntuvat perustuvan aiempaa useammin asiantuntija- ja tietotyöhön. Hallitsevaksi työn ja työntekijäihanteeksi onkin muodostunut asiantuntija- ja tietotyö, ja pitkän erityiskoulutuksen saaneesta joustavasta työntekijästä on tullut eräänlainen työelämän perushahmo. (Varje 2014, 82; Väänänen & Turtiainen 2014, 48.)

2.4 Suorittavan työn kunnianpalautus

Suorittavasta työstä keskustellaan siis nykyisin vain vähän ja sen parissa tehdään niukalti tutkimusta. Suorittavan työn arvostus on myös vähentynyt. Suorittavasta työstä tulisi kuitenkin keskustella nykyistä laajemmin ja suorittava työ ansaitsisi tulla tutkituksi nykyistä useammin. Vaikka duunareiden osuus on vähentynyt, ei suorittava työ ole suinkaan hävinnyt, vaan duunariammateissa työskentelee edelleen lähes kolmannes kaikista palkansaajista (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019, 20). Suorittavaa työtä ja sen tekijöitä tarvitaan nyt ja

tulevaisuudessa ja suorittavan työn kansantaloudellinen merkitys on suuri (Pyöriä ym. 2020, 44). Suorittavan työn tekijöitä tarvitaan niin tehtaissa ja rakennustyömailla kuin hoivakodeissa ja julkisessa liikenteessä. Tiina Saari tutkimusryhmineen (2021a, 8) tähdentääkin osuvasti suorittavan työn merkitystä toteamalla, että ilman suorittavaa työtä Suomi pysähtyisi.

Duunareiden yhä verraten suuren määrän, kansantaloudellisen ja yhteiskunnallisen merkityksen sekä tutkimustiedon puutteen ohella suorittavan työn kunnianpalautuksen puolesta puhuu myös kasvanut ja syventynyt pula osaavasta työvoimasta. Vaikka Ammattibarometrin kaltaisissa työvoimapulamittauksissa korostuvatkin usein sosiaalityöntekijöiden, varhaiskasvatuksen opettajien, puheterapeuttien, yleislääkärien ja psykologien kaltaiset erityisasiantuntijat, kärsitään nykyisin myös monilla suorittavan työn aloilla työvoimapulasta¹ ja kohtaanto-ongelmasta². Viimeisimmässä marraskuussa 2022 julkaistussa ammattibarometritutkimuksessa³ viidentoista mittavimmasta työvoimapulasta kärsivän alan listauksesta löytyi peräti kuusi sellaista ammattia, jotka voidaan luokitella duunariammateiksi. Duunaripulaa koetaan muun muassa lähihoitajista (sija 1), kodinhoitajista (sija 9), ravintola- ja suurtaloustyöntekijöistä (sija 12) ja toimisto- ja laitossiivoojista (sija 14). (TEM 2022.) Työvoimapula-ammattien joukosta löytyvät myös elintarvike-, betonituote- ja metalliteollisuuden prosessityöntekijät, puhelin- ja asiakaspalvelukeskusten myyjät, postinkantajat ja sanomalehtien jakajat, konepaja- ja metallituotteiden kokoonpanijat sekä vartijat (Larja & Peltonen 2023, 17–19).

¹ Työvoimapulaksi määritellään tilanne, jossa haluttuun ammattiin ei ole vapaata työvoimaa saatavilla (Larja & Peltonen 2023, 15).

² Kohtaanto-ongelmaksi määritellään tilanne, jossa tietyille ammatille olisi sekä kysyntää että tarjontaa, mutta nämä eivät syystä tai toisesta kohta (Larja & Peltonen 2023, 15). Joidenkin arvioiden mukaan kohtaanto-ongelman pahentumisessa on kyse enemmänkin työvoiman kysynnän laadun muutoksesta kuin ammatillisen tai alueellisen kohtaanto-ongelman pahenemisesta. Viimeksi kuluneen vuosikymmenen aikana vuokratyön, lyhytaikaisten ja osa-aikaisten työpaikkojen määrä on kasvanut, eivätkä tällaiset työsuhteet ole työttömien työnhakijoiden näkökulmasta yhtä houkuttelevia kuin vakituiset, kokoaikaiset työsuhteet. (em. 11.)

³ Ammattibarometri korvataan Työvoimabarometrillä vuoden 2023 aikana. Meneillään olevasta uudistustyöstä johtuen vuonna 2023 ei tuoteta Ammattibarometriä. Ensimmäinen uusi Työvoimabarometri julkaistaan loppuvuodesta 2023. (TEM 2023.)

3 Työelämän laatu

Työelämän laadun käsitteen sisällöstä on käyty pitkällistä keskustelua kansainvälisesti ja kansallisesti tutkijoiden ja tutkimuslaitosten, tilastoviranomaisten ja edunvalvontajärjestöjen kesken (Burchell ym. 2014, 460; Mustosmäki 2017, 24–27; Ojala & Pyöriä 2023, 24). Perusteellisesta keskustelusta huolimatta käsitteen määritelmästä tai sisällöstä ei ole saavutettu yksimielisyyttä (Martel & Dupuis 2006, 348; Nadler & Lawler 1983, 25; Ojala & Pyöriä 2023, 24; Sippola 2011, 33). Analysoidessaan liikealan ja liikkeenjohdon tieteellisten artikkeleiden sisältöjä, Markku Sippola (2011) havaitsi, että työelämän laadulla saatetaan tarkoittaa kaikkea työn ominaisuuksista organisaatiokulttuuriin ja työntekijän persoonallisuuden piirteistä työpaikan sosiaalisiin suhteisiin. Työelämän laadun voikin ymmärtää eräänlaiseksi kattokäsitteeksi, joka kokoaa alleen erilaisia työntekijän hyvinvoinnille olennaisia tekijöitä (Mustosmäki 2017, 29).

Työelämän laadun sisällöstä käydyn keskustelun ohella on pohdittu itse käsitteistöä. Työelämän laadusta onkin ajan mittaan puhuttu eri termeillä. Samaan ilmiöön on viitattu muun muassa käsitteillä työn laatu (*job quality*), työskentelyn laatu (*quality of work* tai *quality in work*), työllisyyden laatu (*quality of employment*) ja työelämän laatu (*quality of work life* tai *quality of working life*). Vaikka käsitteiden on toisaalla todettu eroavan hieman painotuksiltaan (ks. esim. Muñoz de Bustillo ym. 2011, 455–457), on niitä usein käytetty ilman analyttistä täsmällisyyttä ja käsitevalintojen tarkempaa perustelua. (Burchell ym. 2014, 463; Mustosmäki 2017, 34–37.)

Erimielisyyksistään huolimatta työelämän tutkijat ovat saavuttaneet yhteisymmärryksen useissa kysymyksissä. Tutkijoiden enemmistö jakaa näkemyksen, jonka mukaan työelämän laatua voidaan mitata objektiivisin menetelmin ja töitä on mahdollista arvioida ja ryhmitellä niiden laadun mukaan. Töitä voidaan luokitella myös huomioimatta työtä tekevien subjektiivisia arvostuksia tai odotuksia. Näin ollen työn laadun ymmärretään olevan subjektiivista työtyytyväisyyttä laveampi käsite (Munõz de Bustillo ym. 2011, 452; Mustosmäki 2017, 28–29; Pekkola 2008, 298.) Työelämän laadun tutkijat jakavat myös ymmärryksen siitä, että koettu työelämän laatu vaikuttaa työntekijöiden hyvinvointiin ja siten heidän

tuottavuuteensa työssä. Työntekijöiden tuottavuus taas on yhteydessä organisaation menestykseen. Tästä voidaan loogisesti päätellä, että kehittämällä työelämän laatua organisaatiossa voidaan parantaa organisaation tuottavuutta ja siten vaikuttaa sen taloudelliseen menestykseen (Böckerman & Ilmakunnas 2020, 42–44; Eurofound 2017, 36; Mustosmäki 2017, 39; Vanhala & von Bonsdorff 2012, 127).

Työelämän laadusta käydyn keskustelun voidaan sanoa alkaneen 1930-luvun alkupuolella, kun Elton Mayo sai valmiiksi sittemmin kuuluisaksi tulleet Hawthornen tehtaan tutkimuksensa. Mayo oli yksi ensimmäisistä tutkijoista, joka havaitsi, että työntekijöiden kohtelu ja työn sosiaalinen järjestäminen vaikuttavat työntekijöiden tuottavuuteen. Vaikka Mayo ei käyttänyt tutkimuksissaan vielä työelämän laadun käsitettä, tutkimukset lisäsivät keskustelua työelämän kehittämisestä. Työelämän laadun käsitteen käyttö yleistyi vasta 1960-luvulla. (Martel & Dupuis 2006, 334–335; Mustosmäki 2017, 21; Sippola 2011, 20.) Tutkimuksillaan Mayo loi myös perustan niin sanotun ihmissuhdekoulukunnan synnylle. Ihmissuhdekoulukunta oli johtamisoppi, joka pyrki lisäämään työn tuottavuutta kiinnittämällä huomionsa työn järjestämistapojen sijasta työyhteisöjen inhimilliseen ja sosiaaliseen potentiaaliin ja työpaikan sosiaalisiin käytäntöihin (Väänänen, Turtiainen & Toivanen 2018, 24). Ihmissuhdekoulukunnan edustajat siirsivät huomion organisaatioiden muodollisista tekijöistä, kuten työnjaosta ja rakenteesta henkilöstöön, ja havaitsivat, että parantamalla henkilöstön hyvinvointia voidaan tehostaa organisaation suorituskykyä (Harisalo 2008, 93, 100). Työntekijöiden hyvinvointia ja työnantajan menestystä ei nähty enää nollasummapelinä, vaan työntekijöiden viihtymisen huomattiin hyödyttävän myös työnantajaa.

Myöhemmin 1960- ja 1970-luvuilla työelämän laatua alettiin kehittää Pohjoismaissa erilaisilla kehitysohjelmilla, joilla pyrittiin muun muassa edistämään tiimityökäytäntöjä, kasvattamaan työntekijöiden osallistumismahdollisuuksia, rikastamaan työn sisältöjä ja kehittämään työpaikkademokratiaa (Gallie 2003, 63; Lehto 2009, 137; Mustosmäki 2017, 21–22, 53; Oinas, Anttila, Mustosmäki & Nätti 2012, 137). Samoihin aikoihin tutkijat alkoivat kiinnostua – aikakaudelle ominaisen positivismin hengessä – työelämän laadun mittaamisesta empiirisesti. Kansallisten työolojen mittaamista varten kehitettiin monia menetelmiä ja mittareita sekä alettiin keräämään kyselyaineistoja, kuten vuodesta 1977 toteutettua Tilastokeskuksen

työolotutkimusta. (Lehto 1996, 17–25; Mustosmäki 2017, 22–23; Väänänen, Turtiainen & Toivanen 2018, 25.)

Työelämän laadun kiistellystä luonteesta ja sisällöllisestä moniulotteisuudesta johtuen työn laatu määritellään usein sen osatekijöiden kautta, vaikkei tämäkään lähestymistapa ole täysin säästynyt kritiikiltä (ks. esim. Martel & Dupuis 2006, 351). Työelämän laatua koskevissa tutkimuksissa onkin yleistynyt tutkimustapa, jossa työelämän laatu operationalisoidaan pilkkomalla se useisiin indikaattorikonaisuuksiin, jotka mittaavat sekä työelämän laadun työntekijän kannalta positiivisia että sen negatiivisia piirteitä (Eurofound 2017, 36; Mustosmäki 2017; 29; Oinas ym. 2012, 138; Ojala, Pyöriä & Nätti 2018, 75). Mittareiden tulisi mitata työelämän laatua niin objektiivisesta kuin subjektiivisesta näkökulmasta. Objektiiviset indikaattorit viittaavat palkallisten koulutuspäivien, viikkotyötuntien, työsuhdetyyppin ja palkan kaltaisiin neutraaleihin mittareihin, joihin eivät vaikuta työntekijän henkilökohtaiset preferenssit tai toiveet. Subjektiivisilla mittareilla taas tarkoitetaan työtyytyväisyyden, palkkaoikeudenmukaisuuden ja työn jatkuvuuteen liittyvien pelkojen kaltaisia indikaattoreita, jotka pohjautuvat työntekijän henkilökohtaiseen, jatkuvasti muuttuvaan ja aiempien kokemusten sekä sosiaalisten normien sävyttämään kokemukseen työstään. (Martel & Dupuis 2006, 342; Mustosmäki 2017, 28–33.)

Vaikka työelämän laadun mittaamisessa hyödynnetyt indikaattorit ovat alkaneet vakiintua kansainvälisen tutkimus- ja tilastoyhteistyön myötä (Ojala & Pyöriä 2023, 24), esiintyy mittaristossa ja mittareiden luokittelussa edelleen tutkimuskohtaista vaihtelua. Esimerkiksi Taloudellisen yhteistyön ja kehityksen järjestö OECD (Cazes, Hijzen & Saint-Martin 2015) tiivistää työelämän laadun kolmeen, alan tutkimuksessa usein siteerattu Francis Green (2006) neljään, Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiö Eurofound (2017) ja YK:n Euroopan talouskomissio UNECE (2015) seitsemään ja Kansainvälinen työjärjestö ILO (2013) kymmeneen osa-alueeseen. Tutkimuksia eivät erota vain mittareiden määrä tai se, mitkä työelämän laadun osa-alueet huomioidaan, vaan ne eroavat myös siinä, tarkastelevatko ne työelämän laatua vain yksittäisen työntekijän tasolla vai huomioivatko ne laajemman institutionaalisen ja kansallisen kehyksen, jossa työtä tehdään (Burchell ym. 2014, 463, 467). Joskus työelämän laatu saatetaan indikaattorikonaisuuksien sijasta tyypistää yksittäiseen kokonaisindeksiin (Munõz de Bustillo 2011, 461).

Kun työelämän laatua Pohjoismaissa on verrattu muihin Euroopan maihin, on Pohjoismaiden toistuvasti havaittu erottuvan muusta Euroopasta (Cazes, Hijzen & Saint-Martin 2015, 29; Gallie 2003, 76; Mustosmäki 2017; Oinas ym. 2012). Pohjoismaissa on eurooppalaisittain vertailtuna eniten työntekijöitä, joiden työtehtävät sisältävät ennakoimattomien ongelmien itsenäistä ratkaisua, monimutkaisia työtehtäviä ja uusien asioiden oppimista (Gallie 2003, 66–67; Oinas ym. 2012, 143). Pohjoismaissa verrattain suuri osa palkansaajista on osallistunut työnantajan kustantamaan koulutukseen (Gallie 2003, 71). Pohjoismaalaiset työntekijät kokevat myös eurooppalaista keskiarvoa useammin voivansa vaikuttaa työnsä järjestämiseen (Gallie 2003, 68; Green 2006, 173; Oinas ym. 2012, 144). Poikkeuksellisen pitkät viikkotyöajat ovat epätavallisia Pohjoismaissa (Cazes, Hijzen & Saint-Martin 2015, 32–33) samoin kuin epätyypilliset työsuhdemuodot, kuten määräaikaiset työsuhteet ja vuokratyö. (Mustosmäki 2017, 80–82.) Pohjoismailla on toki myös ongelmansa. Pohjoismaisen mallin mainetahrana pidetään yleisesti työntekijöiden laajasti kokemaa haittaavaa kiirettä. Pohjoismaalaiset raportoivat työskentelevänsä useammin hyvin nopeasti ja tiukkojen aikataulujen mukaan ja viime vuosina tämänkaltaisen haittaavan kiireen on havaittu yleistyneen entisestään (Mustosmäki 2017, 81).

Syitä korkealle työelämän laadulle Pohjoismaissa on etsitty erilaisista institutionaalisista teorioista. Pohjoismaissa koordinoitun markkinatalouden on sanottu yhdistyvän inklusiivisen työllisyysregiimiin (ks. Gallie 2007). Pohjoismaissa työvoiman järjestäytyminen ja vahva hyvinvointivaltio tasapainottavat työmarkkinoiden valtasuhteita ja suojaavat työntekijää monilta negatiivisilta trendeiltä työelämän laadun kehityksessä. Käytännössä tämä näkyy Pohjoismaissa esimerkiksi palkansaajien verraten korkeana järjestäytymisasteena, työntekijää suojelevana työlainsäädäntönä, työttömyysturva- ja vanhempainvapaajärjestelmänä, verorahoitettuna koulutus-, terveydenhoito- ja päivähoitojärjestelmänä sekä aktiivisena työllisyyspolitiikkana. Pohjoismaissa on myös pitkät perinteet erilaisten työelämän laadun parantamiseen tähtäävien ohjelmien toimeenpanossa. Pohjoismaisen institutionaalisen kehyksen onkin usein arvioitu luoneen luottamuksen, molemminpuolisen kunnioituksen ja neuvottelun kulttuurin työmarkkinaosapuolten välille, mikä on luonut hedelmällisen maaperän työelämän laadun myönteiselle kehitykselle. (Mustosmäki 2017, 50–53; Oinas ym. 2012, 136–137.)

Työelämän laatu ei ole vakio, vaan työelämä on lähtöisesti eriarvoisuuksien sävyttämä kenttä (Wrede 2018, 38). Työelämän laatu eriytyykin voimakkaasti esimerkiksi sukupuolen mukaan (ks. esim. Gallie 2003, 76; Immonen & Sutela 2020). Myös sosioekonominen asema rakenteistaa työelämää ja työelämän laatua (Blom & Melin 2012, 197), ja työelämän laatu ammattihierarkian pohjalla on monesti huonompaa kuin sen huipulla (em. 207–208; Schütte ym. 2015, 377; Williams, Zhou & Zou 2020, 81). On toki huomioitava suorittavan työn moninaisuus. Vaikka myyjät, lähihoitajat, vartijat, teollisuustyöntekijät, siivoajat ja rakennustyöntekijät ovat kaikki duunareita (Tilastokeskus 2022), ovat työtehtävät, työn järjestämisen tavat ja siten myös työolosuhteet ja työkokemus keskenään hyvin erilaisia näissä tehtävissä. Tutkimustiedon valossa näyttää kuitenkin siltä, että suorittavassa työssä monet heikon työelämän laadun piirteet kasautuvat (ks. esim. Blom & Melin 2012; Gallie 2003; Melin & Saari 2023; Mustosmäki, Oinas & Anttila 2017; Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019).

Seuraavissa luvuissa esittelen lyhyesti tutkimuksessa huomioimani työelämän laadun osa-alueet. Rajaan työn laadun tarkasteluni seitsemään työn laadun ulottuvuuteen, jotka ovat taidot, autonomia, intensiteetti, epävarmuus, palkka, työpaikan sosiaaliset suhteet ja työn merkityksellisyys. Kerron ensin hieman kunkin osa-alueen hyvinvointivaikutuksista ja merkityksestä työelämän laadulle. Tämän jälkeen esitän joitakin tapoja, joilla kyseistä osa-aluetta on mitattu aiemmassa tutkimuksessa. Kunkin kappaleen lopussa esittelen tarkemmin, miltä osa-alue näyttää suorittavan työn viitekehysessä.

3.1 Taidot

Taidot on yksi keskeisimmistä työelämän laadun osa-alueista. Taidoilla tarkoitetaan yleensä työntekijän opinnoissa sekä työssä kartuttamaa osaamista ja kykyä käyttää ja oppia työssään monipuolisesti erilaisia tietoja ja taitoja. Taidoilla voidaan viitata myös työn osaamisvaatimukseen, etenemismahdollisuuksiin, mahdollisuuksiin oppia työssä sekä työnantajan tarjoamiin koulutusmahdollisuuksiin, kuten palkallisiin koulutuspäiviin tai työkiertojärjestelmiin. (Green 2006, 28–29; Mustosmäki 2017, 39.)

Mahdollisuus kehittyä työssä ja kerryttää inhimillistä pääomaa on yksi tärkeimmistä työhyvinvointia (Ojala, Pyöriä & Nätti 2018, 79; Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019, 105) ja

työssä viihtymistä lisäävistä tekijöistä (Lehto & Sutela 2008, 192). Taidot vaikuttavat viime kädessä siihen, onko työntekijällä työtä tai työllistymisedellytyksiä, sillä kartutetut taidot auttavat uuden työpaikan löytämisessä irtisanomistilanteessa ja uusien taitojen oppiminen voi myös auttaa etenemään vastuullisempiin tehtäviin (Oinas ym. 2012, 139; Ojala, Pyöriä & Nätti 2018, 79). Työtehtävien vaihtelevuuden, oppimismahdollisuuksien ja hyvien etenemismahdollisuuksien tiedetään parantavan työntekijöiden kokemusta omasta hyvinvoinnistaan (Schütte ym. 2014, 900). Työtehtävien yksitoikkoisuuden, oppimismahdollisuuksien puutteen ja huonoksi arvioitujen urakehitysnäkymien tiedetään olevan myös yhteydessä pidempiin sairauslomajaksoihin (Niedhammer ym. 2012, 624; Slany ym. 2014, 18).

Tutkimuksessa taidot on muutettu mitattavaan muotoon monin eri tavoin. Taitoja voidaan kartoittaa tiedustelemalla koulutusastetta tai testaamalla vastaajan taitoja, kuten luku- tai laskutaitoa erilaisilla testeillä ja järjestämällä vastaajat testitulosten mukaiseen järjestykseen. Taitoja voidaan myös tiedustella kartoittamalla työntekijöiden arvioita työnsä taitovaatimuksista. Työntekijöiltä voidaan myös kysyä kykenevätkö he käyttämään työssään laajasti ammatillista osaamistaan. Usein taitoja mitataan kartoittamalla työntekijöiden käsityksiä mahdollisuuksistaan kehittää itseään työssään. Mittarina voidaan käyttää myös työtehtävien sisältöä, jolloin vastaajilta kysytään esimerkiksi työtehtävien vaihtelevuudesta, monimutkaisuudesta tai työtehtäviin liittyvästä uuden oppimisesta tai ongelmanratkaisusta. Taidot-ulottuvuus voidaan operationalisoida myös objektiivisilla mittareilla, kuten tiedustelemalla työnantajan kustantamaan koulutukseen osallistumisesta, työkierron yleisyydestä tai tietokoneen käytön toistuvuudesta (Green 2006, 29–30; Mustosmäki 2017, 30, 39–40; Ojala, Pyöriä & Nätti 2018, 79; Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019, 105–109; Stier 2015, 73.)

Työntekijäammateissa työskentelevät ovat yleensä matalammin koulutettuja kuin toimihenkilöammateissa työskentelevät. Duunarit osallistuvat myös toimihenkilöitä harvemmin työnantajan kustantamaan koulutukseen (Green 2006, 36; Mustosmäki, Oinas & Anttila 2017, 235; Ojala, Pyöriä & Nätti 2018, 79; Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019, 110). Suorittavaa työtä tekevät kokevat mahdollisuutensa kehittää itseään työssään heikommiksi kuin toimihenkilöt (Mustosmäki, Oinas & Anttila 2017, 237; Sutela, Pärnänen & Keyriläinen

2019, 105) ja he arvioivat etenemismahdollisuutensa huonommiksi (Gallie 2003, 71). Duunaritöissä työtehtävät ovat usein myös toimihenkilöammatteja yksipuolisempia ja tarjoavat vähemmän mahdollisuuksia uuden oppimiseen ja ongelmanratkaisuun (em. 67). Duunarit myös arvioivat työnsä toimihenkilöitä useammin yksitoikkoiseksi (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019, 125; Williams, Zhou & Zou 2020, 81).

3.2 Autonomia

Autonomia ymmärretään sosiologiassa yhdeksi keskeisimmistä, ellei keskeisimmäksi työelämän laadun ulottuvuudeksi. Työelämän laadun viitekehyksessä autonomialla tarkoitetaan työntekijän mahdollisuutta vaikuttaa työnsä järjestämiseen ja osallistua työtään koskevaan päätöksentekoon (Ojala & Pyöriä 2023, 36). Autonomia ja taidot liittyvät tiiviisti toisiinsa; korkeampi osaaminen on usein, muttei aina, yhteydessä suurempaan päätösvaltaan. Jotta työntekijä voi tehdä työhönsä liittyviä päätöksiä ja kantaa vastuuta, tulee työntekijällä olla tähän tarvittavat taidot. (Green 2006, 40, 94; Mustosmäki 2017, 40–41; Oinas ym. 2012, 139.)

Autonomia työssä on keskeinen voimavara, joka vaikuttaa myönteisesti työhyvinvointiin ja puskuroi työn vaatimusten ja kuormitustekijöiden kielteisiä hyvinvointivaikutuksia (Karasek & Theorell 1990). Työn itsenäisyyden ja mahdollisuuksien vaikuttaa työhön tiedetään olevan tärkeitä työssä viihtymistä edistäviä tekijöitä (Lehto & Sutela 2008, 192). Vaikutusmahdollisuuksien on tunnistettu parantavan työntekijän hyvinvointia (Barnay 2016, 700; Schütte ym. 2014, 900) ja heikon autonomian tiedetään olevan yhteydessä sairauspoissaolojen määrään ja pituuteen (Niedhammer ym. 2012, 624; Slany ym. 2014, 18).

Autonomian mittaustavat ovat suhteellisen vakiintuneita. Tyypillisesti sitä mitataan kartoittamalla työntekijän mahdollisuuksia vaikuttaa työnsä eri osatekijöihin. Tällaisia osatekijöitä ovat esimerkiksi työn järjestys, työmenetelmät, työtahti, työtehtävien sisältö, työnjako ja työaikojen ajoittuminen (Green 2006, 102; Mustosmäki 2017, 41; Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019, 113–114). Vastaajaa saatetaan myös pyytää arvioimaan mahdollisuuksiaan osallistua työpaikan päätöksentekoon tai työorganisaation kehittämiseen (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019, 122).

Sosioekonominen asema rakenteistaa voimakkaasti autonomian tasoa. Työntekijäammateissa työskentelevät kokevat mahdollisuutensa vaikuttaa työnsä eri osa-alueisiin heikoimmiksi kuin toimihenkilöammateissa työskentelevät (Blom & Melin 2012, 207; Gallie 2003, 69; Melin & Saari 2023, 142–143; Mustosmäki, Oinas & Anttila 2017, 238; Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019, 114–115; Williams, Zhou & Zou 2020, 81). Erityisen vähän työntekijäasemassa olevat kokevat voivansa vaikuttaa työaikojensa ajoittamiseen, aikatauluihin ja työnjakoon (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019, 115). Työntekijät myös arvioivat mahdollisuutensa osallistua työorganisaationsa kehittämiseen huonommaksi kuin toimihenkilöt (em. 122).

3.3 Rasittavuus

Työn rasittavuudella tarkoitetaan työn aiheuttamaa rasituksen tunnetta. (Eurofound 2019, 15–16). Työn rasittavuus voidaan jaotella esimerkiksi työn henkisiin ja fyysisiin vaatimuksiin. Työn fyysisillä vaatimuksilla viitataan työn ruumiilliseen kuormittavuuteen ja sen aiheuttamien rasitusvammojen ja terveysongelmien uhkaan. Työn henkisillä vaatimuksilla taas viitataan työn psyykkiseen kuormittavuuteen, kuten työn kognitiivisiin vaatimuksiin ja työn edellyttämään tunnesäätelyyn tai tunnetyöhön (Hochschild 2012). Asiakaspalveluammateissa voidaan esimerkiksi edellyttää työntekijältä iloista ja kärsivällistä palveluasennetta ja negatiivisten tunteiden piilottamista.

Erilaisten työn fyysisten rasitustekijöiden, kuten toistuvien yksipuolisten työliikkeiden ja raskaiden nostamisten tiedetään kasvattavan erilaisten lihas- ja luustoperäisten kipujen riskiä (Farioli ym. 2014, 39). Työn henkisen vaativuuden ja tunnetyön on samoin havaittu heikentävän hyvinvointia. (Schütte ym. 2014, 900.) Niin työn fyysiset kuin henkiset vaatimukset on myös yhdistetty pidempiin sairauspoissaoloihin (Slany ym. 2014, 18). On kuitenkin hyvä huomioida, että työn fyysinen rasittavuus voi olla myös toivottu piirre työssä. Mari Käyhkön (2006, 217) haastattelemat siivoojanaanaiset pitivät työnsä ruumiillisuutta ja jatkuvaa liikkeessä olemista yhtenä parhaista puolista työssään. Vastaavan havainnon on tehnyt myös Jeff Torlina (2011, 173), joka on haastatellut rakennusalalla ja teollisuudessa työskenteleviä miesduunareita.

Työn fyysisiä vaatimuksia voidaan mitata tiedustelemalla vastaajan kokemusta työnsä ruumiillisesta rasittavuudesta tai kartoittamalla, esiintyykö vastaajan työympäristössä joitakin

fyysisiä haittatekijöitä, kuten vaikeita työasentoja tai raskaita nostamisia. Vastaajaa voidaan myös pyytää arvioimaan, sisältyykö hänen työhönsä joidenkin työperäisten sairauksien, kuten rasitusvammojen tai työtapaturmien riskiä. (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019, 126–127, 209–210, 214.) Työn henkisiä vaatimuksia voidaan kartoittaa pyytämällä vastaajaa arvioimaan työnsä henkistä rasittavuutta tai työympäristöönsä liittyviä henkisiä rasitustekijöitä, kuten asiakastyötä, arvostiriitoja tai kognitiivisia vaatimuksia (em. 128–130).

Duunarit pitävät työtään harvemmin henkisesti kuormittavana kuin toimihenkilöammateissa työskentelevät (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019, 128). Toisaalta duunarit kokevat työnsä yleisemmin fyysisesti rasittavaksi. (em. 127). Työtapaturmien sekä erilaisten työperäisten rasitusvammojen riski onkin moninkertainen työntekijäammateissa (em. 214), ja työtapaturmat ovat yleisempiä duunareilla kuin toimihenkilöillä (Ojala, Nätti & Pyöriä 2018, 81). Ammattialoittain tarkasteltuna rasitusvammojen vaaraa kokivat työssään yleisimmin teollisuuden ja rakentamisen aloilla työskentelevät palkansaajat sekä kaupan- ja palvelualojen sekä terveydenhuollon työntekijät eli esimerkiksi rakennustyöntekijät, siivoojat ja lähihoitajat (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019, 214). Myös lähes kaikki työolotutkimuksessa kysytyt fyysiset haittatekijät, kuten melu, vaikeat työasennot ja raskaat nostamiset, ovat yleisempiä työntekijäammateissa, joissa niistä koettiin aiheutuvan myös eniten haittaa (em. 210).

3.4 Epävarmuus

Työn epävarmuudella viitataan ensi sijassa epävarmuuteen työn jatkumisesta. Epävarmuutta voidaan käsitellä niin objektiivisena uhkana kuin subjektiivisena kokemuksena (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019, 217). Epävarmuus voi olla objektiivista esimerkiksi työttömyyden tai määräaikaisen työsuhteen aiheuttamaa epävarmuutta. Subjektiivista epävarmuutta kokeva taas voi pelätä lomautusta, työsuhteensa irtisanomista tai vaikka työmäärän kasvamista yli sietokyvyn tai arvioida heikoiksi mahdollisuutensa löytää uusi työpaikka irtisanomistilanteessa. (Mustosmäki 2017, 43–44.) Epävarmuus voidaan lohkota myös määrälliseen ja laadulliseen epävarmuuteen. Määrällinen epävarmuus viittaa epävarmuuteen työsuhteen jatkumisesta ja työpaikan menettämisestä. Laadullinen epävarmuus taas liittyy pelkoihin työn ominaisuuksien kuten työtehtävien sisällön muuttumisesta tai työkyvyttömyydestä. (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019, 217.)

Epävarmuus mukailee talouden suhdannevaihteluita (Mustosmäki, Anttila & Oinas 2017, 239; Ojala & Pyöriä 2023, 26). Yleisen talouskehityksen heikentyminen ja työttömyysasteen nousu aiheuttavat epäluuloa ja lisäävät oman työn jatkuvuuteen liittyviä pelkoja. Myös aiempien työttömyyskokemusten on todettu lisäävän subjektiivista epävarmuutta työn jatkumisesta. (Green 2006, 132, 134.)

Työ itsessään on hyvinvoinnin lähde. Se tuo arkeen rutiineja, tarjoaa sosiaalisen viitekehityksen, nopeuttaa pääsyä terveydenhuoltoon, mahdollistaa korkeamman elintason ja antaa mahdollisuuksia itsensä toteuttamiseen työelämässä ja vapaa-ajalla (Eurofound 2019, 15). Ei siis ole ihme, että työttömyys ja epävarmuus työsuhteen jatkumisesta voivat aiheuttaa niitä kokevalle suurta huolta ja ahdinkoa. Epävarmuus vähentää työtyytyväisyyttä, lisää työpaikan vaihtoaikkeitä ja heikentää työsuoritusta ja koettua terveyttä (Barnay 2016, 700; Cheng & Chan 2008, 286; Schütte ym. 2014, 900). Työn jatkuvuuteen liittyvän epävarmuuden on myös havaittu olevan yhteydessä sairauspoissaoloihin (Niedhammer ym. 2012, 624). Työn epävarmuuden kielteiset terveysvaikutukset on arvioitu jopa yhtä suuriksi kuin varsinaisen työttömyyden (Kim & von dem Knesebeck 2015, 5). Työn epävarmuuden kielteiset vaikutukset eivät rajaudu sitä kokevaan yksilöön, vaan ne koskevat monesti myös hänen perhettään. Työn jatkuvuuteen liittyvän epävarmuuden on havaittu heikentävän parisuhdetyytyväisyyttä (Blom, Verbakel & Kraaykamp 2020, 886) ja määräaikaisen työsuhteiden tiedetään viivästyttävän perheellistymistä (Sutela 2013, 151).

Työn epävarmuuden mittarit ovat verraten vakiintuneita, mutta monipuolisia. Määrällistä objektiivista epävarmuutta mitataan tyypillisesti tiedustelemalla työsuhdemuotoa. Usein erilaisia epätyypillisiä – eli kokoaikaisesta toistaiseksi voimassa olevasta työsuhteesta poikkeavia – työsuhdemuotoja, kuten työsuhteen määräaikaisuutta, osa-aikaisuutta ja vuokratyöluonteisuutta käytetään epävarmuuden mittareina (Green 2006, 143; Mustosmäki 2017, 43). Epätyypillisten työsuhdemuotojen välillä on kuitenkin eroja, ja kaikkien epätyypillisten työsuhteiden niputtaminen vahingolliseksi voi olla ongelmallista. On hyvä muistaa, että siinä, missä määräaikaisuuden yleisin syy on vakituisen työn puute, tehdään osa-aikatyötä tyypillisesti työntekijän omasta toiveesta esimerkiksi opiskelun, lastenhoidon tai

terveydellisten syiden takia (Ojala, Pyöriä & Nätti 2018, 78)⁴. Myös toteutuneet työmarkkinariskit, kuten aiemmat työttömyyskokemukset voivat indikoida epävarmuutta. Määrällistä epävarmuutta voidaan kartoittaa myös subjektiivisin mittarein tiedustelemalla vastaajalta, kokeeko hän lomautuksen, irtisanomisen tai työttömyyden uhkaa tai pelkääkö hän teknologian korvaavan hänen työpanoksensa. Vastaajaa voidaan myös pyytää arvioimaan, millaiset mahdollisuudet hänellä olisi löytää uusi työpaikka joutuessaan irtisanotuksi. Laadullista epävarmuutta voidaan mitata kysymällä, kokeeko vastaaja uhaksi esimerkiksi työmäärän lisääntymisen yli sietokyvyn, ennakoimattomat muutokset, työkyvyttömyyden tai työpaikan siirtymisen toiselle paikkakunnalle. (Green 2006, 131, 138; Mustosmäki 2017, 43–44; Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019, 217–222.)

Erilaiset epätyypilliset työsuhdemuodot, kuten osa-aikaiset, määräaikaiset ja vuokratyösuhteet ovat yleisempiä joissakin työntekijäammateissa. Määräaikaiset työsuhteet ovat verraten yleisiä esimerkiksi sosiaali- ja terveysalalla ja palvelualoilla. (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019, 57). Myös osa-aikatyötä tehdään paljon palvelualoilla kuten vähittäiskaupassa sekä matkailu- ja ravintola-alalla (em. 52). Vuokratyö on yleistä teollisuuden, tukku- ja vähittäiskaupan, majoitus- ja ravitsemistoiminnan ja rakentamisen toimialoilla (em. 65). Nollatuntisopimuksia taas käytetään esimerkiksi majoitus- ja ravitsemustoiminnan ja maa- ja metsätalouden toimialoilla sekä palvelutoimialalla (em. 67). Epätyypilliset työsuhdemuodot eivät toki ole ainoastaan duunarien riesana, vaan määräaikaiset työsuhteet ovat verraten yleisiä muun muassa opettajien, sairaanhoitajien, sosiaalityöntekijöiden ja järjestöalan toimihenkilöiden keskuudessa (em. 57).

Epävarmuuskokemukset ovat perinteisesti olleet yleisempiä työntekijöiden ja taitotasoltaan heikompien palkansaajien kuin toimihenkilöiden keskuudessa (Stier 2015, 74). Toimihenkilöiden kokema määrällinen epävarmuus on kuitenkin yleistynyt viime vuosina ja epävarmuus koskettaa nykyään kaikkia sosioekonomisia ryhmiä (Mustosmäki, Oinas & Anttila 2017, 239). Itse asiassa vuonna 2018 ylemmät toimihenkilöt kokivat jopa laajemmin

⁴ Osa-aikatyötä tehdään toki myös vastentahtoisesti. Vuonna 2018 peräti joka kolmas osa-aikatyötä tekevä palkansaaja kertoi tekevänsä osa-aikatyötä siksi, ettei ole löytänyt koko-aikaista työtä (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019, 53–54).

irtisanomisen ja työttömyyden uhkaa kuin työntekijäammateissa työskentelevät (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019, 220–221).

3.5 Palkka

Palkka on keskeinen, joskin sosiologisessa tutkimuksessa usein sivuutettu, osa työelämän laatua (Green 2006, 111). Useimmille palkansaajille palkka on ensisijainen tulonlähde, jolloin työstä saatu korvaus vaikuttaa suoraan työntekijän ja tämän perheen taloudelliseen hyvinvointiin (Cazes, Hijzen & Saint-Martin 2015, 16; Eurofound 2017, 89). Vaikka työ voidaan kokea sisäsyntyisesti palkitsevaksi, on tulojen hankkiminen enemmistölle tärkein kannuste käydä töissä. Palkan merkitys näkyy silmiinpistävästi tarkasteltaessa esimerkiksi niin sanotun lottokysymyksen vastausjakaumia. Lottokysymyksellä tarkastellaan palkansaajan työorientaatiota kysymällä vastaajalta, mitä tämä tekisi, jos saisi rahaa esimerkiksi lotosta tai perintönä niin paljon, että voisi elää mukavasti tekemättä työtä. Vuonna 2018 vain 14 prosenttia palkansaajista arvioi jatkavansa töissä käymistä nykyisellä tavalla. Loput joko vähentäisivät työaikaansa (29 %), tekisivät töitä vain silloin tällöin (35 %) tai lopettaisivat työnteon kokonaan (22 %). (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019, 35–36.)

Palkan hyvinvointivaikutukset ovat ilmeisiä. Suuremmat palkkatulot ovat yhteydessä korkeampaan elämäntyytyväisyyteen (Cazes, Hijzen & Saint-Martin 2015, 16). Riittävät palkkatulot vähentävät taloudellista epävarmuutta ja stressiä. Vastaavasti ne lisäävät arjen ennakoitavuutta ja tarjoavat mahdollisuuksia työstä palautumiseen ja itsensä toteuttamiseen. Palkan onkin havaittu olevan toiseksi tärkein työssä viihtymistä heikentävä tekijä kiireen ja kireiden aikataulujen jälkeen (Lehto & Sutela 2008, 195–197).

Palkka on ilmimerkitystään subjektiivisempi ja sosiaalisempi suure. Palkansaajan hyvinvoinnin kannalta olennaista ei ole vain henkilökohtaisen palkan suuruus, vaan myös sen suhde alan ja työorganisaation palkkatasoon. Jotta palkasta voidaan kokea tyytyväisyyttä, tulee se kokea oikeudenmukaiseksi ja oikeasuhteiseksi suhteessa omaan työpanokseen ja yleiseen palkkatasoon. Se, mikä koetaan oikeudenmukaiseksi, määrittyy sosiaalisesti suhteessa aiempiin kokemuksiin ja yhteiskunnallisiin normeihin. (Green 2006, 111–112.) Elämäntyytyväisyyden onkin havaittu olevan korkeampaa siellä, missä palkat jakautuvat suhteellisesti tasaisemmin (Cazes, Hijzen & Saint-Martin 2015, 16).

Yksinkertaisin tapa mitata palkkaa on tiedustella vastaajan kuukausi- tai vuosituloja tai tarkastella reaalityuloja ekonometrisillä menetelmillä (Green 2006, 114, 121). Palkkuluottuvuutta voidaan kuitenkin mitata myös subjektiivisesti esimerkiksi kartoittamalla palkansaajien subjektiivisia kokemuksia palkkansa riittävydestä tai kokemusta palkkansa oikeudenmukaisuudesta verratessa sitä suhteessa omaan työpanokseen tai muilla toimialoilla maksettuihin palkkoihin (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019, 286).

Suorittavassa työssä palkat ovat usein verrattain pieniä (Tilastokeskus 2021)⁵. Duunarit myös kokevat palkkansa epäoikeudenmukaiseksi ylempiä toimihenkilöitä useammin. Kun ylemmistä toimihenkilöistä 30 prosenttia piti palkkaansa oikeudenmukaisena vuonna 2019, arvioi työntekijäammateissa työskentelevistä samoin vain viidennes (21 %) (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019, 286). Suorittavassa työssä esiintyy myös enemmän palkkatyököyhyyttä. Monilla duunarialoilla, kuten ravintola- ja matkailu-, siivous- ja kaupan alalla tehdään paljon osa-aikatyötä ja nollatuntisopimukset ovat yleisempiä kuin palkansaajaväestössä keskimäärin. Molemmat ovat merkittäviä köyhyysriskejä. (Tanner 2019, 7–8.) Riittämättömiä palkkatuloja joudutaan täydentämään tulonsiirroilla, kuten sovitelluilla työttömyysetuuksilla, yleisellä asumistuella ja toimeentulotuella (em. 22).⁶

3.6 Työpaikan sosiaaliset suhteet

Työpaikan hyvä ilmapiiri ja mieluisat työtoverit ovat monelle työhyvinvoinnin perusta. Töissä ihmiset voivat täyttää sosiaalisia tarpeitaan ja olla vuorovaikutuksessa toisten ihmisten kanssa. Töissä solmitut ystävyysuhteet eivät ole harvinaisia ja moni viettää aikaa

⁵ Kun esimerkiksi johtajien kokonaisansioiden keskiarvo oli vuonna 2021 46,55 euroa tunnilta, erityisasiantuntijoiden 28,15 euroa tunnilta ja asiantuntijoiden 21,45 euroa tunnilta, oli esimerkiksi palvelu- ja myyntityöntekijöiden kokonaisansioiden keskiarvo 15,95 euroa ja rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijöiden 18,52 euroa tunnilta (Tilastokeskus 2021).

⁶ Palvelualojen ammattiliitto on arvioinut, että palkkatyököyhyys aiheutti vuonna 2017 yhteiskunnalle peräti 495 miljoonan euron edestä sellaisia tulonsiirroista aiheutuvia kustannuksia, jotka voidaan tulkita riittämättömien palkkatulojen kompensatioksi (Tanner 2019, 22).

työkavereidensa kanssa myös vapaa-ajallaan. Työpaikan sosiaaliset suhteet ovat tärkeitä niin työntekijöiden itsensä kuin koko työorganisaation kannalta. Työntekijälle sosiaaliset suhteet tarjoavat työkaluja esimerkiksi uuden oppimiseen, palautteen saamiseen ja antamiseen, verkostoitumiseen ja ammatillisen identiteetin rakennukseen. Työnantajalle hyvä työilmapiiri ja työpaikan laadukas sosiaalinen ympäristö edistävät hiljaisen tiedon jakamista, työprosessien ja uusien innovaatioiden kehittämistä. Hyvä työilmapiiri voi myös vähentää sairauspoissaoloja ja lisätä työntekijöiden sitoutumista, mikä voi parantaa työntekijöiden tuottavuutta ja siten organisaation menestystä (Eurofound 2017, 64.)

Työn sosiaalisen ympäristön myönteiset piirteet voivat sekä tuottaa hyvinvointia että suojata erilaisten työn kuormitustekijöiden negatiivisilta hyvinvointivaikutuksilta. Sosiaalisen tuen, johtamiskäytäntöjen, työpaikan yhteishengen, työpaikkakiusaamisen ja syrjinnän on todettu vaikuttavan työntekijöiden hyvinvointiin (Schütte ym. 2014, 900). Puutteellisen sosiaalisen tuen, työpaikkakiusaamisen, fyysisen väkivallan, seksuaalisen häirinnän ja syrjinnän on myös havaittu olevan yhteydessä sairauspoissaolojen määrään ja niiden pituuksiin (Niedhammer ym. 2012, 624; Slany ym. 2014, 18). Organisaation johtamiskäytännötkin vaikuttavat sairauspoissaoloihin. Inspiroivan, yhteistyöhön sekä koheesioon pyrkivien sekä oikeudenmukaisen ja luottamusta herättävien johtamistapojen on havaittu olevan yhteydessä harvempiin sairauspoissaoloihin. Vastaavasti itsevaltaisen ja komenteleavan johtamistavan on havaittu lisäävän sairauspoissaolojen määrää ja kasvattavan niiden kestoja. (Nyberg ym. 2008, 809–810.) Ei siis ole ihme, että niin suhteet työtovereihin kuin työpaikan henkikin mahtuvat viiden nimetyimmän työssä viihtymistä lisäävän tekijän joukkoon (Lehto & Sutela 2008, 191–192).

Tutkimuksessa työpaikan sosiaaliset suhteet on jaoteltu kolmeen osatekijään: haitalliseen sosiaaliseen käytökseen (*adverse social behavior*), johtamisen laatuun (*management quality*) ja sosiaaliseen tukeen (*social support*) (Eurofound 2017, 64–65). Haitallinen sosiaalinen käytös sisältää kaikenlaisen vahingollisen käyttäytymisen työpaikalla kuten seksuaalisen häirinnän, uhkailun, työpaikkakiusaamisen, henkisen ja fyysisen väkivallan, syrjinnän sekä nöyryyttämisen. Haitallista sosiaalista käyttäytymistä voidaan mitata joko tiedustelemalla, onko vastaaja kokenut jotakin nimetyistä ilmiöistä tai onko hän havainnut niitä työpaikallaan esimerkiksi viimeisen vuoden aikana. (em. 65, 68, 70.) Johtamisen laadulla taas viitataan

johtamiskäytäntöihin, jotka voivat joko edistää tai haitata hyviä sosiaalisia suhteita. Johtamisen laatua voidaan mitata pyytämällä vastaajaa arvioimaan organisaationsa johtamiskäytäntöjä eli esimerkiksi tiedustelemalla kokeeko vastaaja, että hänen esihenkilönsä antaa palautetta, kannustusta, kunnioitusta, apua, luottamusta ja/tai tunnustusta. (em. 65–66.) Sosiaalista tukea voidaan mitata tiedustelemalla vastaajilta, kuinka usein he kokevat saavansa apua ja tukea kollegoiltaan tai esihenkilöltään (em. 65–68).

Haitallista sosiaalista käytöstä esiintyy eniten naisennemistöissä työntekijäammateissa esimerkiksi kaupan alalla, sosiaali- ja terveysalalla, majoitus- ja ravitsemustoiminnassa sekä siivousalalla (Eurofound 2017, 68). Näissä ammateissa kohdataan myös eniten seksuaalista häirintää (em. 68; Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019, 190). Duunarit toimivat harvemmin itse esihenkilöinä (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019, 169). Suorittavan työn tekijät kokevat esihenkilötyön yleisesti huonommaksi kuin toimihenkilöt. Suorittavan työn ammateissa työskentelevät kokevat myös harvemmin saavansa apua esihenkilöiltään. (Eurofound 2017, 66, 68.) Tiimityön tekeminen ei ole suorittavassa työssä yhtä yleistä kuin se on toimihenkilöammateissa (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019, 162). Ehkä tästä johtuen työntekijäammateissa työskentelevät kokevat harvemmin saavansa sosiaalista tukea kollegoiltaan (Eurofound 2017, 68). Tästä huolimatta työntekijät ovat toimihenkilöitä useammin tyytyväisempiä työpaikkansa ilmapiiriin (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019, 162).

3.7 Työn merkityksellisyys

Työn merkityksellisyys on määritelty tutkimuksessa monin eri tavoin. Both-Nwabuwe tutkimusryhmineen (2017, 7) tunnisti meta-analyysissään peräti 14 erilaista määritelmää työn merkityksellisyydelle. Työn merkityksellisyys voidaan määritellä esimerkiksi työntekijän subjektiiviseksi kokemukseksi työnsä itsearvoisuudesta. Tällöin työntekijä kokee työnsä itsessään arvokkaaksi ja mielekkääksi, eikä vain välineeksi, jolla ansaita rahaa tai edistää muita tavoitteita. (Saari, Leinonen & Tapanila 2022, 2.) Työn merkityksellisyys on siis ensi sijassa subjektiivinen kokemus, ja kyky kokea työnsä merkitykselliseksi riippuu työntekijän arvoista ja arvojen yhteensopivuudesta nykyisen työn kanssa (em. 3).

Martela ja Riekk (2018, 2–3) jaottelevat työn merkitykselliseksi kokemisen ennustajat neljään psykologiseen perustarpeeseen: omaehtoisuuteen (autonomy), kyvykkyyteen (competence), yhteisöllisyyteen (relatedness) ja hyvän tekemiseen (beneficence). Omaehtoisuudella viitataan yksilön perustavaan tarpeeseen harjoittaa omistajuutta ja tuntea itsensä vapaaksi (em. 2). Sellainen työ, jossa pääsee kantamaan vastuuta ja vaikuttamaan työn järjestämiseen on helppo kokea merkitykselliseksi (Saari, Leinonen & Tapanila 2022, 7–8). Kyvykkyydellä taas tarkoitetaan yksilön tarvetta kokea hallitsevansa työnsä ja tuntea itsensä osaavaksi (Martela & Riekk 2018, 2). Uusien taitojen oppiminen, työn tulosten näkeminen, työn vaatimuksista selviytyminen ja tunnustuksen saaminen antavat kaikki merkityksellisyyden kokemuksia (Saari, Leinonen & Tapanila 2022, 8–9). Yhteisöllisyydellä viitataan yksilön tarpeeseen kokea olevansa yhteydessä muihin ja tuntea itsensä osaksi jotakin yhteisöä (Martela & Riekk 2018, 2). Mukavat työtoverit ja asiakkaiden antama hyvä palaute auttavat kokemaan työn merkitykselliseksi (Saari, Leinonen & Tapanila 2022, 9–10). Hyvän tekemisellä taas tarkoitetaan ihmiselle ominaista tarvetta tehdä toisille hyvää ja myötävaikuttaa positiivisesti ympäristöönsä (Martela & Riekk 2018, 2). Mahdollisuus auttaa kollegoita, asiakkaita ja yhteiskuntaa laajemmin ovat merkityksellisyyden lähteitä useimmille työntekijöille (Saari, Leinonen & Tapanila 2022, 10–11).

Työn merkitykselliseksi kokemisella on huomattavia hyvinvointivaikutuksia. Työn merkitykselliseksi kokemisen on havaittu olevan yhteydessä korkeampaan työn imuun, työtyytyväisyyteen ja työmotivaatioon. Työn merkitykselliseksi kokemisen tiedetään myös vähentävän masennusoireita, burnoutin riskiä sekä sairauspoissaoloja (Lips-Wiersma & Wright 2012, 670; Steger, Dik & Duffy 2012, 333.)

Yksinkertaisin tapa mitata työn merkityksellisyyttä on tiedustella, kokeeko vastaaja työnsä merkitykselliseksi tai tärkeäksi (Saari, Leinonen & Tapanila 2022, 5). Merkityksellisyyttä voidaan tiedustella myös epäsuorasti erilaisilla kysymyspatteristoilla. Tällöin vastaajalta voidaan tiedustella esimerkiksi sitä, kokeeko vastaaja voivansa työskennellä arvojensa mukaan, keskustella avoimesti arvoista, soveltaa työssään omia ideoitaan tai auttaa asiakkaita tai yhteiskuntaa laajemmin (Both-Nwabuwe, Dijkstra & Beersma 2017, 8–9; Lips-Wiersma & Wright 2012, 675–677.)

Laajalle levinneen olettamuksen mukaan vain harva suorittavan työn tekijä pitää työtään merkityksellisenä. Uskomusta ovat lujittaneet etenessä Karl Marxin laajalla levinneet ajatukset teollisuustyön vieraannuttavuudesta ja väärästä tietoisuudesta. Oma roolinsa on ollut myös tutkimustuloksilla, joiden mukaan useampi työntekijäammattissa työskentelevä kuin toimihenkilö kokee työstä saatavan palkan tärkeämmäksi kuin työnsä sisällön. Syitä voi etsiä myös tutkijoiden ja tutkittavien välisestä sosioekonomisesta kuilusta: keskiluokkaisten, yliopistokoulutuksen saaneiden tutkijoiden on ollut vaikea ymmärtää, miten työ, joka on usein tekijälleen fyysisesti rasittavaa, yksipuolista ja epäautonomista, voidaan kokea merkitykselliseksi (Torlina 2011, 43–47.)

Duunarityöstä on kuitenkin löydetty löytyvän runsaasti merkityksellisen työn elementtejä (Saari, Leinonen & Tapanila 2022) ja useimmat suorittavan työn tekijät kokevat työnsä merkitykselliseksi (Saari ym. 2021a, 8, 18). Toisaalla duunareiden on havaittu kokevan työnsä merkitykselliseksi toimihenkilöitä harvemmin. Sosioekonomisten ryhmien välisen eron on arveltu johtuvan ennen kaikkea ryhmien välisistä eroista autonomian tasossa. (Lips-Wiersma, Wright & Dik 2016, 542–545; Martela & Riekkö 2018, 7.)

4 Ammattiylpeys

Ammattiylpeys on saanut osakseen kasvavaa tieteellistä kiinnostusta viime vuosikymmeninä (ks. esim. Borst & Lako 2017; Koivunen, Pyöriä & Saari 2023; Magee 2015; Welander, Wallin & Isaksson 2017). Ammattiylpeys on kuitenkin verraten uusi avaus yhteiskuntatieteellisen työelämän tutkimuksen kentällä. Perinteisesti yhteiskuntatieteellinen työelämän tutkimus on ollut hyvin ongelmalähtöistä (ks. esim. Saari ym. 2021b, 236). Työn sosiologit ovat olleet kiinnostuneita esimerkiksi sukupuolten epätasa-arvosta työelämässä, työolojen polarisaatiosta, työttömyydestä ja eri ilmiöiden, kuten teknologisen kehityksen, globalisaation ja muuttuvien markkinalogiikoiden usein heikentävistä vaikutuksista työoloihin. Ongelmakeskeisyys on kuitenkin vähentynyt viime vuosina, kun yhteiskuntatieteellinen työelämän tutkimus on lainannut enenevässä määrin vaikutteita positiivisesta psykologiasta. Positiivinen psykologia eroaa perinteisestä psykologiasta siinä, että kun perinteinen psykologia on monesti keskittynyt mielenterveyden ongelmien ja sairauksien patologisointiin ja hoitoon, keskittyy positiivinen psykologia selvittämään, miten ihmiset voisivat kukoistaa ja voida mahdollisimman hyvin (Froman 2010; Seligman & Csikszentmihalyi 2000, 5). Ammattiylpeydestä herännyt tieteellinen keskustelu voidaankin ymmärtää tällaisen tieteenalojen keskinäisen lainaamisen aikaansaannokseksi.

Toistaiseksi ammattiylpeyden tutkimus on ollut määrällisesti varsin vähäistä (Kernaghan 2001, 69; Koivunen, Pyöriä & Saari 2023, 230; Kraemer & Gouthier 2014, 153; Magee 2015, 1092; Saari ym. 2021b, 236) verratessa sitä esimerkiksi varsin vakiintuneisiin työn imun ja työtyytyväisyyden tutkimusperinteisiin. Ammattiylpeydelle ei ole vielä löydetty yhtä, selvärajaista määritelmää, jonka useimmat tutkijat jakaisivat. Ammattiylpeyden mittaustavoistakaan ei ole saavutettu laajasti jaettua konsensusta, vaan mittaustavat ja operationalisoinnit vaihtelevat tutkimuskohtaisesti. Suomalainen ammattiylpeyden tutkimus nojaa muutamia poikkeuksia lukuun ottamatta (ks. esim. Aho 2019; Kortteinen 1992; Varila & Ikonen-Varila 2002) käytännöllisesti katsoen yhden laajemman hankkeen tutkimustuloksiin (ks. Saari ym. 2021a; Saari ym. 2021b; Koivunen, Pyöriä & Saari 2023).

Tässä luvussa syvennyn ammattiylpeyden käsitteeseen, sen aiempiin teoretisointeihin ja aiempiin tutkimustuloksiin ammattiylpeyden ja työolotekijöiden keskinäisistä suhteista. Aloitan perehtymällä ammattiylpeyden taustalla vaikuttavaan ylpeyden tunteeseen ja selvitän, millainen tunne ylpeys on, mistä ylpeyttä voidaan tuntea ja millaiset sosiaaliset normistot määrittävät ylpeyden tunnekokemusta. Tämän jälkeen syvennyn ammattiylpeyden käsitteeseen ja perehdyn siihen, mitä ammattiylpeyden lähteistä ja seurauksista jo tiedetään. Luvun lopussa pyrin systematisoimaan aiempaa hajanaista tieteellistä tietoa ammattiylpeyden ja työolotekijöiden yhteyksistä.

4.1 Ylpeys

Ylpeyttä on tutkittu varsin vähän verratessa sitä esimerkiksi eri negatiivisten tunteiden, kuten häpeän ja syyllisyyden tunteiden parissa tehdyn tutkimuksen määrään (Nakamura 2013, 556; Tracy, Robins & Carver 2007, 506). Aiemmassa tutkimuksessa ylpeydelle on annettu monenlaisia määritelmiä, ja sen on katsottu olevan niin asenne, motivaatio kuin strategia (Lea & Webley 1997, 325). Yleisimmin ylpeys on kuitenkin määritelty tunteeksi. Ylpeys voi olla hetkellinen tunnetila, pidempikestoinen mieliala taikka melko pysyvä luonteenpiirre tai temperamentti (Lu & Roto 2016, 3; Varila & Ikonen-Varila 2002, 29). Tuntiessaan ylpeyttä ihminen tunnustaa oman tai jonkun muun toiminnan arvon ja kunnioittaa sitä (Kernaghan 2001, 69). Ylpeyttä kokeva tuntee syvää mielihyvää omasta tai jonkun hänelle tärkeän viiter ryhmän saavutuksesta ja kokee, että saavutus ansaitsee laajempaa tunnustusta (Jansen ym. 2010, 16). Ylpeyttä onkin luonnehdittu sisäsyntyiseksi tunnustuspalkinnoksi, eräänlaiseksi sisäiseksi vastineeksi suitsutukselle (Batson ym. 1988, 53; Lea & Webley 1997, 326.)

Ylpeydellä on yleensä ilmaistavissa oleva kohde eli jokin, josta ollaan ylpeitä (Lu & Roto 2016, 4). Ylpeys poikkeaa tässä siis esimerkiksi ilon tunteesta, joka voi syntyä vapaasti ilman selkeää laukaisevaa tekijää (Varila & Ikonen-Varila 2002, 29). Ylpeyden kokemusta vahvistaa se, että tunteen kokijalla on jonkinlainen aikaansaannoskytkös ylpeyden kohteeseen, kuten johonkin saavutukseen. Toisin sanoen, ylpeyttä koetaan yleisimmin tilanteissa, joissa ylpeyttä kokeva henkilö saavuttaa omalla ponnistelullaan jonkin itselleen tai identiteetilleen merkityksellisen asian (Tracy ym. 2007, 507). Ylpeyttä koetaan usein tilanteissa, jotka liittyvät erilaisiin onnistumisiin, taitojen hankkimiseen, muiden ilahduttamiseen tai muille näyttämiseen (Varila & Ikonen-Varila 2002, 132). Ylpeyttä voidaan kuitenkin kokea myös jonkun toisen henkilön,

kuten oman lapsen tai jonkin laajemman sosiaalisen viiteryhmän, kuten työpaikan, urheiluseuran, kotikunnan tai kotimaan puolesta (Kernaghan 2001, 69; Nakamura 2013, 556–557). Tällöin ylpeys voi juontua mahdollisuudesta olla läsnä tilanteessa ja jakaa toisen onnistuminen (Varila & Ikonen-Varila 2002, 135).

Ylpeys on itsetietoinen tunne. Itsetietoiset tunteet edellyttävät kehittyneitä kykyä tietoisesti arvioida itseä ja tarkastella omaa toimintaa toisen ihmisen silmin (Tracy ym. 2010, 164; Varila & Ikonen-Varila 2002, 21). Itsetietoisuus ja itsearviointi ovat siis ylpeyden tunteen kokemisen ennakkoehtoja; ylpeyttä ei voi tuntea ilman kykyä peilata itseään muihin. Itsetietoisuusvaatimuksen vuoksi kyky tuntea ylpeyttä kehittyy hieman myöhemmin – tyypillisesti vasta 3-vuotiaana – kuin kyky tuntea joitakin perustunteita kuten iloa ja surua (Tracy ym. 2010, 167).

Ylpeys on myös sosiaalinen tunne. Ylpeyden tunteen kokeminen edellyttää jonkun todellisen tai kuvitellun merkitsevän toisen läsnäoloa ja ylpeys määrittyy sosiaalisen vertailun kautta. Tämän vuoksi pyyteetöntä, puhtaasti itsestä kumpuavaa ylpeyttä ei voi olla olemassa. (Varila & Ikonen-Varila 2002, 19.) Ylpeyttä koetaankin erityisesti sellaisista teoista, joiden sosiaalisesta arvostuksesta ollaan tietoisia (Mascolo & Fischer 1995, 66, sit. Saari ym. 2021b, 239). Yleisimmin ylpeyttä koetaan tilanteissa, joissa tekeminen on julkista ja menestyksekkästä toiminnasta saa kiitosta ja kehuja (Webster ym. 2003, 225; Williams & DeSteno 2008, 1012).

Ylpeys jaotellaan usein autenttiseen (*authentic*) ja hybridiseen (*hubristic*) ylpeyteen (ks. esim. Tracy, Robins & Carver 2007). Ylpeyden lajit eivät eroa niinkään siinä, millaisissa tilanteissa niitä koetaan, vaan siinä miten näitä tilanteita arvioidaan (em. 517). Autenttinen ylpeys on myönteiseksi koettua, aiheellista ylpeyttä. Autenttisella ylpeydellä on yleensä jokin ilmaistavissa ja hallittavissa oleva kohde, kuten jonkin taidon oppiminen, urheilusuoritus tai henkilökohtaisen merkkipaalun saavuttaminen. Autenttinen ylpeys ilmenee omanarvontuntona, jota muutkin pitävät tilanteeseen nähden aiheellisena ja ansaittuna. (Saari ym. 2021b, 239; Tracy, Robins & Carver 2007, 522; Tracy, Shariff & Cheng 2010, 164; Varila & Ikonen-Varila 2002, 135; Williams & DeSteno 2009, 1007.) Jessica Tracyn tutkimusryhmineen (2007, 509–510) toteuttamassa käsitetutkimuksessa autenttisen

ylpeyden lähisanoiksi tunnistettiin muun muassa adjektiivit kuten itsevarma (*self-confident*), voitokas (*victorious*), voitonriemuinen (*triumphant*) ja taitava (*accomplished*).

Hybridinen ylpeys taas on aiheetonta ylpeyttä, johon suhtaudutaan yleensä kielteisesti. Toisin kuin autenttisella ylpeydellä, hybridisellä ylpeydellä ei aina ole ilmaistavissa tai hallittavissa olevaa kohdetta. Kun autenttista ylpeyttä kokeva perustelee menestyksensä kovalla työllään, saattaa hybridistä ylpeyttä kokeva puolustella saavutustaan yleisellä erinomaisuudellaan (Tracy ym. 2007, 507). Tämän vuoksi hybridinen ylpeys voi näyttäytyä perusteettomana rehvasteluna, kopeutena, ylvästelynä tai pöyhkeilynä, johon muut suhtautuvat kielteisesti (Varila & Ikonen-Varila 2002, 16). Tracyn tutkimusryhmän käsitetutkimuksessa (2007, 509–510) hybridisen ylpeyden lähisanoiksi tunnistettiin muun muassa adjektiivit ylimielinen (*arrogant*), omahyväinen (*cocky*), itserakas (*conceited*), mahtaileva (*pretentious*) ja kerskaileva (*boastful*).

Ylpeyden tunneilmaisun tunnesäännöt määräytyvät sosiaalisesti. Juha Varilan ja Merja Ikonen-Varilan (2002, 60) mukaan ylpeyden tunnesäännöt määrittelevät muun muassa sen, mitä, miten ja missä tunteita on lupa näyttää, kuka tunteita saa osoittaa ja kenelle ja miten ilmaistuja tunteita tulkitaan. Nämä tunnesäännöt vaihtelevat sosiaalisesta yhteisöstä toiseen. Ylpeyden tunne voi olla jossakin ympäristössä täysin kielletty tunne tai sen ilmaiseminen voi olla sallittua vain harvoissa tilanteissa. Ylpeys on sallittu ja jopa toivottu tunne monissa länsimaisissa individualistisissa kulttuureissa, kuten Australiassa ja Yhdysvalloissa, mutta vieroksuttu ja ei-toivottu tunne monissa kollektivistisissa kulttuureissa, kuten Kiinassa ja Taiwanissa (Eid & Diener, 2001, 875). Juha Varila ja Merja Ikonen-Varila (2002, 154) havaitsivat omassa suomalaisessa tutkimuksessaan, että pääkaupunkiseudulla asuvat pitävät ylpeyttä yleisemmin hyväksyttävänä tunteena kuin sen ulkopuolella asuvat.

4.2 Ammattiylpeys

Ammattiylpeyden käsitettä käytetään ajoittain, varsinkin laadullisessa tutkimuksessa ilman käsitevalinnan tarkempaa perustelua tai käsitteen määrittelyä (ks. esim. Beddoe, Staniforth & Fouché 2019; Jin & Guy 2009; Roth ym. 2022). Ammattiylpeydellä on useita lähikäsitteitä, kuten työn arvokkuus (ks. esim. Hodson 2007), kunnia (ks. esim. Borst & Lako 2017, 876; Kortteinen 1992) ja kutsumus (Duffy ym. 2018). Käsitteet eroavat hieman näkökulmiltaan ja

painotuksiltaan. Kaikkia käsitteitä yhdistää kuitenkin se, että ne korostavat työn myönteistä, sisäisesti palkitsevaa ja kokemusmaailmallista luonnetta.

Ammattiylpeuden käsite ei ole yksiselitteinen, vaan sille on annettu monenlaisia merkityksiä. Ammattiylpeys on määritelty esimerkiksi oman työn ja ammatin herättämäksi myönteiseksi tunteeksi tai asenteeksi, joka pohjautuu työntekijän saavutuksiin työssä (Saari ym. 2021b, 240). Toisaalla ammattiylpeys on määritelty tunteeksi tai tunteeseen pohjautuvaksi asenteeksi, joka (1.) perustuu omiin työsuorituksiin, jotka ylittävät odotukset ja, joka (2.) arvioidaan seuraukseksi omasta osaamisesta tai ponnistelusta ja joka (3.) johtaa itsetunnon paranemiseen, ilon ja innostuksen tunteisiin sekä lisääntyneeseen tunteeseen oman työn mielekkyydestä (Kraemer, Gouthier & Heidenreich 2017, 153). Ammattiylpeys on käsitteellistetty myös prosessiksi, jossa työntekijä itsetietoisesti tuo esiin omat kykynsä ja saavutuksensa, joiden uskoo olevan laajemman tunnustuksen arvoisia (Jansen ym. 2010, 16).

Kuten edellä mainituista määritelmistäkin käy ilmi, ammattiylpeuden ajatellaan yleensä pohjautuvan työntekijän saavutuksiin työssään. Työntekijä voi kokea ylpeyttä esimerkiksi työssä tarvittavasta ja sitä varten kartutetusta ammattitaidosta (Aho 2019, 172; Koivunen, Pyöriä & Saari 2023, 237; Saari ym. 2021b, 244; Sneltvedt & Bondas 2016, 562) sekä uuden oppimisesta ja omien taitojen kehittämisestä työssä (Koivunen, Pyöriä & Saari 2023, 237; Saari ym. 2021b, 245). Ylpeyttä voidaan tuntea myös työn lopputuloksista (Katzenbach 2003, 34; Koivunen, Pyöriä & Saari 2023, 236; Torlina 2011, 29). Mikko Ahon (2019, 172) haastatteleminen raumalaisten laivanrakentajien ammattiylpeys kiinnittyi heidän valmistamiinsa laivoihin ja Tuija Koivusen tutkimusryhmän (2023, 236) haastatteleminen autoteollisuuden työntekijöiden ammattiylpeys heidän valmistamiensa autojen laatuun ja maineeseen. Siivoojat taas voivat tuntea ylpeyttä nähdessään juuri siivoamansa alueen säkenöivän puhtauttaan (Käyhkö 2006, 135; Saari ym. 2021b, 244). Saavutukseksi voidaan kokea myös sellaisesta työstä selviytyminen, johon kaikki eivät kykenisi (vrt. Beddoe. Staniforth & Fouché 2019, 540; Ramvi 2015, 5). Tällöin ylpeyttä voidaan tuntea esimerkiksi kiireisestä, fyysisesti raskaasta työstä selviytymisestä (Kortteinen 1992, 43; Saari ym. 2021b, 239–240; Torlina 2011, 14–15, 34) tai vaativien työolojen, kuten kylmyyden sietämisestä (Aho 2019, 148).

Ylpeyttä voidaan kokea myös omasta tiimistä, työyhteisöstä, ammattiryhmästä tai työorganisaatiosta. Tällöin ylpeys voi liittyä työntekijän omaan työpanokseen ja osallisuuteen organisaation tavoitteiden saavuttamisessa (Gouthier & Rhein 2011, 635; Jones 2010, 859–860). Ylpeyttä organisaatiota tai työyhteisöä kohtaan voidaan kuitenkin kokea myös pysyväisluonteisemmin ilman, että työntekijä kokee erityistä osallisuutta organisaation aikaansaannoksista (Gouthier & Rhein 2011, 636; Lu & Roto 2016, 5). Työntekijä saattaa tuntea nautintoa siitä, että hänet yhdistetään työnantajaansa tai hän voi tuntea ylpeyttä työnantajansa brändistä tai maineesta (Helm 2013, 544; Jones 2010, 859). Ylpeyttä voidaan tuntea myös työpaikan hyvästä yhteishengestä ja sujuvasta tiimityöstä (Koivunen, Pyöriä & Saari 2023, 238). Osa tutkijoista tekee käsiteellisen eronteon tällaisen organisaatioon pohjautuvan organisaatioylpeyden (*organizational pride* tai *collective pride*) ja työntekijän omiin saavutuksiin pohjautuvan ammattiyylpeyden (*pride in personal performance*) välille (Helm 2013; Kraemer, Gouthier & Heidenreich 2017).

Ylpeys voi liittyä omien saavutusten tai organisaation ohella muunlaisiin tekijöihin. Joskus pelkkä työ (Koivunen, Pyöriä & Saari 2023, 238) ja siitä saatava palkka (em. 236; Aho 2019, 121) voivat olla ylpeyden aiheita epävarmoiksi koetuilla työmarkkinoilla. Ammattiyylpeyden tunne voi kummuta myös mahdollisuudesta auttaa ihmisiä ja tehdä hyvää työssä (Saari ym. 2021a, 23; Torlina 2011, 29–30). Avun kohteena voivat olla niin kollegat (Saari ym. 2021b, 245–246), asiakkaat (Beddoe, Staniforth & Fouché 2019, 538; Saari ym. 2021b, 245; Sneltvedt & Bondas 2016, 561) kuin koko yhteiskunta (Saari ym. 2021b, 245–246). Mikko Ahon (2019, 194) haastattelemat raumalaiset laivanrakentajat olivat ylpeitä laivanrakennuksen suuresta kansan- ja aluetaloudellisesta merkityksestä. He kokivat olleensa omalla työllään mukana rakentamassa Suomesta nykyisenkaltaista teknisesti ja taloudellisesti kehittynyttä yhteiskuntaa. Myös Tiina Saaren ja kumppaneiden (2021b, 246) tutkimat kiinteistöpalvelualan ammattilaiset ymmärsivät työnsä yhteiskunnallisen merkityksen. He eivät nähneet portaiden ja katujen hiekoittamista vain hiekan levittämisenä, vaan aktiivisena toimintana, jolla voidaan ennaltaehkäistä liukastumisia ja lonkkamurtumia.

Ammattiyylpeys ei ole tietynlaisiin töihin tai työtehtäviin sisäänrakennettu ominaisuus, vaan ammattiyylpeys kuvaa ennen kaikkea työntekijän subjektiivista arviota omasta työstään (Saari ym. 2021b, 239). Kaikki työnkvaltaan samanlaista työtä tekevät eivät siis koe ylpeyttä

tekemästään työstä. Päinvastoin; sama työ, joka saa toisen tuntemaan ylpeyttä voi aikaansaada toisessa jopa häpeän tunnetta. Ylpeyden kokemus ei ole vakio, vaan se voi muuttua ajassa ja paikassa. Ylpeyden tunteen voi menettää tilapäisesti tai pysyvästi (Aho 2019, 198; Koivunen, Pyöriä & Saari 2023, 231;239). Kaikissa tilanteissa ei ole mahdollista ilmaista ylpeyttä, vaikka sitä tuntisikin. Mikko Ahon (2019, 318) haastattelemat raumalaiset laivanrakentajanaiset kokivat muiden odotusten vaikuttavan heidän mahdollisuuksiinsa tuntea ammattiylpeyttä. Ulkopuolisten odotukset saattoivat vaikuttaa esimerkiksi siten, etteivät naiset halunneet puhua omasta työstään ”jossaki hienos naisseurassa”, sillä metallimiehen ammattia ei pidetty naisille sopivana.

Ammattiylpeys on sosiaalinen tunne, jonka kokemiseen vaikuttavat niin työstä saatu tunnustus kuin ammatin yhteiskunnallinen arvostus ja työhön liitetyt mielikuvat. Työstä saatu tunnustus vahvistaa ylpeyden tunnetta. Palautteen antajalla ei vaikuttaisi olevan juuri merkitystä ammattiylpeyden kokemisen kannalta, vaan ylpeyttä voidaan tuntea yhtäläillä niin kollegoiden, esihenkilöiden kuin esimerkiksi asiakkaiden tai läheisten antamasta palautteesta (Aho 2019, 177; Koivunen, Pyöriä & Saari 2023, 236; Saari ym. 2021b, 245; Sneltvedt & Bondas 2016, 561). Työn yhteiskunnallinen arvostus tai sen puute vaikuttavat työntekijän edellytyksiin tuntea ammattiylpeyttä (Aho 2019, 318; Borst & Lako 2017, 882; Helm 2013, 550; Kernaghan 2001, 69; Wrede 2018, 36). Työn arvostus myös lisää työssä viihtymistä (Lehto & Sutela 2008, 192). Omasta työstä on helpompaa kokea ylpeyttä, kun muutkin antavat siitä tunnustusta. Silti myös halveksitusta työstä on mahdollista kokea ylpeyttä (ks. esim. Käyhkö 2006, 143; Torlina 2011, 30). Myös kielteinen mediarepresentaatio tai ongelmakeskeinen julkinen keskustelu voivat vaikuttaa työntekijöiden käsityksiin omasta työstään (Beddoe, Staniforth & Fouché 2019; Valizadeh ym. 2019, 524). Liz Beddoe tutkimusryhmineen (2019, 540–541) havaitsi negatiivisen, lastensuojeluun ja huostaanottoihin painottuneen mediakuvaston vaikuttavan kielteisesti sosiaalityöntekijöiden ammattiylpeyden kokemuksiin. Jari Luomasen ja kollegoiden (2018, 163–164) haastattelemat Postin työntekijät taas kokivat työnantajansa julkisuuskuvan huononemisen heikentäneen heidän mahdollisuuksiaan tuntea ylpeyttä työstään.

Ammattiylpeyden tunteen on havaittu vaikuttavan myönteisesti sitä kokevan työssä suoriutumiseen. Ammatistaan ylpeä kokee kunnia-asiakseen tehdä työnsä niin hyvin kuin vain

mahdollista (Katzenbach 2003, 34; Kernaghan 2001, 69), mikä voi parantaa työntekijän työsuoritusta. Ammattiylpeyttä kokevien onkin kuvattu työskentelevän kunniallisesti, tunnollisesti ja omistautuneesti (Vermeeren & van Geest 2012; sit. Borst & Lako 2017, 876). Ammattiylpeys on yhdistetty työn imuun, joka kuvaa myönteistä tunne- ja motivaatiotäyttymyksen tilaa, jota luonnehtivat tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen (Hakanen 2009, 9; Schaufeli ym. 2002, 74). Työn imun ohella ammattiylpeys on yhdistetty myös niin kutsuttuun työntekijän kansalaiskäyttäytymiseen (*organizational citizenship behavior* tai *OCB*). Työntekijän kansalaiskäyttäytymisellä viitataan työntekijän työpaikalla tekemään toimintaan, joka ei kuulu työntekijän varsinaisiin työtehtäviin, mutta joka vaikuttaa positiivisesti työprosessien sujuvuuteen ja työnantajan taloudelliseen menestykseen. Esimerkkejä tämänkaltaisesta vapaaehtoisesta ja organisaatioon myönteisesti vaikuttavasta toiminnasta ovat esimerkiksi kollegoiden auttaminen, tiedon jakaminen sekä vapaaehtoisten työtehtävien ja ylitöiden vastaanottaminen. Ammattiylpeyttä kokevien on havaittu osallistuvan tällaiseen vapaaehtoiseen, varsinaisen työnkuvansa ylittävään toimintaan muita useammin. (Hodson 1998, 315–316.) Johtajien kokema ammattiylpeys taas on yhdistetty johtajan prososiaaliseen käyttäytymiseen alaisiansa kohtaan (Michie 2009, 399–401).

Ammattiylpeydellä on myös myönteisiä vaikutuksia työntekijöiden hyvinvointiin ja työhön sitoutumiseen. Ammattiylpeyttä kokevien on havaittu tuntevan yleisemmin työtyytyväisyyttä (Helm 2013, 551; Kraemer, Gouthier & Heidenreich 2017, 163). Ammattiylpeys on yhdistetty myös parempaan työhön sitoutumiseen. Amatistaan ylpeät ovat sitoutuneempia töihinsä ja heillä on vähemmän työpaikan- tai ammatinvaihtoaikaita (Helm 2013, 551; Kraemer & Gouthier 2014, 137; Kraemer, Gouthier & Heidenreich 2017, 165; Pereira ym. 2021, 8; Roth ym. 2022, 5–6; Valizadeh ym. 2018, 527).

4.3 Ammattiylpeyden ja työelämän laadun yhteydet

Työolotekijöiden ja ammattiylpeyden välisten yhteyksien aiempi tutkimus on pirstaleista, eikä ammattiylpeyden ja työelämän laadun yhteyksistä ole aiempaa systemaattista, kvantitatiivista tutkimustietoa. Aiemman tutkimuksen valossa vaikuttaisi kuitenkin siltä, että työolotekijöillä on merkitystä ammattiylpeyden kannalta. Huonot työolot voivat heikentää työntekijöiden mahdollisuuksia tuntea ammattiylpeyttä (ks. esim. Welander, Wallin & Isaksson 2017) tai ne

voivat evätä tämän mahdollisuuden kokonaisuudessaan (ks. esim. Koivunen, Pyöriä & Saari 2023, 239).

Vaikka työolotekijöiden ja ammattiympäryyden yhteenkietoutumia ei ole tutkittu työelämän laadun viitekehyyksessä, on monien työelämän laadun osa-alueiden ja ammattiympäryyden väliltä löydetty keskinäisvaihtelua. Työelämän laadun taidot-ulottuvuuden ja ammattiympäryyden välisistä yhteyksistä on jonkin verran tietoa. Ammattiosaamisen ja omiin työtaitoihin luottamisen (Borst & Lako 2017, 882) sekä työtaitovaatimusten (Magee 2015, 1104) tiedetään olevan yhteydessä ammattiympäryyden tunteeseen. Työhön liittyvään koulutukseen osallistumisen on myös havaittu vaikuttavan positiivisesti ammattiympäryyden kokemiseen (em. 882). Aiemmassa laadullisessa tutkimuksessa uuden oppiminen ja omien taitojen kehittäminen ovat tunnistettu tärkeiksi ammattiympäryyden lähteiksi (Koivunen, Pyöriä & Saari 2023, 237; Saari ym. 2021b, 245).

Aiemmassa tutkimuksessa autonomian on havaittu ennustavan ammattiympäryyttä (Kraemer & Gouthier 2014, 137; Magee 2015, 1104; Welander, Wallin & Isaksson 2017, 7). Autonomia vaikuttaa ammattiympäryyden kokemisen edellytyksiin kahdella tavalla. Ensinnäkin riittävät mahdollisuudet vaikuttaa oman työnsä järjestämiseen antavat työntekijälle mahdollisuuksia todistaa oman kyvykkyytensä asiakkaille, työkavereille ja esihenkilöille. Tämä voi kasvattaa hyvästä työstä saatujen tunnustusten määrää. Toiseksi autonomia kasvattaa sen todennäköisyyttä, että työntekijä katsoo hyvien suoritusten ja tulosten olevan seurausta omista kyvyistään. Tämä taas voi tarjota työntekijälle mahdollisuuksia tuntea onnistumisen kokemuksia. Yhdessä nämä mekanismit voivat tukea työntekijän mahdollisuuksia tuntea ammattiympäryyttä. (Kraemer, Gouthier & Heidenreich 2017, 160.)

Empiirinen tieto ammattiympäryyden ja rasittavuuden yhteyksistä on pitkälti laadullisten tutkimustulosten varassa. Aiemmassa laadullisessa tutkimuksessa raskaasta työstä selviytyminen ja vaativien työolojen sietäminen ovat havaittu tärkeiksi ammattiympäryyden lähteiksi (Aho 2019, 133,148; Kortteinen 1992, 43; Torlina 2011, 34). Tiina Saaren ja kollegoiden (2021b, 247) tutkimat kiinteistöpalvelualan ammattilaiset kokivat ympäryyttä selviytyessään likaisesta ja fyysisesti raskaasta työstä. Jari Luomasen ja tutkimusryhmän (2018, 160) haastattelemat Postin työntekijät taas tunsivat ympäryyttä huolehtiessaan, että asiakkaat

saivat postinsa, oli ulkona sitten kuinka haastavat keliolosuhteet tahansa. Ristiriitaisesti aiemmat kvantitatiiviset tutkimustulokset taas viittaisivat siihen, ettei työn fyysisillä vaatimuksilla olisi juuri yhteyttä ammattiylpeyteen (Magee 2015, 1104). Tunnetyn ja tunteiden sääntelyyn liittyvien vaatimusten taas tiedetään olevan yhteydessä matalampaan ammattiylpeyteen (Jin & Guy 2009, 98; Lee 2016, 1345).

Työelämän laadun epävarmuus-ulottuvuuden ja ammattiylpeyden välisistä yhteenkietoutumisista on vain vähän aiempaa tutkimustietoa. Rick T. Borst ja Christiaan Lako (2017, 882) löysivät tutkimuksessaan yhteyden subjektiivisen epävarmuuden ja ammattiylpeyden väliltä. Enemmän subjektiivista epävarmuutta kokevat tunsivat muita harvemmin ammattiylpeyttä. Vastaavan havainnon on tehnyt myös William Magee (2015, 1104). Kiinnostavasti Borst ja Lako (2017, 882) eivät kuitenkaan löytäneet työsuhdemuodolla operationalisoidun objektiivisen epävarmuuden ja ammattiylpeyden väliltä tilastollisesti merkitsevää yhteyttä. Epävarmuuden luonteella vaikuttaisi siis olevan merkitystä ammattiylpeyden kokemuksen kannalta.

Palkan ja ammattiylpeyden välisestä suhteesta on vain niukalti tieteellistä tietoa. Toisaalla palkan suuruuden on havaittu vaikuttavan positiivisesti ammattiylpeyden tunteeseen (Borst & Lako 2017, 882), kun taas toisaalla tällainen yhteys on jäänyt ilman tilastollista merkitsevyyttä (Magee 2015, 1104). Laadullisessa tutkimuksessa palkka on tunnistettu osalle keskeiseksi ammattiylpeyden lähteeksi (Koivunen, Pyöriä & Saari 2023, 236).

Kaikista tutkielmassa huomioiduista työelämän laadun osa-alueista juuri työpaikan sosiaalisten suhteiden vaikutuksista ammattiylpeyteen on eniten tutkimustietoa. Työtovereiden tuen tiedetään olevan tärkeä ammattiylpeyden vahvistaja (Borst & Lako 2017, 882; Kraemer & Gouthier 2014, 137; Kraemer, Gouthier & Heidenreich 2017, 160; Magee 2015, 1104; Welander, Wallin & Isaksson 2017, 7). Hyvän esihenkilötyön tiedetään myös vaikuttavan positiivisesti ammattiylpeyden kokemukseen (Borst & Lako 2017, 882; Kraemer & Gouthier 2014, 137; Kraemer, Gouthier & Heidenreich 2017, 160; Welander, Wallin & Isaksson 2017, 7). Niin ikään työstä saatu positiivinen palaute, tiimityö ja organisaatiojäsenyys ovat tunnistettu laadullisessa tutkimuksessa tärkeiksi ammattiylpeyden lähteiksi (Koivunen, Pyöriä & Saari 2023, 236, 238; Saari ym. 2021b, 246).

Ammattiylpeyden ja työn merkityksellisyyden välisistä yhteyksistä ei ole paljoa tieteellistä tietoa. Käsitteiden tiedetään olevan läheistä sukua toisilleen, sillä molemmat käsitteet korostavat työn kokemusmaailmallista ja sisäisesti palkitsevaa luonnetta. Käsitteet ovat itsessään hieman limittäisiä, sillä työn merkitykselliseksi kokeminen voi johtaa ammattiylpeyden tunteeseen ja ammattiylpeyden kokemus taas voi lujittaa työn merkityksellisyyden tuntua. Tämä tekee käsitteiden empiirisestä erottamisesta vaikeaa. Aiemmassa laadullisessa tutkimuksessa työn merkitykselliseksi kokeminen ja muiden auttaminen ovat kuitenkin tunnistettu olennaiseksi ammattiylpeyden lähteiksi (Saari ym. 2021a, 23; Saari ym. 2021b, 245–246; Sneltvedt & Bondas 2016, 561; Torlina 2011, 29–30). Tutkiessaan julkisen sektorin palkansaajien ammattiylpeyden kokemuksia Rick T. Borst ja Christiaan Lako (2017, 882) havaitsivat voimakkaan yhteyden julkisella sektorilla työskentelymotivaation (*public service motivation*) ja ammattiylpeyden väliltä.

5 Tutkimusasetelma

Tässä luvussa esittelen tutkielmani tutkimusasetelman. Esitän ensin tutkimukseni tutkimuskysymyksen. Tämän jälkeen esittelen käyttämäni Duunarit-tutkimushankkeen kyselyaineiston. Aineiston perustietojen esittelyn jälkeen siirryn tutkimukseni keskeisten muuttujien ja muuttujamuunnosten kuvailuun. Myöhemmin esittelen tutkimukseni päätutkimusmenetelmän, binäärisen logistisen regressioanalyysin. Päätän luvun lyhyeen pohdintaan tutkimusprosessissa huomioituista keskeisistä tutkimuseettisistä näkökannoista.

5.1 Tutkimuskysymys

Tutkielmassa tarkastelen suorittavaa työtä tekevien palkansaajien ammattiylpeyden kokemuksia kartoittamalla työelämän laadun ja ammattiylpeyden välisiä yhteyksiä. Olen kiinnostunut erityisesti niistä työelämän laatuun liittyvistä tekijöistä, jotka ovat yhteydessä siihen, että vastaaja kokee ammattiylpeyden tunnetta. Työelämän laatua tarkastelen seitsemän työelämän laadun ulottuvuuden kautta, jotka ovat taidot, autonomia, rasittavuus, epävarmuus, palkka, työpaikan sosiaaliset suhteet ja työn merkityksellisyys.

Tutkimuskysymykseni on seuraava: mitkä työelämän laatuun liittyvät tekijät ovat yhteydessä suorittavaa työtä tekevien kokemaan ammattiylpeyden tunteeseen?

5.2 Aineisto

Tutkimukseni aineistona käytän Duunarit-tutkimushankkeen kyselyaineistoa. Duunarit-hanke oli Tampereen yliopiston Työelämän tutkimuskeskuksen tutkimushanke, jota rahoitti Työsuojelurahasto vuosina 2020–2021. Hankkeen kiinnostuksen kohteena olivat psykologiset sopimukset sekä työn mielekkyys ja ammattiylpeys suorittavassa työssä. Hankkeen tutkimusaineistoina toimivat verkkokysely ja työntekijähaastattelut (Saari ym. 2021a, 12.)

Kyselyaineisto kerättiin verkkokyselyllä tammikuussa 2020. Kyselyä levitettiin Palvelualojen ammattiliiton PAMin ja Teollisuusliiton kautta, jotka edustavat yhdessä lähes 400 000 suomalaista (Ahtiainen 2023, 18). PAMin aloista kysely kohdennettiin kiinteistöpalvelualaan eli käytännössä esimerkiksi puhdistus- ja siivoustehtäviin, kiinteistöhoitotehtäviin sekä

teknisiin palvelutehtäviin. Teollisuusliiton jäsenistä kysely taas kohdistettiin ajoneuvoteollisuuden sekä kumi- ja muoviteollisuuden palkansaajille (Saari ym. 2021a, 12.)

Kyselyn vastaajajoukko on valikoitunut, sillä kaikki vastaajat olivat vastaushetkellä ammattiliittojen jäseniä. Vaikka työntekijöiden järjestäytymisaste on ollut Suomessa muiden Pohjoismaiden tavoin historiallisesti korkea, on ammattiyhdistysliike menettänyt jäseniään viime vuosikymmeninä (Julkunen 2009, 26; Nummila 2009, 175; Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019, 46). Kun 1990-luvun alun laman jälkeen vuonna 1994 edunvalvonnan piirissä olevien järjestäytymisaste oli 78,5 prosenttia, oli se vuonna 2021 enää 54,7 prosenttia⁷ (Ahtiainen 2023, 35). PAMin oman arvion mukaan jopa 45 prosenttia siivous- ja kiinteistöalan työntekijöistä ei ole PAMin jäseniä (Palvelualojen ammattiliitto 2023). Edunvalvonnan piirissä olevien teollisuuden palkansaajien järjestäytymisasteen on arvioitu olevan reilut 63 prosenttia vuonna 2021 (Ahtiainen 2023, 40). Kysely saattaakin edustaa erityisen huonosti kaikkein heikoimmassa työmarkkina-asemassa olevia palkansaajaryhmiä, kuten nuoria ja maahan muuttaneita sekä määräaikaaisessa, osa-aikaaisessa tai vuokratyösuhteessa olevia, joiden ammatillisen järjestäytymisen tiedetään olevan heikointa (Ahtiainen 2023, 48; 51; 53). Tämä voi olla ongelmallista tutkimustulosten yleistettävyyden kannalta (Metsämuuronen 2008, 12).

Poikkileikkausaineistossa on 1 242 vastaajaa. PAMin kautta tavoitettiin 580 vastaajaa ja Teollisuusliiton kautta 662 vastaajaa, joista 217 työskenteli ajoneuvoteollisuudessa ja 445 kumi- ja muoviteollisuudessa. Vastausprosentit jäivät molemmilla toimialoilla alle kymmeneen prosenttiin. Vaikka lukemat ovat melko matalia, ovat ne hyvin tyypillisiä ammattiliittojen kautta lähetetyille tutkimuskyselyille (Saari ym. 2021a, 12). Verkkokyselyt tapaavat myös saada käyntihaastatteluja niukemmin vastauksia (Ojala & Pyöriä 2023, 50). Maltillinen vastausprosentti voi kertoa siitä, että kysely on tavoittanut parhaiten ne, joita kyselyn aihepiiri on puhutellut tai jotka ovat aktiivisia oman ammattiliittonsa toiminnassa (Saari ym. 2021b, 241).

⁷ Luvut perustuvat Tilastokeskuksen työvoimatutkimukseen, johon tehtiin menetelmä- ja määritelmämuutoksia vuonna 2021. Vuoden 2021 järjestäytymisaste pohjautuu uuteen laskentatapaan, kun taas vuoden 1994 järjestäytymisaste on laskettu vanhalla laskentatavalla. Muutokset laskentatavassa nostavat suhteellisesti vuoden 2021 järjestäytymisastetta hieman alle prosentin. (Ahtiainen 2021, 34–35.)

Survey-tutkimukselle ominaisesti vastaajien vastaukset perustuvat heidän omiin itsearviointeihinsa. Itsearvioinnille ominaista on niiden omakohtaisuus, jonka vuoksi ne voivat kuvata työn ominaisuuksien sijasta vastaajan subjektiivista tapaa tulkita työympäristöään (Feldt, Kinnunen & Mauno 2017, 36). Itsearvioinnit perustuvat myös aina kullekin aikakaudelle ominaiseen puhetapaan ja kriteeristöön, minkä vuoksi kyselytulokset ovat aina oman relatiivisen tulkintatodellisuutensa vankeja (Väänänen & Turtiainen 2014, 287).

5.3 Muuttujat

5.3.1 Selitettävä muuttuja

Regressioanalyysin selitettävänä muuttujana käytetty ammattiylpeysmuuttuja muodostettiin faktorianalyysin⁸ perusteella. Faktorianalyysin analyysitapana käytettiin eksploraatiivista faktorianalyysia⁹. Ekstrakointimenetelmänä käytettiin pääakselifaktorointia (*Principal Axis Factoring*) ja rotaatiomenetelmänä Oblim-vinokulmarotaatiota¹⁰. Faktorianalyysi tehtiin kuudella muuttujalla, jotka kaikki mittasivat ammattiylpeyttä hieman eri näkökulmista¹¹. Muuttujien väittämät olivat seuraavat: 1. *Olen ylpeä työstäni*, 2. *Olen ylpeä kertoessani muille ammattistani*, 3. *Olen ylpeä kertoessani muille, mikä on työnantajani*, 4. *Olen ylpeä siitä, että työskentelen juuri tämän työnantajan palveluksessa*, 5. *Olen ylpeä siitä, että teen osani työnantajani menestymisen hyväksi* ja 6. *Koen ylpeyttä, kun näen työni tulokset*. Muuttujat olivat samansuuntaisia, Likert-asteikollisia, järjestysasteikollisia muuttujia, jolloin faktorianalyysin vähimmäisedellytys muuttujien mitta-asteikon välimatka-asteikollisuudesta täyttyi (Tabachnick & Fidell 2014, 666). Ennen faktorianalyysin tekemistä *En osaa sanoa* -arvot

⁸ Lisää tietoa faktorianalyysistä liitteessä 1.

⁹ Eksploraatiivinen faktorianalyysi soveltuu konfirmatorista faktorianalyysia paremmin tilanteisiin, joissa ei tiedetä tarkasti syntyvien faktoreiden lukumäärää (Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja 2023a).

¹⁰ Faktorimallin muuttujien korrelaatioiden vaihteluväli oli .34–.74. Mikäli muuttujien väliset korrelaatiot olisivat jääneet alle raja-arvon .30, suorakulmaisen rotaation käyttö olisi voinut olla perusteltua (Metsämuuronen 2008, 42).

¹¹ Osa muuttujista mittaa omista saavutuksista juontuvaa henkilökohtaista ammattiylpeyttä ja osa työorganisaatioon perustuvaa organisaatioylpeyttä. Tutkielmassani en siis tee analyttistä erontekoa näiden kahden ammattiylpeyden muodon välille (vrt. Helm 2013; Kraemer, Gouthier & Heidenreich 2017).

koodattiin puuttuviksi tiedoiksi. Koska *Koen ylpeyttä, kun näen työni tulokset* -muuttujan ekstrakoitu kommunaliteetti¹² oli vain .26, päätettiin se rajata lopullisen analyysin ulkopuolelle¹³. Lopullisessa faktorimallissa olivat mukana siten vain seuraavat viisi muuttujaa: 1. *Olen ylpeä työstäni*, 2. *Olen ylpeä kertoessani muille ammattistani*, 3. *Olen ylpeä kertoessani muille, mikä on työnantajani*, 4. *Olen ylpeä siitä, että työskentelen juuri tämän työnantajan palveluksessa* ja 5. *Olen ylpeä siitä, että teen osani työnantajani menestymisen hyväksi*¹⁴.

Faktorianalyysin menetelmälliset edellytykset täyttyivät erinomaisesti. Muuttujista ei löytynyt outlier-havaintoja¹⁵, ja aineiston koko oli riittävä faktorianalyysin toteuttamiseen¹⁶. Muuttujat olivat normaalisti jakautuneita¹⁷, eikä niissä esiintynyt multikollienaarisuutta¹⁸. Muuttujat myös soveltuivat faktoroitavaksi hyvin, kun tätä arvioitiin Kaiser-Mayer-Olkinin testillä¹⁹ ja Bartlettin sfäärisyystestillä²⁰.

¹² Kommunalteetti kertoo, kuinka suuren osuuden yksittäisen havaitun muuttujan vaihtelusta löydetty faktori kykenee selittämään. Mitä pienemmän arvon kommunalteetti saa, sitä huonommin faktoriratkaisu selittää muuttujan vaihtelua. (Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja 2023a.)

¹³ Ekstrakoitu kommunalteetti .26 ei ylittänyt raja-arvoa .50 eikä edes raja-arvoa .30 (Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja 2023a). Muuttujan poistamista puolsi myös se, että se latautui muita muuttujia selvästi heikommin muodostuneelle faktorille (.50 vs. kärkimuuttujan .85).

¹⁴ Tällöin muuttujien väliset korrelaatiot vaihtelivat välillä .51–.87 ja ekstrakoidut kommunalteetit välillä .52–.78.

¹⁵ Outlier-havaintoja etsittiin varsi ja lehti -kuviolla sekä laatikko-jana-kuviolla.

¹⁶ Aineiston koko (N=1242) oli riittävä analyysin toteuttamiseen, sillä havaintojen lukumäärä oli moninkertainen muuttujien määrään nähden

¹⁷ Muuttujien normaalijakautuneisuus testattiin Kolmogorov-Smirnovin normaalisuustestillä. Testi antoi arvon .001 kaikille valituille muuttujille.

¹⁸ Faktorianalyysin korrelaatiomatriisin R-determinantti sai arvoksi .032, joka ylittää selvästi raja-arvon .00001. (Tabachnick & Fidell 2014, 666–667).

¹⁹ Kaiser-Mayer-Olkinin eli KMO-testi kertoo, kuinka hyvin aineisto soveltuu faktorianalyysiin. Ollakseen merkitsevä testin tuloksen tulisi ylittää 0,6:n välttävänä pidetty raja-arvo. (Jokivuori & Hietala 2014, 73.) KMO-testi antoi tuloksen .79, mikä ylittää .60:n välttävänä pidetyn raja-arvon.

²⁰ Bartlettin sfäärisyystestin tavoitteena on kumota nollahypoteesi muuttujien korreloimattomuudesta Jokivuori & Hietala 2014, 73). Testi antoi tuloksen .00, joka alittaa .05:n raja-arvon. Tällöin nollahypoteesi muuttujien korreloimattomuudesta voidaan hylätä, ja muuttujien voidaan todeta korreloivan.

Muuttujista muodostui yksi faktori²¹. Muodostuneen faktorin ominaisarvo oli 3.51²². Analyysissa löytynyt faktori selitti 63 prosenttia faktorimallin muuttujien varianssista. Mallin muuttujat latautuivat varsin voimakkaasti löytyneeseen faktoriin²³. Faktorianalyysin tulosten perusteella voidaankin todeta, että löydetty ammattiylpeysfaktori selittää erinomaisesti havaittuja muuttujia ja mallin muuttujissa esiintyy voimakasta korrelaatiota faktorin ja faktorille latautuvien havaittujen muuttujien välillä.

Ennen ammattiylpeyttä mittaavan summamuuttujan muodostamista faktorimallin muuttujien reliabiliteettiä testattiin vielä Cronbachin alfa -reliabiliteettitestillä. Testi antoi tuloksen .89, joka ylittää selvästi luotettavana pidetyn reliabiliteetin raja-arvon .70. Reliabiliteetti ei paranisi, jos jokin muuttuja jätettäisiin reliabiliteettianalyysin ulkopuolelle, vaan päinvastoin se huononisi .01–.04 mittayksikköä. Ammattiylpeyden mittaria voidaan siten pitää luotettavana ja sen perusteella rakennettavaa summamuuttujaa luotettavana.

Faktorimallin viidestä muuttujasta muodostettiin ensin suora summamuuttuja, jonka jälkeen suorasta summamuuttujasta tehtiin vielä keskiarvosummamuuttuja²⁴. Kun muodostetun suoran summamuuttujan frekvenssejä verrattiin alkuperäisten muuttujien frekvensseihin, huomattiin, että summamuuttujassa oli enemmän puuttuvia havaintoja kuin missään

²¹ Vain yhden faktorin ominaisarvo ylittää raja-arvon 1. Sama tulos ilmeni Scree plot -kuviosta, jossa kuvion häntä alkaa tasoittua jo kahden kohdalla.

²² Ominaisarvo kertoo, kuinka hyvin faktorit pystyvät selittämään havaittujen muuttujien hajontaa (Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja 2023a).

²³ Faktorilataus kertoo, kuinka paljon havaitun muuttujan vaihtelusta faktorin avulla kyetään selittämään. Toivottavia ovat raja-arvon 0.5 ylittävät arvot, jotka ovat mahdollisimman lähellä yhtä. Jotkut oppikirjat suosittelevat latauksen alarajaksi arvoa 0,3. (Jokivuori & Hietala 2014, 75–76.) Faktorilataukset vaihtelivat välillä .72–.88, jolloin parhaimman faktorilatauksen sai muuttuja *Olen ylpeä kertoessani muille, mikä on työnantajani*. Heikoiten faktorille latautui *Olen ylpeä työstäni* -muuttuja.

²⁴ Keskiarvosummamuuttujan rakentaminen on suositeltavaa, sillä sen tulkitseminen on suoraa summamuuttujaa yksinkertaisempaa. Keskiarvosummamuuttujan mitta-asteikko vastaa alkuperäisten muuttujien mitta-asteikkoa.

alkuperäisessä muuttujassa (98 vs. 33–61), koska summamuuttuja laskee yhteen vain sellaisten vastaajien arvot, jotka ovat vastanneet kaikkiin kysymyksiin. Tämä huomioitiin keskiarvosummamuuttujan muodostamisessa siten, että uuteen ammattiylpeyskeskiarvosummamuuttujaan sallittiin yksi puuttuva havainto. Keskiarvosummamuuttujassa puuttuvien tietojen määrä tippui 98 havainnosta 51 havaintoon²⁵.

Keskiarvosummamuuttujan muodostamisen jälkeen muodostettu 5-luokkainen muuttuja vielä dikotomisoitiin eli muutettiin 2-luokkaiseksi regressioanalyysia varten. Vastausvaihtoehdot *Melko samaa mieltä* ja *Täysin samaa mieltä* yhdistettiin ammattiylpeyttä kokevien luokaksi ja vaihtoehdot *Täysin eri mieltä* ja *Melko eri mieltä* ammattiylpeyttä kokemattomien luokaksi. Koska *Ei samaa eikä eri mieltä* -vastausvaihtoehdon valinneiden osuus oli osassa muuttujia hyvinkin suuri, enimmillään jopa 260 vastaajaa, vastausvaihtoehto päätettiin koodata Ei koe ammattiylpeyttä -luokkaan havaintomäärän maksimoimiseksi. Tämä valinta voi kuitenkin heikentää regressiomallin luotettavuutta.

5.3.2 Selittävät muuttujat

Taidot

Työelämän laadun Taidot-ulottuvuutta mitataan kahdella muuttujalla (vrt. s. 18). Muuttujista ensimmäinen mittasi työntekijän tyytyväisyyttä kehittymismahdollisuuksiinsa työssä. Muuttuja oli 5-luokkainen, järjestysasteikollinen muuttuja, jonka vastausvaihtoehdot olivat seuraavat: 1. *Erittäin tyytyväinen*, 2. *Melko tyytyväinen*, 3. *Vaikea sanoa*, 4. *Melko tyytymätön* ja 5. *Erittäin tyytymätön*. Lopullista analyysia varten muuttuja uudelleenluokiteltiin 3-luokkaiseksi siten, että luokat 4 ja 5 yhdistettiin luokaksi 1 ja luokat 1 ja 2 luokaksi 3. Luokka 1

²⁵ Tällöin uudessa keskiarvosummamuuttujassa oli yksi havainto enemmän kuin *Olen ylpeä työstäni* -muuttujassa, 1 havainto vähemmän kuin *Olen ylpeä kertoessani muille ammatistani* -muuttujassa, 2 havaintoa vähemmän kuin *Olen ylpeä kertoessani muille, mikä on työnantajani* -muuttujassa, 4 havaintoa enemmän kuin *Olen ylpeä siitä, että työskentelen juuri tämän työnantajan palveluksessa* -muuttujassa ja 10 havaintoa enemmän kuin *Olen ylpeä siitä, että teen osani työnantajani menestymisen hyväksi* -muuttujassa. Tämä johtuu siitä, että käyttämäni SPSS-ohjelmisto laskee Missing-korvauksen sallituille puuttuville arvoille. Missing-korvauksesta huolimatta keskiarvosummamuuttujaa ei voi pitää pahasti vääristyneenä, koska sallittujen puuttuvien havaintojen määrä on rajattu yhteen.

nimettiin tyytymättömien luokaksi ja luokka 3 tyytyväisten luokaksi. *Vaikea sanoa* -luokka jätettiin ennalleen, mutta sen arvo korjattiin kahdeksi.

Taitoja työssä mitattiin myös työn yksitoikkoisuutta ja vaihtelevuutta mittaavalla 4-luokkaisella järjestysasteikollisella muuttujalla. Muuttujan kysymysteksti kuului seuraavasti: *Onko työsi yksitoikkoista vai vaihtelevaa?* Muuttujan vastausvaihtoehdot olivat 1. *Erittäin yksitoikkoista*, 2. *Melko yksitoikkoista*, 3. *Melko vaihtelevaa* ja 4. *Erittäin vaihtelevaa*. Muuttujan mitta-asteikko karkeistettiin 2-luokkaiseksi siten, että alkuperäisen muuttujan luokat 1. *Erittäin yksitoikkoista* ja 2. *Melko yksitoikkoista* yhdistettiin yksitoikkoisuuden luokaksi ja alkuperäisen muuttujan luokan vastausvaihtoehdot 3. *Melko vaihtelevaa* ja 4. *Erittäin vaihtelevaa* yhdistettiin vaihtelevuuden luokaksi. Yksitoikkoisuus sai arvon 1 ja vaihtelevuus arvon 0.

Autonomia

Työhön liittyvää autonomiaa mitataan kahdella muuttujalla (vrt. s. 19). Muuttujista ensimmäinen mittasi työntekijän tyytyväisyyttä mahdollisuuksiinsa vaikuttaa työyhteisönsä toimintaan. Muuttujan kysymysteksti kuului seuraavasti: *Kun ajattelet työsi eri osatekijöitä, kuinka tyytyväinen olet seuraaviin asioihin: mahdollisuuksiisi vaikuttaa työyhteisösi toimintaan?* Muuttuja oli 5-luokkainen, järjestysasteikollinen muuttuja, jonka vastausvaihtoehdot olivat seuraavat: 1. *Erittäin tyytyväinen*, 2. *Melko tyytyväinen*, 3. *Vaikea sanoa*, 4. *Melko tyytymätön* ja 5. *Erittäin tyytymätön*. Regressiomallia varten muuttuja uudelleenluokiteltiin 3-luokkaiseksi siten, että luokat 4 ja 5 yhdistettiin luokaksi 1 ja luokat 1 ja 2 luokaksi 3. Luokka 1 nimettiin tyytymättömien luokaksi ja luokka 3 tyytyväisten luokaksi. *Vaikea sanoa* -luokka jätettiin ennalleen, mutta sen arvo muutettiin kahdeksi.

Vaikutusmahdollisuuksia mittaava keskiarvosummamuuttuja muodostettiin faktorianalyysin perusteella. Faktorianalyysi tehtiin kuudella muuttujalla, jotka mittasivat työntekijän mahdollisuuksia vaikuttaa 1. työtehtäviinsä, 2. työn järjestykseen, 3. työtahtiinsa, 4. työnjakoon työntekijöiden kesken, 5. työaikojensa ajoittumiseen ja 6. työmääräänsä. Tarkemmat kysymystekstit on kuvattu taulukossa 1. Kaikki muuttujat olivat 4-luokkaisia, järjestysasteikollisia muuttujia, joiden vastausvaihtoehdot olivat 1. *Paljon*, 2. *Melko Paljon*, 3.

Jonkin verran, 4. Ei lainkaan. Ennen faktorianalyysin tekemistä *En osaa sanoa* -arvot koodattiin puuttuviksi tiedoiksi.

Taulukko 1. Vaikutusmahdollisuuksia mittaava kysymyspatteristo.

Kuinka paljon voit vaikuttaa seuraaviin asioihin:

1. Siihen, mitä työtehtäviisi kuuluu?
 2. Siihen, missä järjestyksessä teet työsi?
 3. Työtahtiisi?
 4. Siihen, miten työt jaetaan työntekijöiden kesken?
 5. Työaikojesi ajoittumiseen?
 6. Työmäärääsi?
-

Tämänkin faktorianalyysin analyysitapana käytettiin eksploratiivista faktorianalyysia, ekstrakointimenetelmänä pääakselifaktorointia ja rotaatiomenetelmänä Oblim-vinokulmarotaatiota²⁶. Ekstrakoidut kommunaliteetit taas vaihtelivat välillä .37–.62²⁷. Faktorianalyysin edellytykset täyttyivät hyvin. Muuttujissa ei ollut outlier-havaintoja²⁸, muuttujat olivat jakautuneet normaalisti²⁹, eikä faktorimallin muuttujissa esiintynyt multikollineaarisuusongelmaa³⁰. Muuttujat myös soveltuivat faktoroivaksi hyvin³¹.

Faktorianalyysin perusteella muodostui yksi faktori³². Faktori ominaisarvo oli 3.52 ja se selitti 51 prosenttia faktorimallin muuttujien varianssista. Mallin muuttujat latautuivat hyvin

²⁶ Rotaatiomenetelmänä käytettiin vinokulmarotaatiota, koska faktorimallin muuttujien korrelaatioiden vaihteluväli oli .38–.64, mikä ylittää raja-arvon .30 (Metsämuuronen 2008, 42).

²⁷ Koska kaikkien muuttujien kommunaliteetit ylittivät raja-arvon 0.50, päätettiin kaikki sisällyttää faktorimalliin.

²⁸ Outlier-havaintoja etsittiin varsi ja lehti -kuviolla sekä laatikko-jana-kuviolla.

²⁹ Muuttujien normaalijakautuneisuus testattiin Kolmogorov-Smirnovin normaalisuustestillä. Testi antoi arvon .001 kaikille muuttujille.

³⁰ Valituissa muuttujissa ei myöskään esiintynyt multikollineaarisuutta, sillä faktorianalyysin korrelaatiomatriisin R-determinantti sai arvoksi .084, joka ylittää selvästi raja-arvon .00001 (Tabachnick & Fidell 2014, 666–667).

³¹ KMO-testi antoi tuloksen .86, mikä ylittää reilusti .60:n välttävänä pidetyn raja-arvon. Bartlettin sfäärisyystesti antoi tuloksen .00, joka alittaa .05:n raja-arvon. Tällöin muuttujien voidaan todeta korreloivan.

³² Vain yhden faktorin ominaisarvo ylittää raja-arvon 1. Sama kävi ilmi Scree plot -testistä.

löytyneeseen faktoriin³³. Parhaimman faktorilatauksen sai työmäärää mitannut muuttuja ja heikoimmin työnjakoa mitannut muuttuja. Faktorimallin reliabiliteetti testattiin Cronbachin alfa -reliabiliteettitestillä, joka antoi tuloksen .86, joka ylitti selvästi luotettavana pidetyn reliabiliteetin raja-arvon .70. Reliabiliteetti ei myöskään paranisi, jos jokin muuttuja jätettäisiin reliabiliteettianalyysin ulkopuolelle, vaan päinvastoin se huononisi .01–.04 mittayksikköä.

Faktorimallin kuudesta muuttujasta muodostettiin ensin suora summamuuttuja. Kun muodostetun suoran summamuuttujan frekvenssejä verrattiin alkuperäisten muuttujien frekvensseihin, huomattiin, että uudessa summamuuttujassa oli enemmän puuttuvia havaintoja kuin missään alkuperäisessä muuttujassa (146 vs. 46–88). Keskiarvosummamuuttujalle sallittiin yksi puuttuva havainto, jolloin puuttuvien tietojen määrä tippui 146 havainnosta 61 havaintoon³⁴.

Regressioanalyysia varten vaikutusmahdollisuuksia mittaava keskiarvosummamuuttuja luokiteltiin vielä 3-luokkaiseksi. Tämä tehtiin yhdistämällä luokat 1. *Paljon* ja 2. *Melko paljon* ja säilyttämällä luokat 3. *Jonkin verran* ja 4. *Ei lainkaan* ennallaan. *Paljon tai melko paljon* -luokka sai arvon 3, *Jonkin verran* -luokka arvon 2 ja *Ei lainkaan* -luokka arvon 1.

Rasittavuus

Työn rasittavuutta mitataan kahdella muuttujalla (vrt. s. 20–21). Työn fyysisiä vaatimuksia mitataan muuttujalla, jonka kysymysteksti oli seuraava: *Pidätkö työtäsi ruumiillisesti raskaana?* Työn henkisiä vaatimuksia mitataan taas muuttujalla, jonka kysymysteksti oli seuraava: *Pidätkö työtäsi henkisesti raskaana?* Molemmat muuttujat olivat 4-luokkaisella

³³ Toivottavia ovat raja-arvon 0.5 ylittävät arvot, jotka ovat mahdollisimman lähellä yhtä. Tässä tapauksessa faktorilataukset vaihtelivat välillä .61–79.

³⁴ Uudessa keskiarvosummamuuttujassa oli 9 havaintoa vähemmän kuin vaikutusmahdollisuuksia työtehtäviin mitanneessa muuttujassa, 15 havaintoa vähemmän kuin vaikutusmahdollisuuksia työn järjestykseen mitanneessa muuttujassa, 11 havaintoa vähemmän kuin vaikutusmahdollisuuksia työtahtiin mitanneessa muuttujassa, 27 havaintoa enemmän kuin vaikutusmahdollisuuksia työnjakoon mitanneessa muuttujassa, 2 havaintoa enemmän kuin vaikutusmahdollisuuksia työaikaan mitanneessa muuttujassa ja 1 havainto enemmän kuin vaikutusmahdollisuuksia työn määrään mitanneessa muuttujassa.

järjestysasteikollisella muuttujia, joilla oli seuraavat vastausvaihtoehdot: 1. *Erittäin kevyenä*, 2. *Melko kevyenä*, 3. *Melko raskaana* ja 4. *Erittäin raskaana*. Molemmat muuttujat karkeistettiin 2-luokkaisiksi yhdistämällä työnsä erittäin tai melko kevyeksi kokevien luokat sekä työtään erittäin tai melko raskaana pitävien luokat.

Epävarmuus

Työelämän laadun epävarmuus-ulottuvuutta mitataan neljällä muuttujalla (vrt. s. 22–23), joista kolme mittaa työn objektiivista epävarmuutta ja yksi työn subjektiivista epävarmuutta. Työsuhteen määräaikaisuutta ja osa-aikaisuutta mitattiin vastaajan työtilannetta mittaavasta muuttujasta johdetuilla dikotomisilla muuttujilla (ks. taulukko 2). Määräaikaisuusmuuttujaa muodostettaessa määräaikaisessa osa-aikaisessa tai kokoaikaisessa työsuhteessa olevat yhdistettiin yhdeksi luokaksi ja toistaiseksi voimassa olevassa osa-aikaisessa tai kokoaikaisessa työsuhteessa olevat yhdistettiin toiseksi luokaksi. Määräaikaisessa työsuhteessa olevien luokka sai arvon 1 ja toistaiseksi voimassa olevien luokka sai arvon 0.

Taulukko 2. Työsuhtetilannetta mittaava alkuperäinen muuttuja.

Olen...
1. Olen toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa, joka on kokoaikainen
2. Olen toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa, joka on osa-aikainen
3. Olen määräaikaisessa työsuhteessa, joka on kokoaikainen
4. Olen määräaikaisessa työsuhteessa, joka on osa-aikainen
5. Olen työsuhteessa, mutta en työssä juuri nyt (esim. opintovapaalla, vanhempainvapaalla tai lomautettuna työstä)
6. En ole työsuhteessa mutta en myöskään eläkkeellä (esim. työtön tai työvoimapolitiisessa koulutuksessa)
7. Muu tilanne. Ole hyvä ja kuvaava mikä:

Vastaavasti osa-aikaisuusmuuttujaa muodostettaessa osa-aikaisessa määräaikaisessa tai toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa olevat yhdistettiin yhdeksi luokaksi ja kokoaikaisessa määräaikaisessa tai toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa olevat yhdistettiin toiseksi luokaksi. Osa-aikaisessa työsuhteessa olevien luokka sai arvon 1 ja kokoaikaisessa työsuhteessa olevien luokka sai arvon 0. Alkuperäisen muuttujan 5. *Olen työsuhteessa, mutta en työssä juuri nyt (esim. opintovapaalla, vanhempainvapaalla tai*

lomautettuna työstä, 6. En ole työsuhteessa mutta en myöskään eläkkeellä tai 7. Muu tilanne vastausvaihtoehdon valinneet koodattiin puuttuviksi havainnoiksi.

Vuokratyötä mitataan muuttujalla, jonka kysymysteksti oli seuraava: *Oletko työssä työvoimaa vuokraavan yrityksen palveluksessa (ns. vuokratyössä)?* Dikotomisen muuttujan vastausvaihtoehdot olivat 1. *Kyllä* ja 2. *Ei*. Logistista regressioanalyysia varten vastausvaihtoehdot 2 koodattiin arvolle 0.

Työn subjektiivinen epävarmuus operationalisoitiin mittaamalla työntekijän jatkotyöllistymismahdollisuuksia. Järjestysasteikollisen muuttujan kysymysteksti oli seuraava: *Millaiset mahdollisuudet uskot itselläsi olevan uuden työpaikan hankkimiseen?* Muuttujalla oli kolme vastausvaihtoehtoa, jotka olivat 1. *Hyvät mahdollisuudet*, 2. *Kohtalaiset mahdollisuudet* ja 3. *Huonot mahdollisuudet*. Lopullista analyysia varten muuttuja uudelleenluokiteltiin 2-luokkaiseksi siten, että luokat 1 ja 2 yhdistettiin luokaksi 1 ja luokan 3 arvo korjattiin kahdeksi. Uudelle luokalle 1 annettiin nimi *Vähintään kohtalaiset mahdollisuudet*.

Palkka

Palkka-ulottuvuutta mitataan kahdella muuttujalla (vrt. s. 25). Muuttujista ensimmäinen mittasi kokemusta palkan riittävydestä. Muuttujan väittäjä oli seuraava: *Palkkatuloni riittävät kattamaan pakolliset kuukausittaiset menot*. Järjestysasteikollisen muuttujan vastausasteikko oli 5-luokkainen ja Likert-asteikollinen (1. *Täysin samaa mieltä* - 5. *Täysin eri mieltä*). Regressiomallia varten alkuperäinen muuttuja uudelleenluokiteltiin 3-luokkaiseksi siten, että luokat 1. *Täysin samaa mieltä* ja 2. *Melko samaa mieltä* yhdistettiin luokaksi 1, ja luokat 4. *Melko eri mieltä* ja 5. *Täysin eri mieltä* luokaksi 3. Alkuperäisen muuttujan luokka 3. *Ei samaa eikä eri mieltä* säilytettiin ennallaan, mutta sen arvo korjattiin kahdeksi.

Kokemusta palkan oikeudenmukaisuudesta mitataan seuraavalla kysymyksellä: *Onko saamasi palkka mielestäsi oikeudenmukainen, jos vertaat sitä muissa ammateissa maksettuihin palkkoihin?* Muuttujalla oli viisi vastausvaihtoehtoa, jotka olivat 1. *Palkkani on selvästi korkeampi kuin pitäisi olla*, 2. *Palkkani on jonkin verran korkeampi kuin pitäisi olla*, 3. *Palkkani on suunnilleen oikean suuruinen*, 4. *Palkkani on jonkin verran matalampi kuin pitäisi olla* ja 5.

Palkkani on selvästi matalampi kuin pitäisi olla. Koska ehdoton enemmistö (76 %) vastaajista piti palkkaansa matalampana kuin sen pitäisi olla, aineistomäärältään pienet palkkaansa korkeana pitävien ja palkkaansa suunnilleen oikean suuruisena pitävien luokat yhdistettiin yhdeksi luokaksi, joka sai arvon 3. Alkuperäisen muuttujan luokat 5. *Palkkani on selvästi matalampi kuin pitäisi olla* ja 4. *Palkkani on jonkin verran matalampi kuin pitäisi olla* jätettiin ennalleen, mutta niiden arvot korjattiin arvoiksi 1 ja 2.

Työpaikan sosiaaliset suhteet

Työpaikan sosiaalisia suhteita mitataan kahdella muuttujalla (vrt. s. 26–27). Muuttujista ensimmäinen kartoittaa työntekijän yleistä tyytyväisyyttä työpaikkansa sosiaalisiin suhteisiin. Muuttujan kysymysteksti oli seuraava: *Kun ajattelet työsi eri osatekijöitä, kuinka tyytyväinen olet seuraaviin asioihin: Työpaikkasi sosiaalisiin suhteisiin?* Muuttuja oli 5-luokkainen, järjestysasteikollinen muuttuja, jonka vastausvaihtoehdot olivat seuraavat: 1. *Erittäin tyytyväinen*, 2. *Melko tyytyväinen*, 3. *Vaikea sanoa*, 4. *Melko tyytymätön* ja 5. *Erittäin tyytymätön*. Lopullista analyysia varten muuttuja luokiteltiin 3-luokkaiseksi siten, että luokat 4 ja 5 yhdistettiin luokaksi 1 ja luokat 1 ja 2 luokaksi 3. Luokka 1 nimettiin tyytymättömien luokaksi ja luokka 3 tyytyväisten luokaksi. 3. *Vaikea sanoa* -luokka jätettiin ennalleen, mutta sen arvo koodattiin kahdeksi.

Toinen muuttuja mittasi vastaajan tyytyväisyyttä esimiehensä johtamistapaan. Muuttujan kysymysteksti oli seuraava: *Entä yleisesti, miten tyytyväinen olet esimiehesi johtamistapaan?* 5-luokkaisen, järjestysasteikollisen muuttujan vastausvaihtoehdot olivat seuraavat: 1. *Hyvin tyytyväinen*, 2. *Melko tyytyväinen*, 3. *Vaikea sanoa*, 4. *Melko tyytymätön* ja 5. *Hyvin tyytymätön*. Regressiomallia varten muuttuja karkeistettiin 3-luokkaiseksi siten, että vastausluokat 1. *Hyvin tyytyväinen* ja 2. *Melko tyytyväinen* yhdistettiin tyytyväisten luokaksi ja vastausluokat 4. *Melko tyytymätön* ja 5. *Hyvin tyytymätön* tyytymättömien luokaksi. Tyytyväisten luokka sai arvon 3 ja tyytymättömien luokka arvon 1. *Vaikea sanoa* -luokan valinneiden luokka jätettiin ennalleen, mutta sen arvo muutettiin kahdeksi.

Työn merkityksellisyys

Duunarit-tutkimushankkeen kyselylomakkeelta löytyy kolme työn merkityksellisyyttä mittaavaa muuttujaa (vrt. s. 28), jotka mittasivat työn merkitykselliseksi kokemista, työn

tärkeäksi kokemista ja työmotivaatiota. Tarkemmat kysymystekstit on kuvattu taulukossa 3. Kaikki muuttujat olivat Likert-asteikollisia muuttujia, joiden vastausvaihtoehdot olivat seuraavat: 1. *Täysin eri mieltä*, 2. *Melko eri mieltä*, 3. *Ei samaa eikä eri mieltä*, 4. *Melko samaa mieltä* ja 5. *Täysin samaa mieltä*.

Taulukko 3. Työn merkityksellisyyttä mittaava kysymyspatteristo.

Kuinka samaa tai eri mieltä olet seuraavien väittämien kanssa:

1. Työni on merkityksellistä
 2. Työni on tärkeää
 3. Olen motivoitunut työhöni
-

Työn merkityksellisyyttä mittaava muuttuja pyrittiin alun perin muodostamaan faktorianalyysin perusteella. Pääakselifaktoroinnilla ja direct oblim -vinokulmarotaatiolla toteutettu eksploraatiivinen faktorianalyysi kuitenkin osoitti, ettei muuttujien muodostamaa faktorimallia voi pitää luotettavana. Työhön motivoitumista mittaavan muuttujan ekstrakoitu kommunaliteetti oli selvästi muita muuttujia alhaisempi (.42 vs. .67 ja .82), ja se latautui löytyneelle faktorille muita heikommin (.65 vs. .82 ja .90). Kun faktorimallin reliabiliteettia tarkasteltiin Cronbachin alfa -reliabiliteettitestillä, selvisi, että mallin reliabiliteetti kasvaisi arvosta .83 arvoon .85, jos työhön motivoitumista mittaava muuttuja jätettäisiin mallin ulkopuolelle. Tämän vuoksi keskiarvosummamuuttuja muodostettiin vain työn merkitykselliseksi kokemista ja työn tärkeäksi kokemista mittaavista muuttujista, jolloin reliabiliteetti-arvoksi saatiin .85.

Regressiomallia varten työn merkityksellisyyttä mittaava keskiarvosummamuuttuja dikotomisoitiin siten, että luokat 1. *Täysin eri mieltä*, 2. *Melko eri mieltä* ja 3. *Vaikea sanoa* yhdistettiin ensimmäiseksi luokaksi ja luokat 4. *Melko samaa mieltä* ja 5. *Täysin samaa mieltä* toiseksi luokaksi. Ensimmäinen luokka nimettiin työn merkityksellisyyttä kokemattomien luokaksi ja se sai arvon 0. Toinen luokka nimettiin työn merkityksellisyyttä kokevien luokaksi ja se sai arvon 1. Vastaava uudelleenkoodaus tehtiin työhön motivoitumista mittaavalle muuttujalle.

5.3.3 Kontrollimuuttujat

Regressiomalliin sisällytetään myös kontrollimuuttujia. Kontrollimuuttujien avulla voidaan vakioida kolmansien tekijöiden vaikutus tutkittavaan yhteyteen. Varsinaisen regressiomallin ulkopuoliset, kolmannet tekijät voivat olla yhteydessä suoraan joko selitettävään muuttujaan eli tässä tapauksessa ammattiympäryden kokemiseen tai mallin muihin selittäviin muuttujiin eli eri työelämän laadun osa-alueita mittaaviin muuttujiin. Kontrollimuuttujien avulla voidaan varmistua siitä, että kahden muuttujan väliltä löytynyt tilastollisesti merkitsevä yhteys selittyy todellisuudessa näiden kahden muuttujan keskinäisellä vaihtelulla, eikä jonkin kolmannen tekijän osavaikutuksella. (Kaakinen & Ellonen 2023b.) Kontrollimuuttujien sisällyttäminen malliin parantaa siten mallin luotettavuutta.

Regressiomalliin lisätään neljä kontrollimuuttujaa, joiden oletetaan voivan vaikuttaa analysoitavien muuttujien välisiin yhteyksiin. Nämä muuttujat olivat vastaajan sukupuoli, ikä, koulutusaste ja toimiala. Muuttujat ovat hyvin tyypillisiä taustamuuttujia, jotka usein kontrolloidaan tutkimuksessa. Sukupuolen, koulutusasteen, iän ja toimialan tiedetään myös eriyttävän työelämän laatua (ks. esim. Ojala, Pyöriä & Nätti 2018).

Vain kaksi prosenttia vastaajista ei halunnut määritellä sukupuoltaan tai oli valinnut vaihtoehdon *Muu sukupuoli*. Nämä vastaajat päätettiin rajata lopullisen analyysin ulkopuolelle alhaisen vastaajamäärän vuoksi.

Vastaajan koulutusta tiedusteltiin 8-portaisella asteikolla. Lopullista analyysia varten koulutusastemuuttuja karkeistettiin 3-luokkaiseksi siten, että vastausvaihtoehdot 1. *Ei koulutusta*, 2. *Peruskoulun ala-aste, alakoulu, kansakoulu tai kansalaiskoulu* ja 3. *Peruskoulu yläaste, yläkoulu, oppikoulu tai keskikoulu* yhdistettiin ensimmäiseksi korkeintaan perusasteen koulutuksen saaneita kuvaavaksi luokaksi, vastausvaihtoehdot 4. *Ammatillinen oppilaitos, lukio tai ylioppilastutkinto*, 5. *Erikoisammattitutkinto* ja 6. *Ammatillinen opisto* yhdistettiin toiseksi korkeintaan toisen asteen koulutuksen saaneita kuvaavaksi luokaksi ja vastausvaihtoehdot 7. *Alempi ammattikorkeakoulututkinto tai kandidaatintutkinto* ja 8. *Ylempi ammattikorkeakoulututkinto tai maisterintutkinto* yhdistettiin kolmanneksi korkeasteen tutkinnon suorittaneita kuvaavaksi luokaksi.

Vastaajan ikää tiedusteltiin kyselylomakkeella kysymällä syntymävuotta. Syntymävuodesta muodostettiin ikämuuttuja, joka kuvaa vastaajan ikää vuonna 2020. Vastaajien iät vaihtelivat välillä 20–70 vastaajien keski-ikä ollessa 46 vuotta.

Kaikki vastaajat työskentelivät joko ajoneuvoteollisuudessa, muoviteollisuudessa tai kiinteistöpalvelualalla. Lopullista analyysia varten toimialamuuttuja luokiteltiin 2-luokkaiseksi siten, että ajoneuvoteollisuus ja muoviteollisuus yhdistettiin teollisuustoimialaksi. Yhdistäminen oli perusteltua, sillä ajoneuvoteollisuuden vastaajamäärä (n=217) oli huomattavasti kumi- ja muoviteollisuutta (n=445) ja kiinteistöalaa (n=580) pienempi, mikä olisi voinut vaikeuttaa analyysia. Toimialojen yhdistämistä puolsivat myös alojen osin yhteneväiset työn piirteet ja työn järjestämistavat sekä se, että molempien alojen vastaajat oli tavoitettu Teollisuusliiton levittämällä kyselyllä.

5.4 Tutkimusmenetelmä

Logistinen regressioanalyysi³⁵ on regressioanalyysin erityistyyppi, jonka avulla voidaan tutkia samanaikaisesti monen selittävän muuttujan yhteyttä selitettävään vastemuuttujaan. Tavallisessa binäärisessä logistisessa regressioanalyysissä selitettävän muuttujan tulee olla dikotominen, eli se voi saada vain kaksi arvoa. (Jokinen & Hietala 2014, 58; Kaakinen & Ellonen 2023a.) Logistisessa regressioanalyysissä kiinnostuksen kohteina ovat todennäköisyydet ja riskit. Sen avulla pyritään ennustamaan, millä todennäköisyydellä tarkasteltava väite pätee ja kiinnostuksen kohteena oleva ilmiö toteutuu. Samalla logistinen regressioanalyysi antaa tietoa siitä, mitkä yksittäisistä selittäjistä ovat selitysvoimaltaan vahvimpia, eli mitkä malliin sisällytetyt selittävät muuttujat ennustavat vastemuuttujassa tapahtuvaa muutosta parhaiten. (Jokinen & Hietala 2014, 58; Kaakinen & Ellonen 2023a; Tabachnick & Fidell 2014, 483–484.) Yksinkertaistetusti, logistisen regressioanalyysin tulokset kertovat siis siitä, ovatko selittävät muuttujat yhteydessä tapahtuman todennäköisyyteen ja kuinka vahvoja nämä selittävien muuttujien ja vastemuuttujan väliltä löydetty yhteydet ovat. Näin ollen logistista regressioanalyysia voidaan hyödyntää myös ennustamiseen; regressiomallin avulla voidaan

³⁵ Lisää tietoa logistisesta regressioanalyysistä liitteessä 2.

ennustaa aineistoon kuulumattomien havaintojen jakautumista vastemuuttujan luokkiin (Metsämuuronen 2008, 114).

Logistinen regressioanalyysi perustuu vetoihin ja vetosuhteisiin. Veto lasketaan suhteuttamalla jonkin ilmiön toteutumisen todennäköisyys siihen todennäköisyyteen, että ilmiö ei tapahdu (Kaakinen & Ellonen 2023a). Vetosuhde taas kertoo kahden vedon suhteesta. Vetosuhde kertoo, kuinka jonkin ilmiön toteutumisen todennäköisyydet eroavat toisistaan ja miten ilmiön toteutumisen veto muuttuu, kun selittäjien arvot vaihtelevat. (Kaakinen & Ellonen 2023a; Rita, Töttö & Alastalo 2008, 75.) Vetosuhde voidaan laskea jakamalla jonkin saman muuttujan luokkien vedot toisillaan. Vetosuhteen arvot vaihtelevat äärettömän pienien ja äärettömän suurien arvojen välillä. Yhtä suuremmat vetosuhteet viittaavat siihen, että ilmiön toteutumisen veto kasvaa, kun selitettävä muuttujan arvo kasvaa yhdellä yksiköllä. Käänteisesti yhtä pienemmät vetosuhteet taas kertovat siitä, että ilmiön toteutumisen veto pienenee, kun selittävän muuttujan arvo kasvaa yhdellä. (Kaakinen & Ellonen 2023a). Tulosten tulkinnassa on tärkeää huomioida, että vetosuhde kertoo nimenomaan vetojen suhteesta, eikä todellisten todennäköisyyksien suhteesta³⁶.

Logistiset regressiomallit ovat erityisen suosittuja terveystieteissä (Tabachnick & Fidell 2014, 483), mutta niitä hyödynnetään laajalti myös yhteiskuntatieteissä. Syitä logistisen regressioanalyysin suosiolle voi etsiä sen suhteellisesta joustavuudesta (Jokivuori & Hietala 2014, 48; Tabachnick & Fidell 2014, 483). Ensinnäkin logistinen regressioanalyysi on hyvin joustava selittävien muuttujien mitta-asteikkoa kohtaan, ja selittävät muuttujat voivat olla niin numeerisia kuin ei-numeerisia, jatkuvia tai diskreettejä ja mitta-asteikoltaan luokittelu-, järjestys-, intervalli- tai suhdeasteikollisia muuttujia (Jokivuori & Hietala 2014, 48). Toiseksi, muuttujien ei tarvitse täyttää vaatimuksia muuttujien normaalijakautuneisuudesta ja homoskedastisuudesta eli samavarianssisuudesta (Jokivuori & Hietala 2014, 50; Tabachnick & Fidell 2014, 483).

³⁶ Rita, Töttö ja Alastalo (2008, 78) suosittavat logistisen regressioanalyysin tulosten tulkintaa ensisijaisesti vetojen kielellä, sillä vetosuhteita ei voi sellaisenaan palauttaa todennäköisyyksiin.

Aivan kaikki mallit eivät logistiseen regressioanalyysiinkaan kuitenkaan kelpaa. Logistiseen regressiomalliin tulee mahdollisuuksien mukaan sisällyttää kaikki olennaiset muuttujat (Kaakinen & Ellonen 2023a; Metsämuuronen 2008, 115)³⁷. Havaintoja tulee olla myös riittävän paljon suhteessa selittävien muuttujien lukumäärään (Tabachnick & Fidell 2014, 488)³⁸. Toisaalta myös selittävien muuttujien liiallinen limittäisyys voi tuottaa ongelmia. Kun selittävien muuttujien välillä on liian voimakasta korrelaatiota, voi täydellinen multikollineaarisuus muodostua ongelmaksi, sillä selittävien muuttujien väliset liialliset riippuvuudet voivat vääristää regressiokertoimien keskivirheitä ja siten kertoimista tehtyä tilastollista päättelyä. (Kaakinen & Ellonen 2023a; Tabachnick & Fidell 2014, 489). Tässä tutkimuksessa multikollineaarisuutta tarkasteltiin epäparametrisella Spearmanin korrelaatiokertoimella³⁹, toleranssiluvuilla⁴⁰ ja VIF-kertoimilla⁴¹. Spearmanin korrelaatiokertoimien, toleranssilukujen ja VIF-kerrointen arvot viittasivat siihen, ettei aineistossa esiinny multikollineaarisuutta. Logistisessa regressioanalyysissä havaintojen tulee olla myös keskenään riippumattomia niin, että yhden vastaajan vastauksiin eivät vaikuta toisen henkilön vastaukset (Jokivuori & Hietala 2014, 50; Tabachnick & Fidell 2014, 489). Tällaista epätoivottua havaintojen keskinäisriippuvuutta kutsutaan myös autokorrelaatioksi.

³⁷ Muuttujien puuttuminen mallista voi vääristää niin mallin kertoimia kuin niihin liittyvää tilastollista päättelyä (Kaakinen & Ellonen 2023c).

³⁸ Yleisesti käytetyn nyrkkisäännön mukaan havaintoja tulisi olla ainakin 200 tai vähintään viisi havaintoa kutakin muuttujaa kohden (Metsämuuronen 2008, 11).

³⁹ Spearmanin korrelaatiokerroin kuvaa kuinka samanlainen havaintojen suuruusjärjestys on kahdella muuttujalla. Havaintojärjestyksen täyttä samansuuntaisuutta kuvaa korrelaatiokerroin 1, ja täyttä erisuuntaisuutta korrelaatiokerroin -1. Jos taas havaintojen suuruusjärjestyksien välillä ei ole yhteyttä, korrelaatiokerroin saa arvon 0 (Kestilä-Kekkonen 2023). Muuttujien väliset korrelaatiot olivat pieniä.

⁴⁰ Toleranssi kertoo muuttujan varianssin osuuden, jota muut riippumattomat muuttujat eivät selitä. Mitä lähempänä toleranssiarvo on yhtä, sitä vähemmän selittävät muuttujat korreloivat toisiinsa (Kaakinen & Ellonen 2023d). Aineiston toleranssiluvut vaihtelivat välillä .50–.92.

⁴¹ VIF-kerroin kertoo, paljonko regressiokertoimien keskivirhe suurenee multikollineaarisuuden takia. Jos VIF-kertoimen arvo ylittää viiden, esiintyy aineistossa todennäköisesti multikollineaarisuutta. Toivottavia kertoimen arvoja ovatkin lähellä yhtä olevat kertoimet (Kaakinen & Ellonen 2023d). Aineistossa VIF-kertoimet vaihtelivat välillä 1.08–2.08.

Autokorrelaatiota tarkasteltiin Durbin-Watsonin testillä⁴². Testin tuloksen perusteella voidaan todeta, ettei aineistossa esiinny autokorrelaatiota. Lisäksi logistinen regressioanalyysi on herkkä poikkeaville havainnoille eli outlierielle (Tabachnick & Fidell 2014, 489)⁴³. Outlier-havaintoja etsittiin graafisesti varsi- ja lehtikuviolla sekä laatikko-jana-kuviolla, mutta yhtäkään todellista poikkeavaa havaintoa ei löytynyt.

Logistisen regressiomallin selitysvoimaa ja hyvyttä voidaan tarkastella monin eri testein ja mittarein. Mallin hyvyttä voidaan arvioida regressiomallin luokittelutaulukolla, joka kertoo kuinka hyvin malli ennustaa havaintojen kuulumista oikeaan ryhmään (esim. ammattiylpeyttä kokeviin). Mitä korkeampi luokitteluprosentti, sitä paremmin malli kykenee ennustamaan havaintojen jakautumista oikeisiin luokkiin. (Metsämuuronen 2008, 121–122.) Vaikka logistisessa regressioanalyysissä ei ole mahdollista saada mallin täsmällistä selitystasetta⁴⁴, mallin selitysvoimaa voidaan arvioida niin sanotulla näennäisselitystasella eli pseudoselitysarvolla. Näennäisselitystasteen mittaamiseen sopivia testejä ovat muun muassa Nagelkerken⁴⁵ sekä Coxin ja Snellin R^2 -testit. Nämä testit saavat arvoja 0:n ja 1:n välillä ja niitä tulkitaan prosentteina. Mitä lähempänä testin arvo on yhtä, sitä parempi mallin selitysarvo. (Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja 2023b.) Hosmer ja Lemeshowin testi soveltuu mallin ja aineiston välisen yhteensopivuuden tarkasteluun. Testillä testataan, kuinka hyvin malli ennustaa havaintojen jakautumista vastemuuttujan luokkiin. Testin p-arvon tulee olla suurempi kuin .05, jotta mallin ja aineiston yhteensopivuus voidaan todeta hyväksi. (Jokivuori & Hietala 2014, 56–57; Tabachnick & Fidell 2014, 505.)

⁴² Autokorrelaatio voi vääristää keskimääräistä ja siten tilastollista päättelyä (Kaakinen & Ellonen 2023c). Tässä aineistossa Durbin-Watson antoi tuloksen 1.97, mikä asettuu toivottuun vaihteluväliin 1.5–2.5.

⁴³ Outliereiksi kutsutaan havaintoarvoja, jotka poikkeavat huomattavasti muista havainnoista tai ne eivät noudata muiden pisteiden kaavaa (Nummenmaa, Holopainen & Pulkkinen 2019, 259).

⁴⁴ vrt. lineaarisen regressioanalyysin R^2 -arvo (ks. esim. Metsämuuronen 2008, 96)

⁴⁵ Testeistä suositeltavimpana pidetään Nagelkerken R^2 -testiä, sillä sen saamat arvot vaihtelevat aidosti koko 0:n ja 1:n vaihteluvälillä (Jokivuori & Hietala 2014, 56; Metsämuuronen 2008, 123).

5.5 Tutkimusetiikka

Tutkielmassani noudatan hyvän tieteellisen käytännön ja hyvien tieteellisten menettelytapojen periaatteita. Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK) julkaisi ensimmäisen hyvää tieteellistä käytäntöä koskevan ohjeen eli HTK-ohjeen vuonna 1994 ja ohjeen tuorein versio julkaistiin keväällä 2023. HTK-ohje on osa tiedeyhteisön eettistä itsesääntelyä ja sen avulla edistetään hyvää tieteellistä käytäntöä Suomessa sekä ehkäistään hyvään tieteelliseen käytäntöön kohdistuvia loukkausepäilyjä kaikilla tieteenaloilla. (TENK 2023, 6.) Hyvän tieteellisen käytännön noudattaminen on tärkeää, sillä sen vastainen toiminta voi harhauttaa tutkijoita, päätöksentekijöitä ja muita tutkimusjulkaisujen loppukäyttäjiä. Viime kädessä vilppi tieteellisessä toiminnassa voi heikentää tieteellisen tutkimuksen uskottavuutta ja arvostusta. (Em. 16.)

HTK-ohjeen mukaan hyvän tieteellisen käytännön perustavia periaatteita ovat luotettavuus, rehellisyys, arvostus ja vastuunkanto. Hyvät tieteelliset menettelytavat taas liittyvät tutkimusprosessin eri vaiheisiin, kuten tieteellisen työn tekemiseen, tutkimusaineistojen hallintaan ja julkaisemiseen. (Em. 11.) Viime kädessä hyvä tieteellinen käytäntö rakentuu siis hyvistä tieteellisistä menettelytavoista. Tässä tutkielmassa huomioituja keskeisiä hyviä tieteellisiä menettelytapoja ovat esimerkiksi muiden tutkijoiden työn, saavutusten sekä tekijänoikeuksien kunnioittaminen, tutkimusaineiston sekä henkilötietojen eettinen käsittely ja hallinta, tutkimustulosten vääristelemättömyys ja yleinen huolellinen toimintatapa (em. 11–14).

6 Tulokset

Tässä luvussa esittelen tutkimukseni tulokset. Analyysi on kaksivaiheinen; esitän ensin tutkimukseni keskeiset kuvailevat tulokset, jonka jälkeen siirryn regressioanalyysin tulosten läpikäyntiin. Kuvailevassa analyysissä kuvaan kyselyaineiston vastaajajoukkoa keskeisten tunnuslukujen avulla. Tarkastelen myös laajasti työelämän laatua suorittavassa työssä. Analyysin toisessa vaiheessa pyrin vastaamaan tutkielmani varsinaiseen tutkimuskysymykseen. Selvitän mitkä työelämän laatuun liittyvät tekijät ovat yhteydessä suorittavaa työtä tekevien kokemaan ammattiympäristön tunteeseen ja pohdin, mitkä tekijät voisivat selittää löytämiäni yhteyksiä. Lisäksi pohdin, miten tutkimustulokseni suhteutuvat aiempiin tutkimustuloksiin. Päätän luvun tiiviiseen yhteenvetoon, jossa kiteytän tutkielmani keskeiset tutkimustulokset ja pohdin niiden merkitystä.

6.1 Kuvailevat tulokset

Taulukoissa 4 ja 5 on esitetty kootusti kontrollimuuttujien ja selittävien työelämän laatua mittaavien muuttujien jakaumat. 53 prosenttia vastaajista on miehiä ja 47 prosenttia naisia. Ikäryhmistä korostuvat iäkkäimpien yli 50-vuotiaiden ja 35–49-vuotiaiden ikäryhmät, ja vain viidennes vastaajista (19 %) oli vastaushetkellä alle 35-vuotiaita. Vastaajat ovat verraten matalasti koulutettuja, sillä korkeakoulututkinto löytyy vain kahdeksalta prosentilta vastaajista. 77 prosentilla vastaajista on jokin toisen asteen tutkinto eli joko ammatillinen perustutkinto, erikoisammattitutkinto, ylioppilastutkinto tai opistotutkinto. 15 prosenttia vastaajista on perusasteen tutkinnon varassa. Aineistossa on hieman enemmän muovi-, kumi- ja ajoneuvoteollisuudessa työskenteleviä kuin kiinteistöpalvelualan ammattilaisia.

Taulukosta 4 voi huomata, että kehittymismahdollisuudet jakavat voimakkaasti vastaajia. Vastaajat ovat kuitenkin hieman useammin tyytyväisiä (39 %) kuin tyytymättömiä (33 %) kehittymismahdollisuuksiinsa työssä. Duunarit arvioivat työnsä keskimäärin hieman useammin vaihtelevaksi (57 %) kuin yksitoikkoiseksi (43 %).

Suorittavan työn tekijät arvioivat mahdollisuutensa vaikuttaa työyhteisönsä toimintaan ja työnsä järjestämiseen sangen vajavaisiksi. Vastaajat ovat niukasti useammin tyytymättömiä

Taulukko 4. Selittävien muuttujien jakaumat 1/2 (N=1 242).

Selittävä muuttuja		Jakaumat	
		n	%
Kontrollimuuttujat	Sukupuoli	1188	
	Mies	633	53
	Nainen	555	47
	Ikä	1112	
	Alle 35	208	19
	35–49	446	40
	Yli 50	458	41
	Koulutusaste	1211	
	Perusaste	179	15
	Toinen aste	931	77
	Korkea-aste	101	8
	Toimiala	1242	
	Teollisuus	662	53
Kiinteistöpalvelut	580	47	
Taidot	Kehittymismahdollisuudet	1146	
	Tyytymätön	441	33
	Vaikea sanoa	322	28
	Tyytyväinen	383	39
	Työn yksitoikkoisuus	1188	
	Yksitoikkoista	511	43
Vaihtelevaa	677	57	
Autonomia	Osallistumismahdollisuudet	1155	
	Tyytymätön	443	38
	Vaikea sanoa	281	24
	Tyytyväinen	431	37
	Vaikuttamismahdollisuudet	1181	
	Ei lainkaan	277	24
	Jonkin verran	597	51
Paljon	307	26	
Rasittavuus	Fyysinen rasittavuus	1173	
	Raskaana	850	73
	Kevyenä	323	28
	Henkinen rasittavuus	1120	
	Raskaana	716	64
Kevyenä	404	36	

Taulukko 5. Selittävien muuttujien jakaumat 2/2 (N=1 242).

Selittävä muuttuja		Jakaumat	
		n	%
Epävarmuus	Määräaikaisuus	1086	
	Kyllä	53	5
	Ei	1033	95
	Osa-aikaisuus	1086	
	Kyllä	102	9
	Ei	984	91
	Vuokratyö	1210	
	Kyllä	78	6
	Ei	1132	94
	Jatkotyöllistymismahdollisuudet	1099	
	Huonot	322	29
	Kohtalaiset	431	39
	Hyvät	346	32
Palkka	Palkka riittää kattamaan pakolliset menot	1194	
	Eri mieltä	470	39
	Ei samaa eikä eri mieltä	182	15
	Samaa mieltä	542	45
	Palkan oikeudenmukaisuus	1162	
	Selvästi matalampi	409	35
	Jonkin verran matalampi	472	41
	Suunnilleen oikean suuruinen tai korkeampi	281	24
Sosiaaliset suhteet	Tyytyväisyys työpaikan sosiaalisiin suhteisiin	1173	
	Tyytymätön	287	25
	Vaikea sanoa	196	17
	Tyytyväinen	690	59
	Tyytyväisyys esimiehen johtamistapaan	1193	
	Tyytymätön	420	35
	Vaikea sanoa	193	16
Tyytyväinen	580	49	
Merkityksellisyys	Työn kokeminen merkitykselliseksi ja tärkeäksi	1181	
	Ei koe	285	24
	Kokee	896	76
	Työhön motivoituminen	1192	
	Ei ole motivoitunut	370	31
	On motivoitunut	822	69

kuin tyytyväisiä (37 %) mahdollisuuksiinsa vaikuttaa työyhteisönsä toimintaan. Puolet vastaajista (51 %) kokee voivansa vaikuttaa työnsä järjestämiseen vain jonkin verran. Neljännes (26 %) arvioi voivansa vaikuttaa paljon ja viimeinen neljännes (24 %) kokee, ettei voi vaikuttaa lainkaan työnsä järjestämiseen.

Työn fyysisen ja henkisen rasittavuuden kokemukset ovat yleisiä duunareiden keskuudessa. Odotetusti, valtaosa (73 %) vastaajista arvioi työnsä fyysisesti rasittavaksi. 64 prosenttia vastaajista pitää työtään myös henkisesti rasittavana.

Kyselyn vastaajien, kuten kaikkien palkansaajien (ks. esim. Pyöriä, Ojala & Nätti 2019, 145), ehdottomasti yleisin työsuhdemuoto on toistaiseksi voimassa oleva kokoaikainen työsuhde. Viisi prosenttia duunareista työskentelee määräaikaisessa ja joka kymmenes (9 %) osa-aikaisessa työsuhteessa. Vuokratyöntekijöitä vastaajista on kuusi prosenttia. Vastaajat suhtautuvat mahdollisuuksiinsa löytää uusi työpaikka varauksellisen optimistisesti. Kolmannes (32 %) arvioi jatkotyöllistymismahdollisuutensa hyväksi. 39 prosenttia pitää mahdollisuuksiaan löytää uusi työpaikka kohtalaisina ja 29 prosenttia arvioi mahdollisuutensa huonoiksi.

Taulukosta 5 voi nähdä, että toimeentulon niukkuuden ja palkkaepäoikeuden mukaisuuden kokemukset ovat yleisiä duunareiden keskuudessa. Vaikka 45 prosenttia pitää palkkaansa riittävänä, arvioi jopa 39 prosenttia vastaajista palkkansa riittämättömäksi kattamaan pakolliset kuukausittaiset menot. Vain neljännes (24 %) kokee nykyisen palkkansa olevan oikean suuruinen tai korkeampi verratessa sitä muissa ammateissa maksettuihin palkkoihin. 41 prosenttia pitää palkkaansa jonkin verran matalampana ja 35 prosenttia selvästi matalampana verratessa sitä muissa ammateissa maksettuihin palkkoihin.

Tulokset piirtävät varsin myönteisen kuvan sosiaalisista suhteista suorittavassa työssä. Valtaosa vastaajista (59 %) on tyytyväisiä työpaikkansa sosiaalisiin suhteisiin. Tyytymättömiä taas on joka neljäs (25 %). Puolet (49 %) vastaajista on tyytyväisiä esimiehensä johtamistapaan, mutta tyytymättömiäkin on reilu kolmannes (35 %).

Suorittavan työn tekijät kokevat työnsä merkitykselliseksi. Useampi kuin kolme neljästä (76 %) kokee työnsä merkitykselliseksi ja tärkeäksi. Vastaajien enemmistö (69 %) on myös motivoituneita työhönsä.

Taulukko 6. Ammattiylpeysmuuttujan jakauma (n=1 191).

	N	%
Kokee ammattiylpeyttä	629	53
Ei koe ammattiylpeyttä	562	47

Taulukossa 6 on esitetty regressioanalyysin vastemuuttujana toimivan ammattiylpeysmuuttujan vastausjakauma. Taulukosta voi havaita, että ammattiylpeys jakaa duunarit selvästi kahteen leiriin. Vaikuttaisi kuitenkin siltä, että aineistossa hieman useampi duunari kokee (53 %) kuin ei koe (47 %) ammattiylpeyttä.

6.2 Regressioanalyysin tulokset

Ennen regressioanalyysin tulosten läpikäyntiä on syytä arvioida regressiomallin hyvyttä. Regressiomallin Nagelkerken näennäisselitysaste on 0,50. Tulos on verrattain korkea yhteiskuntatieteelliselle tutkimukselle, jossa ilmiöistä jää selittämättä usein valtaosa ja selitysasteet jäävät monesti alle 20 prosentinkin (Metsämuuronen 2008, 119). Malli näyttäisi siis olevan teoreettisesti jäsennelty. Regressiomallin selitysprosentti on 80 prosenttia, jolloin malli luokittelee 84 prosenttia ammattiylpeyttä kokevista ja 74 prosenttia ammattiylpeyttä kokemattomista vastaajista oikeaan luokkaan. Hosmer-Lemeshowin testi taas antaa tuloksen 0,93, mikä kertoo, että malli kykenee erottaman selitettävän muuttujan luokat toisistaan ja ennustamaan havaintojen jakautumista vastemuuttujan luokkiin. Kaiken kaikkiaan regressiomallia voidaan näiden tunnuslukujen valossa pitää luotettavana ja sopivana ammattiylpeyden ja työelämän laadun yhteyksien arviointiin.

Taulukoissa 7 ja 8 on esitetty kootusti logistisen regressioanalyysin tulokset. Regressiomalli rakennettiin suoralla valintamallilla, jossa malliin lisättiin kerralla kaikki selittävät muuttujat. Kontrollimuuttujista ainoastaan ikä on tilastollisesti merkitsevää tasoa ($p=0,03$) olevassa yhteydessä ammattiylpeyden kokemiseen. Havaittu yhteys oli positiivinen, eli korkeampi ikä kasvattaa ammattiylpeyden vetoa. Havainto on yhdenmukainen aikaisemman tutkimuskirjallisuuden kanssa, jossa iäkkäämpien työntekijöiden on havaittu tuntevan yleisemmin ammattiylpeyttä (Borst & Lako 2017, 882; Lee 2016, 1345; Magee 2015, 1104). Nuorena työmarkkina-asema ei usein ole vielä vakiintunut, vaan työsuhteet ovat epävakaita ja katkonaisia. Erilaiset epätyypilliset työsuhdemuodot ovatkin yleisimpiä nuorimmalla

palkansaajaryhmällä (Pyöriä & Ojala 2017, 50). Työsuhteen keston on havaittu vaikuttavan positiivisesti ammattiylpeyden kokemuksiin (Borst & Lako 2017, 882; Helm 2013, 551). Nuoret voivat tehdä työtä esimerkiksi osa-aikaisesti opintojensa rahoittamiseksi, jolloin työskentelyn ensisijainen motiivi saattaa olla lähinnä taloudellisen toimeentulon varmistaminen, eikä nykyisestä työsuhteesta toivota kehkeytyvän loppuiän työuraa. Voikin olla, että ilman työn sisäisistä palkinnoista kumpuavaa työmotivaatioita, voi työstä olla vaikea tuntee ylpeyttä.

Sen sijaan vastaajan sukupuoli ($p=0,78$), koulutusaste ($p=0,78$) tai toimiala ($p=0,18$) eivät tuottaneet tilastollisesti merkitseviä eroja ammattiylpeyden kokemisessa. Taulukosta 7 voi kuitenkin havaita, että naiset tuntevat hieman miehiä harvemmin ammattiylpeyttä. Tulos on ristiriidassa aiempien tutkimustulosten kanssa, joissa naisten on havaittu tuntevan ammattiylpeyttä miehiä hieman yleisemmin (Magee 1099; Welander, Wallin & Isaksson 2017, 7). Ero voi selittyä esimerkiksi vastaajaryhmien erilaisuudella. Siinä missä Welanderin ja tutkimusryhmän perusjoukko koostui naisenemmistöisen kuntasektorin työntekijöistä, kuten opettajista ja sosiaalityöntekijöistä, työskentelivät Duunarit-hankkeen aineiston vastaajat miesenemmistöisessä teollisuudessa ja naisenemmistöisellä, mutta koulutusta ja sosiaalipalvelualaa alhaisemmin arvostetulla kiinteistöpalvelualalla. Tulosten mukaan korkeasteen tutkinnon suorittaneet kokevat yleisemmin ammattiylpeyttä kuin perusasteen tai toisen asteen tutkinnon varassa olevat. Havainto poikkeaa aiemmista tutkimustuloksista, joissa korkeakoulutuksen on havaittu olevan yhteydessä matalampaan ammattiylpeyteen (Borst & Lako 2018, 882; Magee 2015, 1104). Löydöstä voinee selittää korkeakoulutettujen varsin vähäinen osuus aineistossa. Taulukosta 7 voi myös huomata, että ammattiylpeyden kokemukset vaikuttaisivat olevan hieman yleisempiä teollisuuden kuin kiinteistöpalvelualan duunareiden keskuudessa. Tulosten pohjalta ei voi kuitenkaan tehdä koko perusjoukkoa koskevia johtopäätöksiä.

Kehittymismahdollisuudet ovat positiivisesti yhteydessä ammattiylpeyden kokemiseen ($p=0,01$). Ammattiylpeyden kokeminen on selvästi yleisempää kehittymismahdollisuuksiinsa tyytyväisten kuin niihin tyytymättömien keskuudessa. Sen sijaan työn yksitoikkoisuuden ei havaittu tuottavan tilastollisesti merkitseviä ($p=0,07$) eroja ammattiylpeydessä. Taulukosta 7 voi kuitenkin havaita, että työtään vaihtelevana pitävät tuntevat suhteellisesti todennäköisemmin ammattiylpeyttä verrattessa heitä työnsä yksitoikkoiseksi kokeviin. Vaikka

juuri kehittymismahdollisuuksien ja työn yksitoikkoisuuden yhteyksistä ammattiylpeyteen ei ole aiempaa tutkimustietoa, havainnot tukivat aiemman tutkimuksen rakentamaa kuvaa taitojen tärkeästä roolista ammattiylpeyden kokemisen kannalta. Aiemmassa tutkimuksessa ammattiosaamisen ja omiin taitoihin luottamisen, työhön liittyvään koulutukseen osallistumisen (Borst & Lako 2017, 882) ja työtaitovaatimusten (Magee 2015, 1104) on havaittu vaikuttavan positiivisesti ammattiylpeyden kokemiseen. Aiemmassa laadullisessa tutkimuksessa uuden oppiminen ja omien taitojen kehittäminen on myös tunnistettu tärkeiksi ammattiylpeyden lähteiksi (Koivunen, Pyöriä & Saari 2023, 237; Saari ym. 2021b, 245).

Autonomian ja ammattiylpeyden väliltä löytyi tilastollisesti merkitseviä yhteyksiä. Osallistumismahdollisuudet olivat tilastollisesti merkitsevässä, positiivisessa yhteydessä ($p=0,03$) ammattiylpeyden kokemiseen; mitä tyytyväisempi vastaaja oli mahdollisuuksiinsa vaikuttaa työyhteisönsä toimintaan, sitä todennäköisemmin vastaaja tunsikin ammattiylpeyttä. Vaikutusmahdollisuudet kasvattivat tilastollisesti erittäin merkitsevästi ($p<0,001$) suhteellista todennäköisyyttä tuntea ammattiylpeyttä, ja ammattiylpeyden kokemukset ovat merkittävästi yleisempiä vaikutusmahdollisuutensa hyväksi kuin huonoiksi kokevien keskuudessa. Havainnot olivat odotusten mukaisia ja linjassa aiemman tutkimuskirjallisuuden kanssa, jossa autonomian on havaittu ennustavan ammattiylpeyttä (Kraemer & Gouthier 2014, 137; Magee 2015, 1104; Welander, Wallin & Isaksson 2017). Riittävät mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhönsä tarjoavat työntekijälle mahdollisuuksia todistaa oman osaamisensa. Osaamisesta saatu tunnustus taas antaa työntekijälle mahdollisuuksia kokea onnistumisen hetkiä, jotka voivat tukea ammattiylpeyden tunteen syntymistä. (Kraemer, Gouthier & Heidenreich 2017, 160.)

Taulukosta 7 voi päätellä, että työn rasittavuuden kokemukset heikentävät ammattiylpeyden vetoa. Työnsä ruumiillisesti tai henkisesti raskaaksi kokevat tuntevat hieman harvemmin ammattiylpeyttä kuin työtään ruumiillisesti tai henkisesti kevyenä pitävät. Yllättävästi ruumiillisen rasittavuuden ($p=0,69$) ja ammattiylpeyden väliset yhteydet ei kuitenkaan alittanut

Taulukko 7. Binäärisen logistisen regressioanalyysin tulokset 1/2 (n=714).

Muuttuja		P	B	OR	95 % CI	
Kontrollimuuttujat	Sukupuoli			1		
	Mies					
	Nainen	.78	-.06	.94	.61	1.46
	Ikä *	.03	.03	1.03	1.00	1.05
	Koulutusaste			1		
	Perusaste	.78				
	Toinen aste	.87	.05	1.05	.59	1.86
	Korkea-aste	.51	.30	1.35	.56	3.30
	Toimiala			1		
	Teollisuus					
Kiinteistöpalveluala	.18	-.33	.72	.44	1.17	
Taidot	Kehittymismahdollisuudet **			1		
	Tyytymätön	.01				
	Vaikea sanoa	.01	.63	1.88	1.15	3.08
	Tyytyväinen	.00	.83	2.29	1.34	3.91
	Työn yksitoikkoisuus +			1		
	Yksitoikkoista					
Vaihtelevaa	.07	.41	1.51	.97	2.34	
Autonomia	Osallistumismahdollisuudet *			1		
	Tyytymätön	.03				
	Vaikea sanoa	.04	.58	1.78	1.04	3.07
	Tyytyväinen	.01	.74	2.09	1.20	3.63
	Vaikuttamismahdollisuudet ***			1		
	Ei lainkaan	.00				
	Jonkin verran	.81	-.07	.94	.55	1.60
Paljon	.01	.92	2.51	1.29	4.90	
Rasittavuus	Ruumiillinen rasittavuus			1		
	Raskasta					
	Kevyttä	.69	-.09	.92	.59	1.42
	Henkinen rasittavuus			1		
	Raskasta					
	Kevyttä	.91	-.03	.98	.64	1.48

* p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001

tilastollisen merkitsevyyden rajaa, eikä sitä sen vuoksi voi yleistää koko perusjoukkoon. Ruumiillisen rasittavuuden osalta tulokset ovat ristiriidassa aiempien laadullisten tutkimustulosten kanssa, joissa raskaasta työstä selviytyminen ja vaativien työolojen sietäminen ovat toistuvasti nimetty tärkeiksi ammattiläpöyden lähteiksi (Aho 2019, 133,148; Kortteinen 1992, 43; Luomanen ym. 2018, 160; Saari ym. 2021b, 247; Torlina 2011, 34), mutta ne tukevat aiempaa niukkaa kvantitatiivista näyttöä työn fyysisten vaatimusten vähäisestä

merkityksestä ammattiylpeyden kannalta (Magee 2015, 1104). Työn henkisen rasittavuuden osalta havainnot olivat samansuuntaisia aiemman tutkimustiedon kanssa, jossa tunneyön ja tunteiden sääntelyyn liittyvien vaatimusten on havaittu ennustavan matalampaa ammattiylpeyttä (Jin & Guy 2009, 98; Lee 2016, 1345). Havainto kuitenkin ylitti tilastollisen merkitsevyyden raja-arvon reilusti ($p=0,91$), eikä se sen vuoksi ole yleistettävissä koko perusjoukkoon.

Tulosten valossa näyttäisi siltä, että epävarmuustekijöillä on vain vähäistä merkitystä ammattiylpeyden kokemisen kannalta. Työsuhteen määräaikaaisuuden ($p=0,54$), osa-aikaaisuuden ($p=0,84$) sekä vuokratyöluonteisuuden ($p=0,34$) ja ammattiylpeyden väliltä ei löydetty tilastollisesti merkitseviä yhteyksiä. Havainto tukee aiempia tutkimustuloksia, joissa työsuhdemuodolla operationalisoidun objektiivisen epävarmuuden ja ammattiylpeyden väliltä ei ole löytynyt tilastollisesti merkitsevää yhteyttä (Borst & Lako 2017, 882). Taulukosta 8 voi kuitenkin huomata, että osa-aikaista ja vuokratyötä tekevät kokevat muita harvemmin ammattiylpeyttä. Hieman yllättävästi vaikuttaisi siltä, että ammattiylpeyden kokemukset ovat jopa yleisempiä määräaikaisten kuin vakituisten työntekijöiden keskuudessa. Jatkotyöllistämismahdollisuudet sen sijaan tuottivat tilastollisesti merkitsevän eron ammattiylpeyden kokemisessa ($p=0,04$). Jatkotyöllistymismahdollisuutensa hyviksi arvioivilla on suurempi suhteellinen todennäköisyys tuntea ammattiylpeyttä. Tulos on linjassa aikaisempien tutkimustulosten kanssa, joissa subjektiivista epävarmuutta kokevien on havaittu tuntevan muita harvemmin ammattiylpeyttä (Borst & Lako 2017, 882; Magee 2015, 1104). Havainnot voivat viitata siihen, että ammattiylpeyden tunteen kannalta objektiivisia uhkia olennaisempaa on työntekijän subjektiivinen arvio mahdollisuuksistaan pysyä työelämässä. On kuitenkin hyvä huomata, että eri objektiivisia epävarmuustekijöitä kokevien osuudet olivat aineistossa suhteellisen matalia. Voi siis olla, että jotkin yhteydet olisivat saavuttaneet tilastollisen merkitsevyyden suuremmalla eri epävarmuustekijöitä kokevien osuuksilla.

Taulukko 8. Binäärisen logistisen regressioanalyysin tulokset 2/2 (n=714).

Muuttuja		P	B	OR	95 % CI	
Epävarmuus	Määräaikaisuus			1		
	Kyllä			1		
	Ei	.54	-.30	.74	.29	1.91
	Osa-aikaisuus			1		
	Kyllä			1		
	Ei	.84	.07	1.08	.54	2.14
	Vuokratyö			1		
	Kyllä			1		
	Ei	.34	.43	1.54	.64	3.72
	Jatkotyöllistymismahdollisuudet *			1		
Huonot			1			
Vähintään kohtalaiset	.04	.52	1.67	1.03	2.73	
Palkka	Palkka riittää kattamaan pakolliset menot			1		
	Eri mieltä	.73		1		
	Ei samaa eikä eri mieltä	.62	.16	1.17	.63	2.20
	Samaa mieltä	.72	-.09	.92	.57	1.48
	Palkan oikeudenmukaisuus			1		
	Selvästi matalampi kuin pitäisi	.27		1		
	Jonkin verran matalampi kuin pitäisi	.18	.33	1.39	.86	2.25
Suunnilleen oikean suuruinen tai korkeampi	.14	.46	1.58	.87	2.88	
Sosiaaliset suhteet	Tyytyväisyys työpaikan sosiaalisiin suhteisiin			1		
	Tyytymätön	.34		1		
	Vaikea sanoa	.81	.08	1.09	.56	2.09
	Tyytyväinen	.19	.37	1.44	.83	2.50
	Tyytyväisyys esimiehen johtamistapaan ***			1		
	Tyytymätön	.00		1		
	Vaikea sanoa	.56	.17	1.19	.66	2.13
Tyytyväinen	.00	.82	2.27	1.44	3.59	
Merkityksellisyys	Työn kokeminen merkitykselliseksi ja tärkeäksi ***			1		
	Ei koe			1		
	Kokee	.00	.79	2.20	1.31	3.71
	Työhön motivoituminen ***			1		
	Ei ole motivoitunut			1		
On motivoitunut	.00	1.10	3.00	1.85	4.87	
	Vakio ***	.00		.01		

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Hosmer & Lemeshow: Chisq 5.86, df 8, Sig .69, Cox & Snell R^2 : 0.37, Nagelkerke R^2 : 0.50

Taulukosta 8 voi päätellä, että palkkatekijät selittävät vain heikosti ammattiylpeyden kokemista. Palkan riittävyydellä ei vaikuttaisi juuri olevan merkitystä ammattiylpeyden

kokemisen kannalta. Odotusten vastaisesti palkan riittävyyden ja ammattiympäryyden välinen yhteys vaikuttaisi olevan negatiivinen; palkkansa riittäväksi arvioivat kokivat jopa hieman harvemmin ammattiympäryyttä kuin palkkaansa riittämättömänä pitävät. Havainto on ristiriidassa aiemman tutkimustiedon kanssa, jossa palkan suuruuden on havaittu vaikuttavan positiivisesti ammattiympäryyden kokemuksiin (Borst & Lako 2017, 882). Yhteys ei kuitenkaan ollut tilastollisesti merkitsevä ($p=0,73$), eikä sitä siten voi yleistää koko perusjoukkoon (vrt. Magee 2015, 1104). Palkan oikeudenmukaisuuskaan ($p=0,25$) ei tuottanut tilastollisesti merkitseviä eroja ammattiympäryyden kokemisessa. Yhteyden suunta vaikuttaisi kuitenkin vastaavan odotuksia; mitä oikeudenmukaisempana vastaaja pitää palkkaansa, sitä todennäköisemmin hän kokee ammattiympäryyttä. Se, että molemmat palkka-ulottuvuuden muuttujat jäivät ilman tilastollisesta merkitseviä yhteyksiä, voi viitata siihen, ettei keskeisin työn ulkoinen palkinto eli palkka juuri kykene selittämään ammattiympäryyden kokemusta. Havainto vahvistaakin käsitystä siitä, että ammattiympäryys on ensi sijassa työn sisäistä eikä sen ulkoisista palkinnoista kumpuava tunne. On kuitenkin hyvä huomioida, että palkkaoikeudenmukaisuutta mittaavan muuttujan jakauma oli varsin vino, sillä vastaajien enemmistö arvioi palkkansa matalammaksi kuin pitäisi. Tämä voi vääristää tilastollista laskentaa ja vaikuttaa siihen, että muuttuja jäi ilman tilastollisesti merkitsevää tasoa olevaa yhteyttä.

Odotusten mukaisesti työpaikan sosiaalisten suhteiden havaittiin vaikuttavan edellytyksiin tuntee ammattiympäryyttä. Erityisen suuri merkitys vaikuttaisi olevan esimiehen johtamistavalla. Esimiehensä johtamistapaan tyytyväiset tuntevat huomattavasti useammin ammattiympäryyttä kuin sellaiset palkansaajat, jotka ovat tyytymättömiä esimiehensä johtamistapaan. Ero on tilastollisesti erittäin merkitsevä ($p=<0,001$) ja tulos voidaan täten yleistää koko perusjoukkoon. Havainto oli odotusten mukainen ja se tukee aiempia tutkimustuloksia (Borst & Lako 2017, 882; Kraemer, Gouthier & Heidenreich 2017, 160; Welander, Wallin & Isaksson 2017, 7). Samoin työpaikan sosiaalisiin suhteisiin tyytyväiset näyttäisivät tulosten mukaan kokevan laajemmin ammattiympäryyttä. Tulos ei kuitenkaan alittanut tilastollisen merkitsevyyden raja-arvoa ($p=0,41$), mikä poikkeaa aiemmista tutkimustuloksista, joissa työtovereiden tuki on tunnistettu toistuvaksi tärkeäksi ammattiympäryyden vahvistajaksi (Borst & Lako 2017, 882; Kraemer, Gouthier & Heidenreich 2017, 160; Magee 2015, 1104; Welander, Wallin & Isaksson 2017, 7). Kuten palkkaoikeudenmukaisuutta mitannut muuttuja, myös

työpaikan sosiaalisiin suhteisiin tyytyväisyyttä mitanneen muuttujan jakauma oli hieman vino, sillä vastaajien enemmistö oli tyytyväisiä työpaikkansa sosiaalisiin suhteisiin. Tällä voi olla heikentäviä vaikutuksia tilastollisen laskennan luotettavuuteen.

Positiivinen yhteys löytyi myös työn merkityksellisyyden ja ammattiympäryyden väliltä. Työnsä merkitykselliseksi ja tärkeäksi kokevilla on selvästi suurempi suhteellinen todennäköisyys tuntea ammattiympäryyttä. Havaittu yhteys on tilastollisesti erittäin merkitsevä ($p < 0,001$). Positiivinen yhteys on nähtävissä myös työmotivaation ja ammattiympäryyden välillä. Työhönsä motivoituneet tunsivat huomattavasti useammin ammattiympäryyttä verrattuna vastaajiin, jotka eivät olleet motivoituneita työhönsä. Ero oli tilastollisesti erittäin merkitsevä ($p < 0,001$). Havainnot olivat yhdenmukaisia aiempien tutkimustulosten kanssa, joissa työn merkitykselliseksi kokeminen on tunnistettu olennaiseksi ammattiympäryyden lähteeksi (Borst & Lako 2017, 882; Saari ym. 2021b, 245–246; Torlina 2011, 29–30). Tulos voi selittyä osin sillä, että työn merkityksellisyys ja ammattiympäryys ovat käsitteinä hieman limittäisiä ja niiden analyttinen erottaminen on empiirisesti vaikeaa. Ammattiympäryyden kokemus voi lujittaa työn merkityksellisyyden tunnetta, siinä missä työn merkitykselliseksi kokeminen voi johtaa ammattiympäryyden tunteeseen. Muuttujien väliltä ei kuitenkaan havaittu haitallista multikollineaarisuutta⁴⁶, joka olisi voinut vääristää regressiokertoimien keskivirheitä ja siten kertoimista tehtyä tilastollista päättelyä.

⁴⁶ Multikollineaarisuutta tarkasteltiin Spearmanin korrelaatiokertoimella, toleranssiluvuilla ja VIF-kertoimilla.

7 Yhteenveto ja pohdinta

Tämän tutkielman kiinnostuksen kohteena ovat olleet työelämän laadun ja ammattiylpeyden yhteydet suorittavassa työssä. Tutkielman tavoitteena oli selvittää, mitkä työelämän laatuun liittyvät tekijät selittävät suorittavaa työtä tekevien kokemaa ammattiylpeyden tunnetta. Työelämän laadun tarkastelu rajattiin seitsemään, tutkimuskirjallisuudessa olennaiseksi tunnistettuun työelämän laadun osa-alueeseen, jotka olivat taidot, autonomia, rasittavuus, epävarmuus, palkka, työpaikan sosiaaliset suhteet ja työn merkityksellisyys.

Kokonaisuudessaan tulokset olivat enimmäkseen odotusten mukaisia ja linjassa aiemman vähäisen tutkimustiedon kanssa. Tulokset vahvistavat aiempaan tutkimustietoon pohjautuvaa käsitystä siitä, että työolotekijät vaikuttavat edellytyksiin tuntea ammattiylpeyttä (ks. esim. Welander, Wallin & Isaksson 2017). Tulosten valossa vaikuttaisi siltä, että koettu työelämän laatu todella vaikuttaa duunareiden mahdollisuuksiin tuntea ammattiylpeyttä. Ennako-odotusten mukaisesti laadultaan hyvässä työssä havaittiin olevan paremmat edellytykset tuntea ammattiylpeyttä. Vastaavasti töissä, jotka sisältävät huonolaatuisen työn piirteitä, näiden edellytysten havaittiin olevan heikommat.

Ammattiylpeydetä on luonnehdittu subjektiiviseksi kokemukseksi, joka kuvaa työntekijän henkilökohtaista arviota työstään (Saari ym. 2021b, 239). On sanottu, että sama työ, joka saa toisessa aikaan ammattiylpeyden tunnetta, voi toisessa herättää jopa työhäpeää. Tulosteni valossa kaikki työt tai työolosuhteet eivät kuitenkaan näyttäisi olevan samanveroisia, vaan laadultaan hyvässä työssä koetaan yleisemmin ammattiylpeyttä kuin työssä, joka sisältää huonolaatuisen työn piirteitä. Havainto problematisoi siten ammattiylpeyden määrittelyn yksinomaan subjektiiviseksi kokemukseksi, sillä henkilökohtaisuudestaan huolimatta ammattiylpeyden kokemisen edellytyksissä näyttäisi selvästi olevan joitakin säännönmukaisuuksia tai ainakin objektiivisiä piirteitä. Jatkossa ammattiylpeys voisikin olla perusteltua ymmärtää työhön liittyväksi myönteiseksi tunteeksi, joka perustuu työntekijän subjektiiviseen kokemukseen, mutta jonka kokemista työolotekijät rakenteistavat.

Tutkimuksen tulosten mukaan ammattiylpeyden ja työolotekijöiden keskinäiset yhteydet ovat moninaisia. Töissä, joissa on mahdollisuus kehittyä, on suhteellisesti todennäköisempää tuntea ammattiylpeyttä. Työautonomiankaan merkitys ei ole vähäpätöinen, sillä mahdollisuudet vaikuttaa oman työn järjestämiseen ja työyhteisön toimintaan kasvattavat ammattiylpeyden vetoa. Tulosten mukaan myös sellaiset duunarit, jotka arvioivat mahdollisuutensa löytää uusi työpaikka vähintään kohtalaisiksi, kokevat ammattiylpeyttä yleisemmin kuin ne, jotka kokivat nämä mahdollisuudet heikoiksi. Esimiehensä johtamistapaan tyytyväiset tuntevat muita useammin ammattiylpeyttä. Merkityksensä on myös merkityksellisyydellä; töissä, jotka koetaan merkitykselliseksi ja tärkeiksi ja, joihin ollaan motivoituneita, koetaan laajemmin ammattiylpeyttä.

Tulokset viittaavat siihen, että ammattiylpeyden kannalta olennaisimpia työelämän laadun ulottuvuuksia ovat taidot, autonomia, epävarmuus, sosiaaliset suhteet ja merkityksellisyys, sillä näiden osa-alueiden muuttujien ja ammattiylpeyden väliltä löytyi tilastollisesti merkitseviä yhteyksiä. Vähemmän merkitystä taas näyttäisi olevan työelämän laadun rasittavuus- ja palkkaulottuvuuksilla, sillä näiden osa-alueiden muuttujien ja ammattiylpeyden väliltä ei löytynyt tilastollisesti merkitseviä yhteyksiä. Eri työelämän laadun ulottuvuuksien selitysvoimaa tarkasteltiin myös hienosyisemmällä analyysillä, jossa analyysi pilkottiin seitsemään regressiomalliin. Kussakin regressiomallissa oli mukana kontrollimuuttujien ohella vain yhden työelämän laadun osa-alueen muuttujat. Kun eri regressiomallien näennäisselityksasteita verrattiin, havaittiin seuraavien regressiomallien yltävän korkeimpiin selityksasteisiin: autonomia ($NR^2=0,32$), taidot ($NR^2=0,29$), sosiaaliset suhteet ($NR^2=0,26$) ja merkityksellisyys ($NR^2=0,24$). Näiden mallien näennäisselityksasteet olivat huomattavasti korkeampia kuin rasittavuusmallin ($NR^2=0,04$), epävarmuusmallin ($NR^2=0,10$) ja palkkamallin ($NR^2=0,10$).

Se, että merkityksellisyyssmallin näennäisselityksaste nousi niin korkeaksi ja vastaavasti palkkamallin jäi niin matalaksi, vahvistaa käsitystä työn sisäisten palkintojen ensiarvoisuudesta ammattiylpeyden kokemukselle. Aiemmassa laadullisessa tutkimuksessa työn sisäisesti palkitseva luonne on toistuvasti tunnustettu tärkeäksi ammattiylpeyden lähteeksi. Vaikka pelkkä työ (Koivunen, Pyöriä & Saari 2023, 238) ja siitä saatava palkka (em. 236; Aho 2019, 121) voivat olla ylpeyden aiheita epävarmoiksi koetuilla työmarkkinoilla,

ammattiylypeys vaikuttaa kiinnittyvän ensi sijassa muunlaisiin tekijöihin. Ylpeyttä tunnetaan esimerkiksi kartutetusta ammattitaidosta (esim. Borst & Lako 2017, 882; Saari ym. 2021b, 244), uuden oppimisesta (esim. Koivunen, Pyöriä & Saari 2023, 237; Saari ym. 2021b, 245), työn lopputuloksista (esim. Aho 2019, 172; Käyhkö 2006, 13), työyhteisöstä (esim. Koivunen, Pyöriä & Saari 2023, 238) tai mahdollisuudesta auttaa muita ja tehdä hyvää työssä (esim. Beddoe, Staniforth & Fouché 2019, 538; Saari ym. 2021b, 246; Sneltvedt & Bondas 2016, 561).

8 Johtopäätökset

Kuten jokaisesta tutkimuksesta, myös tästä tutkimuksesta on löydettävissä sekä ansioita että heikkouksia. Tutkimus on tietävästi ensimmäinen, systemaattinen yritys tarkastella ammattiyhpeyden ja työelämän laadun välisiä yhteyksiä. Tutkimuksen keskeinen vahvuus onkin siis siinä, että se tuottaa uutta tietoa ja laajentaa ymmärrystämme ammattiyhpeyden ilmiöstä ja sen tuntemisen edellytyksistä. Samalla tutkimus osallistui suorittavan työn näkyväksi tekemiseen työelämän tutkimuksen tutkimuskentällä.

Tutkimustulokset osoittivat, että laadukkaassa työssä on selvästi yleisempää kokea ammattiyhpeyttä. Kehittämällä työelämän laatua suorittavassa työssä voidaan siis parantaa työntekijöiden mahdollisuuksia tuntea ammattiyhpeyttä. Edistämällä duunareiden mahdollisuuksia tuntea ammattiyhpeyttä voidaan lisätä työntekijöiden työhyvinvointia ja työtyytyväisyyttä. Sen avulla voidaan myös kohentaa työntekijöiden työmotivaatioita ja siten lisätä työntekijöiden sitoutuneisuutta työorganisaatioon. Tutkimuksen tulokset ovat erityisen tärkeitä nykyisessä pitkäkestoisen työvoimapulan olosuhteissa, joissa monista suorittavan työn ammattilaisista on pulaa ja työntekijöiden vaihtuvuus on suurta. Kehittämällä ammattiyhpeyden kokemisen edellytyksiä voidaan kohentaa työvoiman saatavuutta parantamalla työntekijöiden sitoutuneisuutta, pidentämällä työuria ja lisäämällä duunarialojen vetovoimaa.

Työnantajien tulisikin pohtia, miten aiempaa useampi niiden työntekijöistä voisi tuntea ylpeyttä ammatistaan ja työpaikastaan. Ammattiyhpeyden parantaminen ei välttämättä vaadi palkankorotuksia, vaan ammattiyhpeyteen vaikutetaan ensisijaisesti vahvistamalla työn sisäisiä palkintoja. Tutkimuksen tulosten valossa erityisen hedelmällisiä organisatorisia strategioita ammattiyhpeyden edistämiseen voisivatkin olla jatkuvan oppimisen ja työkierron edistäminen, työntekijöiden osallistaminen organisaation päätöksentekoon, esihenkilötyön kehittäminen sekä työn merkitykselliseksi kokemisen edellytysten parantaminen panostamalla palautekulttuuriin ja yhteisöllisyyteen sekä tarjoamalla työntekijöille mahdollisuuksia myötävaikuttaa positiivisesti ympäristöönsä ja tehdä työtänsä arvojen mukaisesti.

Tutkimuksen ansiona voi pitää myös työelämän laadun viitekehyksen laajaa soveltamista, sillä tutkimuksessa on huomioitu peräti seitsemän työntekijän hyvinvoinnille olennaista työelämän laadun ulottuvuutta. Enemmistö tutkimuksessa hyödynnetyistä työelämän laadun mittareista on laajasti käytettyjä ja aiemmassa tutkimuksessa koeteltuja työelämän laadun indikaattoreita. Mittareiden vakiintuneisuus lisää tutkimustulosten luotettavuutta ja tulosten toistettavuutta. Tutkimuksen vahvuutena voi pitää myös valittua tutkimusmenetelmää. Regressioanalyysin tulosten itsenäisyys on todistettu, sillä kaikkien regressiomallissa olevien selittävien muuttujien ja kontrollimuuttujien vaikutus on vakioitu. Tämän vuoksi voidaan olla varmoja siitä, että ainakin tässä aineistossa ammattiylpeyden ja työelämän laadun muuttujien väliltä havaitut yhteydet selittyvät pääosin vain näiden muuttujien keskinäisellä vaihtelulla, eivätkä joidenkin kolmansien tekijöiden osavaikutuksella. On kuitenkin hyvä huomioida, että vakiointi voi kuitenkin rokottaa muuttujilta merkitsevyyttä. Esimerkiksi se, että rasittavuus- ja palkkaulottuvuudet jäivät kokonaan ilman merkitseviä yhteyksiä ammattiylpeyteen, ei siis suinkaan tarkoita sitä, etteikö näillä tekijöillä olisi mitään merkitystä ammattiylpeyden kokemisen kannalta. Saattaa vain olla, että taitojen, autonomian, sosiaalisten suhteiden ja merkityksellisyyden muuttujien keskeisyys syö muiden osa-alueiden muuttujilta merkitsevyyden.

On hyvä pitää mielessä, että työelämän laatu on hyvin moniulotteinen ilmiö ja sitä on vaikeaa kiteyttää muutamaan mittarikokonaisuuteen. Voikin hyvin olla, että joitakin ammattiylpeyden kannalta olennaisia näkökulmia on rajautunut tutkimusasetelman ulkopuolelle. Tulosten perusteella ei voi esimerkiksi tehdä päätelmiä ammattiylpeyden kokemisesta kiireisessä työssä, sillä aineistossa ei ollut työn määrällisten vaatimusten tai intensiteetin mittaamiseen soveltuvia muuttujia. Tutkimuksen tulokset ovatkin – ihmistieteelliselle tutkimukselle ominaisesti – lähempänä perusteltuja olettamuksia kuin vastaansanomattomia lainalaisuuksia.

Tuloksia arvioitaessa on hyvä muistaa, että aineiston perusjoukko on valikoitunut. Aineisto edustaa vain muovi-, kumi- ja ajoneuvoteollisuudessa sekä kiinteistöpalvelualalla työskenteleviä suorittavan työn tekijöitä, jotka olivat kyselyyn vastaamisen hetkellä Teollisuusliiton tai Palvelualojen ammattiliiton jäseniä. Aineisto ei siis edusta kaikkia

suorittavan työn tekijöitä, eikä tutkimustulosten perusteella voi tehdä varauksia kaikkia duunareita koskevia johtopäätöksiä. Työtehtävät, työn järjestämisen tavat ja siten myös työolosuhteet ovat erilaisia eri suorittavan työn ammateissa. Vaikka siivoojat, lähihoitajat, rakennustyöntekijät ja sähköasentajat ovat kaikki duunareita, voivat heidän ammattiyhpeyden kokemuksensa erota suuresti toisistaan. Aineisto edustaa valikoivasti myös muovi-, kumi- ja ajoneuvoteollisuudessa sekä kiinteistöpalvelualalla työskenteleviä duunareita, sillä kaikki vastaajat olivat palkansaajia, ammattiliiton jäseniä ja töissä yksityisellä sektorilla. Aineisto ei siis edusta esimerkiksi omaa kiinteistöhuoltoyhtiötä pyörittävää yrittäjää tai kunnan palkkalistoilla olevaa laitoshuoltajaa. Kaikki palkansaajatkaan eivät ole alansa ammattiliiton jäseniä. Aineisto voikin edustaa rajallisesti kaikkein heikoimmassa työmarkkina-asemassa olevia palkansaajaryhmiä, kuten nuoria ja maahan muuttaneita sekä määräaikaisessa, osa-aikaisessa tai vuokratyösuhteessa olevia, joiden tiedetään olevan harvemmin ammattiliiton jäseniä (Ahtiainen 2023, 48; 51; 53). Survey-menetelmälläkin on omat rajoitteensa. Kyselyihin vastaavat todennäköisesti henkilöt, jotka ovat kiinnostuneita kyselyn aiheesta tai heillä on jokin henkilökohtainen syy osallistua tutkimukseen. Kyselyaineiston maltillinen vastausprosentti voikin kertoa siitä, että kysely on tavoittanut heikosti sellaisia vastaajia, joita kyselyn aihepiiri ei ole juuri puhutellut tai jotka eivät ole aktiivisia oman ammattiliittonsa toiminnassa (Saari ym. 2021b, 241).

On hyvä huomioida, että vaikka työelämän laadun muuttujien ja ammattiyhpeyden väliltä havaittiin yhteisvaihtelua, ei yhteyksien kausaalisuutta ole todistettu. Työelämän laadun ja ammattiyhpeyden välisen yhteyden selityssuunnastakaan ei ole varmuutta. Kyse onkin klassisesta muna vai kana -pulmasta; seuraako korkeasta työelämän laadusta ammattiyhpeyden tunne vai arvioivatko ammattiyhpeyttä kokevat vain työolosuhteensa paremmiksi?

Tutkimuksen tuloksia tulkittaessa on hyvä muistaa, että regressioanalyysin vastemuuttujana käytetyn ammattiyhpeyssummamuuttujan alkuperäiset muuttujat sisälsivät *Ei samaa eikä eri mieltä* -vastausvaihtoehdon. Neutraalin vastausvaihtoehdon valinneiden osuus oli osassa alkuperäisiä muuttujia hyvin suuri, jopa 260 vastaajaa. Vastausvaihtoehdon valinnoita ei haluttu poistaa kokonaan analyysistä, sillä poistaminen olisi vähentänyt analyysin havaintomäärää ja siten heikentänyt analyysin luotettavuutta. Kun vastemuuttuja

dikotomisoitiin, *Ei samaa eikä eri mieltä* -vastausvaihtoehdon valinneet päätettiin liittää ammattiylpeyttä kokemattomien luokkaan. Valinnalla saattoi kuitenkin olla heikentäviä vaikutuksia regressiotulosten luotettavuudelle.

Tulevaisuudessa ammattiylpeydestä käytyä tieteellistä keskustelua on syytä jatkaa, ja käsitteelle tulisi löytää kuvaava ja selkeärajainen määritelmä, jonka useimmat tutkijat voisivat jakaa. Jatkossa olisi hyvä selvittää edustavamman otoksen avulla, ovatko tutkimustulokset sovellettavissa suorittavan työn tekijöihin laajemmin vai pätevätkö saadut tulokset vain muovi-, kumi- ja ajoneuvoteollisuuden sekä kiinteistöpalvelualan työntekijäammateissa työskenteleviin järjestäytyneisiin palkansaajiin. Kiinnostavaa olisi tarkastella myös ammattiylpeyden ja työelämän laadun yhteyksiä sosioekonomisen aseman mukaan ja selvittää, ovatko samat tekijät, jotka ovat yhteydessä duunarien mahdollisuuksiin tuntea ammattiylpeyttä yhteydessä myös tietotyöntekijöiden ammattiylpeyden kokemiseen. Pitkittäisasetelmalla olisi mahdollista tarkastella organisatoristen toimenpiteiden vaikutusta ammattiylpeyden kokemiseen. Toistomittausten avulla voitaisiin selvittää, voidaanko erilaisilla organisatorisilla toimenpiteillä, kuten esimiestyön kehittämisellä tai työntekijöiden vaikuttamismahdollisuuksien parantamisella, lisätä ammattiylpeyden kokemista organisaatiossa. Pitkittäisasetelma voisi myös valottaa syy-seuraussuhteita; seuraako työelämän laadun kehittämisestä ammattiylpeyttä vai ammattiylpeyden kokemuksesta parempi koettu työelämän laatu?

Lähteet

Aho, Mikko (2019) "Kun meiltä laiva lähtee ulos, ni siitä voi olla kaikki ylpeitä": Raumalaisten laivanrakentajien ammatillinen omakuva teollisena kulttuuriperintönä. Helsinki: Työväen historian ja perinteen tutkimuksen seura.

Ahtiainen, Lasse (2023) Palkansaajin järjestäytyminen vuonna 2021. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2023:19. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

Anttila, Anu-Hanna (2021) Enemmän kuin numero tilastoissa. Teollisuusliiton jäsentutkimus 2020. Tutkimusyksikön julkaisuja 1/2021. Helsinki: Teollisuusliitto.

Attfield, Sarah (2020) The working class in the Australian mainstream media. *International Journal of Media & Cultural Politics* 16:1, 47–63.

Autotuoajat ja -teollisuus ry (2023) Autoalan työllistävyys ja liikevaihto. https://www.autotuoajat.fi/autoalan_toimintaymparisto/autoalan_tyollistavyys_ja_liikevaihto. Viitattu 6.7.2023.

Barnay, Thomas (2016) Health, work and working conditions: a review of the European economic literature. *European Journal of Health Economics* 17, 693–709.

Batson, C. Daniel & Dyck, Janine L. & Brandt, J. Randall & Batson, Judy G. & Powell, Anne L. & McMaster, M. Rosalie & Criffitt, Cari (1988) Five Studies Testing Two New Egoistic Alternatives to the Empathy—Altruism Hypothesis. *Journal of Personality and Social Psychology* 55:1, 52–77.

Beddoe, Liz & Staniforth, Barbara L. & Fouché, Christa B. (2019) 'Proud of what I do but often ... I would be happier to say I drive trucks': Ambiguity in social workers' self-perception. *Qualitative Social Work* 18:3, 530–546.

Blom, Niels & Verbakel, Ellen & Kraaykamp, Gerbert (2020) Stress caused by job insecurity can spill over into personal relationships, causing tension and conflicts at home. *Journal of Marriage and Family* 82, 875–891.

Blom, Raimo & Melin, Harri (2012) Luokkien työprofiilit. Teoksessa Pasi Pyöriä (toim.) *Työhyvinvointi ja organisaation menestys*. Helsinki: Gaudeamus, 195–210.

Borst, Rick T. & Lako, Christiaan J. (2017) Proud to Be a Public Servant? An Analysis of the Work-Related Determinants of Professional Pride among Dutch Public Servants. *International Journal of Public Administration* 40:10, 875–887.

Both-Nwabuwe, Jitske M. C. & Dijkstra, Maria T. M. & Beersma, Bianca (2017) Sweeping the Floor or Putting a Man on the Moon: How to Define and Measure Meaningful Work. *Frontiers in Psychology*, 8:1658, 1–14.

Böckerman, Petri & Ilmakunnas, Pekka (2020) Työhyvinvointi kannattaa: Työolot, työtyytyväisyys ja tuottavuus. Raportti. Helsinki: Teollisuuden palkansaajat.

Cazes, Sandrine & Hijzen, Alexander & Saint-Martin, Anne (2015) Measuring and Assessing Job Quality: The OECD Job Quality Framework. *Social, Employment and Migration Working Papers* No. 174. Paris: OECD.

Cheng, Grand H.-L. & Chan, Darius, K.-S. (2008) Who Suffers More from Job Insecurity? A Meta-Analytic Review. *Applied Psychology: An International Review* 57:2, 272–303.

Duffy, Ryan D. & Dik, Bryan J. & Douglass, Richard P. & England, Jessica W. & Velez, Brandon L. (2018) Work as a Calling: A Theoretical Model. *Journal of Counseling Psychology* 65:4, 423–439.

Ehrenreich, Barbara (2003) *Nälkäpalkalla*. Suomentanut Leena Tamminen. Helsinki: WSOY. Englanninkielinen alkuteos 2001.

Eid, Michael & Diener, Ed (2001) Norms for Experiencing Emotions in Different Cultures: Inter- and Intranational Differences. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81:5, 869–885.

Eurofound (2017) Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update). Luxemburg: Euroopan Unionin julkaisutoimisto.

Eurofound (2019) Working conditions and workers' health. Luxemburg: Euroopan Unionin julkaisutoimisto.

Farioli, Andrea & Mattioli, Stefano & Quagliari, Anna & Curti, Stefania & Violante, Francesco S. & Coggon, David (2014) Musculoskeletal pain in Europe: the role of personal, occupational, and social risk factors. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 40:1, 36–46.

Feldt, Taru & Kinnunen, Ulla & Mauno, Saija (2017) Työstressin teoreettisia malleja. Kolme klassikkoa ja yksi tulokas. Teoksessa Anne Mäkikangas, Saija Mauno & Taru Feldt (toim.) *Tykkää työstä: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*, Jyväskylä: PK-kustannus, 29–52.

Froman, Larry (2010) Positive Psychology in the Workplace. *Journal of Adult Development* 17:2, 59–69.

Gallie, Duncan (2003) The Quality of Working Life: Is Scandinavia Different? *European Sociological Review*, 19:1, 61–79.

Gallie, Duncan (2007) Production Regimes, Employment Regimes and the Quality of Work. Teoksessa Duncan Gallie (toim.) *Employment Regimes and the Quality of Work*. Oxford: Oxford University Press, 1–33.

Gouthier, Matthias H. J. & Rhein, Miriam (2011) Organizational pride and its positive effects on employee behavior. *Journal of Service Management* 22:5, 633–649.

Green, Francis (2006) *Demanding Work. The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy*. Princeton: Princeton University Press.

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

Hannikainen, Matti & Heikkinen, Sakari (2006) The Labour Market, 1850–2000. Teoksessa Jari Ojala, Jari Eloranta & Jukka Jalava (toim.) The Road to Prosperity: An Economic History of Finland. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura, 165–186.

Harisalo, Risto (2008) Organisaatioteoriat. Tampere: Tampere University Press.

Helm, Sabrina (2013) A Matter of Reputation and Pride: Associations between Perceived External Reputation, Pride in Membership, Job Satisfaction and Turnover Intentions. *British Journal of Management* 24, 542–556.

Helsingin Sanomat 21.6.2022. Ammatistaan ylpeät. <https://www.hs.fi/sunnuntai/art-2000008806960.html>. Viitattu 5.7.2023.

Helsingin Sanomat 20.3.2023. Uudenkaupungin autotehtaalta vähennetään lähes tuhat työntekijää. <https://www.hs.fi/talous/art-2000009465600.html>. Viitattu 6.7.2023.

Hjerppe, Riitta (2004) Puutteesta hyvinvointiin: Itsenäisen Suomen talous. Teoksessa Kirsi Saarikangas, Pasi Mäenpää & Minna Sarantola-Weiss (toim.) Suomen kulttuurihistoria 4. Koti, kylä, kaupunki. Helsinki: Tammi, 97–107.

Hjerppe, Riitta & Jalava, Jukka (2006) Economic Growth and Structural Change: A Century and a Half of Catching-up. Teoksessa Jari Ojala, Jari Eloranta & Jukka Jalava (toim.) The Road to Prosperity: An Economic History of Finland. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura, 33–64.

Hochschild, Arlie Russell (2012) The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling. 3. painos. Berkeley: University of California Press.

Hodson, Randy (1998) Pride in task completion and organizational citizenship behaviour: Evidence from the ethnographic literature. *Work and stress* 12:4, 307–321.

Hodson, Randy (2007) The consequences of management competence for working with dignity: a cross-methods validation. Teoksessa Sharon C. Bolton (toim.) *Dimensions of Dignity at Work*. Lontoo: Butterworth-Heinemann, 109–133.

ILO (2013) *Decent Work Indicators: Guidelines for Producers and Users of Statistical and Legal Framework Indicators*. Second edition. Geneva: ILO.

Immonen, Jere & Sutela, Hanna (2020) Työoloprofiilit paljastavat jakautumisen: miehet selvästi yleisemmin ”hyvissä töissä” kuin naiset. *Tieto & Trendit* -blogi. <https://www.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2020/tyooloprofiilit-paljastavat-jakautumisen-miehet-selvasti-yleisemmin-hyvissa-toissa-kuin-naiset/>. Viitattu 25.7.2023.

Jakobsson, Peter & Stiernstedt, Fredrik (2018) Voice, silence and social class on television. *European Journal of Communication* 33:5, 522–539.

Jansen, Thijs & Kole, Jos & van den Brink, Gabriël (2010) Professional Pride: A Powerful Force. Introduction. Teoksessa Thijs Jansen, Gabriël van den Brink & Jos Kole (toim.) *Professional Pride: A Powerful Force*. Amsterdam: Boom, 15–21.

Jin, Myung H. & Guy, Mary E. (2009) How Emotional Labor Influences Worker Pride, Job Satisfaction, and Burnout: An Examination of Consumer Complaint Workers. *Public Performance & Management Review* 33:1, 88–105.

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

Jones, David A. (2010) Does serving the community also serve the company? Using organizational identification and social exchange theories to understand employee responses

to a volunteerism programme. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 83:4, 857–878.

Julkunen, Raija (2009) Suomalaisen palkkatyön yhteiskunta. Teoksessa Anna Pärnänen & Kaisa-Mari Okkonen (toim.) *Työelämän suurten muutosten vuosikymmenet*. Helsinki: Tilastokeskus, 15–40.

Kaakinen, Markus & Ellonen, Noora (2023a) Logistinen regressio. Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/regressio/logistinen/>. Viitattu 11.1.2023.

Kaakinen, Markus & Ellonen, Noora (2023b) Regressioanalyysi. Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/regressio/analyysi/>. Viitattu 11.1.2023.

Kaakinen, Markus & Ellonen, Noora (2023c) Regressioanalyysin oletukset. Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/regressio/oletukset/>. Viitattu 11.1.2023.

Kaakinen, Markus & Ellonen, Noora (2023d) Regressiomallin arviointi. Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/regressio/arviointi/>. Viitattu 11.1.2023.

Karasek, Robert & Theorell, Töres (1990) *Healthy Work: Stress Productivity and the Reconstruction of Working Life*. New York: Basic Books.

Katzenbach, Jon (2003) Pride: A Strategic Asset. *Strategy & Leadership* 31:5, 34–38.

Keinänen, Päivi (2009) Elinkeinorakenteen muutos: maatalousvaltaisuudesta palkansaajien ja palveluiden yhteiskuntaan. Teoksessa Anna Pärnänen & Kaisa-Mari Okkonen (toim.) Työelämän suurten muutosten vuosikymmenet. Helsinki: Tilastokeskus, 41–59.

Kemianteollisuus ry (2023) Tietoa alasta. <https://www.kemianteollisuus.fi/fi/tietoa-alasta/>. Viitattu 5.7.2023.

Kernaghan, Kenneth (2001). An honour to be coveted: pride, recognition and public service. Canadian Public Administration, 44:1, 67–83.

Kestilä-Kekkonen, Elina (2023) Kovarianssi ja korrelaatio. Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/korrelaatio/korrelaatio/>. Viitattu 6.5.2023.

Kiinteistöyönantajat ry (2023) Kiinteistöpalveluiden avainlukuja. <https://kiinteistotyönantajat.fi/kiinteistoala/kiinteistopalvelut/avainlukuja/>. Viitattu 6.7.2023.

Kim, Tae Jun & von dem Knesebeck, Olaf (2015) Is an insecure job better for health than having no job at all? A systematic review of studies investigating the health-related risks of both job insecurity and unemployment. BMC Public Health 15:985, 1–9.

Koivunen, Tuija & Pyöriä, Pasi & Saari, Tiina (2023) Job pride and work orientation among blue-collar workers in the Finnish vehicle industry. International Journal of Sociology and Social Policy 43:13/14, 229–244.

Konttinen, Esa (1991) Perinteisesti moderniin. Profioiden yhteiskunnallinen synty Suomessa. Tampere: Vastapaino.

Kortteinen, Matti (1992) Kunnian kenttä – suomalainen palkkatyö kulttuurisena muotona. Helsinki: Hanki ja Jää.

Kraemer, Tobias & Gouthier, Matthias H. J. (2014) How organizational pride and emotional exhaustion explain turnover intentions in call centers: A multi-group analysis with gender and organizational tenure. *Journal of Service Management* 25:1, 125–148.

Kraemer, Tobias & Gouthier, Matthias H. J. & Heidenreich, Sven (2017) Proud to Stay or Too Proud to Stay? How Pride in Personal Performance Develops and How It Affects Turnover Intentions. *Journal of Service Research* 20:2, 152–170.

Kumiteollisuus ry (2023) Kumiteollisuus. <https://kumiteollisuus.fi/kumiteollisuus/>. Viitattu 5.7.2023.

Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja (2023a) Faktorianalyysi. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/faktori/faktori/>. Viitattu 21.1.2023.

Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja (2023b) Regressioanalyysi – SPSS-harjoitus 3. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/regressio/harjoitus3/>. Viitattu 12.1.2023.

Käyhkö, Mari (2006) Siivoojaksi oppimassa. Etnografinen tutkimus työläistyöistä puhdistuspalvelualan koulutuksessa. Joensuu: Joensuu University Press.

Larja, Liisa & Peltonen, Juho (2023) Työvoiman saatavuus, työvoimapula ja kohtaantongelmat vuonna 2022. Työvoimatiekartat -hankkeen loppuraportti. TEM-analyysejä 113/2023. Helsinki: Työ ja elinkeinoministeriö.

Lea, Stephen E. G. & Webley, Paul (1997) Pride in Economic Psychology. *Journal of Economic Psychology* 18:2–3, 323–340.

Lee, Huyn Jung (2016) Effects of Public-Service Employee Age and Performance of Emotional Labor on Job Pride. *Social Behavior and Personality* 44:8, 1339–1348.

Lehto, Anna-Maija (1996) Työolot tutkimuskohteena: Työolotutkimusten sisällöllistä ja menetelmällistä arviointia yhteiskuntatieteen ja naistutkimuksen näkökulmasta. Akateeminen väitöskirja. Helsinki: Tilastokeskus.

Lehto, Anna-Maija (2009) Työelämän laadun kolme vuosikymmentä. Teoksessa Anna Pärnänen & Kaisa-Mari Okkonen (toim.) Työelämän suurten muutosten vuosikymmenet. Helsinki: Tilastokeskus, 121–145.

Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (2008) Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008. Helsinki: Tilastokeskus.

Lips-Wiersma, Marjolein & Wright, Sarah (2012) Measuring the Meaning of Meaningful Work: Development and Validation of the Comprehensive Meaningful Work Scale (CMWS). *Group & Organization Management* 37:5, 655–685.

Lips-Wiersma, Marjolein, Wright, Sarah & Dik, Bryan (2016) Meaningful Work: Differences among Blue-, Pink-, and White-collar Occupations. *Career Development International* 21:5, 534–551.

Lu, Yichen & Roto, Virpi (2016) Design for Pride in the Workplace. *Psychology of Well-Being* 6:6, 1–18.

Luomanen, Jari & Lumme-Sandt, Kirsi & Virkola, Elisa & Nikander, Pirjo (2018) Kadonnut yhteisö? Postilaisuus ikääntyvien Postin työntekijöiden haastattelupuheessa. *Työelämän tutkimus* 16:3, 154–168.

Magee, William (2015) Effects of Gender and Age on Pride in Work, and Job Satisfaction. *Journal of Happiness Studies* 16, 1091–1115.

Martel, Jean-Pierre & Dupuis, Gilles (2006) Quality of Work life: Theoretical and Methodological Problems, and Presentation of a New Model and Measuring Instrument. *Social Indicators Research*, 77:2, 333–368.

Martela, Frank & Riekk, Tapani J. (2018) Autonomy, Competence, Relatedness, and Beneficence: A Multicultural Comparison of the Four Pathways to Meaningful Work. *Frontiers in Psychology* 9:1157, 1–14.

Martikainen, Jari & Sakki, Inari (2021) How newspaper images position different groups of people in relation to the COVID-19 pandemic: A social representations approach. *Journal of Community & Applied Social Psychology* 31:4, 465–494.

Mascolo, Michael F. & Fischer, Kurt W. (1995) Developmental transformations in appraisals for pride, shame and guilt. Teoksessa June P. Tangney & Kurt W. Fischer (toim.) *Self-conscious emotions: The psychology of shame, guilt, embarrassment and pride*. New York: Guilford Press, 64–113.

Melin, Harri & Saari, Tiina (2023) Duunarit, luokka ja työn itsenäisyys. Teoksessa Markku Sippola, Tuija Koivunen & Harri Melin (toim.) *Työ elää: Murroksia, trendejä ja muutoksen suuntia Suomessa*. Helsinki: Gaudeamus, 129–146.

Meriläinen, Niina (2022) “I find this really entertaining”: First look of the relationship between vocational school students and various media. *On the Horizon* 30:2, 1–30.

Metsämuuronen, Jari (2008) *Monimuuttujamenetelmien perusteet*. 2. painos. Helsinki: Methelp.

Michie, Susan (2009) Pride and Gratitude: How Positive Emotions Influence the Prosocial Behaviors of Organizational Leaders. *Journal of Leadership & Organizational Studies* 15:4, 393–403.

Muoviteollisuus ry (2023) Muoviteollisuus lukuina. https://www.plastics.fi/fin/muovitieto/muoviteollisuus/muoviteollisuus_lukuina/. Viitattu 5.7.2023.

Mustosmäki, Armi (2017) How Bright are the Nordic Lights? Job Quality Trends in Nordic Countries in a Comparative Perspective. Akateeminen väitöskirja. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Mustosmäki, Armi & Oinas, Tomi & Anttila, Timo (2017) Abating inequalities? Job quality at the intersection of class and gender in Finland 1977–2013. *Acta Sociologica* 60:3, 228–245.

Nadler, David A. & Lawler, Edward E. (1983) Quality of work life: Perspectives and directions. *Organizational Dynamics* 11:3, 20–30.

Nakamura, Jeanne (2013) Pride and the experience of meaning in daily life. *The Journal of Positive Psychology* 8:6, 555–567.

Niedhammer, Isabelle & Chastang, Jean-François & Sultan-Taïeb, Hélène & Vermeylen, Greet & Parent-Thirion, Agnès (2012) Psychosocial work factors and sickness absence in 31 countries in Europe. *European Journal of Public Health* 23:4, 622–628.

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

Nummila, Harri (2009) Järjestäytyminen ja työtaistelut Suomessa. Teoksessa Anna Pärnänen & Kaisa-Mari Okkonen (toim.) *Työelämän suurten muutosten vuosikymmenet*. Helsinki: Tilastokeskus, 171–180.

Nyberg, Anna & Westerlund, Hugo & Magnusson Hanson, Linda L. & Theorell, Töres (2008) Managerial leadership is associated with self-reported sickness absence and sickness presenteeism among Swedish men and women. *Scandinavian Journal of Public Health* 36:11, 803–811.

Oinas, Tomi & Anttila, Timo & Mustosmäki, Armi & Nätti, Jouko (2012) The Nordic Difference: Job Quality in Europe 1995–2010. *Nordic Journal of Working Life Studies* 2:4, 135–152.

Ojala, Satu & Pyöriä, Pasi (2023) Palkkatyön laatu ennen koronapandemiaa ja sen aikana. Teoksessa Anne Mäkikangas & Pasi Pyöriä (toim.) *Koronapandemia, työ ja yhteiskunta: Muuttuiko Suomi?* Helsinki: Gaudeamus, 23–51.

Pajarinen, Mika & Rouvinen, Petri (2018) Digitalisaatio muuttaa ammattijakaumia, työn sisältöä ja rakennetta, mutta ihmistyö ei katoa. Teoksessa Torsten Michelsen, Kari Reijula, Leena Ala-Mursula, Kimmo Räsänen & Jukka Uitti (toim.) *Työelämän perustietoa*. Helsinki: Duodecim, 47–52.

Palvelualojen ammattiliitto (2023) PAM pähkinänkuoressa. <https://www.pam.fi/tietoa-pamista/pam-pahkinankuoressa.html>. Viitattu 29.4.2023.

Palvelualojen ammattiliitto (2022) *Palvelualojen taskutilasto 2022*.

Pekkola, Juhani (2008) Hyvää työtä – kuvauksia hyvän työn olemuksesta. *Työelämän tutkimus* 6:3, 291–299.

Pereira, Leandro & Patrício, Vânia & Sempiterno, Mariana & Lopes da Costa, Renato & Dias, Álvaro & António, Nélon (2021) How to Build Pride in the Workplace? *Social Sciences* 10:104, 1–12.

Puhtausala ry (2023) Toimialatietoa. <https://puhtausala.fi/tietoa-alasta/toimialatietoa>. Viitattu 6.7.2023.

Pyöriä, Pasi (2001) Johdanto: Suomi 2000-luvulla. Teoksessa Raimo Blom, Harri Melin & Pasi Pyöriä *Tietotyö ja työelämän muutos. Palkkatyön arki tietoyhteiskunnassa*. Helsinki: Gaudeamus, 13–23.

Pyöriä, Pasi (2001) Tietotyön idea. Teoksessa Raimo Blom, Harri Melin & Pasi Pyöriä Tietotyö ja työelämän muutos. Palkkatyön arki tietoyhteiskunnassa. Helsinki: Gaudeamus, 24–40.

Pyöriä, Pasi & Jokinen, Esa & Järvinen, Katri-Maria & Lipiäinen, Liudmila (2020) Teknologia, metsä ja kemia. Suomen teollisuus viime vuosikymmenillä. Teoksessa Satu Ojala ja Pertti Haapala (toim.) Pirstoutuvatko työurat? Teollisuusalat talouden ja teknologian murroksissa. Tampere: Tampere University Press, 43–92.

Pyöriä, Pasi & Ojala, Satu & Nätti, Jouko (2019) Työelämän muutokset ajassamme. Teoksessa Tuula Heiskanen, Sirpa Syvänen & Tapio Rissanen (toim.) Mihin työelämä on menossa? Tutkimuksen näkökulma. Tampere: Tampere University Press, 139–170.

Ramvi, Ellen (2015) I am only a nurse: a biographical narrative study of a nurse's self-understanding and its implication for practice. *BMC Nursing* 14:23, 1–9.

Rita, Hannu & Töttö, Pertti & Alastalo, Marja (2008) Voiko turkulaisten kirjoittamista artikkeleista yli 100 % olla kvantitatiivisia? Vetosuhteen (odds ratio) ja vedon (odds) tulkintaa. *Janus* 16:1, 72–80.

Roth, Catharina & Wensing, Michel & Breckner, Amanda & Mahler, Cornelia & Krug, Katja & Berger, Sarah (2022) Keeping nurses in nursing: a qualitative study of German nurses' perceptions of push and pull factors to leave or stay in the profession. *BMC Nursing* 21:48, 1–11.

Saari, Tiina & Koivunen, Tuija & Pyöriä, Pasi & Leinonen, Minna & Tapanila, Katriina & Melin, Harri (2021a) Duunarit – ammatistaan ylpeät. Duunarit-hankkeen loppuraportti. Työraportteja 111/2021 Working Papers. Tampere: Työelämän tutkimuskeskus ja Tampereen yliopisto.

Saari, Tiina & Koivunen, Tuija & Pyöriä, Pasi & Melin, Harri (2021b) Ammattiylpeyden kokeminen ja toiminnan rationaalisuus suorittavassa työssä. *Sosiologia* 58:3: 235–252.

Saari, Tiina & Leinonen, Minna & Tapanila, Katriina (2022) Sources of Meaningful Work for Blue-Collar Workers. *Social Sciences* 11:2, 1–15.

Saari, Tiina & Pyöriä, Pasi & Koivunen, Tuija & Leinonen, Minna & Tapanila, Katriina & Melin, Harri (2023) Suorittavan työn tekijät korona-aikana. Teoksessa Anne Mäkikangas & Pasi Pyöriä (toim.) *Koronapandemia, työ ja yhteiskunta: Muuttuiko Suomi?* Helsinki: Gaudeamus, 67–85.

Schaufeli, Wilmar B. & Salanova, Marisa & Conzález-Romá & Bakker, Arnold B. (2002) The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies* 3, 71–92.

Schütte, Stefanie & Chastang, Jean-François & Malard, Lucile & Parent-Thirion, Agnès & Vermeylen, Greet & Niedhammer, Isabelle (2014) Psychosocial working conditions and psychological well-being among employees in 34 European countries. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 87:8, 897–907.

Schütte, Stefanie & Chastang, Jean-François & Parent-Thirion, Agnès & Vermeylen, Greet & Niedhammer, Isabelle (2015) Psychosocial work exposures among European employees: explanations for occupational inequalities in mental health. *Journal of Public Health* 37:3, 373–388.

Seligman, Martin E. P. & Csikszentmihalyi, Mihaly (2000) Positive Psychology: An Introduction. *The American Psychologist* 55:1, 5–14.

Sippola, Markku (2011) Työelämän laadun käsitteen muutos – sisällönanalyysi kansainvälisistä liiketaloustieteen artikkeleista vuosina 1984–2009. *Hallinnon tutkimus* 30:1, 20–36.

Slany, Corinna & Schütte, Stefanie & Chastang, Jean-François & Parent-Thirion, Agnès & Vermeylen, Greet & Niedhammer, Isabelle (2014) Psychosocial work factors and long sickness absence in Europe. *International Journal of Occupational and Environmental Health* 20:1, 16–25.

Sneltvedt, Torild, & Bondas, Terese (2016) Proud to be a Nurse? Recently Graduated Nurses' Experiences in Municipal Health Care Settings. *Scandinavian Journal of Caring Sciences* 30:3, 557–564.

Steger, Michael F. & Dik, Bryan J. & Duffy, Ryan D. (2012) Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment* 20:3, 322–337.

Stier, Haya (2015) The skill-divide in job quality: A cross-national analysis of 28 countries. *Social Science Research* 49, 70–80.

Suomen Kuvalehti (2018) Ammatit ykkösestä viimeiseen. <https://suomenkuvalehti.fi/kotimaa/onko-ammattisi-nousussa-vai-laskussa-katso-mita-ammatteja-suomi-arvostaa-ja-mita-ei/>. Viitattu 9.12.2022.

Sutela, Hanna (2013) Määräaikainen työ ja perheellistyminen Suomessa 1984–2008. *Tutkimuksia* 259. Helsinki: Tilastokeskus.

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

Tabachnick, Barbara, G. & Fidell, Linda S. (2014). *Using multivariate statistics*. 6. painos. Harlow: Pearson.

Tanner, Niina (2019) Töissä, mutta köyhä – palkkaköyhyys ja sen kustannukset ravintola- ja kiinteistöpalvelualoilla. Helsinki: Palvelualojen ammattiliitto.

Tilastokeskus (2022) Ammattiluokitus 2010. Tilastokeskuksen kansalliset luokitussuositukset. <https://www2.tilastokeskus.fi/fi/luokitukset/ammatti/>. Viitattu 9.12.2022.

Tilastokeskus (2021) Palkkarakennetilasto 2021. Palkansaajien kokonaisansiot palkattua tuntia kohden ammattiluokituksen mukaan (AML 2010), työnantajasektorin ja

kokoaikaisuuden mukaan. StatFin-tietokanta.
http://pxwebapi2.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin_pal/. Viitattu 9.12.2022.

Tilastokeskus (2023) Toimialaluokitus 2008. Tilastokeskuksen kansalliset luokitussuositukset.
https://www2.stat.fi/fi/luokitukset/toimiala/toimiala_1_20080101/. Viitattu 5.7.2023.

Tilastokeskus (2021) Työssäkäyntitilasto 2021. Työlliset ammattiryhmän (AML 2010, tasot 1–5), ammattiaseman, sukupuolen ja vuoden mukaan, 2010–2021. StatFin-tietokanta.
https://statfin.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin_tyokay/statfin_tyokay_pxt_115q.px/table/tableViewLayout1/. Viitattu 14.7.2023.

Torlina, Jeff (2011) Working Class: Challenging Myths about Blue-Collar Labor. Boulder: Lynne Rienner Publishers.

Tracy, Jessica L. & Robins, Richard W. & Carver, Charles S. (2007) The Psychological Structure of Pride: A Tale of Two Facets. *Journal of Personality and Social Psychology* 92:3, 506–525.

Tracy, Jessica L. & Shariff, Azim F. & Cheng, Joey T. (2010) A Naturalist's View of Pride. *Emotion Review* 2:2, 163–177.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta TENK (2023) Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 2/2023. https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf. Viitattu 6.5.2023.

Työ ja elinkeinoministeriö 12.4.2023. Ammattibarometri uudistuu – luvassa entistä laajempi tietopaketti lähitulevaisuuden työvoima- ja osaamistarpeista. <https://valtioneuvosto.fi/-/1410877/ammattibarometri-uudistuu-luvassa-entista-laajempi-tietopaketti-lahitulevaisuuden-tyovoima-ja-osaamistarpeista>. Viitattu 28.9.2023.

Työ- ja elinkeinoministeriö (2022) Ammattibarometri 2022 / II.
<https://www.ammattibarometri.fi/Toplista.asp?maakunta=suomi&vuosi=22ii&kieli=>. Viitattu 2.12.2022.

UNECE (2015) Handbook on Measuring Quality of Employment: A Statistical Framework. New York & Geneva: United Nations.

Valizadeh, Leila & Zamanzadeh, Vahid & Habibzadeh, Hosein & Alilu, Leyla & Gillespie, Mark & Shakibi, Ali (2018) Threats to nurses' dignity and intent to leave the profession. *Nursing Ethics* 25:4, 520–531.

Vanhala, Sinikka & von Bonsdorff, Monika (2012) Henkilöstöjohtamisen hyvät käytännöt. Teoksessa Pasi Pyöriä (toim.) *Työhyvinvointi ja organisaation menestys*. Helsinki: Gaudeamus, 119–136.

Varila, Juha & Ikonen-Varila, Merja (2002) Ylpeys ja ammattiyylpeys tutkimuksen kohteeksi. Ylpeyden tunteen teoreettinen ja empiirinen tarkastelu. *Kasvatustieteiden tiedekunnan tutkimuksia N:o 82*. Joensuu: Joensuun yliopisto.

Varje, Pekka (2014) "Palvelukseen halutaan": Työpaikkailmoitusten työntekijä. Teoksessa Ari Väänänen & Jussi Turtiainen (toim.) *Suomalainen työntekijä 1945–2013*. Tampere: Vastapaino, 54–83.

Vermeeren, Brenda & van Geest, Daniël (2012) Research note: Professional pride and pressures of rules in the public sector. *Tijdschrift Voor Arbeidsvraagstukken* 28:3, 315–328.

Vikström, Sofia & Johansson, Karin (2018) Professional pride: A qualitative descriptive study of nursing home staff's experiences of how a quality development project influenced their work. *Journal of Clinical Nursing* 28:15/16, 2760–2768.

Väänänen, Ari & Turtiainen, Jussi (2014) Suomalaisen työntekijyyden ja työntekijäidealien historia. Teoksessa Ari Väänänen & Jussi Turtiainen (toim.) *Suomalainen työntekijä 1945–2013*. Tampere: Vastapaino, 18–53.

Väänänen, Ari & Turtiainen, Jussi (2014) Suomalaisen työntekijyyden muutos 1945–2013. Teoksessa Ari Väänänen & Jussi Turtiainen (toim.) Suomalainen työntekijäys 1945–2013. Tampere: Vastapaino, 261–302.

Väänänen, Ari & Turtiainen, Jussi & Toivanen, Minna (2018) Suomalaisen työelämän muutos 1940-luvulta tähän päivään. Teoksessa Torsten Michelsen, Kari Reijula, Leena Ala-Mursula, Kimmo Räsänen & Jukka Uitti (toim.) Työelämän perustietoa. Helsinki: Duodecim, 19–32.

Webster, Matthew J. & Duvall, Jamieson & Gaines, Leslie M. & Smith, Richard H. (2003) The Roles of Praise and Social Comparison Information in the Experience of Pride. *The Journal of Social Psychology* 143:2, 209–232.

Welander, Jonas & Wallin, Juliska & Isaksson, Kerstin (2017) Job Resources to Promote Feelings of Pride in the Organization: The Role of Social Identification. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, 2(1): 7, 1–14.

Williams, Lisa A. & DeSteno, David (2008) Pride and perseverance: The motivational role of pride. *Journal of Personality and Social Psychology* 94:6, 1007–1017.

Williams, Mark & Zhou, Ying & Zou, Min (2020) Mapping Good Work: The Quality of Working Life Across the Occupational Structure. Bristol: Bristol University Press.

Wrede, Sirpa (2018) Ammatit ja toimeentulo globaalissa ajassa. Teoksessa Torsten Michelsen, Kari Reijula, Leena Ala-Mursula, Kimmo Räsänen & Jukka Uitti (toim.) Työelämän perustietoa. Helsinki: Duodecim, 33–45.

Liitteet

Liite 1: Faktorianalyysi

Faktorianalyysi (FA) on sateenvarjokäsite joukolle tilastollisia monimuuttujamenetelmiä, joiden avulla pyritään löytämään muuttujajoukosta piileviä yhteisiä tekijöitä eli faktoreita. Faktorianalyysi perustuu oletukseen siitä, että havaittujen muuttujien yhteistä vaihtelua selittää jokin taustarakente tai tuntematon latentti tekijä. Käytännössä tällaisen piilevän tekijän, eli faktorin, muodostaa joukko muuttujia, jotka korreloivat vahvasti keskenään, mutta jotka korreloivat vain vähän muiden muuttujien kanssa. (Jokivuori & Hietala 2014; Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja 2023a). Faktorianalyysia käytetään monesti päätutkimusmenetelmää tukevana tutkimusmenetelmänä aineiston tiivistämisessä, summamuuttujien muodostamisessa, teorian testaamisessa, mittavirheen vähentämisessä tai mittareiden suunnittelussa.

Faktorianalyysi jakautuu kahteen päätyyppiin: eksploratiiviseen ja konfirmatoriseen faktorianalyysiin. Näistä kahdesta päätyypistä yleisemmästä, eksploratiivisesta eli aineistolähtöisestä faktorianalyysista on kyse silloin, kun muuttujajoukosta etsitään piileviä faktoreita ilman ennakkokäsitystä löydettävien faktoreiden määrästä tai selitysasteesta. Konfirmatorisessa eli teorialähtöisessä faktorianalyysissa taas pyritään todentamaan tai kumoamaan teorian pohjalta muodostettu hypoteesi faktorien lukumäärästä ja niiden rakenteesta. (Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja 2023a.)

Faktorianalyysissa on kaksi vaihetta. Ensiksi faktorit ekstrakoidaan, eli kullekin muuttujalle määritellään faktorilataukset, jotka kertovat, kuinka suuren osan havaitun muuttujan vaihtelusta faktorin avulla voidaan selittää (Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja 2023a.) Ekstrakointitapoja on useita, mutta niistä yleisimmät lienevät pääkomponenttianalyysi (*Principal Components*), joka eroaa muista faktorianalyysimenetelmistä tarkoitukseltaan ja laskentatavaltaan (ks. lisää esim. Metsämuuronen 2008), pääakselifaktorointi (*Principal Axis Factoring*) ja suurimman uskottavuuden menetelmä (*Maximum Likelihood*) (Jokivuori & Hietala 2014, 71). Ekstrakointitapoja on lukuisia muitakin ja ne eroavat kaikki hieman estimointitavoiltaan (ks. Tabachnick & Fidell 2014, 685–688).

Ekstrakoinnin jälkeen faktorit rotatoidaan eli niiden akseleita kierretään niin, että muuttujien lataukset keskittyisivät mahdollisimman hyvin yksittäisiin faktoreihin (Jokivuori & Hietala 2014, 72). Rotaation tarkoituksena ei ole muuttaa tuloksia, vaan yksinkertaistaa niiden tulkintaa. Rotaatiomenetelmät jakautuvat kahteen päätyyppiin: suorakulmarotaatioon ja vinokulmarotaatioon. Vinokulmaiset rotaatiot sallivat faktoreiden välisen korreloinnin, kun taas suorakulmaiset rotaatiot tuottavat sellaisia faktoreita, jotka eivät korreloi keskenään. Suorakulmaisia eli ortogonaalisia rotaatiomenetelmiä ovat muun muassa varimax, quartimax ja equamax, kun taas käytetyimpiä vinokulmaisen rotaation menetelmiä ovat esimerkiksi direct oblim, direct quartim ja promax (Tabachnick & Fidell 2014, 690–692).

Liite 2: Logistinen regressioanalyysi

Logistinen regressioanalyysi eroaa perinteisestä lineaarisesta regressioanalyysistä siinä, ettei logistisessa regressiomallissa oleteta riippumattoman X-muuttujan olevan lineaarisesti yhteydessä riippuvaan Y-muuttujaan, vaan tämä yhteys oletetaan logistiseksi. Tämän vuoksi koordinaatistoon piirrettynä logistinen yhteys muistuttaa lineaarista suoran sijasta pikemminkin s-kirjaimen muotoista s-käyrää, jossa selittävät muuttujat ovat heikommin yhteydessä tapahtuman todennäköisyyteen jakauman ääripäissä. (Kaakinen & Ellonen 2023a.) Lineaarisen yhteyden oletetaankin löytyvän vastemuuttujan ja selittävien muuttujien väliltä vasta, kun selitettävä muuttuja on muunnettu logaritmiksi (Jokivuori & Hietala 2014, 50; Tabachnick & Fidell 2014, 489). Logistinen regressiomallin voidaankin siis sanoa olevan tavallinen regressiomalli, jossa selitettävänä muuttujana on tutkittavan tapahtuman vedon luonnollinen logaritmi (Kaakinen & Ellonen 2023a).

Selittävät muuttujat voidaan lisätä logistiseen regressiomalliin monella tapaa. Yleisesti käytetyssä suorassa valintamallissa (Enter) malliin lisätään heti kaikki selittävät muuttujat, jolloin tutkija valitsee manuaalisesti, mitkä muuttujat lopullinen malli sisältää (Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja 2023b; Tabachnick & Fidell 2014, 500). Tällöin ongelmaksi voi muodostua se, että selittävien muuttujien välille syntyy multikollineaarisuutta (Metsämuuronen 2008, 116). Selittävät muuttujat voivat vain tehdä mallista monimutkaisemman parantamatta sen ennustevoimaa (Nummenmaa ym. 2019, 253.)

Suoran valintamallin ohella on olemassa erilaisia askeltavia (Stepwise) valintamalleja. Selittäviä muuttujia voidaan lisätä malliin ryhminä, jolloin saadaan tarkempaa tietoa kunkin muuttujaryhmän vaikutuksesta mallin selitysvoimaan (Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja 2023b). Etenevässä valinnassa (Forward) aloitetaan mallista, jossa on mukana pelkkä vakiotermi, jonka jälkeen mallia aletaan täydentämään selittäville muuttujilla. Uusien selittävien muuttujien sisällyttäminen lopetetaan, kun mallin selityssaste ei enää parane. Poistavassa valinnassa (Backward) malliin sisällytetään aluksi kaikki selittävät muuttujat, jonka jälkeen mallista poistetaan yksitellen selittäviä muuttujia, kunnes kaikki mallissa olevat muuttujat ovat tilastollisesti merkitseviä. (Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja 2023b; Nummenmaa ym. 2019, 253.) Yhteiskuntatieteissä vähiten muuttujia sisältävä malli ei välttämättä ole teoreettisesti paras malli (Metsämuuronen 2008, 120), jonka vuoksi suoraa valintamallia pidetään yhteiskuntatieteissä monesti suositeltavana. Tällöin mallissa huomioidaan varmasti kaikki teorian kannalta olennaiset selittäjät. Askeltavat menetelmät etenevät täysin aineistolähtöisesti, jolloin selitysvoimaltaan heikot, mutta teoreettiselta merkitykseltään keskeiset muuttujat voivat tippua mallin ulkopuolelle. Askelittain etenevät valintamallit sopivatkin parhaiten sellaisiin tilanteisiin, joissa halutaan tarkastella samanaikaisesti hyvin suurten selittäjäjoukkojen vaikutusta malliin tai teoreettinen ymmärrys tutkittavaan ilmiöön vaikuttavista tekijöistä on puutteellista. (Jokivuori & Hietala 2014, 55; Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja 2023b; Nummenmaa ym. 2019, 254.) Näiden syiden vuoksi myös tämän tutkielman regressiomalli rakennetaan suoralla valintamallilla, jossa malliin lisätään kerralla kaikki selittävät muuttujat.

Mallin sopivuutta aineistoon voidaan tarkastella myös Log likelihood -arvolla. Pienempi arvo kertoo, että kaikki selittävät muuttujat sisältävä malli eroaa tilastollisesti merkitsevästi vakio-termistä (Jokivuori & Hietala 2014, 56; Tabachnick & Fidell 2014, 504). Yksittäisten selittävien muuttujien selitysvoimaa taas testataan logistisessa regressiomallissa Waldin testisuureella. Waldin testisuure saadaan jakamalla regressiokertoimet keskivirheillään ja korottamalla saatu osamäärä toiseen potenssiin. (Jokivuori & Hietala 2014, 58; Tabachnick & Fidell 2014, 505). Jos testisuureen arvo on pienempi kuin .05, on kyseisen selittävän muuttujan selitysvoima hyvä eli se lisää mallin kykyä ennustaa havainnot oikeisiin selitettävän muuttujan luokkiin (Jokivuori & Hietala 2014, 58–59). Waldin testisuuretta on kritisoitu siitä, että se on suurilla regressiokertoimien arvoilla konservatiivinen. Suurilla regressiokertoimien arvoilla

estimoitu keskivirhe kasvaa liian suureksi, jolloin Waldin testisuure saa liian pienen arvon.
(Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja 2023b; Tabachnick & Fidell 2014, 505.)