
Kerttu Valanta, Tiina Saari & Pasi Pyöriä

Työn laatu ja ammattiylpeys suorittavassa työssä

Tiivistelmä

Tutkimme artikkelissamme työn laadun yhteyttä ammattiylpeyteen suorittavan työn kontekstissa. Työn laatua on tutkittu viime vuosina laajasti, mutta sen yhteyttä ammattiylpeyteen ei tunneta, etenkin suorittavassa työssä. Aihetta on kuitenkin tärkeää tutkia, koska kokemuksen ammattiylpeydestä tiedetään olevan tärkeä voimavara niin työntekijöille kuin työyhteisöillekin. Aineistona käytämme kyselyä (n = 1 242), jossa vastaajina ovat teollisuuden ja palvelualojen järjestäytyneet työntekijät. Tutkimusmenetelminä ovat kuvailevat menetelmät sekä logistinen regressioanalyysi. Tulosten mukaan työn laatu tutkituilla suorittavan työn aloilla koettiin kohtalaisen hyväksi. Työn laadun osa-alueista kehittämis- ja vaikuttamismahdollisuudet sekä osallistumismahdollisuudet työssä olivat vahvimmin yhteydessä kokemukseen ammattiylpeydestä. Tyytyväisyys työpaikan sosiaaliseen ympäristöön sekä esimiehen osoittama luottamus ja antama kiitos olivat myös yhteydessä ammattiylpeyden kokemukseen.

Avainsanat: työn laatu, ammattiylpeys, suorittava työ, työolot

Johdanto

Työn laatu on työelämän tutkimuksen ja kehittämisen keskiössä. Sen lisäksi että hyvä työn laatu on tärkeää työntekijöiden ja työyhteisöjen hyvinvoinnille (Hvid & Falkum 2019), sillä on havaittu olevan myönteisiä työmarkkinavaikutuksia. Korkean työn laadun tiedetään olevan esimerkiksi vahvassa positiivisessa yhteydessä hyvään työllisyyskehitykseen (Piasna 2023). Tässä artikkelissa tarkastelemme aiemmassa tutkimuksessa vähemmälle huomiolle jäänyttä kysymystä työn laadun yhteydestä ammattiyhdistyksen kokemukseen suorittavan työn kontekstissa. Pohdimme, onko stereotyyppisesti raskaana ja huonosti palkattuna pidetyssä suorittavassa työssä eri toimialoilla mahdollista kokea korkeaa työn laatua ja olla ylpeä omasta ammatista.

Työn laatu on ajankohtainen julkisen, poliittisen ja tieteellisen keskustelun aihe, mutta keskustelun juuret ovat pitkät. 1960-luvulta alkaen kyseinen termi on yhdistänyt tutkijoita, työnantajia, ammattiliittoja ja työntekijöitä pyrkimyksissä sovittaa yhteen eri työmarkkinaosapuolten näkemyksiä (Sippola 2011; ks. myös Anttila ym. 2010). Työn laatua on viime vuosikymmeninä tutkittu paljon laajoilla surveyaineistoilla (Gallie 2007; Green 2006; Muñoz de Bustillo ym. 2011; Mustosmäki 2017; Ojala ym. 2018; Piasna 2023). Samalla tutkijat ovat kehittäneet teoreettisesti perusteltuja empirisiä työkaluja ilmiön jäsentämiseksi. Euroopan elin- ja työolosuhteiden kehittämissäatiö Eurofoundin (2017; 2021) toteuttamien työolotutkimusten sarja (EWCS) on tästä yksi tärkeimmistä esimerkeistä. Sen tarkoituksena on tuottaa tietoa työn laadun kansallisista erityispiirteistä Euroopassa ja osoittaa konkreettisia työolojen kehittämistarpeita. Suomessa Tilastokeskuksen työolotutkimus (Sutela ym. 2024) on EWCS:n kaltainen kyselytutkimusten aikasarja, jota on hyödynnetty työn laadun tarkasteluissa (esim. Immonen & Sutela 2020a; 2020b).

Eurofoundin lisäksi työn laadun tutkimus ja kehittäminen on ollut monien kansainvälisten järjestöjen, kuten Taloudellisen yhteistyön ja kehityksen järjestö OECD:n, YK:n alaisen Euroopan talouskomissio UNECE:n ja Kansainvälisen työjärjestö ILO:n agendalla. Suomessa vuonna 2020 käynnistynyt TYÖ2030-ohjelma on esimerkki laaja-alaisesta työn laadun kehittämiseen pyrkivästä toimenpideohjelmasta, jossa on mukana useita ministeriöitä, tutkimuslaitoksia, kaikki työmarkkinakeskusjärjestöt sekä suuri joukko muita keskeisiä työelämätoimijoita (Valtakari ym. 2023).

Vaikka työelämän tutkijat ja kehittäjät eivät edelleenkään ole täysin yksimielisiä siitä, miten työn laatu tulisi määritellä ja miten sitä voisi parhaiten mitata, erilaisissa työn laadun jäsenyksissä on merkittäviä yhtäläisyyksiä (Burchell ym. 2014; Findlay ym. 2013; Green 2021). Työn laadulle sukua on etenkin ILO:n kehittelemä ajatus hyvästä työstä (*decent work*), joka on työn laatua laajempi yleiskäsite. Sillä tarkoitetaan tuottavaa työtä, joka kunnioittaa työntekijöitä yhdenvertaisesti ja tasa-arvoisesti.

Francis Greenin (2021) mukaan ilmauksessa ”työn ja työllisyyden laatu” (*quality of work and employment*) yhdistyvät käsitteet hyvä työ ja työn laatu (*job quality*). Näillä käsitteillä kuvataan työntekijöiden tarpeet huomioon ottavia työoloja osana työpaikkojen, työmarkkinoiden ja yhteiskunnallisten instituutioiden muodostamaa kokonaisuutta. Tässä artikkelissa rajaudumme kapeampaan näkökulmaan. Työn laatu -käsitteellä viittaamme työhön, joka tarjoaa paitsi jatkuvuutta ja oikeudenmukaisen palkan myös autonomiaa, kehittymismahdollisuuksia ja työyhteisön sosiaalista tukea.

Ammattiylpeys viittaa oman työn ja ammatin herättämiin myönteisiin tunteisiin tai asenteeseen, joka pohjautuu työntekijän pieniin tai isoihin saavutuksiin työssään (Kraemer ym. 2017, 153). Aiemman tutkimuksen perusteella ammattiylpeyden tunteen tiedetään vaikuttavan myönteisesti tunnetta kokevan työntekijän työssä suoriutumiseen (Katzenbach 2003) ja työtyytyväisyyteen (Kraemer ym. 2017). Suomessa ammattiylpeyttä on toistaiseksi tutkittu vain vähän (ks. esim. Aho 2019; Koivunen ym. 2023; Kortteinen 1992; Saari ym. 2021b), mutta aihe on herättänyt viime vuosina kasvavaa kansainvälistä kiinnostusta (ks. esim. Bondjers ym. 2023; Borst & Lako 2017; Le ym. 2023; Welander ym. 2017).

Ammattiylpeyden ja työn laadun väliset yhteydet ovat toistaiseksi jääneet vähemmälle tutkimushuomiolle. Huonojen työolojen on tunnistettu heikentävän työntekijän mahdollisuuksia kokea ammattiylpeyttä, ja esimerkiksi hyvän johtamisen (Welander ym. 2017) ja työntekijän vaikutusmahdollisuuksien (Kraemer ym. 2017) on tunnistettu tukevan ammattiylpeyden kokemusta. Käsitteemme mukaan ammattiylpeyden ja työolotekijöiden yhteyksiä ei kuitenkaan ole tutkittu aiemmin systemaattisesti työn laadun viitekehityksessä.

Tämän artikkelin näkökulmaa motivoi lisäksi se, että viimeaikaisessa työelämän tutkimuksessa suorittavan työn tekijät ovat jääneet melko vähälle huomiolle (Haapakorpi 2023), vaikka he edustavat edelleen lähes 30 prosenttia koko suomalaisesta

palkansaajaväestöstä (Sutela ym. 2024, 25). Tiedossamme ei myöskään ole aiempia tutkimuksia, joissa olisi tarkasteltu ammattiylpeyttä suorittavassa työssä työn laadun viitekehyksessä. Kysymys on kuitenkin tärkeä, koska kokemuksen ammattiylpeydestä tiedetään olevan tärkeä voimavara niin työntekijöille kuin työyhteisöillekin (Lu & Roto 2016; Welanders ym. 2017). Koska suorittava työ on usein ruumiillisesti rasittavaa ja vaikuttamismahdollisuudet ovat kapeat, on erityisen tärkeää tutkia työn laadun yhteyttä ammattiylpeyteen juuri suorittavassa työssä.

Keskityimme analyysissämme suorittavaan työhön teollisuudessa ja kiinteistöpalveluissa tukeutuen näitä aloja edustavaan vuonna 2020 keräämäämme kyselyaineistoon. Suorittavalla työllä viittaamme työntekijätason fyysiseen työhön, joka erottuu alemman ja ylemmän tason toimihenkilötyöstä. Tällaista suorittavaa työtä tekevät tutkimillamme toimialoilla esimerkiksi konepaja- ja valimotyöntekijät, prosessityöntekijät, teollisuustuotteiden kokoonpanijat, siivoajat ja muut puhdistustyöntekijät sekä kiinteistöhoitajat.

Hypoteesimme on, että hyvä työn laatu on yhteydessä kokemukseen ammattiylpeydestä. Hyvä työn laatu muodostaa suotuisan ympäristön, jossa työntekijä voi kokea ylpeyttä osaamisestaan, työnsä tuloksista ja työssä pärjäämisestään.

Artikkelimme etenee seuraavasti: Ensiksi esittelemme tutkimuksemme teoreettisen taustan, kuvailemme hyödyntämämme työn laadun viitekehysten ja määrittelemme, mitä tarkoitamme, kun puhumme ammattiylpeydestä. Tämän jälkeen esittelemme tutkimusaineistomme ja käyttämämme tutkimusmenetelmät. Seuraavaksi esitämme kuvaileviin menetelmiin ja logistiseen regressioanalyysiin perustuvat tuloksemme. Lopuksi pohdimme havaintojamme suhteessa aiempaan tutkimuskirjallisuuteen.

Työn laatu ja ammattiylpeys tutkimuskohteina

Työn laatu ja sen osa-alueet

Työn laadun teoretisoinneista tukeudumme aineistomme rajojen puitteissa Eurofoundin (2017; 2021) viitekehukseen. Eurofound on kehittänyt pitkään työn laadun viitekehystä yhteistyössä johtavien eurooppalaisten työmarkkinatutkijoiden kanssa (esim. Green & Mostafa 2012; Muñoz de Bustillo ym. 2011). Viitekehysten seitsemän

osa-aluetta, joihin sisältyy useita eri mittareita, ovat taidot ja autonomia, uranäkymät (*prospects*), työpaikan sosiaalinen ympäristö, fyysinen työympäristö, työajan laatu, työn intensiteetti ja ansiot.

Työn laadun teoretisointeja yhdistävänä tekijänä on ollut työntekijän taitojen ja autonomian sekä kehittymismahdollisuuksien merkityksen korostaminen (Virmasalo ym. 2011, 5), mikä koskee myös Eurofoundin (2017, 37) viitekehystä. Taidoilla tarkoitetaan työntekijän opinnoissa ja työssä kartuttamaa osaamista sekä kykyä soveltaa opittuja asioita monipuolisesti. Autonomialla puolestaan tarkoitetaan työntekijän mahdollisuutta vaikuttaa työnsä järjestämiseen ja osallistua työtään koskevaan päätöksentekoon. Autonomia ja taidot liittyvät tiiviisti toisiinsa; korkeampi osaaminen on usein, joskaan ei aina, yhteydessä suurempaan päätösvaltaan työpaikalla. Jotta työntekijä voi tehdä työhönsä liittyviä päätöksiä ja kantaa vastuuta, tulee hänellä olla tähän riittävät taidot (Green 2006, 40, 94; Mustosmäki 2017, 40–41; Oinas ym. 2012, 139).

Eurofoundin työn laadun viitekehyksessä korostetaan myös uranäkymiä. Suomessa tätä viitekehystä hyödyntäneessä tutkimuksessa (Ojala ym. 2015) on esimerkiksi havaittu, että työsuhteen muoto on yhteydessä työuran vakauteen. Niin sanottua epätyypillistä työtä tekevistä etenkin määräaikaisilla palkansaajilla työura voi jäädä lyhyemmäksi ja katkonaisemmaksi kuin pysyvissä työsuhteissa; määräaikaisilla palkansaajilla on keskimääräistä vähemmän mahdollisuuksia vaikuttaa työnsä sisältöön ja osallistua työnantajan kustantamaan koulutukseen, mikä voi heijastua kielteisesti tulevaan urakehitykseen (Ojala ym. 2015). Kyselyaineistollamme emme valitettavasti tavoita urakehityksen näkymiä, mutta voimme ottaa analyysissämme huomioon työsuhteen muodon.

Edellä kuvattujen työn laadun piirteiden lisäksi Eurofoundin viitekehyksessä on mukana työpaikan sosiaalinen ympäristö. Työpaikan sosiaaliset suhteet ovat tärkeitä niin työntekijöiden itsensä kuin työpaikankin kannalta. Työpaikan hyvä ilmapiiri ja tukea tarjoava sosiaalinen ympäristö tarjoavat työntekijälle työkaluja esimerkiksi uuden oppimiseen, palautteen saamiseen ja antamiseen, verkostoitumiseen ja ammatillisen identiteetin rakentamiseen. Organisaatiotasolla rakentavat sosiaaliset suhteet edistävät muun muassa hiljaisen tiedon jakamista sekä 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 laadun teoretisoinneissa on tyypillisesti otettu huomioon työn intensiteetti. Eurofoundin jäsennyksessä tämä on jaettu työtahtiin, työn määrällisiin vaatimuksiin sekä emotionaalisiin vaatimuksiin, joita kaikkia emme valitettavasti tutkimusaineistollamme tavoita. Pystymme kuitenkin ottamaan huomioon työn henkisen rasittavuuden, jonka tiedetään haittaavan jopa joka toista suomalaispalkansaajaa. Tilastokeskuksen vuoden 2023 työolotutkimuksen mukaan kaikista palkansaajista puolet (49 %) piti työtään henkisesti erittäin tai melko raskaana (Sutela ym. 2024, 119).

Viimeisenä Eurofoundin työn laadun viitekehyksen ulottuvuutena on ansiot. Olennaista ei ole vain henkilökohtaisen palkan suuruus vaan myös sen suhde oman alan ja työpaikan palkkatasoon. Jotta palkka tyydyttää, tulee se kokea oikeudenmukaiseksi suhteessa omaan työpanokseen ja yleiseen palkkatasoon. Se, mikä koetaan oikeudenmukaiseksi, määrittyy suhteessa työntekijän aiempiin kokemuksiin ja yhteiskunnallisiin normeihin. (Green 2006, 111–112.) Kysymys palkan oikeudenmukaisuudesta on enemmän kuin pelkkä työtyytyväisyyden komponentti. Elämäntyytyväisyyden on havaittu olevan korkeampaa maissa, joissa palkat jakautuvat suhteellisesti tasaisemmin (Cazes ym. 2015, 16).

Suomessa työn laatu suorittavissa töissä on viime vuosina hieman parantunut monilla osa-alueilla (Näätänen 2022, 8–9). Toimialojen välillä on kuitenkin eroja työn laadussa. Yksityisen palvelualan työntekijöistä 32 prosenttia kokee työn laadun hyväksi tai melko hyväksi, kun julkisella palvelualalla vastaava osuus on 31, teollisuudessa 30 ja kuljetusalalla 24 prosenttia (Näätänen 2022, 11). Työn laadun on havaittu olevan melko vakaata suorittavan työn aloilla, eikä koronapandemiakaan aiheuttanut siihen suuria heilahteluja esimerkiksi yksityisillä palvelualoilla (Ojala & Pyöriä 2023; Saari ym. 2024).

Ammattiylpeys

Ammattiylpeys ei ole laajalti tutkittu aihe, vaikka kiinnostus sitä kohtaan onkin lisääntynyt viime vuosina (Borst & Lako 2017; Koivunen ym. 2023; Magee 2015; Saari ym. 2021b; Welander ym. 2017). Kuten työn laadun määrittely, ammattiylpeydenkään määrittely ei ole yksiselitteistä. Määritelmässä keskeistä on oman työn ja ammatin herättämä myönteinen tunne tai asenne, joka pohjautuu työntekijän saavutuksiin työssään (Kraemer ym. 2017, 153). Saavutukset ovat joko arkipäiväisiä tai sellaisia,

jotka ylittävät odotukset tai jotka ovat seurauksia omasta osaamisesta tai ponnistelusta. Lisäksi nämä saavutukset voivat johtaa itsetunnon paranemiseen, ilon ja innostuksen tunteisiin sekä lisääntyneeseen tunteeseen oman työn mielekkyydestä (Kraemer ym. 2017, 153).

Ammattiylpeys siis liittyy työntekijän saavutuksiin työssään. Saavutuksia, joista ylpeyttä koetaan, voivat olla esimerkiksi hyvin hallussa oleva ammattitaito sekä uuden oppiminen ja omien taitojen kehittäminen työssä (Aho 2019, 172; Saari ym. 2021b; Sneltvedt & Bondas 2016, 562). Ylpeys voi kiinnittyä myös työn lopputuloksiin (Katzenbach 2003, 34; Torlina 2011, 29), mikä voi tarkoittaa esimerkiksi laadukasta tuotetta (Aho 2019, 172) tai siivoojien kohdalla tahratonta työkohtetta (Käyhkö 2006, 135; Saari ym. 2021b). Ammattiylpeyden taustalla voi olla tunne siitä, että selviytyy työstä, johon kaikki eivät pysty, kuten kiireisestä ja raskaasta työstä rankoissa olosuhteissa (Aho 2019, 148; Kortteinen 1992, 43; Saari ym. 2021b; Torlina 2011, 14–15). Amatistaan ylpeä myös arvostaa työnantajaansa ja kertoo mielellään muille positiivisia asioita työstään ja työpaikastaan (Saari ym. 2021b).

Ajoneuvo- ja muoviteollisuuden sekä kiinteistöpalvelualan työntekijöitä käsitelleessä tutkimuksessa (Saari ym. 2021b) ammattiylpeyden aiheet jaoteltiin kolmeen ryhmään: onnistuminen, auttaminen ja selviytyminen. Onnistuminen liittyi teollisuudessa työn sujuvuuteen ja valmiiden tuotteiden laatuun, kiinteistöpalveluissa työn jäljen näkemiseen. Teollisuudessa korostui myös ylpeys oman työn osuudesta osana laajempaa tuotantoprosessia (emt. 244). Auttaminen puolestaan liittyi tilojen ja tuotteiden käyttäjien auttamiseen, muiden työntekijöiden ja oman organisaation auttamiseen sekä yhteiskunnan ”käynnissä pitämiseen” oman työn kautta (emt. 244–246). Selviytymisellä viitattiin raskaaseen fyysiseen työhön pystymiseen ja siinä selviytymiseen, matalasta arvostuksesta ja palkkatasosta huolimatta (emt. 244–248). Ajoneuvoteollisuuden työntekijöiden ylpeyden kokemuksia käsitelleessä tutkimuksessa (Koivunen ym. 2023) havaittiin olevan myös työntekijöitä, jotka eivät koe ammattiylpeyttä vaan jopa häpeää työstään. Näiden kokemusten taustalla olivat esimerkiksi huonontuneet työolot (emt.).

Suorittavan työn yhteiskunnallinen arvostus ei ole kovin korkealla, mutta siitä huolimatta suorittavan työn tekijät voivat itse arvostaa työtään, kokea sen mielekkääksi ja tuntea ylpeyttä amatistaan (esim. Lips-Wiersma ym. 2016; Magee 2015; Saari ym. 2021b; Torlina 2011). Aiemmassa tutkimuksessa (Lu & Roto 2016) on havaittu työn merkityksellisyyden yhteys ammattiylpeyteen. Työn merkityksellisyyden

kokemus on henkilökohtaista, eikä se välttämättä riipu ammattiasemasta tai työn yhteiskunnallisesta arvostuksesta. Kaikenlainen työ voidaan kokea merkitykselliseksi ja ylpeyden aiheeksi. Tämä kuitenkin edellyttää säällisiä työoloja.

Ammattiylpeyden ja työn laadun yhteydet

Vaikka työn laadun viitekehystä ei ole aiemmin käytetty ammattiylpeyden ja työolotekijöiden yhteyksiä tutkittaessa, tiedetään huonojen työolojen voivan heikentää mahdollisuutta tuntea ylpeyttä ammattistaan (Welander ym. 2017). Aiemmassa tutkimuksessa ei havaittu yhteyttä työsuhteen muodon ja ammattiylpeyden välillä (Borst & Lako 2017).

Aiemmassa laadullisessa tutkimuksessa työstä saatava palkka on tunnistettu monelle keskeiseksi ammattiylpeyden lähteeksi (Koivunen ym. 2023). Kvantitatiivisista tutkimuksista toisissa palkan suuruuden on havaittu vaikuttavan myönteisesti ammattiylpeyden tunteeseen (Borst & Lako 2017), kun taas toisissa tällainen yhteys on jäänyt ilman tilastollista merkitsevyyttä (Magee 2015).

Työssä tarvittavien taitojen sekä autonomian ja ammattiylpeyden välisistä yhteyksistä on jonkin verran tutkimustietoa. Laadullisessa tutkimuksessa uuden oppiminen ja omien taitojen kehittäminen on tunnistettu olennaisiksi ammattiylpeyden tunteen lähteiksi (Koivunen ym. 2023; Saari ym. 2021b). Samoin autonomian tunteen on tunnistettu parantavan mahdollisuuksia tuntea ammattiylpeyttä useissa tutkimuksissa (Kraemer & Gouthier 2014; Magee 2015; Welander ym. 2017).

Myös työpaikan sosiaalisen ympäristön vaikutuksia ammattiylpeyden kokemiseen on tutkittu jonkin verran. Ammattiylpeyden näkökulmasta merkitystä vaikuttaisi olevan niin työkavereiden tuella kuin johtamisen laadulla (Borst & Lako 2017; Kraemer ym. 2017; Magee 2015; Welander ym. 2017).

Aiempi tutkimustieto työn rasittavuuden ja ammattiylpeyden yhteyksistä on ristiriitaista. Kvantitatiivisissa tutkimuksissa tunnetyön ja tunteiden sääntelyyn liittyvien vaatimusten on havaittu selittävän vähäisempää ammattiylpeyden tunnetta (Jin & Guy 2009; Lee 2016). Aiemmassa laadullisessa tutkimuksessa vaativat työolot ja raskaasta työstä selviytyminen on taas monesti yhdistetty ammattiylpeyden kokemukseen (Aho 2019; Kortteinen 1992; Saari ym. 2021b; Torlina 2011).

Tutkimusasetelma

Aineisto

Tutkimusaineistona käytämme ennen koronapandemiaa tammikuussa 2020 Duunarit-hankkeessa (Saari ym. 2021a) kerättyä verkkokyselyä, johon vastanneet olivat joko Palvelualojen ammattiliitto PAMin tai Teollisuusliiton jäseniä. PAMin aloista kysely kohdennettiin kiinteistöpalvelualalla eli esimerkiksi puhdistus- ja siivoustehtävissä, kiinteistöhoitotehtävissä sekä teknisissä palvelutehtävissä toimiville jäsenille. Teollisuusliitossa kysely kohdennettiin ajoneuvoteollisuudessa sekä kumi- ja muoviteollisuudessa työskenteleville jäsenille.

Kaikki vastaajat olivat vastaushetkellä ammattiliiton jäseniä, palkansaajia ja töissä yksityisellä sektorilla. Aineisto ei siten edusta esimerkiksi kiinteistöhuoltoalan yrittäjiä tai kuntien palkkalistoilla olevia laitoshuoltajia. Kaikki yksityisellä sektorilla työskentelevät palkansaajatkaan eivät ole alansa ammattiliiton jäseniä. PAMin oman arvion mukaan jopa 45 prosenttia siivous- ja kiinteistöalan työntekijöistä ei ole PAMin jäseniä (PAM 2025). Edunvalvonnan piirissä olevien teollisuuden palkansaajien järjestäytymisasteen on arvioitu olleen reilut 63 prosenttia vuonna 2021. Aineistossamme voivatkin olla aliedustettuina jotkin heikoimmassa työmarkkina-asemassa olevat palkansaajaryhmät, kuten nuoret ja maahan muuttaneet, joiden tiedetään olevan keskimääräistä harvemmin ammattiliiton jäseniä. (Ahtiainen 2023.)

Verkkokyselyyn vastasi 1 242 henkilöä. PAMin kautta tavoitettiin 580 vastaajaa ja Teollisuusliiton kautta 662 vastaajaa, joista 217 työskenteli ajoneuvoteollisuudessa ja 445 kumi- ja muoviteollisuudessa. Vastausprosentit jäivät yhdestä muistutusviestistä huolimatta molemmilla toimialoilla noin kymmeneen prosenttiin. Vaikka vastausprosentit jäivät melko mataliksi, ovat ne tyypillisiä ammattiliittojen kautta lähetetyille tutkimuskyselyille. Matalat vastausprosentit voivat kertoa siitä, että kyselyyn ovat vastanneet lähinnä ne, joita kyselyn aihe kiinnosti tai jotka ovat muuten aktiivisia oman ammattiliittonsa toiminnassa. Tuloksia ei siten voi välttämättä yleistää koskemaan koko suorittavan työn tekijöiden ryhmää, mutta tällä aineistolla on mahdollista luoda esimerkinomainen kuvaus näiden alojen työntekijöiden käsityksistä työn laadusta ja ammattiympäryksestä.

Teollisuusliiton jäsenistöstä 81 prosenttia on miehiä (Anttila 2024), ja PAMin jäsenistöstä 74 prosenttia on naisia (PAM 2025). Tämän tutkimuksen aineistossa naiset ovat Teollisuusliiton vastaajissa hieman yliedustettuina, koska vastaajista 30 prosenttia oli naisia. PAMin vastaajissa naiset puolestaan ovat hieman aliedustettuina, koska PAMin jäsenistöön kuuluneista vastaajista vain 64 prosenttia oli naisia.

Kyselyn vastaajille on kerrottu aineiston käyttötarkoituksesta, ja heillä on ollut mahdollisuus tutustua hankkeen tietosuojailmoitukseen. Kyselyaineistoa on säilytetty ja käsitelty tutkimuseettisten periaatteiden mukaisesti.

Menetelmät

Tilastolliset analyysit toteutimme IBM SPSS Statistics 29 -ohjelmalla. Aluksi tarkastelimme vastaajajoukkoa suorilla jakaumilla. Tämän jälkeen tarkastelimme logistisella regressioanalyysillä työn laadun ja ammattiylpeyden yhteyksiä.

Valitsimme menetelmäksi logistisen regressioanalyysin, sillä sen avulla voidaan tutkia samanaikaisesti monen selittävän muuttujan yhteyttä selitettävään, dikotomiseen vastemuuttujaan. Menetelmä on myös verraten joustava selittävien muuttujien ominaisuuksia kohtaan; selittävät muuttujat voivat olla mitta-asteikoltaan niin luokittelu-, järjestys-, intervalli- kuin suhdeasteikollisia, eikä muuttujien tarvitse täyttää vaatimuksia normaalijakautuneisuudesta ja homoskedastisuudesta, kuten lineaarisessa regressioanalyysissä.

Logistinen regressioanalyysi pyrkii ennustamaan, millä todennäköisyydellä tarkasteltava väite pätee ja tutkittu ilmiö – eli tässä tapauksessa ammattiylpeyden kokemus – toteutuu. Logistinen regressioanalyysi antaa myös tietoa siitä, mitkä yksittäisistä selittäjistä ovat selitysvoimaltaan vahvimpia, eli mitkä malliin sisällytetyt selittävät muuttujat ennustavat vastemuuttujassa tapahtuvaa muutosta parhaiten. (Tabachnick & Fidell 2014, 483–484.)

Analyysi perustuu vetoihin (odds) ja vetosuhteisiin (odds ratio eli OR). Veto lasketaan suhteuttamalla jonkin ilmiön toteutumisen todennäköisyys siihen todennäköisyyteen, että ilmiö ei tapahdu. Vetosuhde taas lasketaan jakamalla jonkin saman muuttujan luokkien vedot toisillaan. Vetosuhde kertoo tällöin, kuinka tutkitun ilmiön toteutumisen todennäköisyydet eroavat toisistaan ja miten ilmiön toteutumisen veto muuttuu, kun selittäjien arvot vaihtelevat. (Rita ym. 2008, 75.) Vetosuh-

teen arvot vaihtelevat äärettömän pienien ja äärettömän suurien arvojen välillä. Yhtä suuremmat vetosuhteet kertovat siitä, että ilmiön toteutumisen veto kasvaa, kun selitettävän muuttujan arvo kasvaa yhdellä yksiköllä. Käänteisesti yhtä pienemmät vetosuhteet kuvaavat siitä, että ilmiön toteutumisen veto pienenee, kun selittävän muuttujan arvo kasvaa yhdellä.

Logistisen regressiomallin rakensimme suoralla valintamallilla, eli lisäsimme malliin kerralla kaikki selittävät muuttujat sekä kontrollimuuttujat. Kaikki regressiomallin edellytykset täytyivät hyvin.

Muuttujat

Logistisen regressiomallin vastemuuttujana käyttämämme ammattiylpeysmuuttujan muodostimme summamuuttujana. Kyselyyn ammattiylpeyttä koskevat kysymykset muodostettiin kirjallisuuden pohjalta (esim. Borst & Lako 2017; Gouthier & Rhein 2011). Ammattiylpeyden operationalisoinnit vaihtelevat jonkin verran tutkimuskohtaisesti. Päädyimme mittaamaan ammattiylpeyttä keskiarvosummamuuttujalla, jossa yhdistyvät työhön, ammattiin ja työnantajaan kohdistuva ylpeys. Ammattiylpeysmuuttuja muodostettiin viidestä muuttujasta, joiden väittämät olivat seuraavat: ”Olen ylpeä työstäni”, ”Olen ylpeä kertoessani muille ammattistani”, ”Olen ylpeä kertoessani muille, mikä on työnantajani”, ”Olen ylpeä siitä, että työskentelen juuri tämän työnantajan palveluksessa” ja ”Olen ylpeä siitä, että teen osani työnantajani menestymisen hyväksi”. Kaikki alkuperäiset muuttujat olivat samansuuntaisia, 5-luokkaisia, Likert-asteikollisia kysymyksiä. Muuttujista muodostettiin keskiarvosummamuuttuja (Cronbachin alfa = 0,89). Keskiarvosummamuuttujaan sallittiin yksi puuttuva havainto eli vastaaja sai jättää vastaamatta yhteen summamuuttujan viidestä alkuperäisestä muuttujasta. Lopuksi ammattiylpeysmuuttuja vielä dikotomisoitiin niin, että ammattiylpeyttä kokevat yhdistettiin yhdeksi luokaksi ja ammattiylpeyttä kokemattomat toiseksi luokaksi. Ei samaa eikä eri mieltä -vaihtoehdon valinneet sijoitettiin ammattiylpeyttä kokemattomien luokkaan.

Tutkimme Eurofoundin (2017; 2021) viitekehystä soveltaen, mitkä työn laadun ulottuvuudet ovat yhteydessä kokemukseen ammattiylpeydestä. Tutkimusaineistona käytetyssä kyselyssä ei kuitenkaan ole fyysisten työympäristötekijöiden tai työajan laadun mittaamiseen sopivia muuttujia, joten näiden osa-alueiden tarkastelu jää pois.

Kaikki analyysissa käytetyt muuttujat ja niiden alkuperäiset kysymystekstit ja vastausvaihtoehdot on kuvattu taulukossa 1. Huomioimme analyysissamme Eurofoundin viitekehysten työsuhteen muoto -ulottuvuuden sisällyttämällä analyysiimme työsuhteen määräaikaisuutta ja osa-aikaisuutta mittaavat muuttujat. Ansiot-ulottuvuuden operationalisoimme mittaamalla palkan koettua oikeudenmukaisuutta. Koska valtaosa (76 %) vastaajista piti palkkaansa matalampana kuin sen pitäisi olla, uudelleenluokittelimme alkuperäisen muuttujan kolmeportaiseksi yhdistämällä aineistomäärältään pienet palkkaansa korkeana pitävien ja palkkaansa suunnilleen oikean suuruisena pitävien luokat yhdeksi luokaksi.

Taidot ja autonomia -ulottuvuutta tarkastelimme kolmella muuttujalla, joista ensimmäinen mittasi työntekijän kehittymismahdollisuuksia, toinen vaikuttamismahdollisuuksia ja kolmas osallistumismahdollisuuksia työssä. Vaikuttamismahdollisuuksia mittasimme keskiarvosummamuuttujalla (Cronbachin alfa = 0,86), johon sallimme yhden puuttuvan havainnon. Muuttuja muodostettiin kuudesta muuttujasta, jotka mittasivat työntekijän mahdollisuuksia vaikuttaa työtehtäviinsä, työn järjestykseen, työtahtiinsa, työnjakoon työntekijöiden kesken, työaikojensa ajoittumiseen ja työmääräänsä.

Työpaikan sosiaalisen ympäristön huomioimme kahdella muuttujalla, joista toinen mittasi työntekijän tyytyväisyyttä työpaikkansa sosiaalisiin suhteisiin ja toinen johtamisen laatua. Johtamisen laatua mittaavan keskiarvosummamuuttujan (Cronbachin alfa = 0,75) rakensimme kahdesta muuttujasta, jotka mittasivat koettua esimiehen luottamusta ja esimiehen antamaa kiitosta hyvistä työsuorituksista.

Sisällytimme analyysiimme myös työn intensiteetin tarkasteluun soveltuvan, työn henkistä rasittavuutta mittaavan muuttujan. Lisäksi kontrolloimme analyysimallissamme sukupuolen, iän, koulutustason (perus-, keski- / korkea-aste) ja toimialan (teollisuus / kiinteistöpalvelut). Näiden taustatekijöiden tiedetään eriyttävän työn laatua (Immonen & Sutela 2020a; 2020b; Ojala ym. 2015).

Taulukko 1. Analyysissa huomioitujen Eurofoundin viitekehysten mukaiset työn laadun ulottuvuudet ja niiden operationalisointi

	Kysymysteksti ja alkuperäiset vastausvaihtoehdot	Vastausasteikko
Työsuhteen muoto	Määräaikaisuus 1=Olen toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa, joka on kokoaikainen 2=...osa-aikainen, 3=Olen määräaikaisessa työsuhteessa, joka on kokoaikainen 4=...osa-aikainen, 5=Olen työsuhteessa, mutta en työssä juuri nyt, 6=En ole työsuhteessa mutta en myöskään eläkkeellä 7=Muu tilanne. Ole hyvä ja kuvaa mikä:	0=Ei 1=Kyllä
	Osa-aikaisuus 1=Olen toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa, joka on kokoaikainen 2=...osa-aikainen 3=Olen määräaikaisessa työsuhteessa, joka on kokoaikainen, 4=...osa-aikainen, 5=Olen työsuhteessa, mutta en työssä juuri nyt 6=En ole työsuhteessa mutta en myöskään eläkkeellä 7=Muu tilanne. Ole hyvä ja kuvaa mikä:	0=Ei 1=Kyllä
Ansiot	Palkan oikeudenmukaisuus <i>Onko saamasi palkka mielestäsi oikeudenmukainen, jos vertaat sitä muissa ammateissa maksettuihin palkkoihin? Palkkani on...</i> 1=selvästi korkeampi kuin pitäisi olla, 2=jonkin verran korkeampi kuin pitäisi olla, 3=suunnilleen oikean suuruinen, 4=jonkin verran matalampi kuin pitäisi olla, 5=selvästi matalampi kuin pitäisi olla, 6=En osaa sanoa	1=Selvästi matalampi kuin pitäisi, 2=Jonkin verran matalampi kuin pitäisi, 3=Suunnilleen oikean suuruinen tai korkeampi
	Kehittymismahdollisuudet <i>Kun ajattelet työsi eri osatekijöitä, kuinka tyytyväinen olet seuraaviin asioihin: kehittymismahdollisuuksiisi työssä?</i> 1=Erittäin tyytyväinen, 2=Melko tyytyväinen, 3=Vaikea sanoa, 4=Melko tyytymätön, 5=Erittäin tyytymätön, 6=En osaa sanoa	1=Tyytymätön 2=Vaikea sanoa 3=Tyytyväinen
Taidot ja autonomia	Vaikuttamismahdollisuudet <i>Kuinka paljon voit vaikuttaa seuraaviin asioihin: a) siihen, mitä työtehtäviäsi kuuluu, b) siihen, missä järjestyksessä teet työsi, c) työtahtiasi, d) siihen, miten työt jaetaan työntekijöiden kesken, e) työaikojesi ajoittumiseen ja f) työmääräsi?</i> 1=Paljon, 2=Melko paljon, 3=Jonkin verran, 4=Ei lainkaan, 5=En osaa sanoa	1=Ei lainkaan 2=Jonkin verran 3=Paljon
	Osallistumismahdollisuudet <i>Kun ajattelet työsi eri osatekijöitä, kuinka tyytyväinen olet seuraaviin asioihin: Mahdollisuuksiisi vaikuttaa työyhteisösi toimintaan?</i> 1=Erittäin tyytyväinen, 2=Melko tyytyväinen, 3=Vaikea sanoa, 4=Melko tyytymätön, 5=Erittäin tyytymätön, 6=En osaa sanoa	1=Tyytymätön 2=Vaikea sanoa 3=Tyytyväinen
	Tytyväisyys työpaikan sosiaalisiin suhteisiin <i>Kun ajattelet työsi eri osatekijöitä, kuinka tyytyväinen olet seuraaviin asioihin: Työpaikkasi sosiaalisiin suhteisiin?</i> 1=Erittäin tyytyväinen, 2=Melko tyytyväinen, 3=Vaikea sanoa, 4=Melko tyytymätön, 5=Erittäin tyytymätön, 6=En osaa sanoa	1=Tyytymätön 2=Vaikea sanoa 3=Tyytymätön
Sosiaalinen ympäristö	Johtamisen laatu <i>Seuraavat väittämät koskevat lähintä esimiestäsi: a) esimieheni antaa kiitosta hyvistä työsuorituksista ja b) esimieheni luottaa työntekijöihinsä:</i> 1=Täysin samaa mieltä, 2=Melko samaa mieltä, 3=Ei samaa eikä eri mieltä, 4=Melko eri mieltä, 5=Täysin eri mieltä, 6=Täysin eri mieltä	1=Eri mieltä 2=Ei samaa eikä eri mieltä 3=Samaa mieltä
	Henkinen rasittavuus <i>Pidätkö työtäsi henkisesti raskaana?</i> 1=Erittäin kevyenä, 2=Melko kevyenä, 3=Melko raskaana, 4=Erittäin raskaana, 5=En osaa sanoa	0=Kevyttä 1=Raskasta

Tulokset

Työn laatu kiinteistöpalvelualalla ja teollisuudessa

Taulukossa 2 on kuvattu logistisessa regressioanalyysissä käyttämämme selittävien muuttujien suorat jakaumat. Hieman yli puolet (53 %) kyselyyn vastanneista oli miehiä. Vastaajien keski-ikä oli 46 vuotta. Vastaajat olivat verrattain matalasti koulutettuja: suurimmalla osalla oli toisen asteen tutkinto, ja vain kahdeksan prosenttia oli suorittanut korkea-asteen tutkinnon. Vastaajista hieman yli puolet työskenteli muovi-, kumi- tai ajoneuvoteollisuudessa ja hieman alle puolet kiinteistöpalvelualalla.

Kyselyyn vastanneiden yleisin työsuhdemuoto oli toistaiseksi voimassa oleva kokoaikainen työsuhde. Vain viisi prosenttia vastaajista työskenteli määräaikaisessa ja joka kymmenes (9 %) osa-aikaisessa työsuhhteessa. Vain neljännes (24 %) vastaajista koki nykyisen palkkansa olevan oikean suuruinen tai korkeampi verratessa sitä muissa ammateissa maksettuihin palkkoihin.

Vastaajat olivat hieman useammin tyytyväisiä (39 %) kuin tyytymättömiä (33 %) kehittymismahdollisuuksiinsa työssä. Puolet (51 %) vastaajista koki voivansa vaikuttaa työhönsä jonkin verran. 26 prosenttia katsoi voivansa vaikuttaa työhönsä paljon, mutta 24 prosenttia koki, ettei voi vaikuttaa lainkaan työhönsä. Kyselyyn vastanneet olivat yhtä usein tyytymättömiä (38 %) kuin tyytyväisiä (37 %) mahdollisuuksiinsa vaikuttaa työyhteisönsä toimintaan.

Yli puolet (59 %) vastaajista oli tyytyväisiä työpaikkansa sosiaalisiin suhteisiin. Vastaajien joukossa oli enemmän sellaisia vastaajia, jotka kokivat esihenkilönsä luottavan alaisiinsa ja antavan kiitosta, kuin sellaisia vastaajia, jotka katsoivat, etteivät heidän esihenkilönsä luota tai anna kiitosta. Kaksi kolmasosaa (64 %) vastaajista piti työtään henkisesti raskaana.

Taulukko 2. Työn laatu kiinteistöpalvelualalla ja teollisuudessa (n = 1 242)

	Muuttuja	n	% ja lukumäärät
Kontrolli- muuttajat	Sukupuoli	1 188	Miehiä 53 % (630) Naisia 47 % (558)
	Ikä (ka.)	1 108	46 vuotta
	Koulutusaste	1 211	Perusaste 15 % (182) Toinen aste 77 % (932) Korkea-aste 8 % (97)
	Toimiala	1 242	Teollisuus 53 % (658) Kiinteistöpalvelut 47 % (584)
Työsuhteen muoto	Määräaikaisuus	1 086	Kyllä 5 % (54), Ei 95 % (1 032)
	Osa-aikaisuus	1 086	Kyllä 9 % (98), Ei 91 % (988)
Ansiot	Palkan oikeudenmukaisuus	1 162	Selvästi matalampi 35 % (407) Jonkin verran matalampi 41 % (476) Oikea/korkeampi 24 % (279)
Taidot ja autonomia	Kehittymismahdollisuudet	1 146	Tyytymätön 39 % (447) Vaikea sanoa 28 % (321) Tyytyväinen 33 % (378)
	Vaikuttamismahdollisuudet	1 181	Ei lainkaan 24 % (283) Jonkin verran 51 % (602) Paljon 26 % (296)
	Osallistumismahdollisuudet	1 155	Tyytymätön 38 % (439) Vaikea sanoa 24 % (277) Tyytyväinen 37 % (427)
Sosiaalinen ympäristö	Tyytyväisyys työpaikan sosiaalisiin suhteisiin	1 173	Tyytymätön 25 % (293) Vaikea sanoa 17 % (199) Tyytyväinen 59 % (681)
	Johtamisen laatu	1 141	Eri mieltä 30 % (342) Ei samaa/eri mieltä 27 % (308) Samaa mieltä 43 % (491)
Intensiteetti	Henkinen rasittavuus	1 120	Raskasta 64 % (717) Kevyttä 36 % (403)

Työn laadun ja ammattiyhpeyden yhteydet

Taulukossa 3 on esitetty logistisen regressioanalyysin tulokset. Kontrollimuuttujista (sukupuoli, ikä, koulutus, toimiala) ainoastaan ikä oli tilastollisesti erittäin merkitsevää tasoa olevassa positiivisessa yhteydessä ammattiyhpeyden kokemukseen.

Työn laadun osa-alueista taidot ja autonomia -ulottuuden ja ammattiyhpeyden väliltä löytyi tilastollisesti merkitseviä yhteyksiä. Kehittymis- ja vaikuttamismahdollisuudet työssä olivat tilastollisesti erittäin merkitsevässä positiivisessa yhteydessä kokemukseen ammattiyhpeydestä. Myös osallistumismahdollisuuksien ja ammattiyhpeyden väliltä löytyi tilastollisesti merkitsevä positiivinen yhteys. Mallissamme kehittymismahdollisuuksilla ja vaikuttamismahdollisuuksilla työssä oli kaikista vahvin yhteys ammattiyhpeyden kokemukseen.

Tilastollisesti merkitseviä yhteyksiä löytyi lisäksi työpaikan sosiaalisen ympä-

ristön ja ammattiylpeyden väliltä. Esihenkilön luottamus ja antama kiitos oli tilastollisesti merkitsevässä positiivisessa yhteydessä ammattiylpeyden kokemukseen. Samoin työpaikkansa sosiaalisiin suhteisiin tyytyväiset tunsivat tilastollisesti merkitsevästi useammin ammattiylpeyttä. Sen sijaan palkan koetun oikeudenmukaisuuden, työsuhteen muodon ja työn henkisen rasittavuuden ja ammattiylpeyden väliltä ei löytynyt tilastollisesti merkitseviä yhteyksiä.

Taulukko 3. Logistinen regressioanalyysi työn laadun yhteyksistä ammattiylpeyteen (n=769)

	Muuttujat	P	B	OR	95 % CI	
Kontrollit	Sukupuoli			1		
	Mies			1		
	Nainen	0.75	0.06	1.07	0.72	1.57
	Ikä ***	0.00	0.03	1.03	1.01	1.05
	Koulutusaste			1		
	Perusaste	0.75		1		
	Toinen aste	0.65	0.12	1.13	0.67	1.91
	Korkea-aste	0.82	-0.09	0.91	0.42	2.00
	Toimiala					
	Teollisuus			1		
Kiinteistöpalveluala	0.57	-0.13	0.88	0.58	1.35	
Työsuhteen muoto	Määräaikaisuus			1		
	Kyllä			1		
	Ei	0.83	-0.10	0.91	0.38	2.15
	Osa-aikaisuus			1		
	Kyllä			1		
Ei	0.56	0.19	1.21	0.64	2.31	
Ansiot	Palkan oikeudenmukaisuus			1		
	Selvästi matalampi kuin pitäisi	0.10		1		
	Jonkin verran matalampi kuin pitäisi	0.07	0.39	1.48	0.97	2.26
	Suunnilleen oikean suuruinen tai korkeampi	0.05	0.51	1.66	1.00	2.75
Taidot ja autonomia	Kehittymismahdollisuudet ***			1		
	Tyytymätön			1		
	Vaikea sanoa	0.00	0.81	2.24	1.44	3.48
	Tyytyväinen	0.00	1.33	3.78	2.35	6.11
	Vaikuttamismahdollisuudet ***			1		
	Ei lainkaan	0.00		1		
	Jonkin verran	0.18	0.32	1.38	0.86	2.22
	Paljon	0.00	1.29	3.63	2.00	6.61
	Osallistumismahdollisuudet *			1		
	Tyytymätön	0.04		1		
Vaikea sanoa	0.10	0.41	1.50	0.93	2.43	
Tyytyväinen	0.01	0.65	1.92	1.16	3.19	
Sosiaalinen ympäristö	Tyytyväisyys työpaikan sosiaalisiin suhteisiin *			1		
	Tyytymätön	0.04		1		
	Vaikea sanoa	0.88	0.04	1.05	0.59	1.86
	Tyytyväinen	0.03	0.53	1.70	1.05	2.75
	Johtamisen laatu **			1		
	Eri mieltä	0.01		1		
	Ei samaa eikä eri mieltä	0.15	0.34	1.40	0.89	2.22
Samaa mieltä	0.00	0.75	2.11	1.32	3.37	
Intensiteetti	Henkinen rasittavuus			1		
	Raskasta			1		
	Kevyttä	0.73	0.07	1.07	0.73	1.56
	Vakio ***	0.00	-3,70	0.03		

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

Nagelkerke R² = 0.41

Yhteenveto ja pohdinta

Olemme tässä artikkelissa analysoineet, miten työn laatu on yhteydessä ammattiylpeyteen suorittavassa työssä. Tarkastelumme kohteena olivat suorittavan työn tekijät ajoneuvoteollisuudessa, kumi- ja muoviteollisuudessa sekä kiinteistöpalveluissa. Tiedossamme ei ole aiempia tutkimuksia, joissa ammattiylpeyden ja työolotekijöiden yhteyksiä olisi tarkasteltu systemaattisesti työn laadun viitekehyksessä. Lisäksi tutkimustamme motivoi se, että suorittavan työn ammatit ovat jääneet viime vuosikymmeninä tietotyön jalkoihin niin yhteiskunnallisessa arvostuksessa kuin tutkijoidenkin kiinnostuksen kohteena (Haapakorpi 2023).

Tulostemme mukaan työn laatu tutkimillamme suorittavan työn aloilla koettiin kohtalaisen hyväksi, joskin hieman heikommaksi kuin kaikilla suomalaispalkansaajilla keskimäärin. Havainto ei ole yllättävä, sillä monien heikkolaatuisen työn piirteiden tiedetään kasautuvan suorittavassa työssä (Mustosmäki ym. 2017; Saari ym. 2023; Sutela ym. 2019). Erilaiset epätyypilliset työsuhdemuodot, kuten osa-aikaiset ja määräaikaiset työsuhteet, ovat yleisempiä työntekijäammateissa, ja suorittavaa työtä tekevät kokevat palkkansa epäoikeudenmukaiseksi muita useammin. Suorittavaa työtä tekevät kokevat myös kehitymis- ja vaikuttamismahdollisuutensa usein heikommiksi. Toisaalta työntekijäammateissa työskentelevät ovat hieman useammin tyytyväisiä työpaikkansa ilmapiiriin ja he pitävät työtään harvemmin henkisesti rasittavana. (Sutela ym. 2019.)

Tulostemme mukaan kehitymis- ja vaikuttamismahdollisuudet sekä osallistumismahdollisuudet työssä selittivät vahvimmin kokemusta ammattiylpeydestä. Lisäksi tyytyväisyys työpaikan sosiaalisiin suhteisiin sekä esimiehen osoittama luottamus ja antama kiitos olivat yhteydessä ammattiylpeyden kokemukseen. Aiemmissä tutkimuksissa edellä mainitut työn laadun osa-alueet on usein tunnustettu hyvän työn keskeisiksi rakennuspalloiksi (Kinnunen & Nätti 2017), mutta niiden yhteyttä ammattiylpeyden kokemukseen ei ole juuri tutkittu.

Tuloksemme on linjassa aiemman ammattiylpeyttä koskevan tutkimuksen kanssa, missä korostetaan työntekijän saavutuksia työssään keskeisimpänä ammattiylpeyden lähteenä (esim. Kraemer ym. 2017; Torlina 2011). Tästä näkökulmasta on ymmärrettävää, että erityisesti tyytyväisyys kehitymis-, vaikuttamis- ja osallistumismahdollisuuksiin työssä selittää ammattiylpeyden kokemusta. Monotonisesta ja liian rutiininomaisesta työstä ei ole ammattiylpeyden lähteeksi, mutta silloin kun

työ tarjoaa mahdollisuuksia kehittää osaamista ja olla proaktiivinen osa työyhteisöä, se ruokkii onnistumisen ja pärjäämisen eetosta (Aho 2019).

Odotusten mukainen on myös havaintomme, jonka mukaan tyytyväisyys työpaikan sosiaalisiin suhteisiin sekä esihenkilön luottamus ja antama kiitos ovat yhteydessä kokemukseen ammattiylpeydestä. Tunne yhteenkuuluvuudesta muun työyhteisön kanssa sekä esihenkilön antama tuki ja kannustava palaute on aiemmissa tutkimuksissa havaittu tärkeiksi ammattiylpeyden edellytyksiksi (Gouthier & Rhein 2011; Welander ym. 2017).

Vaikka työn laatu näyttää olevan tutkimillamme teollisuus- ja palvelualoilla keskimäärin kohtuullinen, kehittämisen varaa työpaikoilla riittää. Tuloksemme heijastelevat vastaajajoukon jakaantuneisuutta: toisilla on kehittyminen- ja vaikuttamismahdollisuuksia ja hyvät suhteet työyhteisöön ja esihenkilöihin, mutta kaikilla ei näin ole. Aiemmissa tutkimuksissa on havaittu, että edellä mainitut työn laadun piirteet ovat työhyvinvoinnin, työtyytyväisyyden ja sitoutumisen kannalta merkittävämpiä tekijöitä kuin esimerkiksi työaikajoustot ja työympäristön fyysiset tekijät (Immonen & Sutela 2020a).

Jos työpaikoilla halutaan lisätä suorittavan työn tekijöiden mahdollisuutta kokea ammattiylpeyttä, on syytä panostaa kehittyminen- ja vaikuttamismahdollisuuksiin sekä osallistumismahdollisuuksiin (Aspøy 2020). Lisäksi johtamiseen ja työpaikan sosiaalisiin suhteisiin olisi syytä panostaa. Suorittavassa työssä työyhteisön tuki ja yhteenkuuluvuuden tunne on tunnistettu merkittäväksi vahvuudeksi, joka auttaa jaksamaan henkisesti ja fyysisesti kuormittavassa työssä (Näätänen 2022, 8; ks. myös Lindström ym. 2023; Mattila & Pääkkönen 2015). Työnantajien tulisikin pohtia, miten yhä useampi työntekijöistä voisi tuntea ylpeyttä ammatistaan ja työpaikastaan. Ammattiylpeyden parantaminen ei välttämättä vaadi palkankorotuksia, vaan ammattiylpeyteen vaikutetaan ensisijaisesti vahvistamalla työn sisäistä palkitsevuutta. Tutkimuksen tulosten valossa mahdollisia organisatorisia strategioita ammattiylpeyden edistämiseen voisivat olla jatkuvan oppimisen mahdollistaminen, vaikutusmahdollisuuksien lisääminen, esihenkilötyön kehittäminen sekä työpaikkojen yhteisöllisyyteen panostaminen.

Tämän tutkimuksen tieteellinen kontribuutio ammattiylpeyden ja työn laadun sekä niiden yhteyden tutkimukseen painottuu kahteen näkökulmaan. Ensimmäinen on tutkimuksen kohdistuminen melko vähän tutkittuihin suorittavan työn aloihin. Toinen on useamman Eurofoundin viitekehysten mukaisen työn laadun ulottuvuuden

tarkastelu samanaikaisesti suhteessa ammattiylpeyteen; aiemmissä tutkimuksissa on tarkasteltu vain yksittäisten työn laadun ulottuvuuksien yhteyksiä ammattiylpeyteen.

Tutkimuksemme rajoitteena on sen kohdentuminen vain muutamille suorittavan työn aloille, aineistomme poikkileikkausluonne sekä kyselyn suhteellisen alhainen vastausprosentti. Alemmissä sosioekonomisissa ryhmissä vastataan vähemmän aktiivisesti kyselyihin, mutta kyselymme vastausmäärään voi vaikuttaa sekin, että kyselyitä on tarjolla paljon ja niihin vastaamiseen vaikuttaa aiheen kiinnostavuus. Tulostemme tulkinnessa on syytä muistaa, että havaitsemistamme työn laadun piirteiden ja ammattiylpeyden välisistä yhteyksistä ei voi johtaa päätelmiä kausaalisisista syy-seuraussuhteista. Työn laadun ja ammattiylpeyden välisen yhteyden selityssuuntaakaan ei voi päätellä varmasti; seuraako korkeasta työelämän laadusta ammattiylpeyden tunne vai arvioivatko ammattiylpeyttä kokevat työnsä laadun muita paremmaksi? Vaikutussuhde voi olla kaksisuuntainenkin. Hyvä työn laatu voi ruokkia kokemusta vahvasta ammattiylpeyden kokemuksesta, joka puolestaan vahvistaa tiettyjä työn laadun piirteitä, kuten esimerkiksi positiivista ilmapiiriä työpaikalla ja rakentavia sosiaalisia suhteita. Jatkotutkimuksissa olisi siis syytä selvittää, pätevätkö tuloksemme myös laajemmin suorittavassa työssä ja myös tietotyössä. Lisäksi pitkittäisasetelmalla olisi mahdollista tarkastella organisatoristen toimenpiteiden vaikutusta ammattiylpeyden kokemiseen ja valottaa syy-seuraussuhteita eli sitä, seuraako työelämän laadun kehittämistä ammattiylpeyttä vai ammattiylpeyden kokemuksesta parempaa koettua työelämän laatua.

Korkea työn laatu voi joka tapauksessa olla merkittävä osatekijä siinä, että työntekijällä on mahdollisuus tehdä työnsä hyvin ja kokea ylpeyttä työnsä tuloksista, työyhteisöstään ja työnantajastaan. Toisaalta ylpeyttä on laadullisissa tutkimuksissa havaittu koettavan myös koviksi koetuissa työolosuhteissa, joissa selviäminen koetaan ylpeydenaiheeksi (Aho 2019; Käyhkö 2006; Saari ym. 2023). Työelämän kehittämisen ja suorittavan työn veto- ja pitovoiman kannalta olisi kuitenkin parasta kehittää työn laatua pitkäjänteisesti ja pyrkiä sitä kautta luomaan otolliset olosuhteet vahvan ammattiylpeyden tunteen rakentumiselle.

Kirjoittajat

Kerttu Valanta

YTM, erityissuunnittelija, TyöHämeen työllisyysalue
sähköposti: kerttu.valanta@tyohame.fi

Tiina Saari

YTT, yliopisto-opettaja, Tampereen yliopisto, yhteiskuntatutkimuksen tutkinto-ohjelma
sähköposti: tiina.saari@tuni.fi

Pasi Pyöriä

YTT, dosentti, sosiologian yliopistonlehtori, Tampereen yliopisto, yhteiskuntatutkimuksen tutkinto-ohjelma
sähköposti: pasi.pyoria@tuni.fi

Kirjoittajien kontribuutiot

Kerttu Valanta on toiminut artikkelin pääkirjoittajana ja ollut vastuussa tilastoanalyseista. Tiina Saari ja Pasi Pyöriä ovat osallistuneet tutkimusasetelman työstämiseen ja artikkelin kirjoittamiseen.

Rahoituslähteet ja sidonnaisuudet

Tutkimuksen aineisto on kerätty yhteistyössä Teollisuusliiton ja Palvelualojen ammattiliiton (PAM) kanssa Työsuojelurahaston rahoittamassa hankkeessa Duunarit – Suorittavan työn psykologinen sopimus, mielekkyys ja ammattiyhteisyys (hankenumero 190160).

Kirjallisuus

Aho, M. (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, L.** (2023) *Palkansaajin järjestäytyminen vuonna 2021*. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Anttila, A.-H.** (2024) *Perusduunari muiden joukossa – Jäsentutkimus 2023*. Helsinki: Teollisuusliitto.
- Anttila, T. & Hartikainen, A., Oinas, T. & Nätti, J.** (2010) *Työelämän laatu ja laadun arviointi*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Aspøy, T. M.** (2020) Low education, high job quality? Job autonomy and learning among workers without higher education in Scandinavia, the United Kingdom and Ireland. *European Societies* 22 (2), 188–210. <https://doi.org/10.1080/14616696.2019.1660392>
- Bondjers, K., Lingaas, I., Stensland, S., Atar, D., Zwart, J.-A., Wøien, H. & Dyb, G.** (2023) “I’ve kept going” – A multisite repeated cross-sectional study of healthcare workers’ pride in personal performance during the COVID-19 pandemic. *BMC Health Services Research* 23, e322. <https://doi.org/10.1186/s12913-023-09246-5>
- Borst, R. T. & Lako, C. 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. <https://doi.org/10.1080/01900692.2017.1289390>
- Burchell, B., Sehnbruch, K., Piasna, A. & Agloni, N.** (2014) The quality of employment and decent work: Definitions, methodologies, and ongoing debates. *Cambridge Journal of Economics* 38 (2), 459–477. <https://doi.org/10.1093/cje/bet067>
- Cazes, S., Hijzen, A. & Saint-Martin, A.** (2015) *Measuring and assessing job quality: The OECD Job Quality Framework*. Social, Employment and Migration Working Papers No. 174. Pariisi: OECD. <https://doi.org/10.1787/5jrp02kfw1mr-en>
- Eurofound** (2017) *Sixth European working conditions survey – Overview report (2017 update)*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2806/422172>
- Eurofound** (2021) *Working conditions and sustainable work: An analysis using the job quality framework*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Findlay, P., Kalleberg, A. L. & Warhurst, C.** (2013) The challenge of job quality. *Human Relations* 66 (4), 441–451. <https://doi.org/10.1177/00187267134810>

- Gallie, D.** (toim.) (2007) *Employment regimes and the quality of work*. Oxford: Oxford University Press.
- Gouthier, M. H. J. & Rhein, M.** (2011) Organizational pride and its positive effects on employee behavior. *Journal of Service Management* 22 (5), 633–649. <https://doi.org/10.1108/09564231111174988>
- Green, F.** (2006) *Demanding work: The paradox of job quality in the affluent economy*. Princeton: Princeton University Press.
- Green, F.** (2021) *Decent work and the quality of work and employment*. GLO Discussion Paper No. 817. Essen: Global Labor Organization (GLO).
- Green, F. & Mostafa, T.** (2012) *Trends in job quality in Europe*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Haapakorpi, A.** (2023) Ammatti tutkimuksessa ja yhteiskunnan tiedontuotannossa. Teoksessa T. Koivunen, M. Sippola & H. Melin (toim.) *Työ elää: Murroksia, trendejä ja muutoksen suuntia Suomessa*. Helsinki: Gaudeamus, 164–180.
- Hvid, H. & Falkum, E.** (toim.) (2019) *Work and wellbeing in the Nordic Countries: Critical perspectives on the world's best working lives*. Abingdon: Routledge.
- Immonen, J. & Sutela, H.** (2020a) Työolot ovat osiensa summa – liiallinen kiire syö kehitymis- ja vaikutusmahdollisuuksien painoarvoa. *Tieto & trendit* 9.9.2020. <https://www.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2020/tyoolot-ovat-osiensa-summa-liiallinen-kiire-syo-kehittymis-ja-vaikutusmahdollisuuksien-painoarvoa/> (luettu 8.4.2024)
- Immonen, J. & Sutela, H.** (2020b) Työoloprofiilit paljastavat jakautumisen: miehet selvästi yleisemmin ”hyvissä töissä” kuin naiset. *Tieto & trendit* 9.9.2020. <https://www.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2020/tyooloprofiilit-paljastavat-jakautumisen-miehet-selvasti-yleisemmin-hyvissa-toissa-kuin-naiset/> (luettu 8.4.2024)
- Jin, M. H. & Guy, M. 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. <https://doi.org/10.2753/PMR1530-9576330104>
- Katzenbach, J.** (2003) Pride: A strategic asset. *Strategy and Leadership* 31 (5), 34–38. <https://doi.org/10.1108/10878570310492041>

- Kinnunen, U. & Nätti, J.** (2017) Työelämän laatu ja työuran jatkaminen: mikä ennustaa työkyvyttömyyseläkkeelle jäämistä? *Talous & Yhteiskunta* 45 (2), 10–15.
- Koivunen, T., Pyöriä, P. & Saari, T.** (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. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-04-2023-0098>
- Kortteinen, M.** (1992) Kunnian kenttä: Suomalainen palkkatyö kulttuurisena muotona. Helsinki: Hanki ja Jää.
- Kraemer, T. & Gouthier, M. 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. <https://doi.org/10.1108/JOSM-07-2013-0173>
- Kraemer, T., Gouthier, M. H. J. & Heidenreich, S.** (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. <https://doi.org/10.1177/1094670516673158>
- Käyhkö, M.** (2006) Siivoojaksi oppimassa: Etnografinen tutkimus työläistyöistä puhdistuspalvelualan koulutuksessa. Joensuu: Joensuu University Press.
- Le, L. H., Hancer, M., Chaulagain, S. & Pham, P.** (2023) Reducing hotel employee turnover intention by promoting pride in job and meaning of work: A cross-cultural perspective. *International Journal of Hospitality Management* 109, e103409. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2022.103409>
- Lee, H. J.** (2016) Effects of public-service employee age and performance of emotional labor on job pride. *Social Behavior and Personality* 44 (8), 1339–1348. <https://doi.org/10.2224/sbp.2016.44.8.1339>
- Lindström, S., Turunen, J., Remes, J. & Pehkonen, I.** (2023) Työhyvinvointi ja osaaminen palvelualoilla. Tutkimushankkeen loppuraportti. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Lips-Wiersma, M., Wright, S. & Dik, B.** (2016) Meaningful work: Differences among blue-, pink-, and white-collar occupations. *Career Development International* 21 (5), 534–551. <https://doi.org/10.1108/CDI-04-2016-0052>
- Lu, Y. & Roto, V.** (2016) Design for pride in the workplace. *Psychology of Well-Being* 6 (6), 1–18. <https://doi.org/10.1186/s13612-016-0041-7>
- Magee, W.** (2015) Effects of gender and age on pride in work, and job satisfaction.

- Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being 16 (5), 1091–1115. <https://doi.org/10.1007/s10902-014-9548-x>
- Mattila, L. & Pääkkönen, M.** (2015) Työn henkisten kuormitustekijöiden hallinta. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Muñoz de Bustillo, R., Fernández-Macías, E. & Antón, J.-I.** (2011) Measuring more than money: The social economics of job quality. Cheltenham: Edward Elgar. <https://doi.org/10.4337/9781849805919>
- Mustosmäki, A.** (2017) How bright are the Nordic lights? Job quality trends in Nordic countries in a comparative perspective. Jyväskylä: University of Jyväskylä. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-7103-8>
- Näätänen, A.-M.** (2022) SAK:n työolobarometri 2022. <https://www.sak.fi/serve/sak-tyoolobarometri-2022> (luettu 19.2.2024)
- Oinas, T., Anttila, T., Mustosmäki, A. & Nätti, J.** (2012) The Nordic difference: Job quality in Europe 1995–2010. Nordic Journal of Working Life Studies 2 (4), 135–152. <https://doi.org/10.19154/njwls.v2i4.2308>
- Ojala, S., Nätti, J. & Kauhanen, M.** (2015) Työn laatu ja myöhempi työura osa- ja määräaikaisessa työssä. Työsuojelurahaston tutkimushanke 2013–2014. Loppuraportti. Työelämän tutkimuskeskuksen työraportteja 90/2015. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Ojala, S. & Pyöriä, P.** (2023) Palkkatyön laatu ennen koronapandemiaa ja sen aikana. Teoksessa A. Mäkikangas & P. Pyöriä (toim.) Koronapandemia, työ ja yhteiskunta: Muuttuiko Suomi? Helsinki: Gaudeamus, 23–51.
- Ojala, S., Pyöriä, P. & Nätti, J.** (2018) Palkkatyön laatu 1980-luvulta 2010-luvulle. Teoksessa T. Michelsen, K. Reijula, L. Ala-Mursula, K. Räsänen & J. Uitti (toim.) Työelämän perustietoa. Helsinki: Duodecim, 73–86.
- PAM** (2025) PAM pähkinänkuoressa. <https://www.pam.fi/tietoa-pamista/pam-pahkinankuoressa.html> (luettu 4.2.2025)
- Piasna, A.** (2023) Job quality in turbulent times: An update of the European Job Quality Index. Bryssel: ETUI.
- Rita, H., Töttö, P. & Alastalo, M.** (2008) Voiko turkulaisten kirjoittamista artikkeleista yli 100 % olla kvantitatiivisia? Vetosuhteen (odds ratio) ja vedon (odds) tulkintaa. Janus 16 (1), 72–80.
- Saari, T., Koivunen, T., Leinonen, M., Tapanila, K., Pyöriä, P. & Melin, H.** (2021a) Duunarit – ammatistaan ylpeät. Duunarit-hankkeen Loppuraportti. Työ-

- elämän tutkimuskeskuksen työraportteja 111/2021. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Saari, T., Koivunen, T., Pyöriä, P. & Melin, H. (2021b)** Ammattiylpeyden kokeminen ja toiminnan rationaalisuus suorittavassa työssä. *Sociologia* 58 (3), 235–252.
- Saari, T., Pyöriä, P., Koivunen, T., Leinonen, M., Tapanila, K. & Melin, H. (2023)** Suorittavan työn tekijät korona-aikana. Teoksessa A. Mäkikangas & P. Pyöriä (toim.) *Koronapandemia, työ ja yhteiskunta: Muuttuiko Suomi?* Helsinki: Gaudeamus, 67–85.
- Saari, T., Walsh, H., Joutsu, R., Nevalainen, J., Erkkola, M. & Rahkonen, O. (2024)** Työelämän laatu yksityisillä palvelualoilla ennen koronapandemiaa ja sen aikana. *Yhteiskuntapolitiikka* 89 (1), 44–56. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe202402157387>
- Sippola, M. (2011)** Työelämän laadun käsitteen muutos – sisällönanalyysi kansainvälisistä liiketaloustieteen artikkeleista vuosina 1984–2009. *Hallinnon tutkimus* 30 (1), 20–36.
- Sneltvedt, T. & Bondas, T. (2016)** Proud to be a nurse? Recently graduated nurses' experiences in municipal health care settings. *Scandinavian Journal of Caring Sciences* 30 (3), 557–564. <https://doi.org/10.1111/scs.12278>
- Sutela, H., Pärnänen, A. & Keyriläinen, M. (2019)** Digiajan työelämä – Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018. Helsinki: Tilastokeskus.
- Sutela, H., Viinikka, J. & Pärnänen, A. (2024)** Työolot murrosten keskellä – Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2023. Helsinki: Tilastokeskus.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2014)** *Using multivariate statistics*. 6. painos. Harlow: Pearson.
- Torlina, J. (2011)** *Working class: Challenging myths about blue-collar labor*. Boulder: Lynne Rienner Publishers.
- Valtakari, M., Nyman, J. & Karinen, R. (2023)** TYÖ2030-ohjelman ulkoinen arviointi. Raportti 19.4.2023. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Virmasalo, I., Hartikainen, A., Anttila, T. & Nätti, J. (2011)** Polarisoituuko työelämän laatu? Työelämän laatu toimihenkilöiden ja työntekijöiden kokemana 1977–2008. *Työelämän tutkimus* 9 (1), 3–18.
- Welander, J., Wallin, J. & Isaksson, K. (2017)** Job resources to promote feelings of pride in the organizations: The role of social identification. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology* 2 (1), 1–14. <https://doi.org/10.16993/sjwop.2310.16993/sjwop.23>

Kerttu Valanta, Tiina Saari & Pasi Pyöriä

Job quality and occupational pride in blue-collar work

The article analyses the connection between job quality and occupational pride in the context of blue-collar work. Job quality has been studied extensively in recent years, but its connection to occupational pride remains largely unexplored, especially in blue-collar occupations. However, this topic is important to investigate, as the experience of occupational pride is known to be a valuable resource for both employees and work communities. This study uses survey data (n = 1,242) collected from unionized industrial and service sector workers. The research methods include descriptive statistics and logistic regression analysis. According to the results, job quality in the surveyed areas of blue-collar work was perceived as moderately good. Among the dimensions of job quality, opportunities for development, task discretion, and participation in work were most strongly associated with the experience of occupational pride. Satisfaction with the social environment of the workplace, along with trust and praise from supervisors, was also linked to the experience of occupational pride.

Keywords: job quality, occupational pride, blue-collar work, working conditions