



Työn imun

arviointimenetelmä
(Utrecht Work Engagement Scale)

Jari Hakanen



Työterveyslaitos

Jari Hakanen

TYÖN IMUN ARVIOINTIMENETELMÄ

Työn imu -menetelmän
(Utrecht Work Engagement Scale)
käyttäminen, validointi ja viitetiedot
Suomessa

Työterveyslaitos
Topeliuksenkatu 41 a A
00250 Helsinki
puh. 030 4741 (vaihde)
www.ttl.fi

Ulkoasu Arja Tarvainen

© Jari Hakanen ja Työterveyslaitos 2009
Tämän teoksen osittainenkin kopiointi on tekijänoikeuslain
(404/61, siihen myöhemmin tehtyine muutoksineen)
mukaisesti kielletty ilman nimenomaista lupaa.

ISBN 978-951-802-934-5(pdf)

Sisällysluettelo

Alkusanat 4

1. MENETELMÄN KÄYTTÖTARKOITUS JA KÄYTÖN EHDOT 7

2. MITÄ TYÖN IMU ON? 8

3. TYÖN IMUA SYNNYTTÄVÄT TEKIJÄT JA TYÖN IMUN SEURAUKSET 12

Työn imua vahvistavat tekijät 12

Työn imun seuraukset 15

Työn imun kaksisuuntainen rooli työhyvinvointiprosesseissa 17

4. TYÖN IMUN VALIDOINTITIE TOJA 20

Sisäinen yhdenmukaisuus ja pysyvyys 21

Faktorirakenne ja työn imun ulottuvuuksien keskinäiset korrelaatiot 22

Työn imun yhteydet ikään, sukupuoleen, sosioekonomiseen asemaan, siviilisäätyyn, lasten lukumäärään ja työsuhteen vakinaisuuteen 25

Työn imun erottuminen työuupumuksesta ja työholismista 26

5. TYÖN IMUN VIITE- JA NORMIARVOJA 28

Viitetiedot työn imu 9 -menetelmälle 28

Viitetiedot työn imu 17 -menetelmälle 35

6. TYÖN IMU -MENETELMÄN KÄYTTÖ JA PISTEYTYS 42

Työn imu 9 -kysely (UWES) / © Schaufeli & Bakker, 2003 42

Työn imu 17 -kysely (UWES) / © Schaufeli & Bakker, 2003 43

Työn imun 9 (UWES) pisteyttäminen 45

Työn imun 17 (UWES) pisteyttäminen 45

Lähteet 46

Julkaistut tutkimukset työn imusta suomalaisissa aineistoissa 51

Tiedossa olevat suomalaiset oppinäytetyöt, joissa on tutkittu työn imua 52

Väitöstutkimukset 52

Pro gradu ja lisensiaatin tutkielmat 52

Työn imusta muissa julkaisuissa 54

Alkusanat

Työn imua ja sen lähikäsitteitä, esimerkiksi työn voimavaroja, koskevat tutkimukset ovat nostaneet näkyville työelämän ja työhyvinvoinnin myönteiset mahdollisuudet. Tällä hetkellä työn imua sivuavaa tai siihen keskittyvää suomalaista tutkimusta tehdään Työterveyslaitoksella, Jyväskylän ja Tampereen yliopistoissa, Teknillisessä korkeakoulussa sekä Helsingin yliopistossa. Positiivinen työn psykologia tarvitsee tutkimuskohteeseen sellaisia käsitteitä ja ilmiöitä, joita voidaan mitata ja kehittää, ja joita vahvistamalla voidaan parantaa työssä suoriutumista tämän päivän työpaikoilla (Luthans, 2002). Työn imu on juuri tällainen luotettavasti arvioitavissa oleva käsite ja ilmiö.

Toki aiemminkin työhyvinvointia on lähestytty positiivisista lähtökohdista positiivisin käsittein. Esimerkiksi Juha Varila (Varila & Viholainen, 2000; Varila & Lehtosaari, 2001) on jäsentänyt ja tutkinut laadullisesti työn ilon käsitettä. Juha Siitonen (1999) puolestaan on tuonut suomalaiseen tutkimukseen ja keskusteluun voimaantumisen käsitteen ja kehittänyt sitä koskevaa teoriaa. Sittemmin muitakin innostavia, kokonaisvaltaiseen viitekehykseen perustuvia käsitteitä on kehitetty, kuten Jorma Mäkitalon (2004) esittelemä työssä onnistumiseen kytkeytyvä kohdehyvinvoinnin käsite sekä Raimo P. Hämäläisen ja Esa Saarisen (esim. 2006) systeemiajattelusta liikkeelle lähtevä systeemiälyn käsite.

Niin pitkään kuin työhyvinvointia ja -terveyttä on käsitteellistetty ja tutkittu, on päähuomion kohteena ollut ennen kaikkea hyvinvoinnin ja terveyden kääntöpuoli: stressioireet, työuupumus, unihäiriöt, sairauspoissaolot ja sairastavuus eli työpahoinvoinnin ilmene-mismuodot. Hyvän työn ja työn voimavarojen asemesta on tutkittu työn riskitekijöitä ja epäkohtia. Ongelmapainotteisuuden pulmana on ollut lähestymistavan yksipuolisuus: ongelmia tutkimalla löydämme vain ongelmia tai niiden puuttumista. Usein tutkimus on muodostunut reagoivaksi. Sen sijaan, että edistettäisiin jotain toivottua hyvää, kartoitetaan jo syntyneitä riskejä ja epäkohtia.

Perinteisesti onkin ollut vain vähän analyyttisiä, tutkimuksellisia käsitteitä, joiden avulla olisi ollut mahdollista edes periaatteessa ymmärtää, arvioida ja mitata työssä koettua in-nostusta eli mielihyvän täyttämää virittyneisyyttä Arkikielessä on kyllä vanhastaan puhuttu ammattiyllpeydestä ja esimerkiksi työn ilosta, mutta empiirinen tutkimus on harvemmin jäsentänyt näitä kokemuksia. Tilanne on viime vuosina muuttunut nopeasti, ja erityisesti työn imusta ('work engagement') on tullut keskeinen aidon työhyvinvoinnin käsite. Ensimmä-

mäiset työn imua koskevat kansainväliset tutkimukset ilmestyivät vuonna 2002 (Schaufeli, Salanova, González-Roma & Bakker, 2002a; Schaufeli, Martinez, Marques Pinto, Salanova & Bakker, 2002b) ja samana vuonna ilmestyivät myös ensimmäiset suomalaiset työn imu -tutkimukset (Hakanen, 2002ab).

Työn imua koskevia tutkimuksia esitellään nykyisin lukuisissa kansainvälisissä ja myös suomalaisissa alan kongresseissa. Siitä on jo julkaistu oma erityisnumeronsa tieteellisessä aikakauslehdessä (Work & Stress, 2008, 3) ja ilmestymässä on toimitettu kirja (Bakker & Leiter, painossa). Suomessakin moniin työolotutkimuksiin on viime vuosina lisätty työn imua kuvaavia kysymyksiä. Työorganisaatiot, eri ammattiryhmät ja tiedotusvälineet ovat olleet hyvin kiinnostuneita työn imusta ja työn myönteisistä mahdollisuuksista tilanteessa, jossa keskittyminen ongelmiin ja uhkiin ei enää voi tuottaa kestäviä ratkaisuja. Työn imua ja positiivista työn psykologiaa tarvitaan tasapainottamaan ja monipuolistamaan käsi-tyksiämme työhyvinvoinnista. Tarvitaan keinoja, joilla voidaan edistää työntekijöiden ja organisaatioiden hyvinvointia ja menestystä vaativammaksi ja epävarmemmaksi käyvässä työelämässä.

Työn imu ja positiivinen työn psykologia ovat yhä varsin nuoria tutkimuskohteita ja siitä syystä tämä käsikirja perustuu melko rajalliseen määrään kotimaisia ja kansainvälisiä tutkimuksia. Olisiko ollut perusteltua odottaa vielä vaikkapa 10 vuotta tiedon kasautumista ja näytön vahvistumista ennen käsikirjan julkaisemista? Voi olla, mutta tässä olen valinnut toisen, keskeneräisemmän tien. Parhaassa tapauksessa tämä käsikirja vauhdittaa ja inspiroi uutta, entistä laadukkaampaa työn imu -tutkimusta. Toivottavasti käsillä oleva testimateriaali vanhentuu tutkimustietojensa osalta nopeasti!

Tutkimusten perusteella tiedetään työn imun monista myönteisistä seurauksista työntekijöille ja organisaatioille, joten lisähaasteeksi tulee työn imun edistäminen työelämässä. Tutkimustiedon ja kehittämisen yhteensovittamisesta on esimerkkinä työn imu -tutkimuksiimme perustuva, työyhteisöille suunnattu kehittämispalvelukokonaisuus Työn imu -polku. Sitä olemme kehittäneet Työterveyslaitoksella Taitoba Oy:n ratkaisukeskeisten työyhteisökehittäjien kannustamina. Useat muutkin maamme työyhteisöjen kehittäjät ja konsultit ovat jo pitkään toimineet voimavara- ja ratkaisukeskeisesti. Toivomme tämän käsikirjan ja työn imu -kyselyn julkistamisen virittävän johdonmukaisesti positiivista työn psykologiaa soveltavia työolojen kehittämishankkeita.

Lämpimästi kiitän Ulla Kinnusta, Taru Feldtiä ja Saija Maunoa yhteistyöstä ja siitä, että he luovuttivat tätä käsikirjaa varten omien tutkimustensa viitetietoja työn imusta. He ovat myös kommentoineet käsikirjoitusta. Lämmin kiitos myös työn imun tutkijalle, Piia Seppälälle, joka kokosi taulukoiksi Jyväskylän yliopistossa kerättyjen aineistojen viitetiedot. Samoin

kiitän työtovereitani Työterveyslaitoksella, Anneli Leppästä, Irja Kandolinia ja Marja-Liisa Lindbohmia käyttööni saamista tutkimusaineistoista. Kaikki nämä aineistot olennaisesti monipuolistavat tässä raportoituja tietoja, ja ylipäätään mahdollistivat käsikirjan tekemisen jo tässä vaiheessa uutta tutkimuskenttää. Olen kiitollinen myös Kari-Pekka Martimolle ja Esa Pohjanheimolle, jotka lukivat ja arvioivat käsirjoitusversion työterveyshuollon (Kari-Pekka) ja työyhteisöjen kehittämisen ja konsultoinnin (Esa) kokeneitten ammattilaisten näkökulmista. Vielä kiitän Riku Perhoniemeä, joka auttoi minua tämän testikirjan varhaisvaiheessa silloisten aineistojen yhdistämisessä ja alustavissa psykometrisissä tarkasteluissa. Kiitokseni myös toimittaja Satu Lehtiselle ja graafikko Arja Tarvaiselle.

1. MENETELMÄN KÄYTTÖTARKOITUS JA KÄYTÖN EHDOT

Hollannissa kehitetystä työn imu -menetelmästä (UWES; Utrecht Work Engagement Scale; Schaufeli & Bakker, 2003) esittelen tässä käsikirjassa kaksi käytettävissä olevaa versiota: 17 väittämästä koostuvan alkuperäisen kyselyn (työn imu 17; UWES 17) sekä sen pohjalta kehitetyn ja lyhennetyn yhdeksän väittämän version (työn imu 9; UWES 9). Tähän asti suurimmassa osassa tutkimuksia on käytetty alkuperäistä versiota, johon sisältyvät myös lyhennetyn version väittämät. Myöhemmin kehitetyn lyhyemmän version käyttö on yleistymässä nopeasti, onhan vastaajien vaivattomampi täyttää se.

Työn imu -menetelmä on kehitetty ensisijaisesti tutkimustarkoituksiin. Menetelmää voidaan kuitenkin soveltaa esimerkiksi henkilöstö- ja ilmapiirikartoituksissa ja yksilöllisesti työterveys-huollossa. Tässä käsikirjassa kerrotaan työn imu -ilmiöstä ja siihen liittyvistä tutkimustuloksista, osoitetaan menetelmän psykometrinen pätevyys sekä tarjotaan käyttöön vertailu- ja viitetietoja eri ammatti- ja toimialakonteksteissa. Katsauksessa ”Työn imua, tuottavuutta ja kukoistavia työpaikkoja?” (Hakanen, 2009a; myös <http://www.tsr.fi/uutistori/tiedotteet/2009/tyonimuseelvitys20032009.html>) on kuvattu hieman laajemmin positiivisen työn psykologian lähestymistapaa.

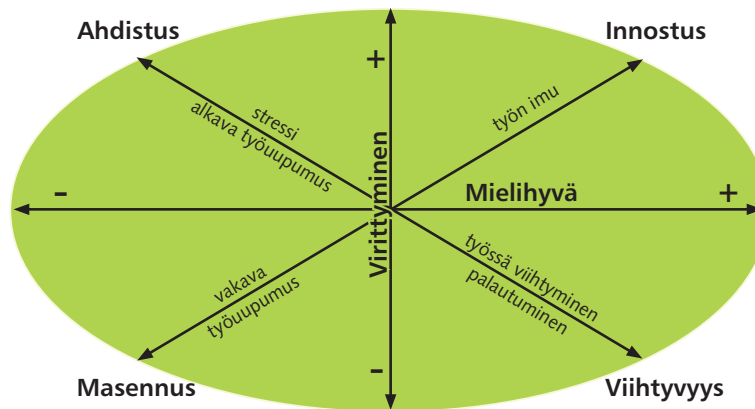
Työn imu -menetelmän (UWES) ovat kehittäneet Utrechtin yliopistossa professorit Wilmar Schaufeli ja Arnold Bakker (nykyisin Rotterdamin yliopistossa). Menetelmän erikieliset versiot ovat saatavilla myös Wilmar Schaufelin kotisivuilla: www.schaufeli.com, josta on ladattavissa englanninkielinen testikäsikirja (Schaufeli & Bakker, 2003). Sivustoilla esitellään myös työn imu -menetelmien käyttöehdot, jotka koskevat myös tässä yhteydessä julkaistavia käännöksiä menetelmästä:

1. Menetelmä on tarkoitettu ei-kaupalliseen käyttöön, kuten tutkimus- ja koulutuskäyttöön. Ei siis ole luvallista laskuttaa esimerkiksi työn imu -kyselylomakkeista.
2. Menetelmän käyttäjä lupautuu jakamaan työn imun osalta keräämäänsä raaka-tutkimusaineistoa menetelmän kehittäjien kanssa. Menetelmän kehittäjät kokoavat yhteen työn imu -aineistoa kansainväliseen laajaan tiedostoon, ja he toivovat saavansa (mieluiten SPSS-muodossa) vastaajakohtaiset raakapistetiedot työn imusta (samassa järjestyksessä kuin tässä ja kansainvälisessä käsikirjassa) sekä vastaajan sukupuolesta, iästä ja mielellään myös ammatista. Käyttäjä voi lähettää aineistoaan tältä osin Wilmar Schaufelille, w.schaufeli@uu.nl.

Käyttöehtojen ensimmäinen kohta toteutuu tämänkin käsikirjan kohdalla, sillä se on vapaasti ja maksutta ladattavissa Työterveyslaitoksen internet-sivuilta. Kovin pieniä aineistoja ei ole tarpeen lähettää eteenpäin. Sen sijaan työn imu -tutkimuksen kannalta uudet, erilaiset alat ja ammattiryhmät kiinnostavat varmasti. Itsekin mielelläni kuulen ja opin työn imu -menetelmän käyttökokemuksista ja tuloksista eri sovellusyhteyksissä, joten halutessasi voit lähettää postia menetelmän käyttökokemuksista ja tuloksista (jari.hakanen@ttl.fi).

2. MITÄ TYÖN IMU ON?

Peter Warrin affektiivisen hyvinvoinnin tieteellistä luokittelua soveltaen työn imu kuvaa myönteistä, mielihyvän täyteistä virittäytymistä ja aktivaatiota työssä eli innostuneisuutta (kuva 1). Työn imu on käännöksen alkuperäisestä englanninkielisestä käsitteestä, work engagement. "Engagement"-käsitettä ovat eri tutkijat määritelleet ja operationalisoineet useilla eri tavoilla. Maslach ja Leiter (1997) määrittelevät "engagementin" suoraan työuupumuksen vastakohtaksi: työntekijät, joilla ei ole uupumusasteisen väsymyksen, kynnistyneisyyden eikä heikentyneen ammatillisen pärjäämisen oireita, kokevat "työn imua". Britt (1999; Britt & Bliese, 2003) puolestaan määrittelee "engagementin" työntekijän vastuuntunnoksi omasta työsuorituksesta ja sitoutuneisuudeksi työhön. Työn tekemisellä hyvin on siten henkilökohtainen, tärkeä merkitys tekijälleen.



Kuva 1. Työhyvinvointi on moniulotteinen ilmiö (Warr, 1999; soveltaen Hakanen, 2004a).

Kahn (1990) määritteli aikoinaan "engagementin" aitouden tilaksi, jossa työntekijän miinus ja työrooli kytkeytyvät dynaamisesti ja myönteisesti toisiinsa. Tällöin työntekijät voivat työrooleissaan hyödyntää ja ilmaista itseään kokonaisvaltaisen fyysisesti, kognitiivisesti ja emotionaalisesti. Kahnin seuraten May ja kumppanit (May, Gilson, & Harter, 2004) kehittivät "engagementin" arvioimiseksi menetelmän, jossa "engagement" koostuu kognitiivisesta, emotionaalisesta ja fyysisestä ulottuvuudesta. Rothbard (2001) puolestaan on määritellyt "engagementin" kaksiulotteiseksi, huomion suuntaamisesta ja uppoutumisesta koostuvaksi ilmiöksi, jota voidaan tutkia sekä työssä että perheessä. Näiden määritelmien lisäksi "engagementia" on luonnehdittu ja operationalisoitu hyvin moninaisista ja epäteoreettisista lähtökohdista. Onkin epäilty, tuoko engagementin/työn imun tutkimus mitään aidosti uutta työhyvinvoinnin ja -motivaation ymmärtämiseksi.

Suomalaisessa tutkimuksessa ja keskustelussa työn imu on vakiintunut viittaamaan ennen kaikkea ”work engagementiin” sellaisena kuin Utrechтин yliopistossa Wilmar Schaufeli ja Arnold Bakker sen määritelleet ja operationalisoineet työn imu -kyselyssä (UWES, Utrecht Work Engagement Scale; Schaufeli & Bakker, 2003; Schaufeli ym., 2002a):

Työn imulla tarkoitetaan myönteistä, tunne- ja motivaatiotäyttymyksen tilaa, jota luonnehtivat tarmokkuus (”vigor”), omistautuminen (”dedication”) ja uppoutuminen (”absorption”). Se ei ole ’flown’ kaltainen hetkellinen ja spesifi ’huippukokemus’, vaan pysyvämpi ja kaikkialle levittävä tila, joka ei kohdistu mihinkään yhteen tiettyyn asiaan, tapahtumaan, yksilöön tai käyttäytymiseen. Tarmokkuus on kokemusta energisyydestä, halua panostaa työhön, sinnikkyyttä ja ponnistelun halua myös vastoinkäymisiä kohdatessa. Omistautuminen on kokemuksia merkityksellisyydestä, innokkuudesta, inspiraatiosta, ylpeydestä ja haasteellisuudesta työssä. Uppoutumista luonnehtii syvä keskittyneisyyden tila, paneutuneisuus työhön ja näistä koettu nautinto. Aika kuluu kuin huomaamatta ja irrottautuminen voi tuntua vaikealta.

Arkisemmin sanottuna työn imua kokeva työntekijä pääsääntöisesti lähtee aamulla mielellään töihin, kokee työnsä mielekkääksi ja nauttii siitä, on ylpeä työstään ja sinnikäs vastoinkäymistenkin hetkinä. Hän on myös tuottava ja aikaansaapa ja toimii epävirallisestikin työvereittensa ja -paikkansa hyväksi (Hakanen, 2009b).

Työn imun käsitteeseen sisältyy siis sekä affektiivinen että kognitiivinen ulottuvuus. Halusin säilyttää ne molemmat sekä ilmiön dynaamisuuden ja kompleksisuuden kääntäessäni ”work engagementin” työn imuksi. Työn imu ei silti tarkoita työn imevää ominaisuutta vaan aidosti myönteistä hyvinvoinnin tilaa sekä työntekijän aktiivista ja samastuvaa suhdetta työhönsä. Työn imua kokevalle työ on tärkeää, mutta ennen kaikkea siihen sisältyvän ja sen tuottaman myönteisen tyydytyksen takia. Työn imua kokeva näyttää olevan aktiivinen myös muussakin elämässään (Schaufeli & Bakker, 2003). Hän näyttää myös olevan keskimääräistä tyytyväisempi elämäänsä ja muun elämän rooleihinsa (Hakanen, 2004b). Työholistillekin työ on tärkeää, mutta työholisti ei nauti työstään. Työholismi on myös käänteisessä yhteydessä onnellisuuteen (Hakanen, 2005).

Työn imu ja työuupumus eivät ole saman kolikon kääntöpuolia (ks. tämän käsikirjan neljäs luku). Vaikkei työntekijällä olisi työuupumusoireita, ei hän silti välttämättä koe runsaasti työn imua. Vastaavasti työntekijän kokiessa vain vähäisesti työn imua ei siitä vielä välttämättä seuraa, että hänellä olisi vakava työuupumus. Työn imu ja työuupumus ovat käänteisessä yhteydessä toisiinsa, mutta silti erillisiä ilmiöitä. Kartoittamalla rinnakkain työn imua ja työuupumusta onkin mahdollista saavuttaa aiempaa kokonaisvaltaisempi ja vivahteikkaampi käsitys sekä työhyvinvoinnista että työpahoinvoinnista. Merkillepantavaa on sekin, mitä opetusviraston henkilöstöä ja hammaslääkäreitä koskevissa tutkimushankkeissamme huomasimme. Nimittäin määräaikaiset työntekijät, naiset, nuoret ja iäkkäimmät työntekijät sekä vanhemmat, joilla oli pieniä lapsia kotonaan, saattoivat kokea vastinryhmäänsä lievästi enemmän työn imua. Näiden ryhmienhän on usein todettu kokevan myös ongelmia työssä jaksamisessaan.

Suomalaisissa tutkimuksissa on käytetty sekä alkuperäistä 17 väittämstä että siitä myöhemmin lyhennettyä yhdeksästä väittämstä koostuvaa kyselyä työn imun tason arvioimiseksi. Työn imu sisältää kolme ulottuvuutta: tarmokkuuden, omistautumisen ja uppoutumisen. Alle on koottu työn imun arvioimisessa käytetyt osiot ja ne on kansainvälisesti sovitussa järjestyksessä (TA1, TA2 jne.). Tähdellä (*) on lisäksi merkitty ne väittämät, jotka sisältyvät lyhennettyyn työn imu 9 -kyselyyn. (Schaufeli & Bakker, 2003).

Tarmokkuutta arvioidaan pidemmässä kyselyssä kuudella ja lyhennetyssä kyselyssä kolmella väittämällä. Tarmokkuus on kokemusta energisyydestä ja lannistumattomuudesta työssä sekä halua panostaa työhön. Se on sinnikkyyttä ja ponnistelun halua myös vastoinkäymisiä kohdassa. Korkeat pisteet tarmokkuudessa tarkoittavat, että kyseinen työntekijä on useimmiten energinen, innostunut ja sisukas työssään. Matalat pisteet viittaavat siihen, että työntekijä ei yleensä ole erityisen tarmokas, innostunut eikä sisukas työssään.

(TA1) Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni.*

(TA2) Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni.*

(TA3) Aamulla herättyäni minusta tuntuu hyvältä lähteä töihin.*

(TA4) Jaksan työskennellä hyvinkin pitkiä aikoja kerrallaan.

(TA5) Olen hyvin sinnikäs työssäni.

(TA6) Jatkan hellittämättä työssäni silloinkin, kun asiat eivät suju niin hyvin.

Omistautumista arvioidaan pidemmässä kyselyssä viidellä ja lyhennetyssä kyselyssä kolmella väittämällä. Omistautuminen on kokemuksia työn merkityksellisyydestä ja haasteellisuudesta sekä innokkuutta, inspiraatiota ja ylpeyttä työstä. Korkeat pisteet omistautumisessa kertovat, että työntekijä samastuu työhönsä, koska voi kokea työnsä merkityksellisenä, inspiroivana ja haastavana. Lisäksi hän on useimmiten ylpeä ja innostunut työstään. Matalat pisteet omistautumisessa viittaavat siihen, että vastaaja ei yleensä koe työtään merkitykselliseksi, inspiroivaksi eikä haasteelliseksi eikä siten samastu työhönsä. Hän on myöskin vain harvoin ylpeä tai innostunut työstään.

(OM1) Työni on mielestäni merkityksellistä ja sillä on selvä tarkoitus.

(OM2) Olen innostunut työstäni.*

(OM3) Työni inspiroi minua.*

(OM4) Olen ylpeä työstäni.*

(OM5) Minulle työni on haastavaa.

Uppoutumista arvioidaan pidemmässä kyselyssä kuudella ja lyhennetyssä kyselyssä kolmella väittämällä. Uppoutumista luonnehtii syvä keskittyneisyyden tila, paneutuneisuus työhön ja näistä koettu nautinto. Aika kuluu kuin huomaamatta ja työstä irrottautuminen voi tuntua vaikealta. Korkeat pisteet uppoutumisessa tarkoittavat, että työntekijä on usein tyytyväisenä syventynyt ja uppoutunut työhönsä, niin että hänen on vaikea irrottautua työstä ja aika kuluu kuin siivillä. Matalat pisteet uppoutumisessa kertovat, että työntekijä ei yleensä koe syventyvänsä ja uppoutuvansa työhönsä.

- (UP1) Työskennellessäni unohdan ajan kulun.
- (UP2) Kun työskentelen, unohdan kaiken muun ympärilläni.
- (UP3) Tunnen tyydytystä, kun olen syventynyt työhöni.*
- (UP4) Olen täysin uppoutunut työhöni.*
- (UP5) Kun työskentelen, työ vie minut mukanaan.*
- (UP6) Minun on vaikea irrottautua työstäni, kun olen siihen uppoutunut.

Pysyvemmän työn imun tilan lisäksi on tutkittu myös päivittäistä työn imua (Sonnentag, 2003) esimerkiksi "Tänään työskennellessäni työ vei minut mukanaan". Sonnentagin tutkimuksessa päivittäisen työn imun korrelaatio yleisen työn imun tilan välillä oli 0,66. Lisäksi esimerkiksi Työterveyslaitoksen joka kolmas vuosi toteutettavassa Työolot ja terveys -tutkimuksessa (Perkiö-Mäkelä ym., 2006) sovelletaan kolmea työn imu -väittämää, esimerkiksi "Kuinka usein olet innostunut työssäsi?".

3. TYÖN IMUA SYNNYTTÄVÄT TEKIJÄT JA TYÖN IMUN SEURAUKSET

Työn imua vahvistavat tekijät

Työn imua koskeva tieteellinen tutkimus on käynnistynyt vasta 2000-luvulla, ja suurin osa sitä koskevasta tutkimuksesta perustuu yhä poikkileikkausaineistoihin. Kuitenkin on jo muutamia julkaistuja pitkittäistutkimuksiakin työn imuun vaikuttavista tekijöistä ja mahdollisista seurauksista. Tähänastisissa tutkimuksissa työn imua mahdollisesti "vahvistavat" tekijät on jaettavissa työhön ja muuhun kuin työhön liittyviin tekijöihin:

- työtä ja työoloja koskevat ns. työn voimavarat
- työasemassa tapahtuvat muutokset
- "tarttuminen" ihmisten välillä
- yksilölliset voimavarat
- palautuminen työpäivän rasituksista
- työn ja kodin rikastava vuorovaikutus sekä kodin voimavarat
- positiiviset interventiot.

Vahvimmin työn imu on oletuksen mukaan yhteydessä ns. työn voimavaroihin: niihin työn fyysisiin, psykologisiin, sosiaalisiin tai organisatorisiin piirteisiin, jotka auttavat vähentämään työn koettuja vaatimuksia ja jotka edesauttavat työn tavoitteiden saavuttamisessa. Ne myös tyydyttävät inhimillisiä itsenäisyyden, yhteisöllisyyden ja pärjäämisen perustarpeita ihmisessä ja siten virittävät henkilökohtaista kasvua, oppimista ja kehittymistä työssä (Demerouti ym., 2001). Näin työn voimavarat ovat "energisaattoreita", jotka voivat lisätä työntekijän sisäistä ja ulkoista motivaatiota. Eri töissä ja organisaatioissa kulloinkin merkityksellisimmät työn voimavarat voivat vaihdella ja olla tehtävätasoisia (esim. työn koetut tulokset, työn kehittävyys), työn organisointia koskevia (esim. työn itsenäisyys), vuorovaikutukseen liittyviä (esim. esimiehen ja työyhteisön tuki) tai organisatorisia (esim. kannustava ja uudistushakuinen työilmapiiri, perhemyönteinen organisaatiokulttuuri).

Tutkimuksissa erilaisten työn voimavarojen, esimerkiksi työn itsenäisyyden ja kehittävyys, työn tulosten näkemisen, työyhteisön ja esimiehen tuen ja arvostuksen, onkin toistuvasti todettu olevan myönteisessä yhteydessä työn imuun (ks. katsaukset, Bakker & Demerouti, 2007; Hakanen & Roodt, painossa). Parzefallin ja Hakasen tutkimuksessa (painossa) myös psykologisen sopimuksen täyttyminen (erilaisten työn voimavarojen ulottuvilla olemista ja toteutumista työssä) ja työn imu olivat myönteisessä yhteydessä toisiinsa.

Suomessa tehdyt pitkittäistutkimukset pääasiassa tukevat oletusta työn voimavarojen myönteisestä vaikutuksesta työn imulle myös silloin, kun lähtötilanteen työn imun taso on jo otettu huomioon (Hakanen, Perhoniemi & Toppinen-Tanner, 2008a; Hakanen, Schaufel, & Ahola, 2008b; Hakanen & Perhoniemi, 2008; Mauno, Kinnunen & Ruokolainen, 2007). Hammaslääkäreitä tutkittiin kahdessa 2 555 lääkärielle tehdyssä kolmen vuoden seurantatutkimuksessa. Sellaiset työn voimavarat, kuten havainto työn lyhyen ja pitkän tähtäimen tuloksista, työn positiivinen arvostus, työn käsityöluonne ja monipuoliset ammattitaitovaatimukset sekä ammatilliset kontaktit, vaikuttivat myönteisesti työn imuun silloinkin, kun lähtötilanteen työn imun vaikutus oli kontrolloitu (Hakanen ym. 2008ab).

Työn voimavarat ovat olleet myös vahvemmin yhteydessä työn imuun kuin siihen yleensä käänteisessä yhteydessä olevat työn vaatimukset (Halbesleben, painossa; Mauno ym., 2007). Työn erilaiset kuormitustekijät aiheuttavatkin tutkimusten perusteella ennen kaikkea työuupumusta, mutteivät niinkään työn imun hiipumista (Hakanen ym., 2008b). Huomionarvoista on, että kahden opettajia ja hammaslääkäreitä koskeneen suomalaistutkimuksen mukaan itse asiassa erilaisten työn voimavarojen ja työn imun välinen myönteinen yhteys oli sitä vahvempi, mitä enemmän työssä oli kuormittavia vaatimuksia (oppilaiden aiheuttama kuormitus, muutokset työssä) (Bakker, Hakanen, Demerouti & Xanthopoulou, 2007; Hakanen, Bakker & Demerouti, 2005).

Toisaalta puuttuvat, liian vähäiset tai ”kielteiset” työn voimavarat voivat aiheuttaa työn imun hiipumista ja ”boreoutia”, leipääntymistä. Maunon, Kinnusen, Mäkikankaan ja Nätin (2005) tutkimuksessa puuttuva työn voimavara, työn epävarmuus, selitti vähäistä työn imua. Vastavasti Hakanen ja Lindbohm (2008) havaitsivat tutkimuksessaan rintasyöpää sairastaneilla mutta työhön palanneilla työn puuttuvien tai ”kielteisten” voimavarojen, esimiehen tai työyhteisön välttelevän käyttäytymisen, olevan yhtä vahvassa mutta kielteisessä yhteydessä työn imuun kuin varsinaisten työn voimavarojenkin.

De Langen, de Witten ja Notelaersin (2008) tekivät 16 kuukauden seurantatutkimuksen belgialaisilla työntekijöillä. Organisaatioissaan ylenneetyt olivat kokeneet lähtökohtaisesti keskimääräistä enemmän työn imua. Lisäksi he olivat kyenneet parantamaan työnsä voimavaroja, itsenäisyyttä ja yksikkönsä voimavaroja sekä entisestään lisäämään työn imua uuden nimityksen jälkeen. Ne työntekijät, jotka olivat vaihtaneet työpaikkaa toiseen organisaatioon, olivat ennen vaihtoa kokeneet suhteellisen vähän työn imua. He onnistuivat lisäämään sekä työn imua että työnsä voimavaroja työpaikan vaihdoksen myötä. Sen sijaan samassa tehtävässä pysyneitten arvio työnsä voimavaroista oli heikentynyt.

Työn imu ei ole vain yksilöllinen vaan myös kollektiivinen ilmiö, joka voi tarttua ihmisten välillä. Bakker, Van Emmerik ja Euwema (2006) havaitsivat 85 tiimiä ja 2 229 työntekijää käsittevässä tutkimuksessaan, että tiimitason työn imu oli myönteisessä yhteydessä yksittäisten työntekijöiden työn imuun, vaikka heidän työn vaatimustensa ja voimavarojensa vaikutus oli vakioitu. Työn imua kokevat työntekijät voivat vuorovaikutuksessa muiden tiimiläisten kanssa välittää myönteisiä asenteitaan, energisyyttään ja innostustaan, joka sitten heijastuu tiimin kollektiiviseen ilmapiiriin.

Bakkerin ja kumppaneitten tutkimus (Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2005) osoitti, että työn imu voi tarttua ja siirtyä myös puolisoiden välillä. Työhyvinvointi ikään kuin käväisee kotona ja siirtyy osittain kumppaninkin töihin. Jaakko Koivumäen väitöstutkimuksessa (2008) viides-ässä valtion asiantuntijaorganisaatiossa monista selittävästä tekijästä työn imu oli vahvimmin yhteydessä yhteisöllisyyteen, yhteen sosiaalisen pääoman ulottuvuuteen. Työn imu voi vahvistaa yhteisöllisyyttä, mutta yhtä hyvin yhteisöllisyys voi energisoida ja lisätä työntekijöiden työn imua.

Havainto työn imun tason melkoisesta ajallisesta pysyvyydestä on osaltaan virittänyt tutkimusta myös yksilöllisten ominaisuuksien, erityisesti niin sanottujen yksilöllisten voimavarojen ja työn imun suhteesta. Tähänastinen tutkimusnäyttö on perustunut lähinnä poikkileikkausasetelmiin. Niiden mukaan myös yksilölliset voimavarat, esimerkiksi optimismi, pystyvyysusko, organisaatiopohjainen itsearvostus, ekstroverttisyys ja adaptiivinen, myönteinen perfektionismi ovat myönteisessä yhteydessä työn imuun (Hakanen & Lindbohm, 2008; Langelan, Bakker, van Doornen & Schaufeli, 2006, Mauno ym., 2007; Xanthopoulou, Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2007; Zhang, Gan & Cham, 2007).

Kahdessa suomalaisessa pitkittäistutkimuksessa on havaittu yksilöllisen voimavaran ja työn imun välillä myönteinen yhteys: Opiskeluajan itsearvostus oli yhteydessä työn imuun vielä kymmenen vuotta myöhemmin (Salmela-Aro & Nurmi, 2007). Samoin organisaatiopohjainen itsearvostus ennusti monien taustamuuttujien ja työn vaatimustekijöiden vakioinnin jälkeen myönteisesti työn imua kaksi vuotta myöhemmin, silloin kun lähtötilanteen työn imun tasoa ei oltu vakioitu (Mauno ym., 2007). Hakasen ja Lindbohmin tutkimuksessa (2008) havaittiin lisäksi, että sosiaaliset voimavarat työssä olivat yhtä merkityksellisiä syöpää sairastaneille kuin heidän vertailuryhmälleen, mutta optimismin kaltainen yksilöllinen voimavara oli selvästi vahvemmassa yhteydessä rintasyöpää sairastaneitten työn imuun kuin vertailuryhmän työn imuun. Yksilöllisten ominaisuuksien merkitys työn imulle voikin mahdollisesti vaihdella työ- ja muun elämäntilanteen mukaan.

Sonnentag (2003) osoitti päiväkirjatutkimuksessaan, että työpäivästä palautuminen vapaalla oli myönteisessä yhteydessä seuraavan päivän työn imuun ja proaktiiviseen toimintaan työssä. Tässä tutkimuksessa osoitettiin myös, että työn imun taso voi jossain määrin vaihdella työviikon aikana, vaikka se pitkällä aikavälillä onkin osoittautunut melko pysyväksi hyvinvoinnin tilaksi.

Kodin voimavaroilla, esimerkiksi puolison ja perheen tuki sekä perhesitoutuneisuus, on havaittu olevan myönteinen yhteys sekä naisten että miesten työn imuun (Bakker ym., 2005; Hakanen, 2005). Kuitenkin pitkittäistutkimuksessa kodin rasitusten ja voimavarojen sekä työn imun yhteyksistä (Hakanen ym., 2008b) kodin voimavarat eivät ennustaneet työn imua – eivätkä kodin kuormitustekijät työuupumusta – sen jälkeen, kun työn voimavarojen ja vaatimusten vaikutus oli otettu huomioon. Sen sijaan se, että työntekijä arvioi työn rikastavan ja vaikuttavan myönteisesti hänen kotielämäänsä, on vaikuttanut myönteisesti hänen kokemaansa työn imuun (Hakanen, Peeters & Perhoniemi, 2009).

Työterveyslaitoksella kehitettyyn Työuran uurtaja -ryhmämenetelmään osallistumisen on todettu lisänneen työn imua seitsemän kuukauden seurannassa (Vuori ym., 2009). Tämän perusteella on siis mahdollista lisätä työn imua oikein suunnatuilla toimenpiteillä.

Työn imun seuraukset

Tähänastisen suomalaisen ja kansainvälisen tutkimusnäytön perusteella työn imun mahdolliset myönteiset yksilölliset ja organisatoriset seuraukset voidaan jaotella seuraaviin:

- työtä ja työpaikkaa koskevat asenteet ja aikomukset
- työpaikassa pysyminen tai eteneminen samassa organisaatiossa
- aloitteellisuus ja muu vapaaehtoinen suoriutuminen työssä
- työssä suoriutuminen ja työn tuloksellisuus
- oppimismotivaatio ja jatkokouluttautuminen
- tyytyväisyys elämään ja muun elämän hyvinvointi
- terveys.

On syytä muistuttaa, että suurin osa työn imun seurauksia koskevista tutkimuksista on tähän asti ollut poikkileikkaustutkimuksia. Julkaistut pitkittäistutkimukset ovat kuitenkin vahvistaneet oletuksia työn imun myönteisistä vaikutuksista.

Työn imu on ollut myönteisessä yhteydessä sekä työhön sitoutumiseen (Hakanen, Bakker & Schaufeli, 2006) että vähäisiin aikeisiin vaihtaa työpaikkaa (Schaufeli & Bakker, 2004). Myös tekemässämme pitkittäistutkimuksessa (Hakanen ym., 2008b) työn imu vaikutti vielä kolmen vuoden kuluttua työhön ja työpaikkaan sitoutumiseen. Lisäksi Parzefallin ja Hakasen (painossa) tutkimuksessa toteutunut psykologinen sopimus oli myönteisessä yhteydessä työn imuun, joka edelleen selitti myönteisesti organisaatioon sitoutumista ja se viimein vähäistä halua vaihtaa työpaikkaa.

De Langen ja kumppaneitten (2008) 16 kuukauden seurantatutkimuksessa vähäinen työn imu sekä vähäiset työn voimavarat ennustivat tosiasiallista työpaikan vaihtoa toiseen yritykseen. Sen sijaan suhteellisen paljon työn imua kokeneet olivat pysyneet samassa organisaatiossa joko samassa tehtävässä tai olivat saaneet ylennyksen. Kolmen vuoden aikana tapahtuneet myönteiset muutokset työn imun tasossa yli 45-vuotiailla hammaslääkäreillä ennustivat lisäksi halukkuutta ja aikomuksia jatkaa pidempään työelämässä senkin jälkeen, kun monien tunnettujen ennen aikaista eläkkeelle siirtymistä ennakoivien tekijöiden vaikutus oli vakioitu (Hakanen & Perhoniemi, 2008).

Työn imu on ollut myönteisessä yhteydessä myös erilaisiin työssä suoriutumisen osoittimiin (aloitteellisuus, tehtäväsuoriutuminen, roolirajat ylittävä työssä suoriutuminen ja innovatiivisuus) sekä suomalaisissa (Hakanen ym., 2008a; Hakanen, 2009b) että muualla kerätyissä aineistoissa (Bakker, Demerouti & Verbeke, 2004; Salanova & Schaufeli, 2008; Schaufeli, Taris

& Bakker, 2006b). Työn imu on lisäksi ollut myönteisessä yhteydessä päivittäiseen työssä suoriutumiseen (Xanthopoulou, Bakker, Heuven, Demerouti & Schaufeli, 2008) ja päivittäinen työn imu proaktiivisuuteen (Sonnentag, 2003).

Työn imun vaikutukset eivät ole rajautuneet vain työntekijän asenteisiin, tiimiin tai hänen puolisoonsa. Salanovan ja hänen kollegojensa merkittävässä tutkimuksessa (Salanova, Agut & Peiró, 2005) hotelli- ja ravintola-alan työntekijöiden kokema työn imu välitti heidän työn voimavarojensa vaikutuksia palveluilmapiiriin, joka edelleen oli myönteisessä yhteydessä asiakasuskollisuuteen ja asiakkaiden arvioihin työntekijän hyvään työssä suoriutumiseen. Samoin työn imu on ollut myönteisessä yhteydessä oppimismotivaatioon (Sonnentag, 2003) ja lievästi myös ammatilliseen jatkokouluttautumiseen ja ammattikirjallisuuden lukemiseen sekä työ- että vapaa-ajalla (Hakanen, 2004b).

Hieman eri tavoin operationalisoituna työn imu on ollut myönteisessä yhteydessä myös yritysten tulostuloksiin: tuottavuuteen, voittoon, asiakastyytyväisyyteen sekä työntekijöiden vähäisempään vaihtuvuuteen ja tapaturmiin (Harter, Schmidt & Hayes, 2002). Lisäksi työntekijöiden päivätason työn imu oli myönteisessä yhteydessä sen päivän rahalliseen tulokseen kreikkalaisessa pikaruokayrityksessä (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2009).

Työn imu liittyy myös myönteisesti koettuun työn ja muun elämän tasapainoon ja niiden toisiaan rikastavaan vaikutukseen. Se on ollut myönteisessä yhteydessä tyytyväisyyteen elämässä (Hakanen & Perhoniemi, 2006; Schaufeli, Taris & Bakker, 2006) sekä tyytyväisyyteen parisuhteessa ja omassa vanhemman roolissa (Hakanen, 2004b). Lisäksi työn imu on ennustanut jopa kolmen vuoden päähän kokemusta siitä, että työ rikastaa kotielämää ja vaikuttaa siihen myönteisesti (Hakanen ym., 2009).

Työn imun ja terveyden välillä on useissa tutkimuksissa havaittu myönteinen yhteys. Vähäinen työn imu hollantilaisilla johtajilla ennusti vapaaehtoisia sairauspoissaoloja (sairauspoissaolujen useus erotukseksi niiden pituudesta) (Schaufeli, Bakker & van Rhee, painossa). Lisäksi työn imu on ollut käänteisessä yhteydessä somaattisiin oireisiin ja unihäiriöihin (Hallberg & Schaufeli, 2006) sekä masennusoireisiin (Hakanen ym., 2008b; Schaufeli ym., 2006b). Työn imu on ollut myönteisessä yhteydessä mielenterveyteen (Parzefall & Hakanen, painossa), itse arvioituun terveyteen (Hakanen & Lindbohm, 2008; Schaufeli ym., 2006b) ja työkykyyn (Hakanen ym., 2006).

Sonnentagin ja hänen tutkimusryhmänsä (Sonnentag, Mojza, Binnewies & Scholl, 2008) tutkimuksessa työn rasituksista palautumisesta havaittiin, että korkea työn imun taso oli sitä vahvemmin yhteydessä positiivisuuteen ja positiivisiin affekteihin, mitä paremmin työpäivän jälkeen työstä etäännyttiin henkisesti. Korkea työn imu edellyttää siis riittävää työstä irtaantumista ja muihin kuin työasioihin keskittymistä vapaalla.

Työn imun kaksisuuntainen rooli työhyvinvointiprosesseissa

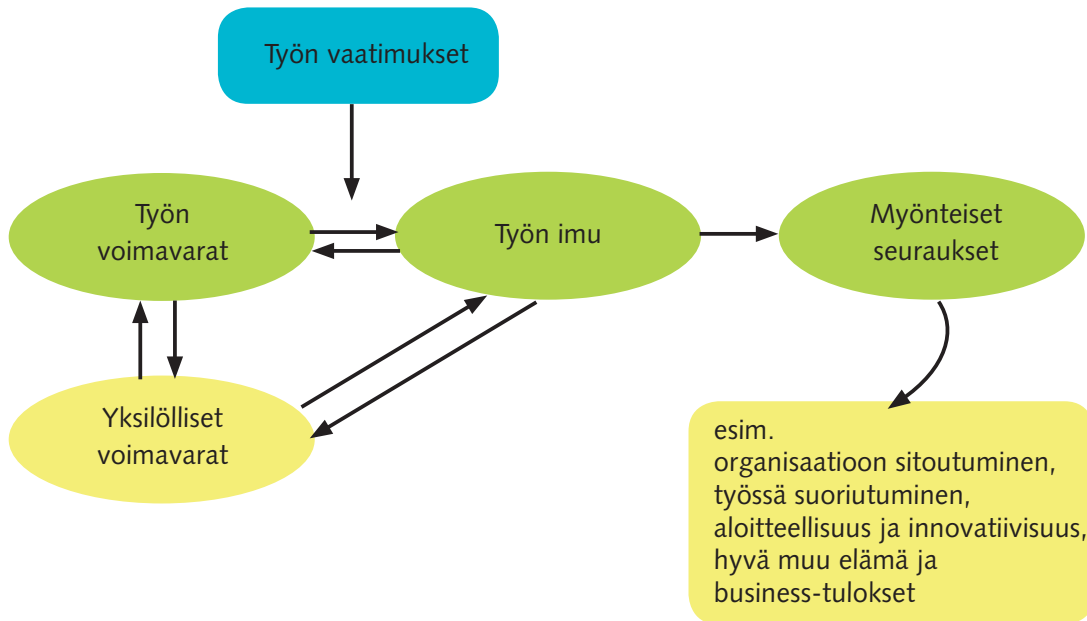
Työn imua on tähän asti tutkittu ennen kaikkea osana työn vaatimusten – työn voimavarojen mallia (TV–TV) (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001). Kokonaisvaltainen TV–TV-malli sisältää terveyden heikentymisen prosessin (työn korkeat vaatimukset → työuupumus → terveyden heikentyminen) ja motivaatioprosessin (riittävät työn voimavarat → työn imu → myönteiset yksilölliset ja organisatoriset seuraukset). Siinä työn imulla on ollut välittävä rooli niin sanotun työn voimavarojen ja muun muassa vähäisten työpaikan vaihtoaikojen (Schaufeli & Bakker, 2004), organisaatioon sitoutumisen (Hakanen, 2004a; Hakanen ym., 2006) tai hyvän työssä suoriutumisen (Bakker ym., 2004; Hakanen, 2009b) välillä. Myös ensimmäiset pitkittäistutkimukset, joissa on vakioitu lähtötilanteen työn imu, osoittavat, että työn voimavarat voivat ennustaa myönteisesti työn imua (Hakanen ym., 2008ab; Mauno ym., 2007). Tällä voi edelleen olla myönteinen vaikutus jopa kolmen vuoden päähän työpaikkaan sitoutumiseen (Hakanen ym., 2008a) ja työntekijän aloitteellisuuteen ja työyhteisön innovatiivisuuteen (Hakanen ym., 2008b).

Kahden pitkittäistutkimuksen mukaan työtä koskevat ja yksilölliset voimavarat eivät välttämättä vain yksisuuntaisesti ennusta työn imua, vaan työn imulla voi lisäksi olla vastavuoroinen myönteinen vaikutus yksilön ja työn voimavaroihin. Xanthopouloun ja kumppaneitten tutkimuksessa (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2008) yksilölliset voimavarat (optimismi, pystyvyysusko ja organisaatiopohjainen itsearvostus) ja työn imu olivat vastavuoroisessa yhteydessä toisiinsa kahden vuoden seurannassa.

Hakasen ja kumppaneitten (Hakanen ym., 2008a) suomalaisten hammaslääkäreiden kolmen vuoden seurantatutkimuksessa työn tehtävätaasoiset voimavarat (työn käsityöluonne, pitkän ja lyhyen aikavälin tulokset ja ammatin arvostus) vaikuttivat myönteisesti työn imuun, joka edelleen vaikutti myönteisesti aloitteelliseen toimintaan työssä. Lisäksi nämä yhteydet olivat vastavuoroisia ja muodostivat myönteisen spiraalin: aloitteellisuus ennusti työn imua, joka edelleen vaikutti myönteisesti työn voimavaroihin. Tämä työhyvinvoinnin myönteinen spiraali työn voimavarojen, työn imun ja aloitteellisen toiminnan välillä ennusti lopulta myös työyhteisön tulevaa innovatiivisuutta. Kaikki mainitut vaikutusyhteydet olivat siis nähtävillä pitkällä kolmen vuoden aikavälillä.

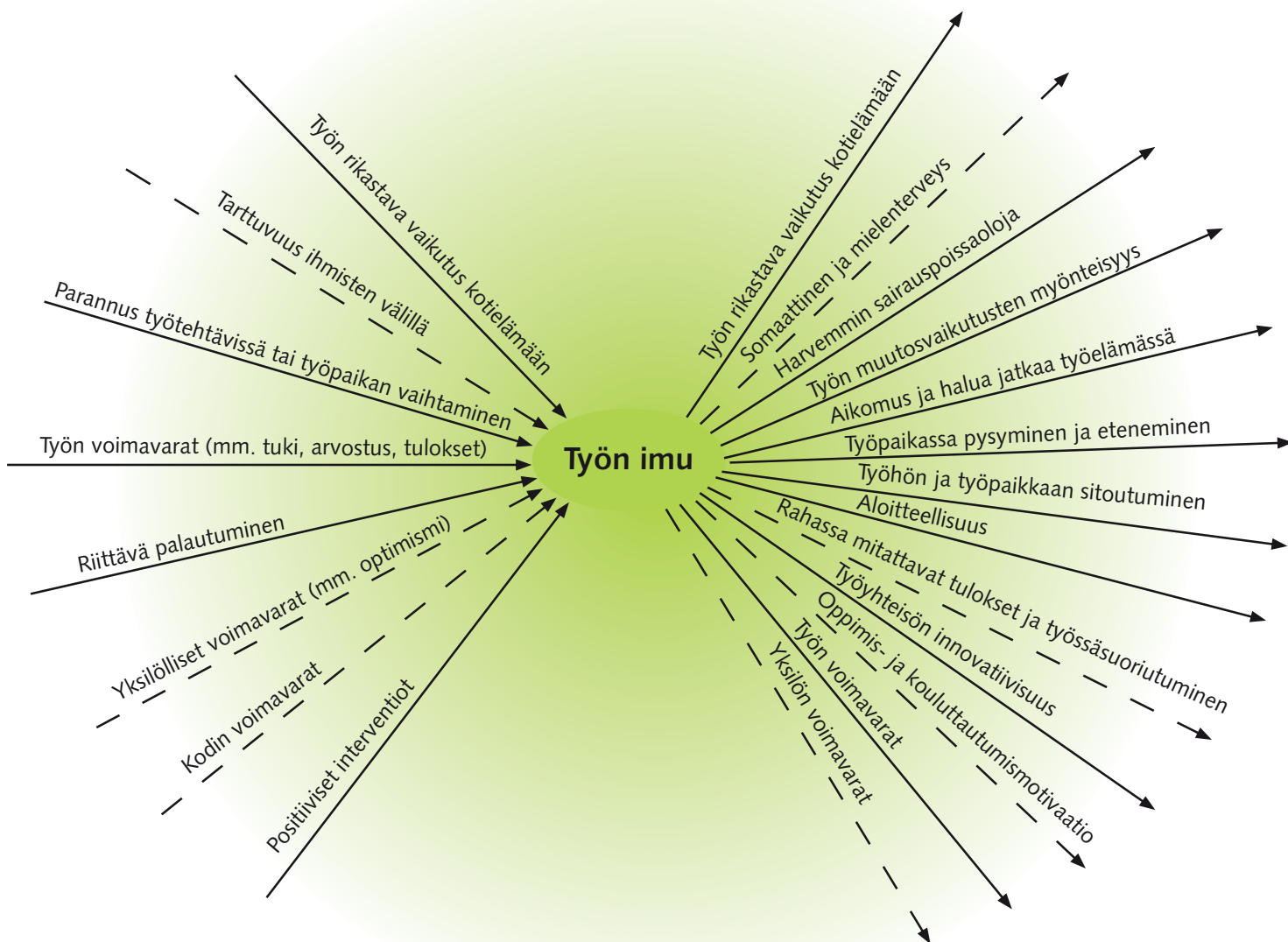
Riittävät työn ja yksilön voimavarat ja työn imu näyttävät siis voivan johtaa myönteisiin yksilöllisiin ja organisatorisiin seurauksiin. Samalla ja vastavuoroisesti työn imua kokeva voi edelleen arvioida itsensä entistä pystyvämmäksi suoriutumaan työssään. Samoin työn imua kokevat, aloitteelliset ja energiset työntekijät arvioivat työolonsa enemmän uusiksi mahdollisuuksiksi sisältäviksi ja pystyvät myös luomaan ja hyödyntämään uusia työn voimavaroja. Työntekijät eivät ainoastaan reagoi työoloihinsa, vaan myös itse muokkaavat työtään, sitä mitä ja miten he tekevät, sekä kenen kanssa ja millä tavoin he ovat vuorovaikutuksessa tehdessään työtään (myös Wrzesniewski & Dutton, 2001).

Työn imusta jo tiedetyn ja edellä kerrotun perusteella on mahdollista muokata työn vaatimusten ja voimavarojen mallia erityisesti koskemaan työn imua ja myönteisiä seurauksia (Hakanen & Roodt, painossa):



Kuva 2. Työn imu ja muokattu työn vaatimusten – työn voimavarojen (TV-TV) -malli.

Olen vielä koonnut edellä kuvatuista tutkimuksista seuraavalla sivulla olevan kuvan 3, jossa on esitetty tähän astisia tiedettyjä työn imun mahdollisia myönteisiä syitä sekä sen seurauksia. Yhtenäisillä nuolilla on merkitty ne yhteydet, joista on näyttönä ainakin yksi pitkittäistutkimus, katkoviivoin merkityt nuolet kertovat myönteisen yhteyden toistaiseksi perustuvan poikkileikkausasetelmiin.



Kuva 3. Työn imua mahdollisesti vahvistavia tekijöitä ja sen mahdollisia myönteisiä seurauksia tutkimusten perusteella. Yhtenäinen viiva = pitkittäistutkimusnäyttöä on olemassa; katkoviiva = perustuu poikkileikkaustutkimukseen tai heikkoon pitkittäisasetelmaan.

4. TYÖN IMUN VALIDOINTITIEDOT

Tässä käsikirjassa on käytetty validointi- ja viitearvotietoina kuudesta Työterveyslaitoksella toteutetusta tai käynnissä olevasta tutkimushankkeesta saatuja aineistoja. Nämä tutkimusaineistot on kerätty vuosien 2001 ja 2007 välillä. Paperiteollisuuden ja palvelualojen tutkimuksissa käytettiin lyhennettyä työn imu 9 -menetelmää. Sen sijaan muissa hankkeissa oli alkuperäinen työn imu 17 -menetelmä, johon siis sisältyy myös työn imu 9 ja sen väittämät. Näin ollen työn imu 17 osalta validointitietoja on 8 361 suomalaiselta työntekijältä ja työn imu 9 osalta 16 335 työntekijältä. Näistä työn imu -kyselyyn vastanneista kaksi kolmesta (66,7 %) on naisia. Vastanneiden keski-ikä on 43 vuotta ja ikäjakauma 18–82 vuotta. Iäkkäimmät vastaajat ovat yksityisvastaanotolla työtään jatkavat hammaslääkärit.

Taulukko 1. Työn imu -menetelmän validoinnissa käytetyt Työterveyslaitoksen tutkimusaineistot.

Tutkimus	Tutkimukseen osallistuneista	N	Lähde
Helsingin kaupungin opetusviraston henkilöstö	Naisia 79 %; opettajia kaikista 62,5 %	N = 3 365	Hakanen (2004a)
Suomalaiset hammaslääkärit	Naisia 71 %; Julkisen (60 %) ja yksityisen sektorin (40 %) hammaslääkärit	N = 3 255 (ja kolmen vuoden seurannassa N = 2 555)	Hakanen (2004b) Hakanen ja Perhoniemi (2006)
Syöpään sairastunut työelämässä	Naisia 73 %; työelämään palanneita syöpää sairastaneita (44 %) ja heidän työikäinen vertailuryhmänsä (56 %)	N = 599 syöpää sairastaneet ja N = 771 vertailuryhmä	Taskila ym. (2007)
Ilmailualan kunnossapito-tehtävissä toimivat	Miehiä 95 %	N = 371	Leppänen ym. (2004)
Paperiteollisuuden työntekijät	Miehiä 83 %	N = 1 957	Pahkin, Leppänen ym.(2008)
Palvelualan henkilöstö	Naisia 76 %; kaupan (56 %), hotelli- ja ravintola- (18 %), kiinteistöpalvelujen (18 %) ja yksityisen turvallisuuden (8 %) alojen työntekijät	N = 6 017	Kandolin (2007)

Työntekijöitä tai alempia toimihenkilöitä on koko aineistosta noin 61 prosenttia ja ylempiä toimihenkilöitä (ja osin yrittäjiä) noin 39 prosenttia. Vastanneista 87 prosenttia oli vakinaisessa ja 13 prosenttia määräaikaisessa työsuhteessa. Arviot ovat osin epätarkkoja, sillä kaikkia taustamuuttujia ei ole tiedusteltu kaikissa tutkimuksissa. Validointiaineisto ei siis ole edustava otos suomalaisista työntekijöistä. Kuitenkin aineistoa voi pitää riittävän laajana ja monipuolisena psykometriin tarkasteluihin (myös Schaufeli & Bakker, 2003).

Työterveyslaitoksella kerättyjen tietojen lisäksi seuraavassa luvussa esitellään myös neljän Jyväskylän yliopistossa kerätyn tutkimusaineiston keskiarvo- ja prosenttijakautumatietoja.

Taulukko 2. Jyväskylän yliopistossa kerätyt tutkimusaineistot, joista esitellään työn imun viitearvoja.

Tutkimus	Tutkimukseen osallistuneista	N	Lähde
Johtajat	Miehiä 70 %; mukana ylintä, keski- ja alinta johtotasoa	N = 1301	Kinnunen, Feldt & Mäkikangas (2008)
Nuoret esimiehet	Miehiä 85 %; 23–35 -vuotiaita esimiehiä	N 747	Feldt, Kinnunen & Mäkikangas (2005)
It-tele-alan organisaatio	Miehiä 67 %	N = 296	Mauno, Kinnunen & Ruokolainen (2006)
Terveydenhuollon organisaatio	Naisia 87 %; hoitajia 63 %	N = 736	Mauno ym. (2007)

Sisäinen yhdenmukaisuus ja pysyvyys

Taulukon 3 mukaan työn imu -menetelmän kuvaamien ulottuvuuksien sisäinen yhdenmukaisuus (Cronbachin α) on hyvä, käytettiinpä lyhennettyä tai alkuperäistä 17 väittämän kyselyä. Cronbachin α -arvot näyttävät olevan suurin piirtein yhtä hyviä molemmilla versioilla arvioituina.

Taulukko 3. Työn imu -asteikkojen sisäinen yhtenäisyys (Cronbachin α) Työterveyslaitoksen tutkimusaineistoissa.

	Kaikki (N= 16335)	Palvelu-alat (N= 6017)	Opetusvirasto (N= 3365)	Hammaslääkärit (N= 3255)	Paperiteollisuus (N= 1957)	a. Syöpään sairastuneet (N= 599)	b. Vertailuryhmä (N= 771)	Ilmailuala (N= 371)
UWES 9								
Tarmokkuus	0,83	0,89	0,83	0,84	0,89	0,89	0,87	0,79
Omistautuminen	0,85	0,90	0,83	0,86	0,92	0,92	0,91	0,83
Uppoutuminen	0,79	0,90	0,81	0,75	0,88	0,88	0,86	0,85
Työn imu -summa	0,91	0,95	0,91	0,90	0,95	0,95	0,95	0,92
UWES 17								
Tarmokkuus	0,80	–	0,80	0,76	–	0,87	0,87	0,80
Omistautuminen	0,88	–	0,86	0,88	–	0,93	0,93	0,87
Uppoutuminen	0,84	–	0,84	0,82	–	0,90	0,88	0,87
Työn imu -summa	0,92	–	0,92	0,90	–	0,95	0,95	0,92

Hammaslääkäreiden (N = 2 555) kolmen vuoden seurannassa työn imun ulottuvuuksien pysyvyysskorrelaatiot olivat 0,67–0,71. Vastaavasti samassa aineistossa latenttien, virheistä vapaiden työn imun ulottuvuuksien pysyvyysskertoimet olivat vielä korkeampia vaihdellen 0,82 ja 0,85 välillä (Seppälä, Mauno, Feldt, Hakanen, Kinnunen, Tolvanen & Schaufeli, 2009). Vastaavan suuruisia työn imun pysyvyyttä kuvaavia korrelaatiokertoimia havaittiin myös Maunon ja hänen kumppaneittensa (2007) terveydenhuollon henkilöstöä (N = 409) koskeneessa kahden vuoden seurannassa. Työn imu näyttääkin olevan melko pysyvä työhyvinvoinnin tila, jossa tosin kansainvälisten tutkimusten mukaan voi olla myös päivittäistä tai viikottaista vaihtelua (Sonnentag, 2003).

Faktorirakenne ja työn imun ulottuvuuksien keskinäiset korrelaatiot

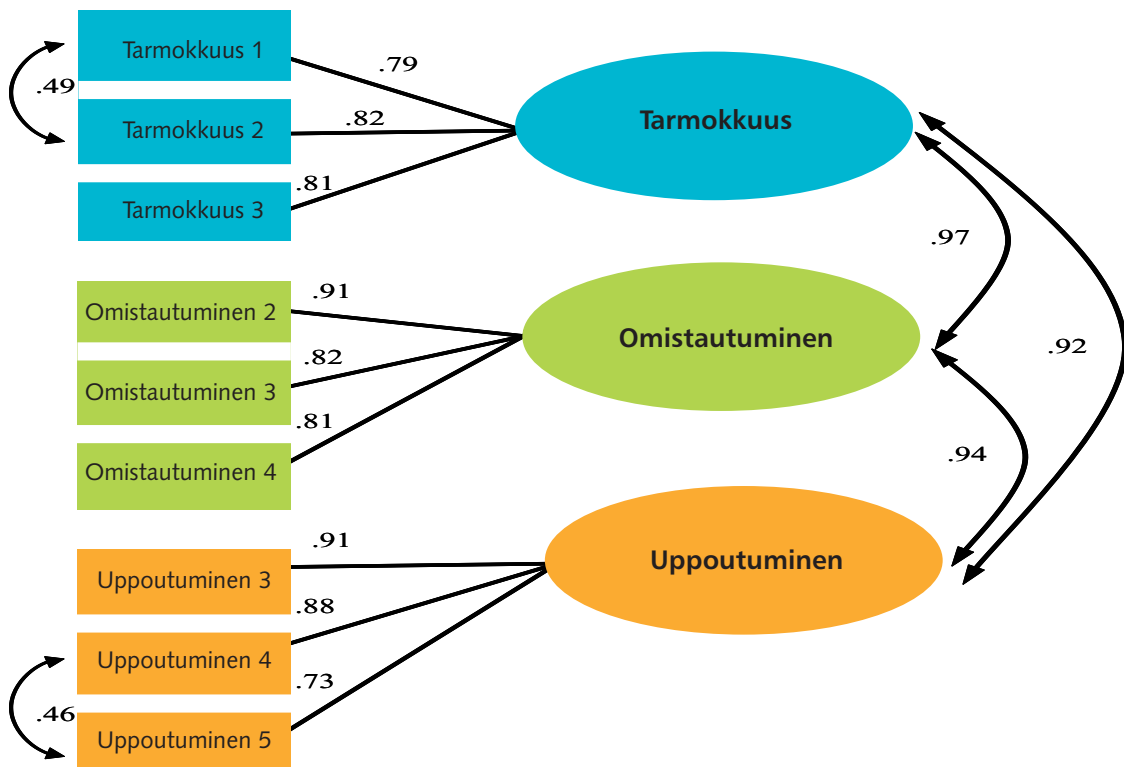
Työn imun 17-osioisen version oletettu kolmiulotteinen rakennevaliditeetti on saanut tukea sekä suomalaisessa että kansainvälisessä aineistossa (Hakanen 2002a; Schaufeli ym., 2002). Lisäksi alkuperäisestä versiosta lyhennetty 9-osioinen versio on osoittautunut rakenteeltaan teoriaa vastaavaksi ja jopa alkuperäistä kyselyä luotettavammaksi menetelmäksi, sillä sen rakenne näytti pysyvän samana eri ryhmissä ja eri aikoina (Seppälä ym. 2009; Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006a). Lisäksi hollantilaisissa tutkimuksissa käytettiin aiemmin myös alkuperäisestä 17 väittämän versiosta hieman lyhennettyä 15 väittämän versiota. Taulukossa 4 on esitetty työn imun eri versioiden rakennevaliditeettiin liittyviä tunnuslukuja Työterveyslaitoksen yhteenkootuissa aineistoissa.

Paras faktorimalli tässä tapauksessa on yhdeksän osion versiolla, jossa kahden tarmokkuutta kuvaavan väittämän ("tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni" ja "tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni") ja kahden uppoutumista kuvaavan väittämän virheiden ("olen täysin uppoutunut työhöni" ja "kun työskentelen, työ vie minut mukanaan") on annettu korreloida keskenään. Tämän mallin faktorilataukset ja ulottuvuuksien virheistä vapaat korrelaatiot on esitetty kuvassa 4. Yhteensopivuuden tunnusluvut ja virhekorrelaatioiden vapauttaminen kertovat, ettei työn imun rakennevaliditeetti ole paras mahdollinen. On myös mahdollista, ettei kaikissa aineistoissa työn imun kolmiulotteisuus todennu (esim. Sonnentag, 2003).

Kuva 4 kertoo, että työn imun ulottuvuuksien väliset korrelaatiot ovat erittäin korkeita. Tästä syystä on täysin mahdollista laskea työn imun väittämistä myös yksinkertainen koko työn imua kuvaava, keskiarvoon perustuva summamuuttuja sen sijaan, että laskisi erikseen summamuuttajat tarmokkuudelle, omistautumiselle ja uppoutumiselle. Tämä voi olla perusteltua myös silloin, kun faktorianalyysi ei vahvista tutkimusaineistossa kolmea erillistä ulottuvuutta.

Taulukko 4. Työn imun kolmiulotteista rakennetta testaavien mallien yhteensopivuus suomalaisissa aineistoissa (N = 8 361).

Malli	N	χ^2	df	GFI	CFI	NFI	RMSEA
M1 UWES 17	8 361	8747,42	116	0,86	0,87	0,87	0,101
M2 UWES 15	8 361	6820,43	87	0,88	0,90	0,89	0,103
M3 UWES 9	16 335	7205,47	24	0,90	0,94	0,94	0,141
M4 UWES 9 kor1 (1 virhekorrelaatio)	16 335	3591,21	23	0,95	0,97	0,97	0,101
M5 UWES 9 kor2 (2 virhekorrelaatiota)	16 335	1646,46	22	0,98	0,99	0,99	0,070



Kuva 4. Työn imu 9 -menetelmän rakenne ja faktorilataukset: konfirmatorinen faktorianalyysi, standardoidut kertoimet (N= 16 335).

Taulukossa 5 on erikseen alkuperäisen työn imu 17 ja siitä lyhennetyn työn imu 9:n ulottuvuuksien keskinäiset korrelaatiot sekä eri versioiden väliset korrelaatiot. Työn imu 9:llä mitattuna työn imun ulottuvuuksien keskinäiset korrelaatiot ovat välillä 0,69–0,81 ja ulottuvuuksien yhteydet työn imu 9 -summamuuttujaan vaihtelevat välillä 0,90–0,94. Työn imu 17:llä mitattuna ulottuvuuksien keskinäiset yhteydet ovat hieman lievempiä. Harmaalla korostetut luvut ovat työn imu 9 ja työn imu 17 välisiä korrelaatioita, jotka ovat siis hyvin korkeita (0,87–0,97). Näin tarkasteltuna menetelmillä ei ole merkityksellisiä eroja.

Taulukko 5. Työn imun ulottuvuuksien keskinäiset korrelaatiot Työterveyslaitoksen aineistoissa (N = 8 361 UWES 17 ja N = 16 335 UWES 9).

	Työn imu 9	Tarmokkuus 9	Omistautuminen 9	Uppoutuminen 9	Työn imu 17	Tarmokkuus 17	Omistautuminen 17	Uppoutuminen 17
UWES 9								
Työn imu 9	–							
Tarmokkuus 9	0,90	–						
Omistautuminen 9	0,94	0,81	–					
Uppoutuminen 9	0,90	0,69	0,77	–				
UWES 17								
Työn imu 17	0,97				–			
Tarmokkuus 17		0,87			0,87	–		
Omistautuminen 17			0,96		0,86	0,74	–	
Uppoutuminen 17				0,91	0,87	0,60	0,59	–

Työn imun yhteydet ikään, sukupuoleen, sosioekonomiseen asemaan, siviilisäätyyn, lasten lukumäärään ja työsuhteen vakinaisuuteen

Seuraavassa on esitelty työn imun yleisyyttä koskevia tietoja eri ryhmissä. Tulokset ovat suuntaa antavia, koska saatavilla olevat tutkimusaineistot eivät edusta koko työikäistä väestöä. Erityisesti lyhennetyllä työn imu 9:llä mitattuna työn imu korreloi lievästi ja myönteisesti ikään: vanhemmat työntekijät kokevat nuorempia enemmän tarmokkuutta ($r = 0,08$), omistautumista ($r = 0,11$) ja työhön uppoutumista ($r = 0,13$) sekä työn imua kokonaisuudessaan ($r = 0,12$). Ikäryhmittäin tarkasteltuna tämä yhteys on lineaarinen. Sen sijaan työn imu 17:llä tarkasteltuna yhteys ikään on lievempi ja osittain jo ei-merkitsevä. Samansuuntainen lievä myönteinen yhteys työn imun ja iän välillä on raportoitu myös hollantilaisissa tutkimusaineistoissa (Schaufeli & Bakker, 2003).

Sukupuolen mukaan tarkasteltuna naiset kokevat työn imua ja sen eri ulottuvuuksia jonkin verran enemmän kuin miehet, arvioitiinpa työn imua lyhennetyllä tai alkuperäisellä menetelmällä. Esimerkiksi työn imu 9:llä työn imu -summamuuttujan keskiarvot ovat 4,36 naisilla ja 4,04 miehillä koko aineistossa ($N = 16\ 331$). Keskiarvoerot ovat hieman pienempiä työn imu 17:llä mitattuna. Tutkimusaineistoissamme naisten sosioekonominen asema on jonkin verran korkeampi kuin miesten. Sukupuoliero työn imun yleisyydessä säilyy sosioekonomisen eron huomioon ottamisen jälkeenkin niin, että alemmilla ja ylemmillä toimihenkilöillä ero naisten ja miesten välillä pienenee, mutta työntekijöillä ero säilyy samansuuruisena.

Usein on nähty, että naisten työhyvinvointi ei ole yhtä hyvä kuin miesten. Silloin on yleensä ajateltu työstressin tai työuupumuksen esiintyvyyttä. Työn imua tarkastelemalla sukupuolierot ovat kuitenkin suuremmat kuin työuupumuksen osalta havaitut ja nimenomaan naisten hyväksi. Erot ovat kuitenkin lieviä ja merkille pantavaa on, että hollantilaisissa tutkimusaineistoissa päinvastoin miesten työn imun taso onkin hieman korkeampi kuin naisten (Schaufeli & Bakker, 2003).

Sosioekonomisen aseman mukaan tarkasteltuna ylemmät ja alemmat toimihenkilöt kokevat työn imua hieman enemmän kuin työntekijät: esimerkiksi työn imu 9:n keskiarvot työn imun summamuuttujalle ovat 4,55 ylemmillä toimihenkilöillä, 4,51 alemmilla toimihenkilöillä ja 4,01 työntekijöillä. Erot ovat vielä pienemmät käytettäessä alkuperäistä työn imu 17 –menetelmää. Silloin tarmokkuuden tasossa ei enää ole tilastollisesti merkitsevää eroa sosioekonomisen aseman suhteen. Koulutuksen mukaan tarkasteltuna opistotasaisen tai korkeakoulututkinnon suorittaneet sekä peruskoulun käyneet kokevat työn imua merkitsevästi hieman enemmän kuin lukion tai ammattikoulun käyneet. Työn imua esiintyy kaikissa sosioekonomisissa ryhmissä, mutta keskimääräisesti siis hieman enemmän korkeammassa sosioekonomisissa ryhmissä.

Työn imun esiintyminen ei välttämättä lisäännä suoraviivaisesti koulutuksen tai sosioekonominen aseman mukaan. Eroja selittänee lähinnä se, että enemmän koulutetuilla on yleensä myös enemmän työn imua ylläpitäviä ja edistäviä työn voimavaroja. Luvussa 5 esiteltävät työn imun keskiarvotiedot ja prosenttijakaumat osoittavat, että työn imun tasossa on myös ammattiryhmä- ja organisaatiokohtaisia eroja.

Siviilisääty on merkitsevässä yhteydessä työn imuun ja sen ulottuvuuksiin, mutta jälleen erot ovat pieniä. Avio- tai avoliitossa elävät, eronneet ja lesket kokevat työn imua hieman enemmän kuin naimattomat. Tämä ero selittyy vain osittain iällä, eli sillä, että naimattomat ovat muita nuorempia ja työn imu on yleisempää vanhemmissa ikäryhmissä. Kotona asuvien lasten lukumäärä korreloi lievän myönteisesti ja merkitsevästi kaikkiin työn imun ulottuvuuksiin ja työn imun summamuuttujaan (esim. työn imu 9:n ja lasten lukumäärän välillä $r = 0,08$). Todettakoon, että validointiaineistoissamme lasten lukumäärä ei sen sijaan korreloi esimerkiksi työtyytyväisyyden tai työuupumuksen kanssa.

Myös työsuhteen luonne, vakinainen vai määräaikainen, on pääsääntöisesti lievässä yhteydessä työn imuun ja sen ulottuvuuksiin. Määräaikaiset (13 % tässä käytetystä validointiaineistosta) kokevat hieman enemmän työn imua kuin vakinaisessa työsuhteessa olevat. Esimerkiksi työn imu 9:n työn imun kokonaissummamuuttujan keskiarvot olivat 4,38 määräaikaisilla ja 4,19 vakinaisilla työntekijöillä. Ainoastaan omistautumisen keskiarvo työn imu 17:llä tarkasteltuna oli saman suuruinen molemmissa ryhmissä.

Kaiken kaikkiaan työn imun tasossa on ryhmien välisiä eroja. Nämä erot eivät kuitenkaan ole ratkaisevia. Työolosuhteitten, erityisesti työn imua ylläpitävien työn voimavarojen, voi olettaa olevan olennaisesti merkityksellisempiä työn imun yleisyydelle. Lisäksi on huomionarvoista, että ryhmäkohtaiset erot ovat usein oletetusta oiremittarien antamasta tiedosta päinvastaisia, kun ei tarkastellakaan työhyvinvointia yksipuolisesti työpahoinvoinnin osoittimilla. Työhyvinvoinnin kokonaiskuva ei olekaan mustavalkoinen.

Työn imun erottuminen työuupumuksesta ja työholismista

Taulukossa 6 on raportoitu työn imu 9:n ja 17:n väliset korrelaatiot työuupumuksen (Kalimo, Hakanen & Toppinen-Tanner, 2006; Maslach, Jackson & Leiter, 1996) ja työholismin kohtuuton työn tekeminen -komponentin välillä (Hakanen, 2004b; Hakanen, 2005; Robinson, 1999; Taris, Schaufeli & Verhoeven, 2005). Työn imu -kokonaissummamuuttujien ja työuupumuksen väliset korrelaatiot ovat $-0,52$ ja $-0,59$. Työn imulla ja työuupumuksella on siis noin 25–35 prosenttia yhteistä vaihtelua. Vaikka ne korreloivatkin kohtalaisesti keskenään, eivät ne ole saman ilmiön kääntöpuolia.

Työn imun ja työuupumuksen ulottuvuuksien keskinäiset korrelaatiot ovat kohtuullisia lukuun ottamatta työn imun ja heikentyneen ammatillisen itsetunnon välisiä korrelaatioita, jotka jo aiempien tutkimusten (esim. Hakanen, 2002a; Schaufeli ym., 2002) perusteella on todettu

vahvoiksi. Ainakin osa tästä vahvasta yhteydestä selittyy sillä, että työn imua ja ammatillista itsetuntoa mittaavat väittämät kyselyssä ovat myönteisesti muotoiltuja. Sen takia ammatillista itsetuntoa kuvaavat väittämien saamat arvot on käännetty kielteisiksi, jotta ne olisivat siten samansuuntaisia kuin työuupumuksen kaksi muuta oiretta. Schaufelin ja Salanovan (2007) tutkimukseen sisällytettiin sekä ammatillista itsetuntoa että heikentyneitä ammatillista itsetuntoa suoraan mittaavat asteikot. Havaittiin, että heikentyneitä ammatillista itsetuntoa mittaavat väittämät latautuivatkin työuupumus-faktorille, kun nimenomaan ammatilliset itsetunnon väittämät latautuivat työn imu -faktorille. Näin ollen ammatillisen itsetunnonkin osalta työn imu ja työuupumus näyttävät olevan toisistaan erillisiä, joskin keskenään negatiivisesti korreloivia ilmiöitä.

Toistuvasti on epäilty, että työn imu tai ainakin korkea työn imu on sama ilmiö kuin työholismi tai että se johtaa työholismiin. Mikään tähänastinen tutkimus ei vahvista tätä käsitystä ja myös taulukon 6 perusteella työn imu ja työholismi ovat eri ilmiöitä. Työn imun ulottuvuuksista lähinnä vain uppoutumisella on lievä positiivinen korrelaatio työholismin kanssa. Sen sijaan työholismi kuluttavana työn tekemisen tapana on selvässä myönteisessä yhteydessä työuupumukseen. Lisäksi hammaslääkäriaineiston perusteella työholismi on myönteisessä yhteydessä sairaana työskentelyyn ($r = 0,29$), johon taas työn imu on lievässä käänteisessä yhteydessä ($r = -0,11$). Samoin työn imu korreloi eri aineistoissamme myönteisesti ($r > 0,20$) ja työholismi kielteisesti ($r > -0,10$) itse arvioitun terveydentilan ja työkyvyn kanssa.

Työn imu korreloi myönteisesti myös yleisen työtyytyväisyyden kanssa, mutta yhteys ei ole erityisen vahva: $r = 0,44$ työn imu 9:ään ja $r = 0,37$ työn imu 17:ään. Lisäksi validointiaineistoissamme työn imun yhteys koettuihin stressioireisiin (Elo, Leppänen, Lindström, & Ropponen, 1990) on varsin lievä mutta odotetusti kielteinen: $r = -0,27$ työn imu 9:ään ja $r = -0,22$ työn imu 17:ään.

Taulukko 6. Työn imu 9:n yhteydet työuupumuksen oireisiin (opetusvirasto, hammaslääkärit ja paperiteollisuuden työntekijät, N = 8 577) ja työholismiin (hammaslääkärit, N = 3 255).

	Työn imu 9	Tarmokkuus 9	Omistautuminen 9	Uppoutuminen 9	Työn imu 17	Tarmokkuus 17	Omistautuminen 17	Uppoutuminen 17	Työholismi
Työuupumusoireyhtymä	-0,59	-0,63	-0,58	-0,40	-0,52	-0,56	-0,61	-0,24	0,36
Ekshaustio	-0,32	-0,43	-0,30	-0,16	-0,28	-0,37	-0,36	-0,07	0,47
Kyynistyneisyys	-0,44	-0,43	-0,47	-0,30	-0,32	-0,32	-0,44	-0,13	0,22
Heikentynyt ammatillinen itsetunto	-0,73	-0,66	-0,72	-0,59	-0,76	-0,75	-0,77	-0,50	0,00
Työholismi	0,04	-0,09	-0,01	0,18	0,14	0,08	0,00	0,24	-

5. TYÖN IMUN VIITE- JA NORMIARVOJA

Seuraavaksi esitellään työn imu -menetelmällä saatuja viitearvoja työn imu -kokonaissumma-
muuttujan, tarmokkuuden, omistautumisen ja uppoutumisen osalta suomalaisissa tutkimus-
aineistoissa. Esitän vertailutiedot kolmella tavalla: aluksi ovat keskiarvotiedot ja keskihajonnat,
sen jälkeen vastausasteikon (0–6) mukaiset prosenttijakaumat ja lopuksi persentileihin perus-
tuvat normitiedot työn imun tasosta. Aluksi esittelen lyhennettyyn työn imu 9:ään perustuvat
viitearvot ja sen jälkeen alkuperäiseen työn imu 17:ään perustuvat arvot. Taulukoissa esitet-
tyjen tietojen avulla on mahdollista vertailla oman työyhteisön, organisaation tai yksittäisen
vastaajan saamia työn imun arvoja sopivaan vertailuryhmään nähden.

Viitetiedot työn imu 9 -menetelmälle

Taulukossa 7 on Työterveyslaitoksen tutkimusaineistoihin perustuen yli 16 000 työntekijän
työn imu -vastausten keskiarvot koko aineistossa, sukupuolittain ja eri ikäryhmissä.

*Taulukko 7. Työn imu 9:n ja sen ulottuvuuksien keskiarvot, suluissa keskihajonnat, Työterveyslaitoksen
aineistoissa (N = 16 335).*

	N	Tarmokkuus	Omistautuminen	Uppoutuminen	Työn imu -summa
Kaikki	16 335	4,38 (1,37)	4,37 (1,49)	4,03 (1,58)	4,26 (1,36)
Naiset	10 770	4,47 (1,32)	4,47 (1,45)	4,16 (1,54)	4,37 (1,31)
Miehet	5 377	4,19 (1,45)	4,17 (1,56)	3,77 (1,63)	4,04 (1,42)
Ikä, v.					
16–25	1 211	4,04 (1,35)	3,87 (1,54)	3,58 (1,62)	3,83 (1,38)
26–35	3 321	4,30 (1,29)	4,21 (1,49)	3,86 (1,60)	4,12 (1,33)
36–45	3 996	4,43 (1,32)	4,45 (1,43)	4,03 (1,56)	4,31 (1,30)
46–55	4 649	4,45 (1,39)	4,48 (1,49)	4,15 (1,56)	4,36 (1,36)
yli 55	2 806	4,45 (1,44)	4,51 (1,50)	4,28 (1,58)	4,41 (1,39)

Taulukossa 8 on Työterveyslaitoksella toteutetun kuuden tutkimushankkeen aineistokohtaiset työn imu 9:n keskiarvotiedot. Mukana on opetusviraston henkilöstö viiteen ryhmään luokiteltuna, hammaslääkärit, palvelualan neljä sektoria, paperiteollisuuden työntekijöitä, teknistä henkilöstöä sekä syöpään sairastunut työelämässä -tutkimushankkeen työhön palanneita syöpää sairastaneita ja heidän vertailuryhmänsä työelämässä.

Taulukko 8. Työn imu 9:n ja sen ulottuvuuksien keskiarvot, suluissa keskihajonnat, Työterveyslaitoksen aineistoissa (N = 16 335).

Aineisto	N	Tarmokkuus	Omistautuminen	Uppoutuminen	Työn imu -summa
Kaikki	16 335	4,38 (1,37)	4,37 (1,49)	4,03 (1,58)	4,26 (1,36)
Opetusvirasto (organisaatio)	3 365	4,56 (1,18)	4,56 (1,28)	4,13 (1,43)	4,42 (1,15)
1. rehtori tai muu esimiestehtävä	152	4,91 (1,03)	5,08 (0,99)	4,44 (1,15)	4,81 (0,92)
2. opettaja	2 038	4,51 (1,17)	4,58 (1,23)	4,14 (1,41)	4,41 (1,14)
3. muu ylempi toimihenkilö	250	4,52 (1,09)	4,59 (1,13)	4,22 (1,30)	4,44 (1,02)
4. alempi toimihenkilö	128	4,51 (1,27)	4,27 (1,54)	4,11 (1,48)	4,31 (1,24)
5. työntekijä	424	4,56 (1,29)	4,29 (1,54)	3,79 (1,70)	4,21 (1,35)
Hammaslääkärit	3 255	4,63 (1,24)	4,89 (1,22)	4,22 (1,43)	4,58 (1,13)
1. hammaslääkäri julkisella sektorilla	1 900	4,52 (1,27)	4,80 (1,23)	4,11 (1,43)	4,48 (1,14)
2. hammaslääkäri yksityisellä sektorilla	1 268	4,79 (1,18)	5,01 (1,19)	4,38 (1,42)	4,72 (1,11)
3. esimiestehtävissä toimiva hammaslääkäri	848	4,83 (1,17)	5,08 (1,09)	4,50 (1,31)	4,81 (1,03)
4. ei esimiestehtävissä toimiva hammaslääkäri	2 226	4,55 (1,25)	4,82 (1,25)	4,09 (1,46)	4,49 (1,15)
Palvelualat	6 017	4,12 (1,47)	4,02 (1,62)	3,92 (1,70)	4,02 (1,49)
1. Kaupan ala	3 383	4,21 (1,43)	4,13 (1,58)	4,03 (1,68)	4,12 (1,46)
2. Hotelli- ja ravintola-ala	1 082	4,27 (1,32)	4,19 (1,43)	4,06 (1,53)	4,17 (1,30)
3. Kiinteistöala	1 090	3,93 (1,63)	3,77 (1,79)	3,72 (1,80)	3,80 (1,62)
4. Vartiointi	462	3,55 (1,60)	3,48 (1,75)	3,24 (1,83)	3,43 (1,61)
Paperiteollisuuden työntekijät	1 957	4,16 (1,46)	3,92 (1,59)	3,61 (1,67)	3,90 (1,47)
Ilmailualan kunnossapitotehtävissä toimivat	371	4,18 (1,31)	4,30 (1,32)	3,57 (1,49)	4,03 (1,22)
Työhön palanneet syöpää sairastaneet	599	4,70 (1,28)	4,72 (1,41)	4,39 (1,28)	4,61 (1,28)
Vertailuryhmä syöpään sairastuneille	771	4,84 (1,20)	4,82 (1,31)	4,51 (1,43)	4,72 (1,22)

Huom! Rehtori tai muu esimies on koulun rehtori, oppilaitoksen johtaja, yleishallinnon johtaja tai muu esimiestehtävissä toimiva. Muu ylempi toimihenkilö on apulaisrehtori, opinto-ohjaaja, kuraattori, koulupsykologi tai hallinnossa asiantuntija-tai suunnittelu-tehtävissä toimiva. Opettaja on aineen-, luokan- tai erityisopettaja tai ammatillisen oppilaitoksen opettaja. Alempi toimihenkilö on koulusihteeri tai yleishallinnossa sihteeritehtävissä. Työntekijä toimii kouluisäntänä tai kouluhuoltajana eli vahtimestarina tai siivous- tai keittiötehtävissä (tarkemmin Hakanen 2004a).

Taulukossa 9 on neljän Jyväskylän yliopistossa kerätyn tutkimusaineiston työn imu 9:n keskiarvo- ja keskihajontatiedot. Mukana on eri asemissa olevia johtajia, eri asemassa olevia nuoria esimiehiä, it-tele-alan organisaation henkilöstöä sekä terveydenhuolto-organisaation hoitajia ja lääkäreitä.

Taulukko 9. Työn imu 9:n ja sen ulottuvuuksien keskiarvo, suluissa keskihajonnat, Jyväskylän yliopiston aineistoissa (N = 2 883).

Aineisto	N	Tarmokkuus	Omistautuminen	Uppoutuminen	Työn imu -summa
Johtajat: ylin johto	400	4,79 (1,05)	5,01 (1,06)	4,69 (1,07)	4,83 (0,93)
Johtajat: keskijohto	332	4,45 (1,07)	4,62 (1,12)	4,28 (1,20)	4,45 (1,01)
Johtajat: alin johto	536	4,39 (1,16)	4,54 (1,19)	4,29 (1,23)	4,41 (1,08)
Nuoret esimiehet: ylin johto	59	4,69 (0,92)	4,81 (1,01)	4,58 (0,93)	4,69 (0,87)
Nuoret esimiehet: keskijohto	350	4,58 (1,05)	4,55 (1,22)	4,22 (1,21)	4,46 (1,03)
Nuoret esimiehet: työnjohto	307	4,54 (1,10)	4,49 (1,20)	3,96 (1,39)	4,34 (1,08)
It-tele-alan organisaation johtajat	83	4,48 (1,29)	4,54 (1,33)	4,25 (1,37)	4,42 (1,25)
It-tele-alan organisaation suunnittelijat	62	3,84 (1,30)	3,61 (1,35)	3,57 (1,31)	3,67 (1,21)
It-tele-alan organisaation spesialistit ja konsultit	56	3,86 (1,30)	3,50 (1,69)	3,38 (1,54)	3,58 (1,37)
Terveydenhuolto-organisaation hoitajat	449	4,62 (1,20)	4,75 (1,21)	4,12 (1,36)	4,49 (1,11)
Terveydenhuolto-organisaation lääkärit	36	4,68 (0,89)	5,07 (0,84)	4,50 (1,11)	4,73 (0,79)

Huom. Johtajat -aineisto perustuu otokseen viiden ammattiliiton tai yhdistyksen jäsenistä (Ekonomiliitto, Insinööriliitto, Tekniikan Akateemisten Liitto, Kumula ry ja Henry ry); Nuoret esimiehet -aineisto koostuu vastaavasti otokseen kahden ammattiliiton jäsenistä (Insinööriliitto ja Toimihenkilöunioni); It-tele-alan organisaation henkilöstön tiedot perustuvat heterogeeniseen aineistoon, jossa oli johtajia, suunnittelijoita, spesialisteja, konsultteja, asentajia, assistentteja ja sihteereitä, työntekijöitä, tiedottajia sekä koordinaattoreita; Terveydenhuolto-organisaation aineisto koostui pääasiassa hoitajista (N =467) sekä lisäksi lääkäreistä, tutkijoista ja tutkimusapulaisista, siivous-, ravinto-, pesula-, teknisestä-, varasto-, kuljetus-, toimisto- ja ATK-henkilöstöstä.

Taulukossa 10 on Työterveyslaitoksella toteutetun kuuden tutkimushankkeen työn imu 9:n kokonaissummamuuttujan ja erikseen työn imun kolmen ulottuvuuden prosentuaalinen jakauma aineistokohtaisesti. Prosenttijakauma perustuu työn imu -menetelmän vastausasteikkoon, joten sen avulla on mahdollista tarkastella, kuinka monta prosenttia työntekijöistä eri ryhmissä kokee työn imua esimerkiksi viikoittain tai useammin.

Taulukko 10. Työterveyslaitoksen tutkimuksiin osallistuneitten jakautuminen prosenttiosuuksittain työn imu 9:n ja sen ulottuvuuksien eri pistemäärille (N = 16 335).

Keskiarvojen vaihteluväli	0–0,49	0,50–1,49	1,50–2,49	2,50–3,49	3,50–4,49	4,50–5,49	5,50–6,00
Asteikko	'ei koskaan'	'muutaman kerran vuodessa'	'kerran kuussa'	'muutaman kerran kuussa'	'kerran viikossa'	'muutaman kerran viikossa'	'päivittäin'
Kaikki (N = 16 335)							
Työn imu -summa	1,2 %	3,9 %	7,3 %	13,6 %	21,3 %	34,5 %	18,3 %
Tarmokkuus	1,1 %	3,7 %	6,3 %	12,3 %	18,5 %	37,0 %	21,0 %
Omistautuminen	1,8 %	4,4 %	6,8 %	12,0 %	17,4 %	30,3 %	27,2 %
Uppoutuminen	3,2 %	5,9 %	9,5 %	13,9 %	19,5 %	29,2 %	18,8 %
Opetusvirasto: rehtori tai muu esimies (N = 152)							
Työn imu -summa	0,0 %	0,7 %	1,3 %	8,0 %	16,7 %	53,3 %	20,0 %
Tarmokkuus	0,7 %	0,0 %	0,7 %	11,3 %	13,2 %	41,7 %	32,5 %
Omistautuminen	0,0 %	0,0 %	4,0 %	4,0 %	12,0 %	37,3 %	42,7 %
Uppoutuminen	0,7 %	1,3 %	4,7 %	12,0 %	24,0 %	39,3 %	18,0 %
Opetusvirasto: opettaja (N = 2 038)							
Työn imu -summa	0,3 %	1,9 %	5,0 %	12,3 %	25,2 %	38,7 %	16,6 %
Tarmokkuus	0,5 %	1,9 %	4,7 %	10,8 %	21,7 %	41,4 %	19,0 %
Omistautuminen	0,5 %	2,2 %	4,3 %	10,9 %	21,3 %	33,4 %	27,5 %
Uppoutuminen	1,6 %	4,1 %	8,7 %	14,4 %	22,3 %	32,0 %	16,8 %
Opetusvirasto: muu ylempi toimihenkilö (N = 250)							
Työn imu -summa	0,0 %	1,2 %	2,8 %	12,4 %	30,0 %	39,6 %	14,0 %
Tarmokkuus	0,0 %	2,4 %	2,4 %	12,8 %	21,2 %	43,6 %	17,6 %
Omistautuminen	0,0 %	1,2 %	4,4 %	10,8 %	22,4 %	38,8 %	22,4 %
Uppoutuminen	0,4 %	3,6 %	7,6 %	16,0 %	21,6 %	35,6 %	15,2 %
Opetusvirasto: alempi toimihenkilö (N = 128)							
Työn imu -summa	0,0 %	1,6 %	8,9 %	16,1 %	21,0 %	35,5 %	16,9 %
Tarmokkuus	0,8 %	3,2 %	2,4 %	13,5 %	23,0 %	31,7 %	25,4 %
Omistautuminen	1,6 %	5,6 %	8,9 %	11,3 %	16,9 %	29,0 %	26,6 %
Uppoutuminen	2,4 %	2,4 %	12,7 %	11,1 %	26,2 %	26,2 %	19,0 %
Opetusvirasto: työntekijä (N = 424)							
Työn imu -summa	1,0 %	3,3 %	9,3 %	12,5 %	26,1 %	30,1 %	17,8 %
Tarmokkuus	0,2 %	3,4 %	5,2 %	10,8 %	17,7 %	36,2 %	26,4 %
Omistautuminen	2,4 %	4,1 %	8,5 %	10,2 %	22,6 %	23,1 %	29,0 %
Uppoutuminen	4,3 %	8,3 %	11,8 %	13,5 %	21,3 %	21,8 %	19,3 %

Taulukko 10 jatkuu. Työterveyslaitoksen tutkimuksiin osallistuneitten jakautuminen prosenttiosuuksittain työn imu 9:n ja sen ulottuvuuksien eri pistemäärille (N = 16 335).

Keskiarvojen vaihteluväli	0–0,49	0,50–1,49	1,50–2,49	2,50–3,49	3,50–4,49	4,50–5,49	5,50–6,00
Asteikko	'ei koskaan'	'muutaman kerran vuodessa'	'kerran kuussa'	'muutaman kerran kuussa'	'kerran viikossa'	'muutaman kerran viikossa'	'päivittäin'
Hammaslääkärit (N = 3 255)							
Työn imu -summa	0,2 %	2,0 %	4,1 %	10,0 %	22,4 %	39,3 %	22,0 %
Tarmokkuus	0,6 %	2,3 %	4,9 %	9,0 %	17,3 %	39,3 %	26,7 %
Omistautuminen	0,4 %	1,9 %	3,5 %	7,8 %	14,0 %	31,1 %	41,3 %
Uppoutuminen	1,1 %	3,7 %	9,8 %	13,1 %	22,2 %	27,9 %	22,2 %
Palvelualan henkilöstö (N = 6 017)							
Työn imu -summa	2,1 %	5,9 %	9,8 %	15,4 %	19,0 %	31,9 %	15,9 %
Tarmokkuus	1,7 %	5,5 %	8,4 %	14,9 %	18,1 %	35,1 %	16,4 %
Omistautuminen	3,2 %	6,6 %	9,3 %	14,5 %	17,0 %	29,3 %	20,0 %
Uppoutuminen	5,1 %	7,3 %	9,0 %	13,7 %	17,1 %	29,3 %	18,6 %
Paperiteollisuuden työntekijät (N = 1 957)							
Työn imu -summa	2,1 %	5,7 %	10,4 %	17,9 %	23,0 %	27,3 %	13,8 %
Tarmokkuus	2,0 %	4,9 %	7,5 %	14,7 %	20,6 %	32,4 %	18,0 %
Omistautuminen	3,1 %	6,8 %	9,7 %	16,3 %	20,5 %	26,6 %	17,0 %
Uppoutuminen	4,8 %	8,9 %	13,0 %	17,1 %	18,9 %	24,9 %	12,5 %
Työhön palanneet syöpää sairastaneet ja heidän työikäinen vertailuryhmänsä (N = 1 370)							
Työn imu -summa	0,6 %	2,4 %	4,3 %	10,3 %	15,0 %	36,8 %	30,6 %
Tarmokkuus	0,7 %	2,0 %	4,6 %	7,9 %	13,1 %	39,0 %	32,6 %
Omistautuminen	0,9 %	3,2 %	4,2 %	8,3 %	12,2 %	32,3 %	38,7 %
Uppoutuminen	1,6 %	4,4 %	5,9 %	10,4 %	16,3 %	34,9 %	26,4 %
Ilmailualan kunnossapitotehtävissä toimivat (N = 371)							
Työn imu -summa	0,5 %	3,3 %	7,4 %	19,4 %	29,8 %	29,0 %	10,7 %
Tarmokkuus	1,1 %	4,1 %	5,2 %	15,6 %	25,1 %	33,6 %	15,3 %
Omistautuminen	0,8 %	3,0 %	6,3 %	15,3 %	23,4 %	30,5 %	20,7 %
Uppoutuminen	2,5 %	7,9 %	14,5 %	19,7 %	22,2 %	25,2 %	7,9 %

Taulukossa 11 on Jyväskylän yliopiston neljässä tutkimusaineistossa laskettu prosentuaalinen jakauma työn imu 9:n kokonaissummamuuttujan ja erikseen työn imun kolmen ulottuvuuden yleisyyden mukaan.

Taulukko 11. Jyväskylän yliopiston tutkimuksiin osallistuneitten jakautuminen prosenttiosuuksittain työn imu 9:n ja sen ulottuvuuksien eri pistemäärille (N = 3 080).

keskiarvojen vaihteluväli:	0–0,49	0,50–1,49	1,50–2,49	2,50–3,49	3,50–4,49	4,50–5,49	5,50–6,00
	'ei koskaan'	'muutaman kerran vuodessa'	'kerran kuussa'	'muutaman kerran kuussa'	'kerran viikossa'	'muutaman kerran viikossa'	'päivittäin'
Johtajat (N = 1 301)							
Työn imu -summa	0 %	1.2 %	4.0 %	9.7 %	25.5 %	42.9 %	16.7 %
Tarmokkuus	0.3 %	1.5 %	4.5 %	10.3 %	22.8 %	43.2 %	17.4 %
Omistautuminen	0.1 %	1.8 %	3.9 %	9.0 %	17.6 %	39.2 %	28.4 %
Uppoutuminen	0.3 %	1.9 %	5.4 %	13.5 %	24.1 %	38.2 %	16.6 %
Nuoret esimiehet (N = 747)							
Työn imu -summa	0.3 %	1.0 %	5.1 %	10.9 %	28.3 %	42.7 %	11.7 %
Tarmokkuus	1.1 %	1.6 %	3.2 %	11.2 %	23.0 %	42.0 %	17.9 %
Omistautuminen	0.3 %	1.7 %	5.5 %	10.5 %	20.9 %	38.4 %	22.7 %
Uppoutuminen	1.2 %	3.3 %	7.2 %	15.9 %	23.6 %	39.2 %	9.6 %
It-tele-alan organisaatio (N = 296)							
Työn imu -summa	0.3 %	5.2 %	7.3 %	16.7 %	26.1 %	33.2 %	11.2 %
Tarmokkuus	0.7 %	3.4 %	9.5 %	10.5 %	26.9 %	35.4 %	13.6 %
Omistautuminen	1.0 %	5.5 %	10.3 %	15.5 %	20.6 %	29.9 %	17.2 %
Uppoutuminen	1.0 %	7.2 %	8.6 %	18.8 %	20.5 %	32.9 %	11.0 %
Terveydenhuolto-organisaation henkilöstö (N = 736)							
Työn imu -summa	0.3 %	1.9 %	4.7 %	12.2 %	22.5 %	41.5 %	16.9 %
Tarmokkuus	1.5 %	2.6 %	3.5 %	8.8 %	18.2 %	43.1 %	22.3 %
Omistautuminen	0.3 %	2.6 %	4.9 %	10.5 %	15.5 %	36.8 %	29.4 %
Uppoutuminen	1.1 %	4.3 %	10.4 %	15.9 %	19.8 %	34.6 %	13.9 %

Taulukossa 12 on Työterveyslaitoksen tutkimusaineistojen (N = 16 335) perusteella lasketut viitteelliset normiarvot työn imu 9:lle. Jaottelun perusteena on käytetty persenttilejä eli sadanpisteitä. Ne ilmoittavat sen muuttujan arvon, jonka alapuolelle jää tapauksista esimerkiksi 5 prosenttia, 25 prosenttia ja niin edelleen. Tässä käytetty aineistoperusteinen normiarvojen määrittäminen ei ole paras mahdollinen tapa määrittää korkeaa tai muun tasoista työn imua, mutta toistaiseksi ei ole käytettävissä parempiakaan kriteerejä. On myös hieman pulmallista, että jokaisessa työn imun ulottuvuudessa korkein viisi prosenttia on vastannut jokaiseen väittämään kuutosella ("päivittäin") eli parhaalla mahdollisella arvosanalla eikä ole mahdollista arvioida, kuinka tosissaan kukin vastaaja on ollut näin vastatessaan.

Taulukko 12. Työterveyslaitoksen tutkimuksiin osallistuneitten jakautuminen työn imun tason mukaisesti prosenttiosuuksittain työn imu 9:n ja sen ulottuvuuksien eri pistemäärille (N = 16 335).

Työn imun taso	Persenttili	Tarmokkuus	Omistautuminen	Uppoutuminen	Työn imu -summa
"Hyvin matala"	pisteet < 5 ^o	< 1,65	< 1,50	< 1,00	< 1,44
"Matala"	25 ^o > pisteet < 5 ^o	1,65 –3,49	1,50 –3,30	1,00 –2,99	1,44 –3,43
"Kohtuullinen"	25 ^o > pisteet < 50 ^o	3,50 –4,59	3,31 –4,60	3,00 –4,29	3,44 –4,53
"Keskimääräistä korkeampi"	50 ^o > pisteet < 75 ^o	4,60 –5,33	4,61 –5,50	4,30 –5,29	4,54 –5,30
"Korkea"	pisteet > 75 ^o	5,34 –6,00	5,51 –6,00	5,30 –6,00	5,31 –6,00

Viitetiedot työn imu 17 -menetelmälle

Taulukossa 13 on Työterveyslaitoksen tutkimusaineistoihin perustuen yli 8 000 työntekijän työn imu 17 -vastausten keskiarvot koko aineistossa, sukupuolittain ja eri ikäryhmissä. Keskiarvot ovat vastaavia työn imu 9:n keskiarvoja korkeampia johtuen osittain siitä, että alkuperäisen pidemmän version sisältäneissä aineistoissa on selvästi suurempi osuus ylempiä toimihenkilöitä kuin työn imu 9 -keskiarvojen perustana olleessa laajemmassa ja heterogeenisemmässä kokooma-aineistossa (taulukossa 7).

Vertailtaessa työn imu 17 ja työn imu 9 keskiarvoja niillä, jotka ovat vastanneet pitempään versioon (taulukon 13 aineistot) havaittiin, että lyhennetyin version tarmokkuuden ja työn imu -summamuuttujan keskiarvot ovat noin 0,1 ja uppoutumisen peräti 0,3 desimaalia suurempia kuin vastaavat keskiarvot työn imu 17 -mittarilla. Sen sijaan omistautumisen keskiarvot ovat noin 0,1 desimaalia suurempia työn imu 17:llä mitattuna verrattuna työn imu 9:ään. Eri versioilla mitatut keskiarvot ovat siis keskenään melko vertailukelpoisia. Uppoutumisen tasoa lyhennetty versio (kolme väittämää vs. alkuperäisessä kuusi väittämää) tosin näyttäisi siis nostavan jonkin verran.

Taulukko 13. Työn imu 17:n ja sen ulottuvuuksien keskiarvot, suluisa keskihajonnat, Työterveyslaitoksen aineistoissa (N = 8 361; opetusvirasto, hammaslääkärit, ilmailualan kunnossapitotehtävissä toimivat sekä syöpään sairastuneet työelämässä ja heidän vertailuryhmänsä).

	N	Tarmokkuus	Omistautuminen	Uppoutuminen	Työn imu -summa
Kaikki	8 361	4,55 (1,05)	4,81 (1,17)	3,91 (1,38)	4,40 (1,05)
Naiset	5 881	4,59 (1,02)	4,85 (1,15)	3,99 (1,37)	4,45 (1,02)
Miehet	2 321	4,47 (1,09)	4,72 (1,21)	3,72 (1,42)	4,28 (1,09)
Ikä, v.					
16–25	180	4,58 (0,97)	4,66 (1,16)	3,85 (1,20)	4,35 (1,01)
26–35	1 411	4,59 (0,90)	4,81 (1,07)	3,91 (1,28)	4,42 (0,93)
36–45	2 273	4,54 (1,02)	4,84 (1,12)	3,83 (1,39)	4,38 (1,02)
46–55	2 784	4,57 (1,08)	4,80 (1,22)	3,93 (1,41)	4,41 (1,08)
yli 55	1 509	4,55 (1,14)	4,83 (1,23)	4,07 (1,42)	4,46 (1,12)

Taulukossa 14 on Työterveyslaitoksella toteutetun neljän tutkimushankkeen aineistokohtaiset työn imu 17:n keskiarvotiedot. Mukana on opetusviraston henkilöstö viiteen ryhmään luokiteltuna, hammaslääkärit, teknistä henkilöstöä sekä syöpään sairastunut työelämässä -tutkimushankkeen työhön palanneita syöpää sairastaneita ja heidän vertailuryhmänsä työelämässä.

Taulukko 14. Työn imu 17:n ja sen ulottuvuuksien keskiarvot, suluissa keskihajonnat, Työterveyslaitoksen aineistoissa (N = 8 361; opetusvirasto, hammaslääkärit, ilmailualan kunnossapitotehtävissä toimivat sekä syöpään sairastuneet työelämässä ja heidän vertailuryhmänsä).

Aineisto	N	Tarmokkuus	Omistautuminen	Uppoutuminen	Työn imu -summa
Kaikki	8 361	4,55 (1,05)	4,81 (1,17)	3,91 (1,39)	4,40 (1,05)
Opetusvirasto (organisaatio)	3 365	4,58 (1,00)	4,67 (1,18)	3,92 (1,33)	4,37 (1,02)
1. rehtori tai muu esimiestehtävä	152	4,90 (0,87)	5,14 (0,90)	4,26 (1,05)	4,75 (0,81)
2. opettaja	2 038	4,51 (1,00)	4,71 (1,13)	3,97 (1,32)	4,38 (1,02)
3. muu ylempi toimihenkilö	250	4,54 (0,95)	4,74 (1,05)	4,10 (1,26)	4,44 (0,94)
4. alempi toimihenkilö	128	4,63 (1,04)	4,32 (1,42)	3,91 (1,31)	4,29 (1,04)
5. työntekijä	424	4,64 (1,05)	4,29 (1,05)	3,42 (1,48)	4,09 (1,12)
Hammaslääkärit	3 255	4,51 (1,04)	4,97 (1,08)	3,81 (1,39)	4,40 (1,02)
1. hammaslääkäri julkisella sektorilla	1 900	4,41 (1,06)	4,91 (1,08)	3,71 (1,39)	4,34 (1,00)
2. hammaslääkäri yksityisellä sektorilla	1268	4,65 (0,98)	5,06 (1,08)	3,94 (1,37)	4,55 (0,99)
3. esimiestehtävissä toimiva hammaslääkäri	848	4,72 (0,97)	5,15 (0,97)	4,11 (1,30)	4,66 (0,92)
4. ei esimiestehtävissä toimiva hammaslääkäri	2 226	4,44 (1,04)	4,90 (1,11)	3,68 (1,40)	4,34 (1,01)
Ilmailualan kunnossapitotehtävissä toimivat	371	4,51 (1,03)	4,97 (1,08)	3,80 (1,39)	4,43 (1,00)
Työhön palanneet syöpää sairastaneet	599	4,61 (1,16)	4,80 (1,32)	4,23 (1,46)	4,53 (1,20)
Vertailuryhmä syöpään sairastuneille	771	4,75 (1,11)	4,92 (1,25)	4,37 (1,37)	4,66 (1,14)

Taulukossa 15 on neljän Jyväskylän yliopistossa kerätyn tutkimusaineiston työn imu 17:n keskiarvo- ja keskihajontatiedot. Mukana on eri asemissa olevia johtajia, eri asemassa olevia nuoria esimiehiä, it-tele-alan organisaation henkilöstöä sekä terveydenhuolto-organisaation hoitajia ja lääkäreitä.

Taulukko 15. Työn imu 17:n ja sen ulottuvuuksien keskiarvot, suluissa keskihajonnat, Jyväskylän yliopiston aineistoissa (N = 2 883).

Aineisto	N	Tarmokkuus	Omistautuminen	Uppoutuminen	Työn imu-summa
Johtajat: ylin johto	402	4,77 (0,92)	5,09 (0,96)	4,62 (1,05)	4,81 (0,87)
Johtajat: keskijohto	334	4,44 (0,92)	4,74 (1,04)	4,21 (1,17)	4,44 (0,94)
Johtajat: alin johto	541	4,39 (1,01)	4,63 (1,13)	4,22 (1,19)	4,40 (1,01)
Nuoret esimiehet: ylin johto	61	4,75 (0,80)	4,88 (0,98)	4,54 (0,90)	4,71 (0,81)
Nuoret esimiehet: keskijohto	355	4,55 (0,95)	4,63 (1,16)	4,15 (1,14)	4,43 (0,95)
Nuoret esimiehet: työnjohto	312	4,59 (0,92)	4,59 (1,12)	3,90 (1,31)	4,35 (1,00)
It-tele-alan organisaation johtajat	85	4,49 (1,11)	4,63 (1,19)	4,12 (1,39)	4,40 (1,13)
It-tele-alan organisaation suunnittelijat	63	4,01 (0,99)	3,65 (1,31)	3,45 (1,22)	3,71 (1,05)
It-tele-alan organisaation specialistit ja konsultit	56	3,90 (1,17)	3,64 (1,56)	3,35 (1,56)	3,63 (1,31)
Terveydenhuolto-organisaation hoitajat	467	4,47 (1,03)	4,92 (1,05)	3,81 (1,35)	4,37 (1,01)
Terveydenhuolto-organisaation lääkärit	38	4,66 (0,80)	5,23 (0,64)	4,14 (1,24)	4,65 (0,76)

Taulukossa 16 on Työterveyslaitoksella toteutetun neljän tutkimushankkeen työn imu 17:n kokonaissummamuuttujan ja erikseen työn imun kolmen ulottuvuuden prosentuaalinen jakauma aineistokohtaisesti. Prosenttijakauma perustuu työn imu -menetelmän vastausasteikkoon, joten sen avulla on mahdollista tarkastella, kuinka monta prosenttia työntekijöistä eri ryhmissä kokee työn imua esimerkiksi viikoittain tai useammin.

Taulukko 16. Työterveyslaitoksen tutkimuksiin osallistuneitten jakautuminen prosenttiosuiksittain työn imu 17:n ja sen ulottuvuuksien eri pistemäärille (N = 8 361; opetusviraston henkilöstö, hammaslääkärit, ilmailualan kunnossapitotehtävissä toimivat sekä syöpään sairastuneet työelämässä ja heidän vertailuryhmänsä).

Keskiarvojen vaihteluväli	0–0,49	0,50–1,49	1,50–2,49	2,50–3,49	3,50–4,49	4,50–5,49	5,50–6,00
Asteikko	'ei koskaan'	'muutaman kerran vuodessa'	'kerran kuussa'	'muutaman kerran kuussa'	'kerran viikossa'	'muutaman kerran viikossa'	'päivittäin'
Kaikki (N = 8 361)							
Työn imu -summa	0,1 %	1,3 %	4,5 %	12,8 %	27,4 %	40,8 %	13,0 %
Tarmokkuus	0,1 %	0,9 %	3,4 %	10,0 %	23,8 %	40,6 %	21,3 %
Omistautuminen	1,6 %	2,2 %	3,6 %	8,2 %	16,3 %	33,2 %	34,9 %
Uppoutuminen	1,1 %	5,2 %	9,9 %	16,0 %	25,1 %	29,7 %	12,9 %
Opetusvirasto: rehtori tai muu esimies (N = 152)							
Työn imu -summa	0,0 %	0,0 %	0,7 %	9,3 %	22,0 %	50,0 %	18,0 %
Tarmokkuus	0,0 %	0,0 %	1,3 %	7,3 %	14,6 %	46,4 %	30,5 %
Omistautuminen	0,0 %	0,0 %	2,7 %	5,3 %	10,0 %	38,0 %	44,0 %
Uppoutuminen	0,0 %	1,3 %	4,0 %	12,7 %	32,7 %	36,7 %	12,7 %
Opetusvirasto: opettaja (N = 2 038)							
Työn imu -summa	0,1 %	1,3 %	4,3 %	13,0 %	28,1 %	42,2 %	11,1 %
Tarmokkuus	0,0 %	0,8 %	2,8 %	10,5 %	26,4 %	41,3 %	18,1 %
Omistautuminen	0,2 %	1,6 %	3,4 %	9,0 %	19,6 %	36,9 %	29,3 %
Uppoutuminen	1,1 %	4,1 %	8,4 %	16,8 %	26,1 %	30,9 %	12,6 %
Opetusvirasto: muu ylempi toimihenkilö (N = 250)							
Työn imu -summa	0,0 %	1,2 %	2,0 %	12,4 %	32,0 %	40,8 %	11,6 %
Tarmokkuus	0,0 %	0,8 %	2,4 %	7,2 %	28,4 %	43,6 %	17,6 %
Omistautuminen	0,0 %	1,2 %	3,2 %	7,2 %	22,0 %	40,8 %	25,6 %
Uppoutuminen	0,4 %	3,2 %	8,4 %	14,0 %	24,8 %	37,6 %	11,6 %

Taulukko 16 jatkuu. Työterveyslaitoksen tutkimuksiin osallistuneitten jakautuminen (prosenttiosuudet) työn imu 17:n ja sen ulottuvuuksien eri pistemäärille (N = 8 361; opetusviraston henkilöstö, hammaslääkärit, ilmailualan kunnossapitotehtävissä toimivat sekä syöpään sairastuneet työelämässä ja heidän vertailuryhmänsä).

Keskiarvojen vaihteluväli	0–0,49	0,50–1,49	1,50–2,49	2,50–3,49	3,50–4,49	4,50–5,49	5,50–6,00
Asteikko	'ei koskaan'	'muutaman kerran vuodessa'	'kerran kuussa'	'muutaman kerran kuussa'	'kerran viikossa'	'muutaman kerran viikossa'	'päivittäin'
Opetusvirasto: alempi toimihenkilö (N = 128)							
Työn imu -summa	0,0 %	0,8 %	5,7 %	13,0 %	35,8 %	32,5 %	12,2 %
Tarmokkuus	0,0 %	0,8 %	4,0 %	5,6 %	26,2 %	38,1 %	25,4 %
Omistautuminen	0,8 %	3,2 %	10,5 %	9,7 %	21,0 %	30,6 %	24,2 %
Uppoutuminen	0,8 %	2,4 %	13,5 %	16,7 %	30,2 %	23,8 %	12,7 %
Opetusvirasto: työntekijä (N = 424)							
Työn imu -summa	0,0 %	2,3 %	8,4 %	16,3 %	30,1 %	35,7 %	7,1 %
Tarmokkuus	0,0 %	0,5 %	3,7 %	8,1 %	24,8 %	36,6 %	26,3 %
Omistautuminen	1,5 %	3,2 %	9,0 %	13,4 %	21,1 %	25,9 %	25,9 %
Uppoutuminen	2,5 %	8,5 %	16,2 %	19,9 %	23,1 %	21,1 %	8,7 %
Hammaslääkärit (N = 3 255)							
Työn imu -summa	0,0 %	1,1 %	4,2 %	12,5 %	29,0 %	42,0 %	11,0 %
Tarmokkuus	0,0 %	0,7 %	3,8 %	10,8 %	24,4 %	40,4 %	19,8 %
Omistautuminen	0,2 %	1,2 %	2,6 %	6,8 %	14,4 %	34,0 %	40,8 %
Uppoutuminen	0,9 %	6,4 %	11,1 %	16,0 %	26,7 %	28,0 %	11,0 %
Työhön palanneet syöpää sairastaneet ja heidän työikäinen vertailuryhmänsä (N = 1 370)							
Työn imu -summa	0,4 %	1,6 %	4,9 %	10,2 %	18,0 %	40,8 %	24,0 %
Tarmokkuus	0,4 %	1,3 %	3,9 %	8,1 %	16,8 %	40,8 %	28,5 %
Omistautuminen	0,7 %	2,2 %	4,0 %	8,2 %	12,4 %	30,0 %	42,5 %
Uppoutuminen	1,4 %	3,9 %	6,6 %	11,5 %	18,4 %	35,6 %	22,6 %
Ilmailualan kunnossapitotehtävissä toimivat (N = 371)							
Työn imu -summa	0,0 %	1,6 %	8,5 %	22,1 %	32,0 %	29,6 %	6,8 %
Tarmokkuus	0,0 %	2,2 %	5,2 %	16,1 %	30,0 %	34,6 %	12,0 %
Omistautuminen	0,0 %	1,9 %	4,4 %	12,0 %	25,7 %	34,4 %	21,6 %
Uppoutuminen	1,4 %	9,8 %	17,2 %	22,1 %	23,7 %	22,3 %	3,5 %

Taulukossa 17 on Jyväskylän yliopiston neljässä tutkimusaineistossa laskettu prosentuaalinen jakauma työn imu 17:n kokonaissummamuuttujan ja erikseen työn imun kolmen ulottuvuuden yleisyyden mukaan.

Taulukko 17. Jyväskylän yliopiston tutkimuksiin osallistuneitten jakautuminen prosenttiosuuksittain työn imu 17:n ja sen ulottuvuuksien eri pistemäärille (N = 3 080).

keskiarvojen vaihteluväli:	0–0,49	0,50–1,49	1,50–2,49	2,50–3,49	3,50–4,49	4,50–5,49	5,50–6,00
	'ei koskaan'	'muutaman kerran vuodessa'	'kerran kuussa'	'muutaman kerran kuussa'	'kerran viikossa'	'muutaman kerran viikossa'	'päivittäin'
Johtajat (N = 1 301)							
Työn imu -summa	0 %	0,9 %	3,6 %	9,0 %	27,3 %	44,7 %	14,4 %
Tarmokkuus	0 %	0,8 %	2,9 %	10,0 %	24,6 %	46,1 %	15,7 %
Omistautuminen	0 %	1,3 %	3,3 %	8,6 %	15,3 %	41,6 %	29,8 %
Uppoutuminen	0,2 %	2,0 %	5,4 %	12,0 %	25,9 %	38,4 %	16,1 %
Nuoret esimiehet (N = 747)							
Työn imu -summa	0 %	0,8 %	4,2 %	11,2 %	29,4 %	44,6 %	9,8 %
Tarmokkuus	0 %	0,8 %	1,7 %	8,9 %	24,5 %	46,5 %	17,6 %
Omistautuminen	0,1 %	1,9 %	4,4 %	8,7 %	19,8 %	41,9 %	23,1 %
Uppoutuminen	0,5 %	3,2 %	6,0 %	17,1 %	26,5 %	37,4 %	9,3 %
It-tele-alan organisaatio (N = 296)							
Työn imu -summa	0 %	3,0 %	8,4 %	15,5 %	30,4 %	35,8 %	6,8 %
Tarmokkuus	0 %	2,4 %	4,7 %	13,9 %	25,7 %	41,2 %	12,2 %
Omistautuminen	0,3 %	5,1 %	8,8 %	13,2 %	23,3 %	32,4 %	16,9 %
Uppoutuminen	1,0 %	4,4 %	12,2 %	19,3 %	22,6 %	30,7 %	9,8 %
Terveydenhuolto-organisaation henkilöstö (N = 736)							
Työn imu -summa	0,3 %	1,2 %	4,0 %	14,7 %	28,2 %	40,4 %	11,2 %
Tarmokkuus	0,3 %	1,4 %	3,3 %	9,7 %	23,8 %	43,0 %	18,6 %
Omistautuminen	0 %	2,2 %	3,1 %	7,4 %	17,6 %	35,9 %	33,7 %
Uppoutuminen	1,0 %	5,3 %	11,6 %	16,7 %	25,0 %	29,2 %	11,2 %

Taulukossa 18 on Työterveyslaitoksen tutkimusaineistojen (N = 8 361) perusteella lasketut viitteelliset normiarvot työn imu 17:lle. Jaottelun perusteena on käytetty persenttiilejä (ks. taulukko 12 s. 34 työn imu 9:n kohdalla).

Taulukko 18. Työn imu 17:n normiarvot Työterveyslaitoksen tutkimuksiin osallistuneitten joukossa (N = 8 361; opetusvirasto, hammaslääkärit, ilmailualan kunnossapitotehtävissä toimivat sekä syöpään sairastuneet työelämässä ja heidän vertailuryhmänsä).

Työn imun taso	Persenttiili	Tarmokkuus	Omistautuminen	Uppoutuminen	Työn imu -summa
”Hyvin matala”	pisteet < 5 ^o	< 2,50	< 2,30	< 1,1	< 2,35
”Matala”	25 ^o > pisteet < 5 ^o	2,50 –3,85	2,31 –4,00	1,1 –3,10	2,35 –3,81
”Kohtuullinen”	25 ^o > pisteet < 50 ^o	3,86 –4,80	4,01 –5,00	3,11 –4,10	3,82 –4,58
”Keskimääräistä korkeampi”	50 ^o > pisteet < 75 ^o	4,81 –5,30	5,01 –5,75	4,11 –5,00	4,59 –5,15
”Korkea”	pisteet > 75 ^o	5,31 –6,00	5,76 –6,00	5,01 –6,00	5,16 –6,00

6. TYÖN IMU -MENETELMÄN KÄYTTÖ JA PISTEYTYS

Työn imun arviointimenetelmästä (UWES) on siis kaksi versiota: alkuperäinen 17 väittämää sisältävä ja siitä lyhennetty yhdeksän osiota käsittävä versio. Useimmat halunnevat käyttää lyhyempää menetelmää, mutta joskus laajemman version käyttö voi tuntua perustellulta. Kuten edellä havaittiin näiden kahden version yhteydet muihin ilmiöihin ja viitetiedot ovat lähes samat.

Työn imu 9 -kysely (UWES) / © Schaufeli & Bakker, 2003

Kuinka usein sinulla on seuraavien väittämien kaltaisia tuntemuksia tai ajatuksia? Lue jokainen väittämä huolellisesti ja päättä, miten usein koet työssäsi väittämässä kuvattua tuntemusta tai ajatusta. Jos sinulla ei koskaan ole ollut kysyttyä kokemusta, rastita '0' (nolla). Jos sinulla on ollut väittämän mukaisia kokemuksia, rastita se vaihtoehto (yhdestä kuuteen), joka parhaiten kuvaa, kuinka usein olet kokenut kuvatulla tavalla.

	En koskaan	Muutaman kerran vuodessa	Kerran kuussa	Muutaman kerran kuussa	Kerran viikossa	Muutaman kerran viikossa	Päivittäin
Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni.	0	1	2	3	4	5	6
Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni.	0	1	2	3	4	5	6
Olen innostunut työstäni.	0	1	2	3	4	5	6
Työni inspiroi minua.	0	1	2	3	4	5	6
Aamulla herättyäni minusta tuntuu hyvältä lähteä töihin.	0	1	2	3	4	5	6
Tunnen tyydytystä, kun olen syventynyt työhöni.	0	1	2	3	4	5	6
Olen ylpeä työstäni.	0	1	2	3	4	5	6
Olen täysin uppoutunut työhöni.	0	1	2	3	4	5	6
Kun työskentelen, työ vie minut mukanaan.	0	1	2	3	4	5	6

Työn imu 17 -kysely (UWES) / © Schaufeli & Bakker, 2003

Kuinka usein sinulla on seuraavien väittämien kaltaisia tuntemuksia tai ajatuksia? Lue jokainen väittämä huolellisesti ja päätä, miten usein koet työssäsi väittämässä kuvattua tuntemusta tai ajatusta. Jos sinulla ei koskaan ole ollut kysyttyä kokemusta, rastita '0' (nolla). Jos sinulla on ollut väittämän mukaisia kokemuksia, rastita se vaihtoehto (yhdestä kuuteen), joka parhaiten kuvaa, kuinka usein olet kokenut kuvatulla tavalla.

	En koskaan	Muutaman kerran vuodessa	Kerran kuussa	Muutaman kerran kuussa	Kerran viikossa	Muutaman kerran viikossa	Päivittäin
Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni.	0	1	2	3	4	5	6
Työni on mielestäni merkityksellistä ja sillä on selvä tarkoitus.	0	1	2	3	4	5	6
Työskennellessäni unohdan ajan kulun.	0	1	2	3	4	5	6
Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni.	0	1	2	3	4	5	6
Olen innostunut työstäni.	0	1	2	3	4	5	6
Kun työskentelen, unohdan kaiken muun ympärilläni.	0	1	2	3	4	5	6
Työni inspiroi minua.	0	1	2	3	4	5	6
Aamulla herättyäni minusta tuntuu hyvältä lähteä töihin.	0	1	2	3	4	5	6
Tunnen tyydytystä, kun olen syventynyt työhöni.	0	1	2	3	4	5	6
Olen ylpeä työstäni.	0	1	2	3	4	5	6
Olen täysin uppoutunut työhöni.	0	1	2	3	4	5	6
Jaksan työskennellä hyvinkin pitkiä aikoja kerrallaan.	0	1	2	3	4	5	6
Minulle työni on haastavaa.	0	1	2	3	4	5	6
Kun työskentelen, työ vie minut mukanaan.	0	1	2	3	4	5	6
Olen hyvin sinnikäs työssäni.	0	1	2	3	4	5	6
Minun on vaikea irrottautua työstäni, kun olen siihen uppoutunut.	0	1	2	3	4	5	6
Jatkan hellittämättä työssäni silloinkin, kun asiat eivät suju niin hyvin.	0	1	2	3	4	5	6

Molemmissa menetelmissä mitataan työn imun kolmea ulottuvuutta: tarmokkuutta, omistautumista ja uppoutumista. Vastausvaihtoehdot ovat nollassa ("en koskaan") kuuteen ("päivittäin"), kuten työuupumusta arvioitaessa Maslachin menetelmällä (Kalimo ym., 2006). Työn imusta on mahdollista laskea neljä keskiarvoin perustuvaa tunnuslukua, eli työn imu-summamuuttujalle sekä erikseen kolmelle työn imun ulottuvuudelle. Keskiarvot saadaan laskemalla yhteen kunkin asteikon vastausten pistemäärät ja jakamalla pistemäärä kunkin asteikon väittämien lukumäärällä. Tiedot täytetystä kyselylomakkeesta on mahdollista siirtää alla oleviin pisteytyslomakkeisiin. Saatuja keskiarvoja on mahdollista verrata edellä esitettyihin viitetietoihin valitsemalla parhaiten vertailukelpoiselta tuntuva tutkimusaineisto vertailukohdaksi. Myös esitettyjä prosenttijakaumataulukkoita ja yksilöllisiä työn imun normiarvoja on mahdollista käyttää ryhmä- mutta myös yksilötasolla. Vielä hyödyllisempää voi kuitenkin olla vertailla työn imu -kyselyyn vastanneitten työn imun arvoja eri aikoina tai keskiarvoja saman organisaation eri yksiköiden välillä.

Työn imu -kyselyyn vastaamiseen kuluu aikaa vain muutama minuutti. Jos väittämät esitetään peräkkäin, vastaajat saattavat ryhtyä automaattisesti vastaamaan samalla arvolla väittämästä toiseen. Tämän ehkäisemiseksi on mahdollista tähdentää vastaajille, että he paneutuvat jokaiseen väittämään erikseen. Työn imun arviointi sopii hyvin osaksi laajempaa henkilöstökyselyä. Sen voi esimerkiksi liittää vuotuisen työilmapiiribarometriin silloin, kun halutaan saada käsitys henkilöstön aidosta työhyvinvoinnin tilasta ja siihen yhteydessä olevista työoloista. Varsin kokonaisvaltainen kuva henkilöstön tai yksittäisen työntekijän työhyvinvoinnista ja työpaikoinvoinnista saadaan, kun samanaikaisesti kartoitetaan sekä työn imun että työuupumuksen kokemuksia (MBI-GS; Kalimo ym., 2006).

Saatavilla on useita laajemmin työtä ja työoloja kartoittavia menetelmiä, jotka sopivat hyvin yhteen työn imu -menetelmän kanssa. Esimerkiksi pohjoismaisena yhteistyöhankkeena kehitetty yleiskysely työn psyykkisistä ja sosiaalisista tekijöistä, QPSNordic (Elo, Dallner, Gamberale, Hottinen, Knardahl & Lindström, 2001) sopii hyvin käytettäväksi rinnan työn imu -menetelmän kanssa. Myös työn ponnistelujen ja palkkioiden epäsuhtamalliin perustuva ERI (Effort-Reward Imbalance) -kysely voi tulla kyseeseen (Kinnunen, Feldt & Tarvainen, 2006).

Työn imun 9 (UWES) pisteyttäminen:

Tarmokkuus	pisteet	Omistautuminen	pisteet	Uppoutuminen	pisteet
Ta1		Om2		Up3	
Ta2		Om3		Up4	
Ta3		Om4		Up5	
Yhteensä		Yhteensä		Yhteensä	
Keskiarvo	___ : 3 =	Keskiarvo	___ : 3 =	Keskiarvo	___ : 3 =

Työn imu - yhdistelmämuuttujan keskiarvo =
 tarmokkuuden yhteenlasketut pisteet + omistautumisen yhteenlasketut pisteet
 + uppoutumisen yhteenlasketut pisteet: **9** = _____

Työn imun 17 (UWES) pisteyttäminen:

Tarmokkuus	pisteet	Omistautuminen	pisteet	Uppoutuminen	pisteet
Ta1		Om1		Up1	
Ta2		Om2		Up2	
Ta3		Om3		Up3	
Ta4		Om4		Up4	
Ta5		Om5		Up5	
Ta6				Up6	
Yhteensä		Yhteensä		Yhteensä	
Keskiarvo	___ : 6 =	Keskiarvo	___ : 5 =	Keskiarvo	___ : 6 =

Työn imu - yhdistelmämuuttujan keskiarvo =
 tarmokkuuden yhteenlasketut pisteet + omistautumisen yhteenlasketut pisteet
 + uppoutumisen yhteenlasketut pisteet : **17** = _____

Lähteet

- Bakker A B, Demerouti E & Schaufeli W B (2005). The crossover of burnout and work engagement among working couples. *Human Relations*, 58, 661–689.
- Bakker A B, Demerouti E & Verbeke W (2004). Using the Job Demands-Resources model to predict burnout and performance, *Human Resource Management*, 43, 83–104.
- Bakker A, Hakanen J, Demerouti E & Xanthopoulou D (2007). *Job Resources Boost Work Engagement, Particularly when Job Demands are High*. *Journal of Educational Psychology*, 99, 274–284.
- Bakker A B & Leiter M P (eds.) (painossa). *Work engagement: Recent developments in theory and research*. New York: Psychology press.
- Bakker A B, Van Emmerik IJ H & Euwema M C (2006). *Crossover of burnout and engagement in work teams*. *Work & Occupations*, 33, 464–489.
- Britt T W (1999). Engaging the self in the field: Testing the Triangle Model of Responsibility. *Personal and Social Psychology Bulletin*, 25, 696–706.
- Britt T W & Bliese P D (2003). Testing the stress-buffering effects of self engagement among soldiers on a military operation. *Journal of Personality*, 71, 245–265.
- De Lange A H, De Witte H & Notelaers G (2008). Should I stay or should I go? Examining longitudinal relations among job resources and work engagement for stayers versus movers. *Work & Stress: A special issue on work engagement*, 22, 201–223.
- Demerouti E, Bakker A B, Nachreiner F & Schaufeli W B (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499–512.
- Elo A-L, Dallner M, Gamberale F, Hottinen V, Knardahl S, Lindström K ym. (2001). *QPS-Nordic-käsikirja. Pohjoismainen työn psyykkisten ja sosiaalisten tekijöiden yleiskysely*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Elo A-L, Leppänen A, Lindström K & Ropponen T (1990). *TSK. Miten käytät työstressikyselyä*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Feldt T, Kinnunen U & Mäkikangas A (2005). Esimiesten työhyvinvoinnin myönteiset ja kielteiset kehityspolut: 10 vuoden seuruututkimus esimiestyön muutoksista ja sen seurauksista. Tutkimus-suunnitelma. Työsuojelurahasto.
- Hakanen J (2002a). Työuupumuksesta työn imuun – positiivisen työhyvinvointikäsitteen ja -menetelmän suomalaisen version validointi opetusalan organisaatiossa. *Työ ja Ihminen*, 16, 42–58.
- Hakanen J (2002b). Työn imu ja työuupumus – laajennetun työhyvinvointimallin kehittäminen ja testaaminen. *Psykologia*, 37, 291–301.
- Hakanen J (2004a). *Työuupumuksesta työn imuun – työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hakanen J (2004b). *Hammaslääkäreiden työhyvinvointi Suomessa*. Helsinki: Työterveyslaitos ja Suomen Hammaslääkäriliitto.

- Hakanen J J (2005). Työn ja kodin vaatimusten ja voimavarojen yhteydet työn imuun, työuupumukseen, työholismiin ja muun elämän hyvinvointiin. *Työ ja ihminen*, 19: 49–70.
- Hakanen J J (2009a). *Työn imua, tuottavuutta ja kukoistavia työpaikkoja? Kohti laadukasta työelämää*. Työsuojelurahasto, Tätä on tutkittu. Helsinki: Työsuojelurahasto.
- Hakanen J (2009b). Do engaged employees perform better at work? The motivating power of job resources and work engagement on future job performance. Working papers, Nordic project "Positive factors at work". Finnish Institute of Occupational Health.
- Hakanen J, Bakker A & Demerouti E (2005). How Dentists Cope with Their Job Demands and stay Engaged: The Moderating Role of Job Resources. *European Journal of Oral Sciences*, 113, 479–487.
- Hakanen J J & Lindbohm M-L (2008). Work engagement among breast cancer survivors and their referents: The importance of optimism and social resources at work. *Journal of Cancer Survivorship*, 2, 283–295.
- Hakanen J & Peeters M, Perhoniemi R (2009). *Do job and home resources trigger work-family enrichment processes over time?* In 14th European Congress of Work and Organizational Psychology, Santiago de Compostela, Spain 12-17 May, 2009.
- Hakanen J, Perhoniemi R (2008). Muutokset työssä, työn imu ja jatkamisaikeet työelämässä – kolmen vuoden seurantatutkimus suomalaisilla hammaslääkäreillä. *Työelämän tutkimus*, 6, 30–43.
- Hakanen J J, Perhoniemi R & Toppinen-Tanner S (2008). Positive gain spirals at work: From job resources to work engagement, personal initiative and work-unit innovativeness. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 78–91.
- Hakanen J J & Roodt G (painossa). Using the Job Demands-Resources model to predict engagement. Teoksessa A B Bakker and M P Leiter (toim.), *Work engagement: Recent developments in theory and research*. New York: Psychology press.
- Hakanen J J, Schaufeli W B & Ahola K (2008). The job demands-resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work & Stress: A special issue on work engagement*, 22, 224–241.
- Halbesleben J R B (painossa). A meta-analysis of work engagement: Relationships with burnout, demands, resources, and consequences. Teoksessa A B Bakker and M P Leiter (toim.), *Work engagement: Recent developments in theory and research*. New York: Psychology press.
- Hallberg U, & Schaufeli W B (2006). "Same same" but different? Can work engagement be discriminated from job involvement and organizational commitment? *European Psychologist*, 11, 119–127.
- Harter J K, Schmidt F L & Hayes T L (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87, 268–279.
- Hämäläinen R P & Saarinen E (toim.) (2006). *Systeemiäly*. Systems Analysis Laboratory, Research Reports B26, Helsinki: University of Technology.
- Kahn W A (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692–724.

- Kalimo R, Hakanen J & Toppinen S (2006). *Työuupumuksen arviointi MBI-GS-menetelmällä*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kandolin I (2007). *Palvelualojen henkilöstön työolot ja hyvinvointi - haasteena jatkuva muutos*. Tutkimussuunnitelma.
- Kinnunen U, Feldt T, & Mäkikangas A (2008). Testing the effort-reward imbalance model among Finnish managers: The role of perceived organizational support. *Journal of Occupational Health Psychology, 13*, 114–127.
- Kinnunen U, Feldt T & Tarvainen T (2006). Ponnistusten ja palkkioiden epäsuhta työssä: Siegristin kyselyn rakenne johtajilla. *Työ ja ihminen, 20*, 5–21.
- Langelaan S, Bakker A B, Van Doornen L J P & Schaufeli W B (2006). Burnout and work engagement: Do individual differences make a difference? *Personality and Individual Differences, 40*, 521–532.
- Leppänen A, Ala-Laurinaho A, Klemola S, Tuomivaara S & Koivunoksa P (2004). CREDIT. *Valuing knowledge and competencies acquired through experience and their accreditation for elderly workers*. Hankkeen osatutkimusaineisto.
- Maslach C, Jackson S E & Leiter M P (1996). *Maslach Burnout Inventory manual (3rd ed.)*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Maslach C & Leiter M (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Mauno S, Kinnunen U, Mäkikangas A & Nätti J (2005). Psychological consequences of fixed-term employment and perceived job insecurity among health care staff. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 14*, 209–237.
- Mauno S, Kinnunen U & Ruokolainen M (2006). Exploring work- and organization-based resources as moderators between work-family conflict, well-being and job attitudes. *Work & Stress, 20*, 210–233.
- Mauno S, Kinnunen U & Ruokolainen M (2007). Job demands and resources as antecedents of work engagement: A Longitudinal Study. *Journal of Vocational Behavior, 70*, 149–171.
- Mauno S, Pyykkö M & Hakanen J (2005). Koetaanko organisaatioissamme työn imua? Työn imun yleisyys ja selittävät tekijät kolmessa erilaisessa organisaatiossa. *Psykologia, 40*, 16–30.
- May D R, Gilson R L & Harter L M (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety, and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 77*, 11–37.
- Mäkitalo J (2005). *Work-related well-being in the transformation of nursing home work*. Acta Universitatis Ouluensis. Series D. Medica. Oulu: University of Oulu.
- Pahkin K, Leppänen A, Tynkkynen A, Ala-Laurinaho A, Väänänen A & Joensuu M (2008). *Tutkimustyön julkaisematon rahoittajaraportti*. Työterveyslaitos: Helsinki.
- Parzefall M & Hakanen J J (in press) Psychological contract and its motivational and health-enhancing properties. *Journal of Managerial Psychology*.

Perkiö-Mäkelä M ym. (2006). *Työ ja terveysterveys -haastattelututkimus 2006. Taulukkoraportti*. Helsinki: Työterveyslaitos.

Robinson B E (1999). The Work Addiction Risk Test: development of a tentative measure of workaholism. *Perceptual and Motor Skills*, 88, 199–210.

Rothbard N P (2001). Enriching or Depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, 46: 655–684.

Salanova M, Agut S & Peiró J M (2005). Linking organizational facilitators and work engagement to employee performance and customer loyalty: The mediation of service climate. *Journal of Applied Psychology*, 90, 1217–1227.

Salanova M & Schaufeli W B (2008). A cross-national study of work engagement as a mediator between job resources and proactive behaviour: *The International Journal of Human Resource Management*, 19, 116–131.

Salmela-Aro K & Nurmi J E (2007). Self-esteem during university studies predicts career characteristics 10 years later. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 463–477.

Schaufeli W B & Bakker A B (2003). *UWES-Utrecht Work Engagement Scale: test manual*. Unpublished manuscript, Department of Psychology, Utrecht University.

Schaufeli W B & Bakker A B (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study, *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–315.

Schaufeli W B, Martinez I M, Marques Pinto A, Salanova M & Bakker A B (2002b). Burnout and engagement in university students: A cross-national study. *Journal of Cross Cultural Psychology*, 33, 464–481.

Schaufeli W, Bakker A B & Salanova M (2006a). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701–716.

Schaufeli W B, Bakker A B & van Rheeën W (painossa). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*.

Schaufeli W B & Salanova M (2007). Efficacy or inefficacy, that's the question: Burnout and work engagement, and their relationship with efficacy beliefs. *Anxiety, Stress & Coping*, 20, 177–196.

Schaufeli W, Salanova M, González-Roma V & Bakker A B (2002a). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *The Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92.

Schaufeli W B, Taris T W & Bakker A (2006b). Dr. Jekyll and Mr. Hide: On the differences between work engagement and workaholism (pp. 193–217). Teoksessa R. Burke (toim.), *Research companion to working time and work addiction*. Northhampton, UK:Edward Elgar.

Seppälä P, Mauno S, Feldt T, Hakanen J, Kinnunen U, Tolvanen A & Schaufeli W (2009). The Construct Validity of the Utrecht Work Engagement Scale: Multisample and Longitudinal Evidence. *Journal of Happiness studies*.

- Siitonen J (1999). Voimaantumisteorian perusteiden hahmottelua. *Acta Universitatis Ouluensis E Scientiae rerum socialium* 37. <http://herkules.oulu.fi/isbn951425340X/>.
- Sonnentag S (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior: A new look at the interface between non-work and work. *Journal of Applied Psychology*, 88, 518–528.
- Sonnentag S, Mojza E J, Binnewies C & Scholl A. (2008). Being engaged at work and detached at home: A week-level study on work engagement, psychological detachment, and affect. *Work & Stress* 22, 257–276.
- Taris T W, Schaufeli W B & Verhoeven L C (2005). Workholism in the Netherlands: measurement and implications for job strain and work–nonwork conflict, *Applied Psychology: An International Review* 54, 37–60.
- Taskila T, Martikainen R, Hietanen P & Lindbohm M-L (2007). Comparative study of work ability between cancer survivors and their referents. *European Journal of Cancer*, 43, 914–920.
- Varila J & Viholainen T (2000) *Työnilo tutkimuksen kohteeksi. Mitä uusia tuulia ja virikkeitä työnilon kokemukset tarjoavat henkilöstön tai organisaation kehittämiseen?* Joensuun yliopisto, kasvatustieteiden tiedekunnan tutkimuksia n:o 79.
- Varila J & Lehtosaari K (2001). *Työnilo –Ahkeruudella ansaittua, sattuman synnyttämää vai organisaation vaatimaa.* Joensuun yliopisto, kasvatustieteiden tiedekunnan tutkimuksia n:o 80.
- Vuori J, Toppinen-Tanner S, Pylkkönen M, Mutanen P, Ristolainen H, Larvi T & Nykänen M (2009). *Työuran uurtaja -ryhmämenetelmän vaikutukset työssä jatkamiseen, uranhallintaan ja mielenterveyteen.* Työsuojelurahaston loppuraportti. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Warr P (1999). Well-being and the workplace. Teoksessa D Kahneman, E Diener & N Schwarz (toim.), *Well-Being. The foundations of hedonic psychology*, 392–412. New York: Russell Sage.
- Work & Stress: A special issue on work engagement*, 22, 3.
- Wrzesniewski A & Dutton J E (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26, 179–201.
- Xanthopoulou D, Bakker A B, Demerouti E & Schaufeli W B (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14, 121–141.
- Xanthopoulou D, Bakker A B, Demerouti E & Schaufeli W B (2008). Reciprocal Relationships between Job Resources, Personal Resources, and Work Engagement, *Journal of Vocational Behavior* (2008), doi: 10.1016/j.jvb.2008.11.003
- Xanthopoulou D, Bakker A B, Demerouti E & Schaufeli W B (2009). Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 183–200.
- Xanthopoulou D, Bakker A B, Heuven E, Demerouti E & Schaufeli W B (2008). Working in the sky: A diary study on work engagement among flight attendants. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13, 345–356.
- Zhang Y, Gan Y & Cham H (2007). Perfectionism, academic burnout and engagement among Chinese college students: A structural equation modeling analysis. *Personality and Individual Differences*, 43, 1529–1540.

Julkaistut tutkimukset työn imuista suomalaisissa aineistoissa

Bakker A, Hakanen J, Demerouti E & Xanthopoulou D (2007). Job Resources Boost Work Engagement, Particularly when Job Demands are High. *Journal of Educational Psychology*, 99, 274–284.

Hakanen J (2002a). Työuupumuksesta työn imuun – positiivisen työhyvinvointikäsitteen ja -menetelmän suomalaisen version validointi opetusalan organisaatioissa. *Työ ja Ihminen*, 16, 42–58.

Hakanen J (2002b). Työn imu ja työuupumus – laajennetun työhyvinvointimallin kehittäminen ja testaaminen. *Psykologia*, 37, 291–301.

Hakanen J (2004a). *Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla*. Sosiaalipsykologian alan väitöskirja. Työ ja ihminen, Tutkimusraportti 27. Helsinki: Työterveyslaitos.

Hakanen J (2004b). *Hammaslääkäreiden työhyvinvointi Suomessa*. Tutkimusraportti. Helsinki: Työterveyslaitos ja Suomen Hammaslääkäriliitto.

Hakanen J (2005). Työn ja kodin vaatimusten ja voimavarojen yhteydet työn imuun, työuupumukseen, työholismiin ja muun elämän hyvinvointiin. *Työ ja ihminen*, 19: 49–70.

Hakanen J, Bakker A & Demerouti E (2005). How Dentists Cope with Their Job Demands and stay Engaged: The Moderating Role of Job Resources. *European Journal of Oral Sciences*, 113, 479–487.

Hakanen J, Bakker A & Schaufeli W (2006). Burnout and engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43, 495–513.

Hakanen J J & Lindbohm M-L (2008). Work engagement among breast cancer survivors and their referents: The importance of optimism and social resources at work. *Journal of Cancer Survivorship*, 2, 283–295.

Hakanen J ja Perhoniemi R (2006). *Hammaslääkäreiden työhyvinvointi Suomessa. Seurantatutkimus 2003–2006*. Helsinki: Työterveyslaitos ja Suomen Hammaslääkäriliitto.

Hakanen J & Perhoniemi R (2008a). Muutokset työssä, työn imu ja jatkamisaikeet työelämässä – kolmen vuoden seurantatutkimus suomalaisilla hammaslääkäreillä. *Työelämän tutkimus*, 6, 30–43.

Hakanen J & Perhoniemi R (2008b). Työhyvinvoinnin myönteiset voimavarakehät – kolmen vuoden seurantatutkimus. *Työsuojelurahaston loppuraportti, hanke numero 1015325*. Helsinki: Työterveyslaitos. <http://www.tsr.fi/tutkimus/hanke.html?id=105325>

Hakanen J J, Perhoniemi R & Toppinen-Tanner S (2008). Positive gain spirals at work: From job resources to work engagement, personal initiative and work-unit innovativeness. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 78–91.

Hakanen J J, Schaufeli W B & Ahola K (2008). The job demands-resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work & Stress: A special issue on work engagement*, 22, 224–241.

Kinnunen U, Feldt T & Mäkikangas A (2006). Testing the effort-reward imbalance model among Finnish managers: The role of perceived organizational support. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13, 114–127.

Parzefall M & Hakanen J J (in press) Psychological contract and its motivational and health-enhancing properties. *Journal of Managerial Psychology*.

Mauno S, Kinnunen U, Mäkikangas A & Nätti J (2005). Psychological consequences of fixed-term employment and perceived job insecurity among health care staff. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 14, 209–237.

Mauno S, Kinnunen U & Ruokolainen M (2007). Job demands and resources as antecedents of work engagement: A Longitudinal Study. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 149–171.

Mauno S, Pyykkö M & Hakanen J (2005). Koetaanko organisaatioissamme työn imua? Työn imun yleisyys ja selittävät tekijät kolmessa erilaisessa organisaatioissa. *Psykologia*, 40, 16–30.

Salmela-Aro K & Nurmi J E (2007). Self-esteem during university studies predicts career characteristics 10 years later. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 463–477.

Seppälä P, Mauno S, Feldt T, Hakanen J, Kinnunen U, Tolvanen A & Schaufeli W (2009). The Construct Validity of the Utrecht Work Engagement Scale: Multisample and Longitudinal Evidence. *Journal of Happiness Studies*.

Siltaloppi M & Kinnunen U (2007). Johtotehtävissä toimivien työn ja perheen yhteensovittaminen: koettu organisaation tuki ja hyvinvointi. *Työ ja ihminen*, 21, 212–229.

Tiedossa olevat suomalaiset opinnäytetyöt, joissa on tutkittu työn imua

Väitöstutkimukset

Hakane J (2004). *Työuupumuksesta työn imuun – työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla*. Helsingin yliopiston sosiaalipsykologia laitos. Työ ja ihminen, Tutkimusraportti 27. Helsinki: Työterveyslaitos.

Koivumäki J (2008). *Työyhteisöjen sosiaalinen pääoma: Tutkimus luottamuksen ja yhteisöllisyyden rakentumisesta ja merkityksestä muuttuvissa valtion asiantuntijaorganisaatioissa*. Tampereen yliopiston sosiologian ja sosiaalipsykologian laitos. Tampere: Tampereen Yliopistopaino.

Uusiautti S (2008). *”Tänään teen elämäni parhaan työn”*. *Työmenestys Vuoden Työntekijöiden kertomana*. *Acta Universitatis Lapponiensis* 138, Lapin Yliopistokustannus.

Pro gradu ja lisensiaatin tutkielmat

Aaltonen R (2008). *Organisaatiokulttuurin yhteydet työn imuun: vaikutusmahdollisuudet ja organisaatiopohjainen itsearvostus yhteyksiä välittävänä tekijöinä*. Psykologian laitos, pro gradu -tutkielma, Jyväskylän yliopisto.

Ahtilinn C. (2007). *Työn voimavarojen ja vaatimusten yhteys imuun suomalaisilla johtajilla: pystyvyysusko yhteyttä muuntavana ja välittävänä tekijänä*. Jyväskylän yliopisto. Työn ja organisaatioiden psykologian ammatillinen lisensiaatin tutkimus.

- Akela T (2007). *Suomalaisten ammattivalmentajien työhyvinvointi, työn kuormittavuus ja niiden yhteys valmennusfilosofiaan*. Liikuntatieteiden laitos, pro gradu -tutkielma, Jyväskylän yliopisto.
- Akkanen P (2005). *Työn imu-mittarin rakennevaliditeetti kolmessa suomalaisessa organisaatiossa*. Psykologian laitos, pro gradu -tutkielma, Jyväskylän yliopisto.
- Alijoki N (2007). *Yhteydet supportatiiviseen organisaatiokulttuuriin, työn imuun ja organisaation sitoutumisen välillä*. Psykologian laitos, pro gradu -tutkielma, Jyväskylän yliopisto.
- Artkoski T (2008). *Työhön uupunut vai työn imussa? Muodollisesti epäpätevien sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi ja työhön sitoutuminen*. Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön laitos, pro gradu -tutkielma, Tampereen yliopisto.
- Colliander J (2009). *Suomalaisten saattohoitokotien vapaaehtoistyöntekijät ja heidän työhyvinvointinsa*. Terveystieteiden laitos, pro gradu -tutkielma, Jyväskylän yliopisto.
- Dahlberg M (2007). *Pystyvyyssuskon, työolotekijöiden ja koetun hyvinvoinnin väliset yhteydet suomalaisilla johtajilla*. Psykologian laitos, pro gradu -tutkielma, Tampereen yliopisto.
- Järvilehto V (2007). *Onko työhyvinvointi vain pahoinvoinnin puutetta? Tutkimus suomalaisjohtajien työstä ja hyvinvoinnista*. Psykologian laitos, pro gradu -tutkielma, Tampereen yliopisto.
- Kangas S (2006). *Tykyllä lisää työvuosia? Tapiolan LisäVire-valmennus työssä jaksamisen tukena*. Johtamisen laitos, pro gradu -tutkielma, Turun kauppakorkeakoulu.
- Kapri H (2005). *Työn imua ja eläkeajatuksia? Tutkimus positiivisen työhyvinvointitilan yhteydestä ennenaikaiselle eläkkeelle siirtymisen aikomuksiin*. Sosiaalipsykologian laitos, pro gradu -tutkielma, Helsingin yliopisto.
- Kaunisto S (2008). *Hoitajien jaksaminen ja kiireen koetut syyt*. Psykologian laitos, pro gradu -tutkielma. Joensuun yliopisto.
- Kinanen K (2008). *Asiantuntija työn imussa*. Johtamisen laitos, pro gradu -tutkielma. Vaasan yliopisto.
- Kuoksa T & Möttönen S (2007). *Työn imu opettajien kokemana*. Kasvatustieteiden tiedekunta, aikuiskasvatuksen koulutusohjelma, pro gradu -tutkielma, Lapin yliopisto.
- Kylmäniemi M (2006). *Työstä hyvinvointia : tutkimus työn imusta ja siihen vaikuttavista tekijöistä*. Kasvatustieteiden tiedekunta, aikuiskasvatuksen koulutusohjelma, pro gradu -tutkielma, Lapin yliopisto.
- Lampinen J (2006). *Työn imu – Aidosti positiivinen työhyvinvointi*. Johtamisen laitos, pro gradu -tutkielma. Vaasan yliopisto.
- Leisvuori H (2008). *Työn imu, tarkastelussa Vaasan keskussairaalan osastonhoitajien kokemukset*. Johtamisen laitos, pro gradu -tutkielma. Vaasan yliopisto.
- Navia-Rahkonen B (2007). *Perhemyönteinen organisaatiokulttuuri ja työn imu: työn vaikutusmahdollisuudet yhteyksiä välttävänä tekijänä*. Psykologian laitos, pro gradu -tutkielma, Jyväskylän yliopisto.
- Peukunen J-P (2007). *Työhyvinvointi, työuupumus ja työn imu luokanopettajan työssä*. Kasvatustieteen laitos, pro gradu -tutkielma, Turun yliopisto.

Pitkäranta K (2009). *Voidaanko työuupumusta ja työn imua kokea samanaikaisesti? Vapaa-ajan yhteydet näihin työhyvinvoinnin kuvaajiin*. Psykologian laitos, pro gradu -tutkielma, Tampereen yliopisto.

Raivio M (2008). *Työtyytyväisyyteen ja työn imuun yhteydessä olevat työn piirteet*. Psykologian laitos, pro gradu -tutkielma, Jyväskylän yliopisto.

Rinnemaa O (2006). *Työn vaatimukset ja työn voimavarat työn imun selittäjinä: Organisaatiopohjainen itse-arvostus yhteyksiä muuntavana tekijänä*. Psykologian laitos, pro gradu -tutkielma, Jyväskylän yliopisto.

Riskala S (2006). *Käsityönopettajien kokemuksia työhyvinvoinnista*. Kotitalous- ja käsityötieteiden laitos, pro gradu -tutkielma. Helsingin yliopisto.

Seppänen M (2007). *Koetun organisaation tuen yhteys työhyvinvointiin suomalaisilla johtajilla: työn imun yhteyttä välittävä rooli*. Psykologian laitos, pro gradu -tutkielma, Tampereen yliopisto.

Tauriala R (2005) *Ikääntyvien neuvolaterveydenhoitajien työssä jaksaminen*. Hoitotieteen laitos, pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto.

Uusiautti S (2003). *Neurolatöntekijöiden työssä kohtaamat muutokset : työn imuko selittäjänä? Kasvatustieteiden tiedekunta, aikuiskasvatuksen koulutusohjelma, pro gradu -tutkielma, Lapin yliopisto.*

Uusiautti S (2006). *Vuoden työntekijä -tunnustuksen saaneiden työmotivaatio ja työnarvostus työssämenestymisen avaimina*. Kasvatustieteiden tiedekunta, aikuiskasvatuksen koulutusohjelma, lisensiaatintyö, Lapin yliopisto.

Työn imusta muissa julkaisuissa

Hakanen J (2006). Opettajien työuupumus ja työn imu. Kirjassa: *Hyvä koulu*. M Perkiö-Mäkelä, N Nevala & V Laine (toim.), 29–42. Helsinki: Työterveyslaitos.

Hakanen J J (2009). *Työn imua, tuottavuutta ja kukoistavia työpaikkoja? Kohti laadukasta työelämää*. Työsuojelurahasto, Tätä on tutkittu. Helsinki: Työsuojelurahasto. <http://www.tsr.fi/uutistori/tiedotteet/2009/tyonimuseelvitys20032009.html>

Hakanen J J & Roodt G (painossa). Using the Job Demands-Resources model to predict engagement: Analyzing a conceptual model. Teoksessa A.B. Bakker & M.P. Leiter (toim.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York: Psychology press.

Kinnunen U, Mauno S & Siltaloppi M (2009). Uhkaako työhön sitoutuminen palautumista? Teoksessa U. Kinnunen ja S. Mauno (toim.). *Irtiottoja työstä: työkuormituksesta palautumisen psykologia*. Tampere: Tampereen Yliopistopaino, 55-66.

Mäkikangas A, Feldt T & Kinnunen U (2005). Positiivisen psykologian näkökulma työhön ja työhyvinvointiin. Teoksessa U Kinnunen, T Feldt & S Mauno (toim.), *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-kustannus. 56–74.