

**VAASAN YLIOPISTO  
JOHTAMISEN YKSIKKÖ**

Petri Nurmi

**MEDIAN LUOMA KUVA TYÖN IMUSTA**

Henkilöstöjohtamisen maisteriohjelma  
Pro gradu-tutkielma

**VAASA 2019**

## Sisällys

Kuvaajaluettelo .....	5
TIIVISTELMÄ .....	7
1. JOHDANTO .....	9
1.1 Tutkimuksen tavoitteet.....	10
1.2. Tutkielman keskeiset käsitteet.....	11
1.3 Tutkimuksen rakenne .....	12
2. TYÖN IMU JA TYÖHYVINVOINTI.....	13
2.1. Työn imu.....	14
2.2 Työn imu ja Työuupumus.....	15
2.3. Kohti työn imua .....	20
2.4 Persoonallisuus ja työn imu .....	23
3. TYÖELÄMÄ JA TALOUS MEDIASSA .....	26
3.1. Talous mediassa ja mediatutkimuksen historia.....	27
3.2. Talousmedia .....	28
3.3. Media ja työelämä.....	29
4. TUTKIMUKSEN AINEISTO JA METODIT .....	31
4.1 Tutkimuksen lähtökohdat .....	32
4.2 Sosiaalinen konstruktionismi.....	33
4.3 Aineiston keruu .....	33
4.4 Aineiston analyysi .....	35
4.5 Aineisto .....	36
5. TYÖN IMU MEDIAN PYÖRTEISSÄ.....	39
5.1. Terminkäyttö, -määrittely ja sen avaaminen.....	39
5.1.1. Termin avaaminen.....	41
5.1.2. Termin käyttö.....	42
5.2. Median keskustelun tasot: Yksilö, organisaatio vai yhteiskunta .....	45
5.2.1. Yksilö.....	47
5.2.2. Organisaatio .....	47



5.2.3. Yhteiskunta.....	49
5.3. Vuodenaikojen vaikutus työn imuun uutisointiin.....	50
5.4. Artikkelien inspiraatio ja lähteet.....	55
5.5. Artikkelien näkökulmat - positiivinen vai negatiivinen?.....	58
5.6 Teemat.....	61
5.7 Ihmisryhmät.....	63
6. JOHTOPÄÄTELMÄT.....	65
LÄHDELUETTELO.....	69
Liite 1 - Työ imu kyselyn vastaukset.....	74
Liite 2 – Artikkelilista.....	77



## Kuvaajaluettelo

Kuvaaja 1 Aineiston jakautuminen lähteittäin .....	37
Kuvaaja 2 Termin avaaminen artikkeleissa. ....	40
Kuvaaja 3 Termin oikeanlainen käyttö artikkeleissa.....	40
Kuvaaja 4 Artikkeleiden keskittyminen vuositasolla Yksilö, Organisaatio, Yhteiskunta.....	46
Kuvaaja 5 Artikkeleiden kokonaisjakauma Yksilö, ORganisaatio, Yhteiskunta	46
Kuvaaja 6 Artikkeleiden jakautuminen kuukaisittain .....	51
Kuvaaja 7 Artikkeleiden pääasialliset lähteet vuosittain.....	55
Kuvaaja 8 Artikkeleiden pääasiallistenlähteiden kokonaisjakauma.....	56
Kuvaaja 9 Artikkeleiden jakautuminen positiivisiin ja negatiivisiin vuosittain	59
Kuvaaja 10 Artikkeleiden kokonaisjakauma positiivisiin ja negatiivisiin .....	59



---

**VAASAN YLIOPISTO****Kauppätieteellinen tiedekunta**

<b>Tekijä:</b>	Petri Nurmi
<b>Tutkielman nimi:</b>	Median luoma kuva työn imusta
<b>Ohjaaja:</b>	Jenni Kantola
<b>Tutkinto:</b>	Kauppätieteiden Maisteri
<b>Yksikkö:</b>	Johtamisen yksikkö
<b>(koulutusohjelma):</b>	Henkilöstöjohtamisen maisteriohjelma
<b>Aloitusvuosi:</b>	2010
<b>Valmistumisvuosi:</b>	2019
<b>Sivumäärä:</b>	79

---

**TIIVISTELMÄ**

Työssä jaksaminen on noussut tärkeään asemaan Suomen kansantalouden kannalta, sillä niin meillä, kuin muissakin EU-maissa, väestö ikääntyy ja entistä pienempi väestönosa pyrkii maksamaan yhä kasvavan väestönosan kansaneläkkeitä. Työssä jaksamista voidaan parantaa työhyvinvointia lisäämällä ja työn imu on yksi keskeisiä tapoja luoda työhyvinvointia. Osana tätä tutkimusta suoritettua kyselyä perusteella voidaan todeta, ettei suomalaisilla ei ole kovinkaan hyvää käsitystä työn imusta. Medialla on tässä kansan sivistämisessä suuri rooli. Media on merkittävä mielipidevaikuttaja ja media nostaa esille aiheita joista käydään julkista keskustelua. Medialla on myös tärkeä rooli suomalaisten yhteiskunnan kokonaisen informaatiopohjan rakentamisessa. Suomi on imaginaarinen yhteisö, jossa yhteinen informaatiopohja muodostaa mediatodellisuuden, jonka voidaan nähdä olevan keskeinen kulttuuria koossa pitävä liima. Parhaimmillaan tämä vaikuttaminen onnistuu, mikäli mediajulkisuus pystyy herättämään yleisön käymään keskustelua asiasta ja tätä kautta vaikuttamaan yleiseen mielipiteeseen.

Tutkimuksen teoreettinen viitekehys rakentuu tieteellisen työhyvinvoinnintutkimuksen, suomalaisen mediantutkimuksen sekä sosiaalisen konstruktionismin ympärille. Tutkimuksen tavoitteena on ymmärtää millaisen kuvan media antaa työn imusta. Tutkimuksessa luodaan katsaus niin suomalaisessa valtamediassa olleisiin artikkeleihin kuin myös pienempien paikallislehtien artikkeleihin, jotka käsittelevät työn imua. Näitä artikkeleita peilataan tieteellisten tutkimuksien havaintoihin niin mediasta kuin työn imusta.

Tutkimuksessa tunnistettiin kolme ydin tapaa puhua työn imusta. Siitä puhuttiin niin yksilön, organisaation kuin yhteiskunnankin voimavarana. Kaikki uutisointi ei kuitenkaan ollut osuvaa, eikä yhtenäistä tieteellisen tutkimuksen kanssa.

---

AVAINSANAT: Työn imu, Työuupumus, Media, Sosiaalinen konstruktionismi





## 1. JOHDANTO

Koko Euroopan unionin alueella väestö ikääntyy päätä huimaavaa vauhtia, eikä muutosta ole näkyvissä. Toisen maailmansodan jälkeiset, niin sanotut suuret ikäluokat, alkavat olla eläkeiässä, eikä sodan jälkeisiä syntyvyyslukuja olla nähty sen koommin. Tilastokeskuksen selvityksen mukaan vuonna 2014 19,4% suomalaisista on täyttänyt 65 vuotta. Näin ollen Suomessa lähes joka viides on yli 65-vuotias, tämä on yli EU:n keskiarvon ja kahdeksanneksi eniten koko EU:n alueella. (Tilastokeskus, 2014)

Suurten ikäluokkien eläköityminen tulee aiheuttamaan suuren kansantaloudellisen rasitteen suomessa, sekä monissa muissa EU-maissa, joissa kansaneläkejärjestelmä on käytössä, kun huomattavasti pienemmät ikäluokat pyrkivät maksamaan tämän valtavan väestöosan kansaneläkettä. Marja-Liisa Parjanne (2004) toteaa, että iäkkäät ihmiset tarvitsevat myös enemmän hoivapalveluja, mikä tuo kuluja valtiolle. Nämä kulut tulee kattaa verovaroista. Hän huomauttaa, että nykyisin eläkeläiset ovat varsin hyväkuntoisia, aktiivisia ja elinvoimaisia ja että 90% 75-vuotiaista asuu vielä omassa kodissaan. (Parjanne, 2004: 21, 32) Tilastokeskuksen mukaan työeläkemaksut tulevat nousemaan nykyisestä noin 24% runsaaseen 28% vuoteen 2085 mennessä. (Tikanmäki, Appelqvist, Reipas, Sankala, Sihvonen, 2016: 7)

Tämä onkin yksi niistä tekijöistä, jonka vuoksi eläkeikää ollaan nostamassa vaiheittain lähemmäksi seitsemääkymmentä vuotta, jopa sen yli, jotta kansantaloudelle aiheutuvaa rasitetta saataisiin pienennettyä. Vanhushuoltosuhteen (65 vuotta täyttäneiden suhde 15–64-vuotiaisiin) heikkeneminen tulevaisuudessa johtuu Suomen tämän hetkisestä ikärakenteesta. Eläketurvakeskuksen raportista käy ilmi, että vanhushuoltosuhte tulee kasvamaan aina vuoteen 2085 saakka, muutoksen hidastuessa vuoden 2030 jälkeen. Esimerkiksi vuoden 2015 vanhushuoltosuhte oli 32,4%, mutta sen ennustetaan kasvavan 56,4%:iin vuoteen 2085 mennessä. (Tikanmäki ym., 2016: 7)

Pidentyvien työurien johdosta työssä jaksamisesta on tullut entistä tärkeämpää, jotta suurin osa työväestöstä saataisiin jaksamaan eläkeikään saakka. Eikä

työssä jaksaminen koske vain yli kuusikymmentävuotiaita, vaan myös nuoremmilla on vaikeuksia työssä jaksamisen kanssa. Outi Wallinin (2010) mukaan ikääntyvä työntekijä voi kokea työuran loppuvaiheen kuormittavana, mutta kuormittavuutta voi esiintyä jo työuran alkuvaiheessa. Mikäli jo työuran alkuvaiheessa voidaan kokea työuupumusta, ei ole ihme, että työssä jaksamista on viime aikoina nostettu esille. (Wallin, 2010)

Suomalaiset lukevat lehtiä puolitoista tuntia joka päivä (Katja Lehtisaari, Sanomalehti uudessa mediamaisemassa, 2014: 17) ja seuraavat eri medioita kolmen tunnin ajan joka päivä. (Marketta Rentola, Vaikuta Mediassa, 2010: 30) Ei ole ihme, että Pauli Juuti toteaa, median olevan suuri mielipidevaikuttaja Suomessa. (Pauli Juuti, Mitä media kertoo työelämästä?, 2009: 138) Medialla on tärkeä rooli suomalaisten yhteiskunnan kokonaisen informaatiopohjan rakentamisessa. Juhani Wii (2006) mainitsee Suomen olevan ”imaginaarinen yhteisö”, jossa tämä yhteinen informaatiopohja muodostaa mediatodellisuuden, jonka voidaan nähdä olevan keskeinen kulttuurista koossa pitävä liima. Heikki Kuutti (2001) jatkaa toteamalla toimituksien pyrkivän edistämään niitä asioita, joita se pitää oikeina yhteiskunnallisina päämäärinä. Parhaimmillaan tämä vaikuttaminen onnistuu, mikäli mediajulkisuus pystyy herättämään yleisön käymään keskustelua asiasta ja tätä kautta vaikuttamaan yleiseen mielipiteeseen. (Kuutti, 2001: 200) Näin ollen median kirjoittelulla voidaan nähdä olevan merkittävä vaikutus kansan mielipiteeseen ja lähestymiseen jotain tiettyä asiaa kohtaan. Positiivinen ja kokonaisvaltainen työn imun seuranta mediassa olisikin tarpeen, jotta siitä alettaisiin käymään avointa keskustelua, jolloin positiiviset vaikutukset nousisivat enemmän esille niin yhtiöiden kuin myös koko yhteiskunnan kannalta. Kenties tätä kautta työurien pidentämiseen saataisiin positiivisempaa näkökulmaa ja yritykset alkaisivat katsomaan työhyvinvointia muunakin kuin kulueränä ja heräisivät sen tuomiin mahdollisuuksiin.

## **1.1 Tutkimuksen tavoitteet**

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää miten suomalainen media on käsitellyt työn imua ja millaisen kuvan se on antanut siitä. Onko median keskittyminen

vain yksittäisissä tutkimuksissa jotka koskevat yksilön hyvinvointia vai onko työn imu osattu ottaa huomioon kokonaisvaltaisessa työhyvinvointia koskevassa keskustelussa ja onko sen hyötyjä osattu yhdistää koko yhteiskunnan hyvinvointiin ja hyvinvointiyhteiskunnan tulevaisuuteen? Lisäksi tarkastellaan tapaa, jolla media puhuu työn imusta. Laajasta artikkelien joukosta etsitään teemoja ja niiden pohjalta luodaan kokonaiskuva siitä minkälaisen kuvan media työn imusta antaa.

## 1.2. Tutkielman keskeiset käsitteet

Tutkimuksen keskeisimmät käsitteet ovat työn imu, työuupumus, yksilö ja media.

Työn imu (work engagement) on käsite, jonka tutkimuksen käynnistäjiä ovat olleet Arnold Bakker ja Wilmar Shaufel. Termillä tarkoitetaan aidosti positiivista tunnetta työtä kohtaan. (Hakanen, 2011) Hakanen (2011) mainitsee kolme termiä jotka kuvaavat ihmistä, joka on työn imussa: uppoutuminen, tarmokkuus ja omistautuminen.

Työuupumus on erottamaton osa työn imua. Työuupumus saa alkunsa usein työympäristön ja yksilön välisestä vuorovaikutuksesta. Vuorovaikutuksessa esimerkiksi yksilön voimavarat ja työpaikan vaatimukset eivät kohtaa tai yksilön odotukset ja työpaikan tarjoaman mahdollisuudet eivät kohtaa. (Kinnunen 2005: 38) Työuupumuksessa yksilöllä on tunne riittämättömyydestä tai tunne, etteivät olemassa olevat voimavarat riitä yleisesti tai ne eivät riitä annettuihin työtehtäviin.

Työn imu on yksilön kokema tila joten on myös tärkeää määritellä yksilö ja tässä tapauksessa teen sen kuvaamalla persoonallisuutta. Persoonallisuus on laaja ja moniulotteinen käsite, joka määritelmästä tutkijat eivät ole yhtä mieltä. Yksi määritelmä persoonallisuudelle on: Persoonallisuus on jotain ihmisen sisällä olevaa, psykofyysinen järjestelmä, joka luo ihmisen tunteet, ajatukset sekä tyypilliset toiminta mallit. (Deacon, 2013).

Media on se kappale, joka välittää tietoa eteenpäin, joka on kertojan ja vastaanottajan välissä. Juhani Wiio (2006) määrittelee median olevan kommunikaation sosiaalinen välikappale. Wiion määrittelyn perusteella voimme ajatella median olevan muutakin kuin vain viestin välittäjä, sillä se jättää jälkensä myös sisältöön jota se välittää. (Juhani Wiio, 2006) Media sanalla voidaan kattaa kaikki viestimet joilla voidaan lähettää tai vastaanottaa viestejä, niin sähköiset kuin perinteisen printtimedia. (YLE, 2019) Nieminen ja Pantti (2004) yhtyvät YLE:n näkemukseen ja muotoilevat median sisältävän kaikki ne viestinnän muodot, joissa eri lähteistä kasattua tietoa tai muuta sisältöä muokataan ja kasataan sekä toimitetaan kuluttajille erinäisissä media-ratkaisuissa, joko sähköisessä tai painetussa muodossa tai muuna tallenteena. (Nieminen & Pantti 2004: YLE 2019).

### **1.3 Tutkimuksen rakenne**

Johdanto avaa tutkimuksen tarpeellisuutta ja sitä näkökulmaa mikä itselläni on aiheeseen. Samassa luvussa myös esitellään tutkimuskysymys ja tutkimuksen keskeiset käsitteet. Teoreettinen viitekehys avaa ne aiheet, jotka ovat tutkimuksen kannalta olennaisia. Aineistoluvussa avataan tutkimukseen käytetty aineista, uutisartikkelit sekä esitutkimuksena tehty työ imu kysely. Tutkimus suoritetaan laadullisena tutkimuksena, jolloin artikkelit on jaettu teemojen mukaisesti ja niitä tarkastellaan yksi teema kerrallaan. Lopuksi nivon tutkimuksen yhteen johtopäätökset luvulla.

## 2. TYÖN IMU JA TYÖHYVINVOINTI

Kuten johdannosta kävi ilmi, on ensiarvoisen tärkeää saada työssä oleva kansanosajaksamaan työelämässä mahdollisimman hyvin. Täten onkin tärkeää etsiä niitä keinoja, joilla työelämässä jaksettaisiin, jotta työurat eivät katkeaisi kesken kaiken ja yksilöllä olisi voimia selvitä työelämässä eläkeikään saakka. Näin taattaisiin kansanterveydellisesti ja kansantaloudellisesti kirkkaampi tulevaisuus.

Kinnunen kollegoineen (2005) nostavat esille Raija Kalimon esittämän mallin, jonka mukaan tasapaino yksilön edellytyksien ja työhön kohdistuvien odotuksien sekä työn vaatimusten ja sen tarjoamien mahdollisuuksien välillä johtaa parantuneeseen työsuoritukseen, työtyytyväisyyteen sekä motivaation ja itseluottamuksen kasvuun. (Kinnunen, 2005: 56-57.)

Työn vaatimuksilla tarkoitetaan työn fyysistä, psyykkistä, sosiaalista tai organisatorisia piirteitä, jotka vaativat yksilöltä sekä henkisiä, että fyysisiä ponnisteluja. Työn voimavaratekijöillä tarkoitetaan puolestaan työn fyysisiä, psyykkisiä, sosiaalisia tai organisatorisia tekijöitä, jotka auttavat saavuttamaan työlle asetettuja päämääriä, vähentävät työn vaatimustekijöitä ja niiden kielteisiä seurauksia sekä edistävät yksilön kasvua ja kehitystä. Näin ollen on itsestään selvää, että voimavaratekijöitä tulisi lisätä ja vahvistaa samanaikaisesti kun vaatimuksia tulisi vähentää tai muokata, jotta työssä jaksaminen paranisi. Toki mikäli tämä olisi näin itsestään selvää ja helppoa, työuupumusta ei esiintyisi.

Työtyytyväisyys on yksi niistä tekijöistä, jotka lisäävät työhyvinvointia ja työelämässä jaksamista. Teollistuminen 1700-luvulta lähtien on yksipuolistanut työtä, jota 1900-luvun alun liukuhihnateollisuus on vain pahentanut. Jo 1930-luvulla tutkijat huomasivat yksipuolisen työn vähentävän työtyytyväisyyttä. Kalimo ym. (2001) huomasit tutkimuksissaan, että hyvin työssä jaksavien työ oli vaativampaa ja itsenäisempää kuin vakavasti uupuneiden sekä hyvin työssä jaksavat kokivat vähemmän aikapaineita työssään. Kinnunen ym. (2005) mainitsevat, että nykyisin työtyytyväisyyden katsotaan olevan myönteinen asenne työhön, jossa tunneperäiset elementit korostuvat. Tämän näkemyksen mukaan yksilö ei tee työtä vain tyydyttääkseen tarpeitaan, vaan saavuttaakseen

myös niitä tavoitteita, joita henkilö on itse työlleen asettanut. (Kinnunen, 2005; Kalimo 2001)

Harri Virolainen mainitsee, kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin sisältävän niin fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen sekä henkisen työhyvinvoinnin. Eikä mitään näistä tulisi tarkastella irrallisena, sillä ne liittyvät kaikki toinen toisiinsa. (Virolainen, 2012: 11) Työtyytyväisyyttä tutkitaan perinteisesti kyselylomakkeilla, joissa yksilö kuvaa omaa kokonaisvaltaista tunnetta työstään esim. asteikolla 1-5. Viidessätoista Euroopan maassa tehdyn tutkimuksen mukaan työtyytyväisyys Suomessa oli 85%, Suomen sijoituessa toiselle sijalle. Iän on todettu olevan yhteydessä työtyytyväisyyteen siten, että vanhemmat työntekijät kokivat olevansa tyytyväisempiä työhönsä kuin nuoremmat. Tämä voi liittyä siihen, että iän myötä on tullut realismia työtä kohtaan asetettuihin tavoitteisiin ja odotuksiin tai tyytymättömin osa on jo karsiutunut pois. (Kinnunen ym. 2005, 60.) Ikä ei näin ollen ole vain rasite työelämässä, vaan sen tuoma kokemus voi hyvinkin olla yksi tekijä, jolla yksilö jaksaa tehdä työtä pidempään ja jopa nauttia siitä. Työpaikka voi olla myös yksi harvoista sosiaalisista kontakteista osalle vanhemmista ihmisistä ja siksi työpaikalla saatetaan jaksaa pidempään.

Työtyytyväisyyden ohella työnsitoutuneisuus on yksi vanhimpia myönteisten työasenteiden kuvaajia. Työnsitoutuneisuus määritellään yleisesti yksilön samaistumista työhönsä, jolloin työrooli on keskeinen osa yksilön minäkäsitystä ja elämää. Yksilön lisäksi työnsitoutumisella on myönteisiä vaikutuksia myös työnantajalle, sillä työnsitoutumisen on todettu vähentävän aikeita vaihtaa työpaikkaa ja lisäävän työtyytyväisyyttä. Kinnunen ym. (2005: 67) mainitsevat kuitenkin kirjassaan korkean työnsitoutuneisuuden olevan riskitekijä terveydelle, mikäli työhön liittyy paljon stressitekijöitä. (Kinnunen, 2005: 67)

## **2.1. Työn imu**

Työhyvinvointia on perinteisesti tutkittu käänteisesti tutkimalla työuupumusta, stressiä, psyykkisiä ja somaattisia oireita. Nyt rinnalle on noussut positiivinen näkökulma, jossa mitataan työssä jaksamista. (Hakanen, 2002) Koen tämän

kehitys suunnan olevan hyvä, sillä nyt voidaan keskittyä luomaan työkaluja, joiden avulla työelämässä saadaan jaksamaan niitä ihmisiä, jotka eivät ainakaan vielä ole uupuneita, heitä kuitenkin työelämässä on enemmän. Samalla ennaltaehkäistään työuupumusta, kun luodaan työssä jaksamista tukevia toimia.

Työuupumuksen rinnalle on noussut uusi käsite työn imu, jota voidaan pitää vastakohtana työuupumukselle. Bakker ja Leiter (2010) mainitsevat sen olevan osallistumista, sitoutuneisuutta, intohimoa, imua, keskittynyttä tekemistä sekä energiaa. (Bakker, Leiter 2010:11) Mauno, Pyykkö ja Hakanen (2005) puolestaan muotoilevat työnimun olevan työstä nauttimista, työntöä ja omasta työstä koettua ylpeyttä, sekä se voidaan nähdä yksilöllisenä voimavarana, joka edesauttaa hyviä työsuorituksia ja työssä jaksamista. Kinnunen ym. (2005: 68-69) sekä Mauno ym. (2005) mainitsevat kaksi eri tulkintaa työnimulle Maslachin ja Leiterin kolmikohtaisen mallin, jossa työnimu koostuu energisyydestä, sitoutuneisuudesta ja pystyvyydestä sekä Wilmar Schaufelin mallin, jossa työnimu määritellään suhteellisen pysyväksi ja myönteiseksi tunne- ja motivaatiotilaksi, jota kuvaavat työntekijän kokemukset tarmokkuudesta, omistautumisesta ja uppoutumisesta. Hakasen (2009:33) mukaan työn imu on positiivista tunne- ja motivaatiotäyttymyksen tilaa, jota kuvaavat tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Hän myös korostaa, ettei työn imu ole hetkellinen tai joku tietty hyvää oloa tuova kokemus, vaan pysyvä ja kaikkialle levittyvä tila, jonka ei katsota kohdistuvan mihinkään tiettyyn asiaan, tapahtumaan, henkilöön tai käyttäytymiseen. Martela (2014) kumppaneineen sekä Klemelä (2006) kumppaneineen toteavat flow'-tilan kuuluvan osaksi työn imun tunnetta. Kyvykkyyden tunne johtaa flow-tilaan, jossa syntyy tunne, että käsillä oleva projekti tai työ vie mennessään ja yksilö uppoutuu tekemiseen niin tiiviisti, ettei huomaa edes ajan kulumista. (Martela, Jarenko, 2014: 19, 29; Klemelä, Hakanen, Lahti, Waris, 2006: 18)

## 2.2 Työn imu ja Työuupumus

Kinnunen, Feldt ja Mauno (2005, 38) toteavat, ettei työuupumuksen, tai tutummin burnoutin, määritelmästä olla tutkijoiden keskuudessa yhtä mieltä.



Yhtä mieltä ollaan siitä, että työuupumus saa alkunsa usein työympäristön ja yksilön välisestä vuorovaikutuksesta. Vuorovaikutuksessa esimerkiksi yksilön voimavarat ja työpaikan vaatimukset eivät kohtaa tai yksilön odotukset ja työpaikan tarjoaman mahdollisuudet eivät kohtaa. (Kinnunen 2005: 38)

Landstätter ja Garrosa (2008) toteavat, että alkuvuosina työuupumus käsitteen löytymisen jälkeen, sitä kuvailtiin vain listaamalla oireita, joka antoi hyvin pysyvän kuvan työuupumuksesta, eikä niinkään kuvannut työuupumuksen ajan mukaan kehittyvää luonnetta. (Landstätter Garrosa, 2008: 8)

Landstätter ja Garrosa mainitsevat Schaufelin ja Enzmannin "Working definition of burnout" määritelmän, joka määrittelee työuupumuksen olevan sinnikäs negatiivinen työhön liittyvä mielentila normaaleilla työntekijöillä, jota yleensä värittää uupumus, stressi, tunne laskeneesta tehokkuudesta, laskenut motivaatio sekä epäsovinnaiset asenteet ja käytös työpaikalla. Tämä henkinen tila kehittyy vähitellen ja saattaa jäädä huomioimatta pitkän aikaa asianosaiselta itseltään. Työuupumus aiheutuu todellisuuden ja haaveiden välisestä kuilusta työpaikalla. Usein työuupumus on itseään ylläpitävä, sillä oireryhmään kuuluvilla yksilöillä ei itsellään ole selviytymismenetelmiä sen voittamiseksi. (Landstätter Garrosa, 2008: 9)

Kinnunen ja muut (2005: 40.) toteavat työuupumuksessa olevan kyse äärimmäisestä psykologisesta kuormittuneisuudesta ja energiavarojen tyhjentymisestä, mikä johtuu pitkäaikaisesta altistumisesta yksilön voimavarat ylittävälle stressitekijöille. Usein työuupumus on tulkittu pitkittyneen stressin seuraukseksi ja sitä on kuvattu vakavaksi, työssä kehittyväksi krooniseksi stressioireryhmäksi. Täten hoitamaton työstressi voi johtaa työuupumukseen. Näkemykset ovat linjassa muiden kirjallisuudessa esitettyjen näkemysten kanssa. Virolainen toteaa, että varhainen puuttuminen ja havaitseminen ovat oleellisia työuupumuksen ja masennuksen hoidossa. (Virolainen 2012: 37)

Kalimo, Mutanen, Pahkin ja Toppinen-Tanner (2001: 73) puolestaan määrittelevät tutkimuksessaan työuupumuksen olevan vakava työssä kehittyvä krooninen stressioireryhmä. He myös jatkavat työuupumuksen olevan häiriö,

jolle ominaista on uupumusasteinen väsymys, kyynisyys ja heikentynyt ammatillinen itsetunto. (Kalimo ym. 2001: 73)

Kinnunen ym. (2005) jatkavat työuupumuksen määritelmiä olevan erotettu neljä. Ensimmäisessä määritelmässä työuupumuksessa on kyse, väsymyksestä, masennuksesta ja turhautumisesta. Nämä saavat alkunsa siitä, että yksilö sitoutuu ja omistautuu työtehtäviin, jotka eivät lopulta johda haluttuihin tuloksiin, kuten palkkioihin tai ylennyksiin ja tästä syystä työhön sitoutuminen ja työsuoritus laskevat. Tässä määritelmässä mahdollisiksi uupuneiksi lukeutuvat vain yksilöt, jotka ovat dynaamisia, tavoitehakuja ja suorituskeskeisiä. Tätä määritelmää on pidetty ongelmallisena, sillä työuupumus kytketään krooniseen väsymykseen ja -masennukseen, jotka tulisi pitää erillisinä ilmiöinä. Virolainen (2012: 35) muistuttaa, ettei pelkkä väsymys vielä tarkoita burnouttia. (Kinnunen ym. 2005: 38. Virolainen 2012: 35)

Toisen määritelmän mukaan työuupumus on tunneperäinen reaktio työhön liittyviin stressitekijöihin. Myös tässä määritelmässä nähdään työuupumuksen johtuvan työpaikan vaatimusten ja käytössä olevien voimavarojen välillä koetusta epätasapainosta. Yksilö kokee ahdistusta, jännittyneisyyttä, väsymystä ja uupumusta, jotka johtavat muutoksiin yksilön asenteissa työtehtäviä kohtaan, kuten keskittymistä omien tarpeiden tyydyttämiseen tai kyynistä välinpitämättömyyttä asiakkaiden tarpeita kohtaan. Tässä määritelmässä yksilö reagoi stressiin ja kuormitukseen etääntymällä työtehtävistä psykologisesti. (Kinnunen ym. 2005: 39.)

Kolmas esitetty määritelmä kuvaa uupumusta henkisen, fyysisen ja tunneperäisen uupumuksentilana, joka johtuu pitkäaikaisesta sitoutumisesta vaativiin tilanteisiin, joissa yksilö kokee suuria odotuksia ja kroonista stressiä. Työuupumukseen liittyy avuttomuuden tunnetta, eikä työ- tai yksityiselämä innosta sekä uupuneille kehitty negatiivinen minäkuva, kielteinen asenne työtä ja muita ihmisiä kohtaan. Työuupumukselle alttiina ovat henkilöt, joilla on suuri halu auttaa muita, ovat motivoituneita, idealistisia ja jotka uskovat työn antavan merkityksen elämälle. (Kinnunen ym. 2005: 39.)

Neljäs määritelmä näkee työuupumuksen johtuvan kolmesta eri ulottuvuudesta emotionaaliseen uupumukseen, depersonalisaatiosta ja ammatillisen tehokkuuden vähenemisestä. Emotionaalinen uupuminen johtuu energiavarojen hiipumisesta, tunteesta etteivät voimavarat riitä käsillä olevaan tehtävään. Depersonalisaatiossa yksilö kohtelee toista ihmistä objektina, ei yksilönä. Ammatillisen tehokkuuden vähenemisessä yksilö arvioi omaa käyttäytymistään ja suoriutumistaan kielteisesti, joka johtaa tunteeseen, ettei suoriudu tehtävistä muiden odottamalla tavalla. (Kinnunen ym. 2005: 39-40.)

Kaikissa neljässä määritelmässä yhteinen nimittäjä on yksilön tunne riittämättömyydestä tai tunne, etteivät olemassa olevat voimavarat riitä yleisesti tai ne eivät riitä annettuihin työtehtäviin.

Harri Virolaisen (2012) mukaan Suomessa peräti 66,9% työntekijöistä kokee itsensä väsyneeksi ja 7,3% vakavasti uupuneeksi. Hän mainitsee myös, että n. 25%:lla suomalaisista olevan lieviä työuupumuksen merkkejä sekä 2,5%:lla olevan vakavia oireita. (Virolainen 2012, 36) Tuuli (2001) myös huomasi tutkimuksessaan emotionaalisen väsymyksen kasvaneen. Hänen tutkimuksensa mukaan voimakkaasti väsyneitä puolestaan oli 19% ja oireettomia 39%. Hän myös toteaa, että todennäköisesti voimakkaasti väsyneiden osuus on todellisuudessa suurempi kuin tulokseksi saatu 19%, sillä hän uskoo osan voimakkaasti väsyneistä jääneen pois tutkimuksesta. (Forss, Karisalmi, Tuuli, 2001: 109-111)

Vaikka työuupumusta ymmärretään kohtalaisen hyvin, sille harvoin on nimettävissä yhtä ainoaa syytä. Tutkimuksissa on selvinnyt, että uupuneet ovat maininneet useita syitä uupumukselleen, eivätkä kaikki syyt liittyneet työhön tai työympäristöön, vaikka ne korostuivatkin syinä. Usein esille nostettiin kuitenkin liian suuri työmäärä, joka on linjassa edelle esiteltyjen määritelmien kanssa. Lisäksi mainittiin uudet työtehtävät ja ongelmat niin työpaikan sosiaalisissa suhteissa, kuin myös esimiestyössä. Nykyisin organisaatiot ovat lähes kokoajan muutoksessa, joka osaltaan mainittiin uupumuksen lähteenä.

Työhön liittyvien seikkojen lisäksi, uupumuksen syiksi nähtiin omat yksilölliset ominaisuudet ja suhdetyöhön, kuten työn keskeinen rooli elämässä, velvollisuuden tunne, tunnollisuus ja liiallinen vaativuus itseä kohtaan. Myös yksityiselämän mahdolliset muutokset koettiin kytkeytyvän työuupumukseen vahvistaen sitä. Oleellista kuitenkin on, että uupumuksen ensisijainen lähde on työssä tai työolosuhteissa, muuten kyse ei ole työuupumuksesta. (Kinnunen ym. 2005: 50). Työn ulkopuoliset asiat voivat toki olla työuupumusta edistäviäkin, mikäli ne koetaan pakollisina ja raskaina sekä on tunne, ettei niistä selviä niin hyvin kuin haluaisi. Tämä on omiaan ruokkimaan stressiä. Kinnunen ym. (2005, 50) toteavat myös, että perhe ja vapaa-aika ovat niitä voimavaroja joista tingitään ensimmäisenä työnkuormituksen lisääntyessä, jonka johdosta mahdollinen voimaa antava osuus elämästä vähenee. Virolainen (2012) nostaa esille myös univaikeuksien vaikutuksen työuupumukseen. Hän mainitsee tutkimuksen, jonka mukaan työstressi on yleisin univaikeuksia aiheuttavat tekijä. Vuonna 2003 36% naisista ja 27% miehistä kärsi univaikeuksista. Näyttäisi siltä, että ne ruokkivat toisiaan. (Virolainen 2012: 47) (Kinnunen ym. 2005: 50, Virolainen 2012: 47)

Grynan (2004) tutkimus osoittaa yhdeksän selvää työuupumukseen johtavaa syytä: riittämättömät resurssit selvitä normaalista työ kuormasta, "fire fighting" tilanteet joissa joudutaan jättämään varsinainen työtehtävä jonkun ongelman vuoksi, kontrollin puute työtehtävissä, kykenemättömyys vastata odotettuun työn määrään ja -laatuun nykyisellä prosessilla, epäselvät tavoitteet ja velvollisuudet, toimittajista johtuvat virheet kuten viivästyksen, puutteet, väärät toimitukset jne., riittämätön valmennus ja rekrytointi, liiallinen informaatio tulva sekä tietotekniset ongelmat. (Gryna. F, 2004: 13-17, 119-121)

Kuten jo johdanto-osiossa totesin, työuupumuksella on myös kansantaloudellisia vaikutuksia. Ensisijaiset vaikutukset kuitenkin kohdistuvat yksilöihin. Työuupumukseen on liitetty yli sata erilaista fyysistä, psyykkistä, käyttäytymistä, vuorovaikutusta ja työasenteita koskevaa oiretta. Tutkimuksissa on todettu työuupumuksen ennustavan mm. heikentyntä organisaatioon sitoutumista, ennenaikaisia eläkeajatuksia, työstä poissaoloja, unihäiriöitä ja huonoa itse arvioitua terveyttä. Vakavasti uupuneilla on myös taipumusta sairastua masennukseen. (Kinnunen ym. 2005: 48) Vaikutukset koskevat näin ollen muitakin kuin uupunutta itseään, jo tämän vuoksi koko

työyhteisön tulisi yhdessä kamppailla työuupumusta vastaan. (Kinnunen ym 2005: 48.)

Kinnunen ym. (2005: 51) mainitsevat Leiterin ja Maslachin luoman kuusikohtaisen lomakkeen työolojen ja yksilön voimavarojen välisten epäsuhtien mittaamiseen. Nämä kuusi kohtaa ovat työn kuormitus, vaikutusmahdollisuudet, palkkiot, yhteisöllisyys, oikeudenmukaisuus ja arvot. Kohdilla voidaan nähdä olevan vastakohtaiset arvot, joista toinen pää edistää työuupumista ja toinen työssä jaksamista ja työnimua. (Kinnunen, 2005: 51)

### **2.3. Kohti työn imua**

Työn imu nähdään työuupumuksen vastakohtana, näin ollen tätä kohti tulisi pyrkiä ja luoda rakenteita työyhteisössä, jotka tukisivat työn imua. Mauno ym. (2005) nostavat esiin Shaufelin ja Bakkerin (2004) esittämiä työn imuun positiivisesti vaikuttavia seikkoja, näiksi nähdään mm. työstä saatu palaute, sosiaalinen tuki, esimiehen ohjaus ja tuki, joista viimeinen koetaan motivoivana ja energisoivana. Nämä koetaan palkitsevina elementteinä, jotka johtavat kohti työn imua. Mauno kollegoineen (2005) mainitsevat myös Maslachin ja Leiterin, jotka näkevät työnimun heijastavan työn ja yksilön yhteensopivuutta, johon liittyy olennaisesti sopiva työnkuormitus, valintamahdollisuuksien ja kontrollin tunne, sopiva tunnustus ja palkitseminen tukeva työyhteisö, reiluus ja oikeuden mukaisuus sekä työn arvostus. Hakanen mainitsee työssään (2009:31) Hewlett Associationsin mallin, jossa puhutaan kolmesta p:stä puhe, pysyminen ja ponnistelu. Tämän tulkinnan mukaan ne työntekijät, jotka kokevat työn imua puhuvat myönteisesti organisaatiostaan kollegoilleen, potentiaalisille uusille työntekijöille ja asiakkaille, he haluavat kuulua juuri tähän nimenomaiseen organisaatioon ja he ponnistelevat organisaation eteen.

Myös Lerssi-Uskelin, Vanhala ja Vähätiitto (2011:14) ovat samoilla linjoilla mainitessaan, että yksilön omien arvojen ja organisaation arvojen tulisi olla sopusoinnussa, jotta yksilöt tuntisivat perusturvallisuutta ja voivat sitoutua organisaatioon. Sitoutumisen aikaansaamiseksi on myös tärkeää, että koko organisaatiolta saadaan sosiaalinen tuki sekä innovatiivinen ilmapiiri, jossa yksilö kokee työnsä haasteeksi, organisaation jäsenet auttavat toisiaan ja koko

organisaation näkökulma otetaan huomioon asioita tarkasteltaessa. Tällöin yksilö on parhaimmillaan uutta tuottava, luova ja rohkea, sekä haluaa oppia uutta ja tehdä parhaansa. (Lerssi-Uskelin ym. 2011:14)

Työn imun saavuttamiseksi ei siis tarvitse tehdä poppas konsteja vaan pienillä toimilla, toista arvostavalla käyttäytymisellä ja reiludella ollaan jo hyvää vauhtia menossa kohti työn imua. Kuten edellä mainittiin, työn imuun kannattaa pyrkiä jo senkin vuoksi, että se ehkäisee työuupumusta, mutta on työn imulla myös muita positiivisia vaikutuksia, sen on todettu olevan yhteydessä hyvään itse arvioituun terveyteen ja työkykyyn. Lisäksi se on yhdistetty positiivisiin työasenteisiin, kuten työtyytyväisyyteen sekä vähäiseen työpaikan vaihto- ja eläkeaikomuksiin. (Hakanen, 2009) Hakanen (2009) mainitsee myös, että tutkimuksien perusteella työn imu on voimakkaimmin positiivisessa vaikutuksessa ns. työn voimavaroihin: työn fyysisiin, psykologisiin, sosiaalisiin tai organisatorisiin piirteisiin, jotka vähentävät koettuja vaatimuksia ja jotka edesauttavat työn tavoitteiden saavuttamisessa ja jotka myös virittävät henkilökohtaista kasvua, oppimista ja kehittymistä työssä. (Hakanen 2009: 36)

Tutkimuksessaan Mauno ym. (2005) löysivät, työn imun ulottuvuuksia parhaiten selittivät työn- ja organisaationvoimavarat: mitä enemmän vastaajalla oli vaikutusmahdollisuuksia työssään ja mitä ihmisläheisempänä hän koki oman organisaationsa kulttuurin, sitä enemmän hän koki työn imua, tarmokkuutta työhön uppoutumista sekä työlle omistautumista. (Mauno ym. 2005)

Työnimun voi siis nähdä olevan työuupumuksen vastakohta. Leiterin ja Maslachin kuusikohtainen arviointikaava käy sekä työnimun ja työuupumuksen arviointiin. Esimerkkien avulla on helpompi hahmottaa näiden kahden käsitteen vastakohtaisuutta. Sopiva työn kuormitus edesauttaa työn imun syntymistä, mutta ylikuormitus on yksi työuupumuksen tekijöistä. Mahdollisuudet vaikuttaa työpaikalla, luovat työn imua, mutta päätöksistä ulos jättäminen luo arvottomuuden tunnetta, joka on kytköksissä työuupumukseen. Tunnustukset ja palkkiot hyvin tehdystä työstä parantavat motivaatiota ja itse arvioita työstä, vastaavasti palkitseminen ja tunnukselta jättäminen heikentää työsuoritusta ja sitoutumista. (Mauno ym: 2005)

Tukeva yhteisö mainitaan yhdeksi työnimua synnyttäväksi tekijäksi, kun puolestaan hajanaisessa työyhteisössä ei tarjota yksilön tarvitsemaa tukea. Usein toimintamallit heijastelevat yrityksessä tai organisaatiossa vallitsevia arvoja. Oikeudenmukaisuus työpaikalla saa yksilön tuntemaan itsensä muiden kanssa tasavertaiseksi, mutta epäoikeudenmukainen palkitsemispolitiikka tai muu epäoikeudenmukainen toiminta heikentää tätä tunnetta. Mikäli yksilö jakaa organisaation arvot, lisää se sitoutuneisuutta ja vastaavasti erilaiset arvonäkemykset heikentävät sitä. (Mauno ym. 2005)

Tästä voimme päätellä, ettei työn imu ei ole vain yksilöllinen kokemus vaan myös kollektiivinen ilmiö. Hakanen mainitsee Bakkerin, Van Emmerikin ja Euweman havainneen tutkimuksessaan, että organisaatiotason työn imu on positiivisessa yhteydessä yksilöiden työn imuun vielä sen jälkeenkin, kun yksilön työn vaatimus ja voimavaran vaikutus oli otettu huomioon. Työn imua kokevat yksilöt voivat välittää positiivisia tuntemuksiaan ollessaan tekemisissä muiden organisaation jäsenien kanssa, joka sitten tarttuu organisaation yhteiseen ilmapiiriin. (Hakanen, 2009: 37-38)

Vaikka työn imu ja työuupumus asetetaan vastakkaisiksi vaihtoehdoiksi, ne eivät sulje toisiaan pois. (Kinnunen ym. 2005, 51) Hakasen (2002) tekemät havainnot olivat samansuuntaisia sillä, tutkimuksissa opettajien työnimu oli yhteydessä työoloihin. Työnrasitustekijät olivat käänteisessä ja työn palkitsemistekijät positiivisessa yhteydessä työnimun ulottuvuuksiin. (Kinnunen ym. 2005: 51; Hakasen 2002)

Mauno ym. (2005) totesivat työn imun olevan melko yleistä ja sen vaihtelevan aloittain ja sukupuolen mukaan. Työn imua koettiin tutkimuksien mukaan enemmän terveydenhuolto-organisaatiossa, kuin it- ja tele-alankonsernissa tai paperitehtaalla. Tutkimuksissa myös ilmeni, että tele-alaa lukuun ottamatta naiset olivat miehiä uppoutuneempia työhönsä. (Mauno ym. 2005)

Työn imulla on suuria vaikutuksia henkilölle itselleen, mutta tutkimukset osoittavat työn imusta olevan hyötyä myös yrityksille. James Harter (2009) kollegoineen tutki työn imun ja tuloksellisuuden välistä yhteyttä ja tulokset osoittavat työn imua kokevien mm. tekevän 49% enemmän liikevaihtoa, poissa

olo päiviä heillä on 37% vähemmän, he ovat 18% tuottavampia ja tuottavat 16% enemmän tuottoa, kuin henkilöt, jotka eivät koe työn imua. (Harter, Schmidt, Killham, & Agrawal, 2009) Hakanen (2011: 41) jatkaa, työntekijät jotka kokevat työn imua ovat mm. sitoutuneempia työhönsä ja työn antajaansa, auttavat työkavereitaan mielellään, saavat enemmän aikaan, ovat aloitteellisempia sekä ovat uudistushakuisempia. (Hakanen, 2011: 41)

## 2.4 Persoonallisuus ja työn imu

Kuten edellä todettiin, on työn imulla yksilölle itselleen suuria positiivisia vaikutuksia. Mikä on siis yksilö? Mikä on persoona?

Jokaisella meistä on varmasti jokin käsitys siitä, mitä termillä persoona tai persoonallisuus tarkoitetaan. Olemme ehkä kuulleet jonkun sanovan ”hän nyt vain on hieman vaikea persoona” tai ”siinä vasta persoonallinen auto”. Deacon toteaa, että me kaikki teemme havaintoja omasta ja toisten persoonallisuudesta, toisinaan nämä havainnot kuten ”ujo” tai ”aggressiivinen” auttavat määrittelemään ja ymmärtämään yksilöä, toisinaan näistä ei ole apua. (Deacon, L. 2013: 91) Termeillä ja havainnoilla voidaan viitata ihmisen taipumuksiin sekä ihmisen tai esineen ulkoisiin tai toiminnallisiin piirteisiin, jotka poikkeavat valtavirrasta. Mitä kaikkea kätkeytyy tämän termin taakse ja kuinka muuttumaton se on?

Helkama kollegoineen (2015) huomauttavat, ettei persoonallisuuspsykologiassa termillä persoona yleensä tarkoiteta samaa kuin arkikielessä. Persoonallisuuden määrää ei voida mitata, kaikilla on sitä yhtä paljon, mutta persoonallisuutta voidaan tutkia ja määritellä. Persoonallisuuspsykologiassa persoonallisuus määritellään usein taipumukseksi ajatella, käyttäytyä, ja tuntea tietyllä tavalla, sekä niiksi prosesseiksi, jotka ovat näiden säännön mukaisuuksien taustalla. Pohjimmainen tavoite on henkilön tyhjentävä kuvaus, johon kuuluu mm. ihmisten erojen kuvaaminen, mittaaminen ja selittäminen sekä käyttäytymistä motivoivien tietoisten- ja tiedostamattomien ajatusten sekä tunteiden selittäminen. (Helkama, Myllyniemi, Liebkind, Ruusuvuori, Lönnquist, Hankonen, Mähönen, Jasinkaja-Lahti, Lipponen, 2015: 74)



Lawrence A. Pervin (2003) puolestaan määrittelee eri koulukuntien ja tutkimusten pohjalta persoonallisuuden seuraavasti: Persoonallisuus on monimutkainen ajatuksista, tunteista ja käyttäytymisestä koostuva järjestelmä. Persoonallisuus antaa ihmiselämälle suunnan ja muodon. Persoonallisuus, kuten kehokin, koostuu sekä prosesseista että rakenteista. Persoonallisuuden pysyvyydestä ja muuttumisesta iän myötä on tutkimusnäyttöä. Persoonallisuus heijastaa samanaikaisesti sekä ihmisen perimää että kokemuksia, mikä voi tuottaa samankaltaisuutta tai eroavuutta. Osana persoonallisuutta ovat samanaikaisesti menneisyyden vaikutukset ja muistot sekä nykyhetken ja tulevaisuuden ainekset. (Pervin 2003.)

Deacon (2013) mainitsee Gordon Allportin määritelmän persoonallisuudelle vuodelta 1961; "Persoonallisuus on dynaaminen organisaatio henkilön sisällä, psykologinen järjestelmä, joka saa aikaan henkilön piirteenomaiset toiminnot kuten käytöksen, ajatukset ja tunteet." (Deacon, 2013: 91) Ojanen (2004) kollegoineen jatkaa, Allportin-määritelmän tarkoittavan ihmisten ominaisuuksien kokonaisuutta, psykofyysistä järjestelmää, jossa fyysinen vaikuttaa psyykkiseen ja psyykinen fyysiseen. Persoonallisuuteen liittyvät asiat ovat toistuvia, johdonmukaisia ja melko pysyviä, vaikka itse persoonallisuus muuttuu ajan ja kokemusten myötä. (Ojanen M, Anttila. R, Lähdesmäki. M, Oksala. E, Paavilainen. P, 2004: 13-14)

Persoonallisuuden ja työn imun välistä suhdetta on tutkittu suhteellisen vähän. Tutkimukset kuitenkin osoittavat, että tiettyjen persoonallisuuspreferenssien ja työn imun välillä on havaittavissa yhteys. Mm. Woods (2013, 2208) kollegoineen löysivät tutkimuksissaan positiivisen yhteyden ekstraverttipreferenssin ja työn imun kanssa, heidän tutkiessaan Big Five teorian pohjalta persoonallisuuden ja työn imun välistä yhteyttä. Myös Liao (2012) kollegoineen löysivät yhteyden ekstraverttipreferenssin ja työn imun väliltä tutkiessaan persoonallisuuden ja työn imun välistä yhteyttä käyttäen persoonallisuuden määrittelemiseksi Big Five teoriaa. (Liao, Yang, Wang, Drown, Shi, 2012, Woods, Sofat)

Työuupumuksen ja persoonallisuuden välistä yhteyttä on puolestaan tutkittu huomattavasti enemmän ja tutkimuksissaan Swider ja Zimmerman (2010) tulivat siihen tulokseen, että persoonallisuuden ja työ uupumuksen välillä on havaittavissa selvä yhteys. Ja persoonallisuuden perusteella voidaan ennustaa henkilön taipumusta työuupumukseen. (Swiderm, B. W. Zimmerman, R. D. 2010.) Mikäli työuupumus nähdään vastakohtaksi työn imulle, voidaan olettaa testien antavan samansuuntaisia tuloksia työn imua tutkittaessa.

### 3. TYÖELÄMÄ JA TALOUS MEDIASSA

Medialla on tärkeä rooli suomalaisen yhteiskunnan kokonaisen informaatiopohjan rakentamisessa. Juhani Wiio (2006) mainitsee Suomen olevan "imaginaarinen yhteisö", jossa tämä yhteinen informaatiopohja muodostaa mediatodellisuuden, jonka voidaan nähdä olevan keskeinen kulttuuria koossa pitävä liima. Monet seikat, kuten työelämän erikoistuminen, maahanmuutto ja ihmisten henkilökohtaiset valinnat samanaikaisesti sirpaloittavat meidän suomalaisten arvoja, kokemuksia ja käyttäytymistapoja. Tämä johtaa siihen, että me kansana voimme toimia konservatiivisesti pidättyen vanhassa tai progressiivisesti rohkeasti uutta luoden. Medialla on tässä merkittävä rooli uuden informaatiopohjan luojana. (Juhani Wiio, 2006, 5-6)

Sirkku Kotilainen (2009) korostaa median kytkevän ihmisiä kuluttajiksi ja käyttäjiksi (Suhteissa median, Sirkku Kotilainen, 2009, 7). Kaikki mitä media kirjoittaa, on suunnattu lukijalle, vaikka se ei tekstistä millään tapaa näkyisikään. Sen tarkoitus on vaikuttaa samalla kun medialähde voi levittää jotain tiettyä aatetta tai hyväksi katsomaansa tietoa (Rentola, 2010, 7). Me kulutamme mediaa nyt enemmän kuin koskaan ennen. Internet yhdessä älypuhelimien ja tablettien kanssa on mahdollistanut sen, että saamme uutisvirtaa enemmän ja nopeammin kuin koskaan ihmiskunnan historiassa. Nopeasti ajateltuna voisi kuvitella tämän olevan positiivinen asia, mutta onko asian laita todella näin? Jotta voimme ymmärtää tätä kokonaisuutta, meidän täytyy ensin ymmärtää mitä media oikeastaan on.

Sana media on monikollinen muoto latinan sanasta medium, joka tarkoittaa keskellä tai välissä. (YLE) Voidaankin ajatella median olevan se kappale, joka välittää tietoa eteenpäin, joka on kertojan ja vastaanottajan välissä. Juhani Wiio (2006) määrittelee median olevan kommunikaation sosiaalinen välikappale. Wiion määrittelyn perusteella voimme ajatella median olevan muutakin kuin vain viestin välittäjä, sillä se jättää jälkensä myös sisältöön jota se välittää. (Juhani Wiio, 2006. YLE, 2019)

Media sanalla voidaan kattaa kaikki viestimet, joilla voidaan lähettää tai vastaanottaa viestejä, niin sähköiset kuin perinteisen printtimedia. (YLE) Nieminen ja Pantti (2004) yhtyvät YLE:n näkemykseen ja muotoilevat median sisältävän kaikki ne viestinnän muodot, joissa eri lähteistä kasattua tietoa tai muuta sisältöä muokataan ja kasataan sekä toimitetaan kuluttajille erinäisissä media-ratkaisuissa, joko sähköisessä tai painetussa muodossa tai muuna tallenteena. (Nieminen & Pantti 2004: YLE 2019).

Medialla saatetaan myös tarkoittaa toimittajia, valokuvaajia tai muita tiedonvälityksen ammattilaisia. Tätä tarkoitetaan esim. silloin kun tekstissä käytetään sanaa media kuvaamaan ihmisiä kuten "media ympäröi Pääministerin kyselytunnin jälkeen." On myös nähty jakoa uuteen ja perinteiseen mediaan, jossa ensimmäisellä tarkoitetaan lähinnä digitaalista ja vuorovaikutteista mediaa. (YLE) Itse en koe tätä jakoa mielekkääksi tai edes tarpeelliseksi, sillä en näe eroa onko informaatio digitaalisessa vai printtimuodossa, mikäli tieto on samaa.

Sävy ja tapa jolla työn imusta kirjoitetaan muokkaa lukijoiden näkemyksiä ja sitä kuinka he asiaan suhtautuvat. Marketta Rentola (2010) korostaa kuinka ihminen oppii seuraamalla, median antama esimerkki kiinnostaa, sillä siitä voi ottaa opiksi ja toimia itse perässä. (Rentola, 2010, 29). Täten median antaman kuvan oikeellisuus on olennaista työn imun oikeanlaisen omaksumisen kannalta.

### **3.1. Talous mediassa ja mediatutkimuksen historia**

Mediatutkimuksen juuret ulottuvat lähes sadan vuoden päähän saksaan, jossa 1920-luvulla alettiin tutkia sanomalehtiä. Oppia kutsuttiin aluksi sanomalehtitiedoksi ja sanomalehtiopiksi ennen kuin termi sanomalehtitiede (Zeitungswissenschaft) vakiintui. 1930-luvulla tutkimus laajeni koskemaan kaikkia viestintävälineitä jotka osallistuivat julkisuuteen tai vaikuttivat siihen. (Tarmo Malmberg ,Media & viestintä 39(2016):2, 153---156)

Suomessa ensimmäinen sanomalehtiopin professori perustettiin Yhteiskunnalliseen Korkeakouluun Tampereelle 1947. Se perustui Saksassa alkunsa saaneeseen sanomalehtitieteeseen aina 1960-luvulle saakka, jolloin se määriteltiin uudelleen koskemaan myös lehdistön ulkopuolista viestinnätutkimusta. Näin se kehittyi Amerikkalaisen mass communication research mukaiseksi. (Kaarle Nordenstreng *Media & viestintä* 37(2014): 4)

Suomalaisen median kirjoittaa ahkerasti työelämästä, meillä on talouteen keskittyvät omat medialähteet kuten Kauppalehti ja Taloussanomat sekä monilla sanoma- ja aikakauslehdillä on omat talousosionsa. Median ja työn imun suhdetta ei ole tutkittu, mutta talousuutisten ja työ elämän suhdetta sen sijaan on. Esimerkkeinä näistä ovat samaan aikaan, keväällä 2009, tehdyt tutkimukset, Pauli Juutin "Mitä lehdet kertovat työelämästä?" ja Markku Hurmerannan "Talousmedia ja valkokaulustyöläiset.". Tarkastellaan näitä hieman tarkemmin.

### 3.2. Talousmedia

Markku Hurmeranta tutki median käyttöä sekä talouslehtien ammatillista tasoa. Tutkimuksen aineisto koottiin helmi- ja maaliskuun aikana 2009, jonka aikana tutkimukseen osallistui 424 vastaajaa. Lisäksi aineistoon kuului kuuden henkilön syvähaastattelut.

Hurmeranta havaitsi verkkomedian vahvistaneen merkitystään taloustiedon lähteenä kun verkkomedia ohitti perinteiset sanomalehdet taloustiedon lähteenä nouden toiselle sijalle, talouslehtien perään. Hän korostaa havaintoa missä verkkomedian merkitys on korostunut ennen kaikkea 41-50-vuotiaiden lukijoiden keskuudessa. Verkkomedia ei siis ole vain nuorten uutiskanava. Negatiivisimmin verkkomediaan suhtautuivat yrittäjät, joista peräti 80% kertoi, ettei aio siirtyä koskaan pelkkään verkkomediaan. Tärkeimmät taloustiedonlähteet olivat kauppalehti.fi, Kauppalehti, Helsingin sanomat, Taloussanomat sekä Ylen että MTV3:n talousuutiset. (Hurmeranta. 2009; 45, 94-95)

Tutkittaessa aihepiirejä joista talousmedia kirjoittaa kritiikin kohteeksi nousi ennen kaikkea ympäristöasioiden, makrotalouden, globalisaation kehittymisen sekä kansainvälisten uutisten seuranta. Objektiivisuus, luotettavuus ja asiantuntevuus puolestaan havaittiin olevan hyvällä tasolla. (Hurmeranta, 2009; 55-57, 80-81)

### 3.3. Media ja työelämä

Pauli Juuti tutki mitä suomalainen sanomalehdistö kirjoitti työelämästä ja miten se siitä kirjoitti. Aineisto on kerätty Suomen kymmenestä suurimmasta sanomalehdestä, Uutispäivä demarista sekä Kansanuutisista aikavälillä tammikuun 1. – toukokuun 31. päivä vuonna 2009. Artikkelit jaettiin neljään teemaan: lamaa yleisesti koskevat, irtisanomisia sekä lomautuksia koskevat, eläkeiän nostoa koskeva uutisointi sekä muut artikkelit. Vuonna 2008 alkanut maailmanlaajuinen lama sävytti uutisia työelämästä tuohon aikaan selvästi. Hän pohtii oliko lama todella niin syvä, että se oikeutti lehdistön todella synkän kirjoittelun. (Juuti, 2009; 131)

Juuti korostaa, että uutisia tehdessään lehdistö konstruoi sosiaalista maailmaa. Hän myös toteaa, että on vaikeaa määritellä, missä määrin lehdistön kirjoittelu perustuu jollekin ideologialla ja milloin taas pyritään vastaamaan lukijoiden näkökulmia. Varmaa on se, että molempia oli havaittavissa artikkelien taustalla. Juuti myös toteaa, että vaikka lehdet eivät pyrkisikään tietoisesti ajamaan mitään tiettyä ideologiaa, he tekevät sen silti, sosiaalisen konstruktion mukaan neutraaleja tekstejä ei ole olemassa. (Juuti, 2009; 131)

Tutkimuksen artikkeleita oli pyritty kuvaamaan niin sanotulla asiatyylillä, hyvin usein niissä lainattiin tutkimuksia ja talousennusteita. Vaikka tätä voisi pitää neutraalina uutisointina, näin ei Juutin mukaan ollut. Lehdistä lainasi pääasiassa synkimpiä ennusteita uutisiinsa sekä talous- että työllisyystilanteesta kirjoittaessan. Juuti (2009) toteaaakin, ettei lehdistö kokenut positiivisia ennusteita uutisiksi, vaan vain negatiiviset uutiset kelpasivat uutisoitavaksi. Hän myös havaitsi, että lehdet nostivat esille historiallista dataa 1990-luvun lamasta dramatisoidakseen uutista ja luodakseen kuvaa, että vähintään yhtä pahaa oli luvassa, ellei pahempaa. (Juuti, 2009; 132)

Havainnoissa myös korostui kuinka lehdistö kirjoitti organisaatioiden lomautuksista ja irtisanomisista erittäin paljon. Yksi erityispiirre näissä uutisissa nousi esiin. Kaikkia organisaatioita ei kohdeltu samalla tavalla mediassa, esim. Nokian irtisanomisista ja lomautuksista uutisoitiin positiivisempaan sävyyn kuin muiden organisaatioiden. Lehdistö myös teki henkilöjuttuja ihmisistä, jotka olivat jääneet työttömiksi, ja näin toimimalla media sai lukijan helpommin samaistumaan tilanteeseen ja ajattelemaan työttömyyden pelkoa entistä enemmän. (Juuti, 2009; 132-135)

Artikkelien keruun aikaan Suomessa vallitsi vilkas keskustelu työurien pidentämisen tärkeydestä. Juuti (2009) havaitsi, että lähes poikkeuksetta lehdistö puhui eläkeiän korottamisesta ja sivuutti lähes täysin hallituksen esitykset työuran pidentämisestä alkupäästä. Keskustelun alkumetreillä uutisointi oli neutraalia, eikä lehdistö ollut asettanut kantaansa, oppositio lehdistöä lukuun ottamatta, jotka heti alusta teilasi eläkeiän korotuksen ja asettui palkansaajien puolelle. Uutisiin otettiin mukaan merkittäviä mielipide vaikuttajia kuten Presidentti Halonen, jolla oli kriittinen näkökulma asiaan. (Juuti, 2009; 135-137)

#### 4. TUTKIMUKSEN AINEISTO JA METODIT

Esitutkimuksena suoritettiin kysely työssäkäyville henkilöille, joilta kysyttiin heidän ymmärrystään aiheesta työn imu. Liitteenä 1 oleva kysely suoritettiin keväällä 2018 7.5.-20.5. välisenä aikana. Kyselyyn osallistui 30, iältään 28-35-vuotiasta työssäkäyvää henkilöä ja heitä pyydettiin vastamaan lyhyesti ”Mitä termi työn imu heille tarkoittaa?”. Termin sai määritellä oman mielikuvansa mukaisesti ja jos termi ei ollut lainkaan tuttu, vastasi kyselyyn osallistuja kysymykseen ”Mitä termi työn imu tuo sinulle mieleen?”.

Kyselyyn osallistuneista kolmestakymmenestä henkilöstä neljä osasi selittää termin työn imu oikein. Näistä neljästä vain kaksi tunsi termin työn imu ennalta. Yksi näistä oikeiksi tulkituista määritelmistä oli: *”Näin äkkiseltään sanoisin, et työn imu on sellaista työn myönteistä vetovoimaa, kun työntekijä uppoutuu ja motivoituu työntekoon ja sen erilaisiin haasteisiin. 😊* –Suvi 32. Vastaus oli mielikuva termistä työn imu, eikä vastaajalla ollut tietoa termin olemassa olosta tai tieteellisistä määrittelyistä.

Useampi oli oikeilla jäljillä kertoen työn imun olevan positiivinen termi, mutta osa sekoitti sen flow-tilaan ja osa puhui yksittäisistä asioista tai tilanteista joihin työn imu sitoutuu. *”Luulisin sen liittyvät johonkin kiinnostavaan työn osa-alueeseen. Kuten projekteihin tai muuhun vastaavaan asiaan joka ikään kuin vie mennessään. – Ismo 32”.* *”Mä näkisin sen jotenkin samana kuin ns. Flow-tilan, mutta kokonaisvaltaisempaan /pitkäkestoisempaan kohdistuen omaan työhön.”* –Sami 34. Työn imun koettiin liittyvän työpaikkaan, yritykseen tai toimialaan. *”Missäs yhteydessä? Hassu kysymys. Mieltäisin tarkoittavan ilman selvitystä sitä, että miten työ vie mukanaan hektisyyden tai mielenkiinnon takia tai miten mielenkiintoinen/vetokkyinen joku ala on 😊.”* –Taru 30. *”Vastaus: miten houkutteleva työ on eli kuinka suosittu ala on”* -Jussi-Pekka 33.

Muutammat eivät osanneet sanoa, oliko termi positiivinen vai negatiivinen. *” Hmm. Ekana käy mielessä kaks vaihtoehtoa: työn imu siinä mielessä, että kokee työnsä niin mielekkääksi/arvokkaaksi/merkitykselliseksi että työ on ainoa mitä elämässä on ja ihminen alkaa elämään elämäänsä työnsä kautta. Tai sitten se toinen vaihtoehto että työ*



*imee itseensä negatiivisesti, eli töitä on liikaa joka johtaa ennen pitkää työuupumukseen tai burn-outiin” – Markus 35.*

Osalle puolestaan termi oli täysin neutraali. *”Mulle työn imu on ikään kuin sellanen tila johon ihminen menee kun työtehtävät vie mennessään. Ei välttämättä negatiivisessakaan mielessä, neutraali termi.” –Saila 33.*

Vain kaksi koki termiin liittyvän negatiivisia piirteitä. *”Työn imu: termi sille miten työ imee tekijästään mehut pihalle ellei osaa himmata. Burnoutiin johtava tila.” – Atte 35* *”Jaa a onkohan tää ny sit hyvä vai huono homma. Äkkiseltään tulee mieleen että työ imee mukaansa ettei huomaakaan ajan kulua ja sitten saattaa palaa loppuun jos ei tajua himmata tahti.” – Risto 31*

Esitutkimuksen perusteella on selvää, ettei kyselyyn osallistuneilla ole selvää käsitystä mitä työn imu tarkoittaa. Tämän vuoksi olisikin tärkeää, että mediassa nostettaisiin esille työn imun mahdollisuuksia sekä termiä avattaisiin yleisesti.

#### **4.1 Tutkimuksen lähtökohdat**

Laadullisella tutkimuksella pyritään ymmärtämään käsiteltävää asiaa tai ilmiötä kokonaisvaltaisesti, sekä kuvaamaan ympäröivää maailmaa ja sen monimuotoista olemusta. Pyrin laadullista tutkimusta käyttäen saamaan kattavan kuvan siitä, kuinka media puhuu työn imusta ja kuinka se kuvaa työ elämää sen ympärillä verrattuna tieteellisiin tutkimustuloksiin. Painottuuko jotkin teemat enemmän kuin toiset ja onko median antama kuva tieteellisenkuvan mukainen.

Käytän sosiaalista konstruktionismia teoreettisena lähtökohtana tässä tutkielmassa. Tutkimuksen perusteella uskon saavani aikaan hyvän kokonaiskuvan siitä kuinka työn imua on käsitelty valta mediassa ja kuinka se kuva vastaa tieteellisten tutkimuksien antamaa kuvaa työn imusta. En usko tutkimukseni antavan aukotonta ja absoluuttista totutta, sillä kuten Berger ja Luckman (1994) toteavat, sosiaalisen konstruktionismiin kuuluu, ettei tietomme ympäröivästä maailmasta ole täydellistä. (Berger, Luckman. 1994) Lisäksi

käytän Liitteen 1. esitutkimuksena suoritettua työn imu-kyselyä aineistona, jota vasten heijastan artikkeli aineiston pohjalta tehtyjä havaintoja.

## 4.2 Sosiaalinen konstruktionismi

Sosiaalisen konstruktionismin juuret ovat Husserlin fenomenologiassa, jonka mukaan ihmisillä on luonnostaan tietty asenne, että asiat ovat sitä miltä näyttävät. Tätä asetelmaa ei juuri aseteta kyseenalaiseksi, sillä tässä asetelmassa omat havainnot jostain ilmiöstä ja muiden kanssa käydyt keskustelut kyseisestä ilmiöstä sitoutuvat yhteen oman ajattelun kanssa. (Juuti, 2009: 16) Sosiaalinen konstruktionismi on määritelty olevan tutkimuksellinen viitekehys, jossa todellisuus rakentuu sosiaalisen kanssakäymisen- ja kielen vuorovaikutuksella. Koska todellisuus rakentuu sosiaalisen kanssakäymisen kautta, se myös määrittää tätä todellisuutta koskevaa tietoa ja tiedon luonnetta. Näin ollen tämä tieto tai todellisuus ei myöskään ole pysyvää tai puhdasta, vaan tieto voidaan nähdä aina olevan jonkun näkökulmasta, jotain tiettyä tarkoitusta varten luotua. (Burr 1995). Sosiaalisen konstruktionismin anti-essentialistinen oletus tarkoittaa, ettei todellisuudessamme lähtökohtaisesti ole mitään, jonka voisi ajatella määrittelevän todellisuuttamme siten, että se olisi aina samaa ihmisistä riippumatonta. Todellisuuden kuvaukset, joiden kautta jäsenämme maailmaa, eivät näin ollen aukottomasti määritä mikä todellisuus on. (Gergen, 2009). Nämä käsitykset todellisuudesta muodostuvatkin ihmisten välisissä sosiaalisissa kanssakäymisissä, jossa käytetyllä kielellä on suuri merkitys. Jotta todellisuus voitaisiin ymmärtää jonkinlaiseksi, tarvitaan tähän jatkuvaa sosiaalista kanssakäymistä ihmisten välillä. (Burr 1995; Gergen 2009.) Medialla on tässä maailmankuvan rakentamisessa suuri rooli.

## 4.3 Aineiston keruu

Artikkeliaineisto kerättiin keväällä 2018 sähköisestä Arto tietokannasta, kirjastojentietokannasta Finna kuin myös internetissä, niin vapaasti luettavissa olevista arkistoista kuin tilaajapalveluista. Kaiken kaikkiaan artikkeleita ajalta 2004-2018 löytyi 128, joista lopulta pois karsittiin artikkelit, jotka on julkaistu useampaan kertaan, samaa artikkelia ei käytetä kahdesti, vaikka se olisi

julkaistu useammassa lähteessä tai useampaan kertaan samassa lähteessä sekä mielipidekirjoitukset jätettiin aineiston ulkopuolelle. Samaa aihetta tai lähdemateriaalia käsittelevät uutiset otettiin aineistoon mukaan. Lopulta artikkeleita valikoitui tutkimukseen mukaan sata, jotka jakautuivat neljäntoista eri lähteen välillä.

Media lähteet, joita käsitellen tässä tutkimuksessa, ovat suomalaista valtamediaa kuten Yle, Helsingin sanomat, Aamulehti, Nelonen, Iltalehti ja Iltasanomat sekä pienempiä paikallisia julkaisuja. Rajaus näihin viestimiin tapahtui levikin perusteella. Oxfordin yliopiston Reuters-instituutin vuonna 2018 tekemän tutkimuksen mukaan verkkomediassa suurimmat mediat olivat Iltasanomat, Iltalehti, Yle-uutiset, Helsingin sanomat ja MTV-uutiset. Painetun, TV:n ja radion puolella suurimmat olivat Yle tv-uutiset, MTV3 tv-uutiset, ilmaisjakelulehdet, Yle radiouutiset ja maakunnalliset sanomalehdet. (Reunanen E. 2018, Uutismedia verkossa 2018 Reuters Institute Digital News Reports 2018, 13) Norman Fairclough (2002) korostaa, että nimenomaan yleisökoko on se tekijä, joka määrittelee medialähteen valtaa ja vaikutusmahdollisuuksia. (Miten media puhuu, Norman Fairclough, 2002, 57) Täten mahdollisimman suuri levikki, on ensiarvoisen tärkeää, mikäli halutaan muovata koko yhteiskunnan ajattelumallia. Mukaan valittiin myös muutamia pienemmän levikin paikallislehtiä vertailukohdaksi näille valtamedian edustajille. Katja Lehtisaari (2014) korostaakin paikallislehtien jääneen paitsioon mediatutkimuksessa lähes tyystin, vaikka ne ovat merkittävä osa mediaa, sillä yhdessä paikallislehdet muodostavat suuren levikin. (Sanomalehti uudessa mediamaisemassa, 2014, Katja Lehtisaari, 87) Reunasen (2018) raportoima tutkimus tukee tätä näkökulmaa.

Johanna Vehkoo (2012) nostaa esiin kuinka perinteisen median rinnalle vaikuttamaan on noussut sosiaalinen media. (Journalismi kritiikin vuosikirja 2012. Johanna Vehkoo, 14) Tähän tutkimukseen ei ole otettu sosiaalista mediaa, sillä se lähinnä välittää valtamediassa nousevia uutisia ja ilmiöitä eikä näin ollen ole itsenäinen uutislähde. Toki sosiaalisella medially on merkittävä rooli nyky-yhteiskunnassamme ja uutiset saavat lisänäkyvyyttä sosiaalisen median kautta, sekä siellä käytävä keskustelu muokkaa ihmisten mielipiteitä, mutta en koe sen tuottavan työn imua koskevia uutisia, vain välittävän niitä.

Heikki Kuutti nosti esille jo vuonna 2001 kuinka internet on lisännyt mahdollisuutta epäluotettavan tiedon uutisoinnille. (Heikki Kuutti, Tutkittu juttu, johdatus tutkivaan journalismiin, 2001, 97). Lisäksi sosiaalisen median luotettavuus koetaan valtamediaa huonommaksi, kuten käy ilmi IRO Research Oy:n vuonna 2018 tekemästä tutkimuksesta. Tutkittaessa eri medialähteiden luotettavuutta asteikolla yhdestä kymmeneen, perinteinen media oli edelleen luotettavin, vaikka mukaan on otettu verkkojulkaisut. Vuonna 2018 Yleisradion luotettavuus oli mittauksissa 7,9 ja sanomalehtien 7,5, kun puolestaan Facebook sai 4,1 ja Instagram 3,5. (Sanomalehtien liitto, 2019) Oxfordin yliopiston tutkimuksissa luetetuin oli myös YLE arvosanalla 7,91, Kauppalehti 7,44, HS 7,42, Suomen kuvalehti 7,34 ja Talouselämä 7,33. (Reunanen, 2018, 22)

Hakusana, jota käytin kaikissa tietokannoissa, oli ”työn imu”. Kyseisellä hakusanalla saattoi kattaa kaikki termin muodot. Yksittäisten lehtien artikkelihaut eivät tukeneet Boolean operaattoreita AND, OR tai NOT joten niitä ei käytetty myöskään Finnan tai Arton tietokannoissa. Haku tuotti tuloksia kaikista media lähteistä, niihin sisältyi mm. kolumneja ja mielipidekirjoituksia. Kuten edellä mainitsin, nämä jätettiin pois aineistosta. Ensimmäinen artikkeli, jossa työn imu mainitaan, löytyi vuodelta 2004 jonka jälkeen artikkeleita löytyi aina vuotaan 2018 saakka. Vuosilta 2006 ja 2007 ei tutkimuksen lopulliseen aineistoon valikoitunut yhtään artikkelia. Kaiken kaikkiaan artikkeleita valikoitui sata, joista suurin osa painottui vuosille 2014-2017.

#### **4.4 Aineiston analyysi**

Tein artikkeleista yhden Word-tiedoston, jossa jaottelin artikkelit lähteen mukaan aikajärjestykseen. Tämän jälkeen käytin värikoodausta. Vihreällä tai punaisella merkittiin oliko artikkelin aihe negatiivinen vai positiivinen. Lisäksi merkitsin sinisellä kohdat, joissa työn imu esitellään terminä sekä oranssia merkkamaan kohdat joissa keskitytään joko yksilöön, yhteiskuntaan tai yhtiöön. Loppuun tein artikkelista lyhyen yhteenvedon aiheesta, teemoista, lähteistä ja mahdollisista yhteyksistä toisiin artikkeleihin.

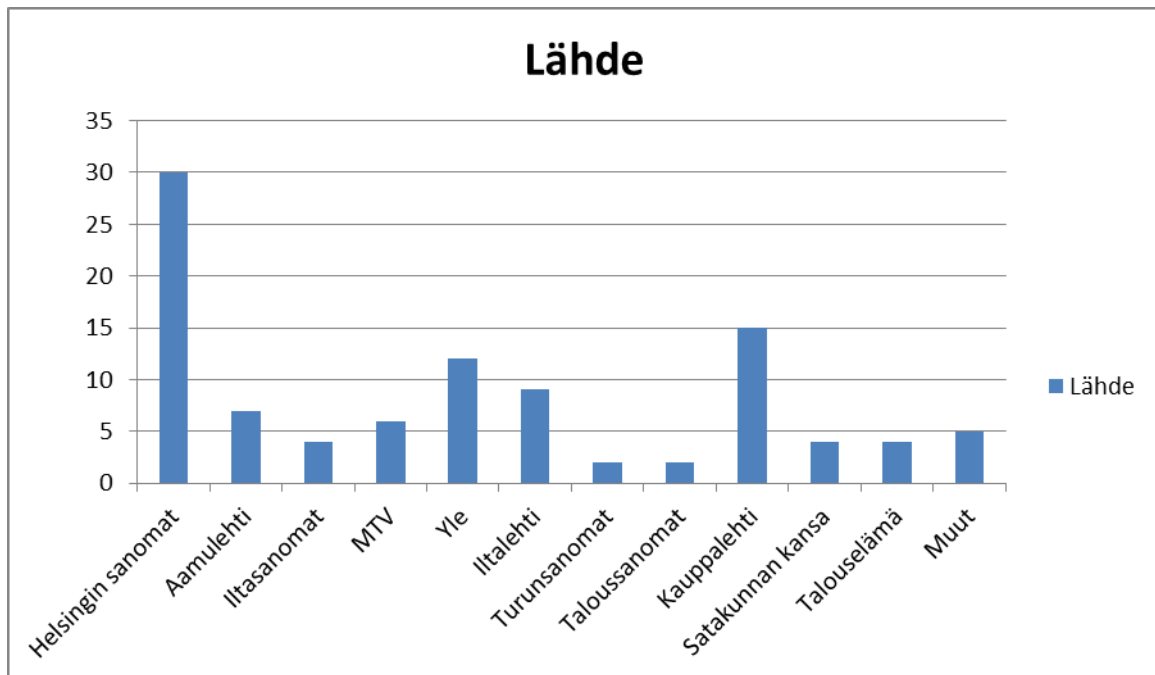
Tämän jälkeen siirryin teemojen luokitteluun. Teemat muodostuivat samanaikaisesti kun luin artikkeleita kolmatta kertaa läpi. Teemoiksi valikoitui

tausta- tai pääasialliset lähteet, artikkelin julkaisu hetken vuodenaika, artikkelin aihe joko positiivinen- tai negatiivinen työelämää kuvaava aihe kuten työuupumus, työssä jaksaminen tai työn mielekkyys, keskustelun taso - organisaatio, yhteiskunta vai yksilö, kuinka työn imua käsitellään artikkeleissa, mihin ihmisryhmiin artikkelit ovat keskittyneet ja käytetäänkö termiä työn imu oikein. Teemaluokittelut otsikoiden perusteella karsiutui lopulta pois, sillä otsikoilla ja sisällöllä ei aina ollut keskenään juurikaan yhteyttä, joten laadullisen tutkimuksen näkökulmasta, jossa keskittyminen on sisällössä, tämä osoittautui tarpeettomaksi. Jokainen artikkeli esiintyy vain kerran jokaisessa teemassa. Mikäli artikkelissa oli viitteitä useampaan luokkaan teeman sisällä, luokiteltiin se pääasiallisen aiheen tai keskittymisen mukaan.

Pyrin olemaan mahdollisen selkeä ja avoin tutkimuksen toteutuksesta, jotta lukija ymmärtää mitä -, miten - ja miksi on tutkittu. Hyvän tieteellisen toimintatavan mukaisesti tutkimuksen tulee olla toistettavissa ja avoimuus antaa mahdollisuuden tähän.

## **4.5 Aineisto**

Kuvaaja 1 esittää kuinka artikkelit ovat jakautuneet eri lähteiden kesken. Helsingin sanomat oli selvästi aineiston ahkerin työn imusta raportoiva lähde, mutta myös Kauppalehti ja Yle raportoivat aiheesta tyydyttävästi. Valtakunnan kaikki suurimmat mediat olivat edustettuina otannassa, mutta osan hyvinkin pieni artikkelien määrä yllätti. Etenkin Iltalehti ja Iltasanomat, jotka ovat verkkomedian eniten käytetyt uutislähteet, uutisoivat työn imuun liittyvistä asioista varsin vähän. Myös Talouselämän ja Taloussanomien työn imua koskevan uutisoinnin vähäisyys nousee esiin aineistosta.



Kuvaaja 1 Aineiston jakautuminen lähteittäin

Työn imusta ahkerimmin uutisoinut Helsingin Sanomat, jonka artikkelit kattoivat koko aineistosta melkein kolmanneksen, raportoi työn imusta kaikkein kattavimmin. Artikkeleissa nousi esille niin yksilön, organisaation kuin myös koko yhteiskunnan hyödyt sekä työn imusta puhuttiin niin työuupumuksen kautta kuin myös itsenäisenä positiivisena ilmiönä. Kauppalehden keskittyminen oli odotetusti organisaation ja yksilön työn imussa, jonka lisäksi he nostivat esille johtajien kokemaa työn imua. Yksilön työn imu nousi kuitenkin esille organisaatiota enemmän. Niin ikään YLE keskittyi organisaatiota ja yksilöä koskevaan työn imun uutisointiin. YLE:ltä olisi odottanut huomattavasti enemmän yhteiskunnan hyötyjä koskevia artikkeleita. Loput lähteet mukailivat samaa linjaa, pääasiallinen keskittyminen on yksilön työn imussa ja organisaatiota tai yhteiskuntaa nostetaan esiin harvakseltaan.

86 artikkelia käytti termiä tieteellisesti oikein ja vain neljätoista käytti sitä kokonaan tai osittain väärin. Nämä neljätoista artikkelia tosin osoittavat, ettei kaikilla mediassa kirjoittavilla ole tarpeeksi tietoa työn imusta raportoidessaan siitä, eivätkä he ole ottaneet selvää vaan työn imusta on kirjoitettu oman ymmärryksen pohjalta. Liitteen 1 työn imu kyselyn havainnoissa nostetut esimerkit flow-tilan sekaannuksesta, ovat samantyyppinen esimerkki tästä

väärästä työn imun kuvasta. Myös työn imun liittäminen yksittäiseen tilanteeseen tai tiettyyn aikaan meni sekaisin niin artikkeleissa kuin kyselyyn vastanneilla.

Osittaiset sekaannukset varmasti johtuvat termin työn imu kirjoitusasusta. Siitä ei ole haluttu tehdä yhdyssanaa vaan se kirjoitetaan erikseen, joka saattaa johtaa sekaannuksiin. Artikkeleita tutkiessa oli paikoitellen vaikeaa erottaa puhuiko kirjoittaja Työn imusta vai imusta työhön yleisesti. Oli mahdotonta arvioida oliko kirjoittaja perillä siitä, että on olemassa termi työn imu tai sen tieteellisestä määritelmästä ja ettei se ole vain hyvää työ fiilistä kuvaava tila. Tämän kaltaiset sekaannukset loivat näistä artikkelista epäammattimaisen kuvan, joka heikensi artikkelin uskottavuutta välittömästi.

Hurmeranta havaitsi talouslehtien olevan vastaajien mielestä asiantuntevia. (Hurmeranta, 2009: 53) Tämän tutkimuksen perusteella medialle voi antaa synninpäästön, sillä valtaosa artikkeleista oli asiantuntevia ja termiä käytettiin oikein.

## 5. TYÖN IMU MEDIAN PYÖRTEISSÄ

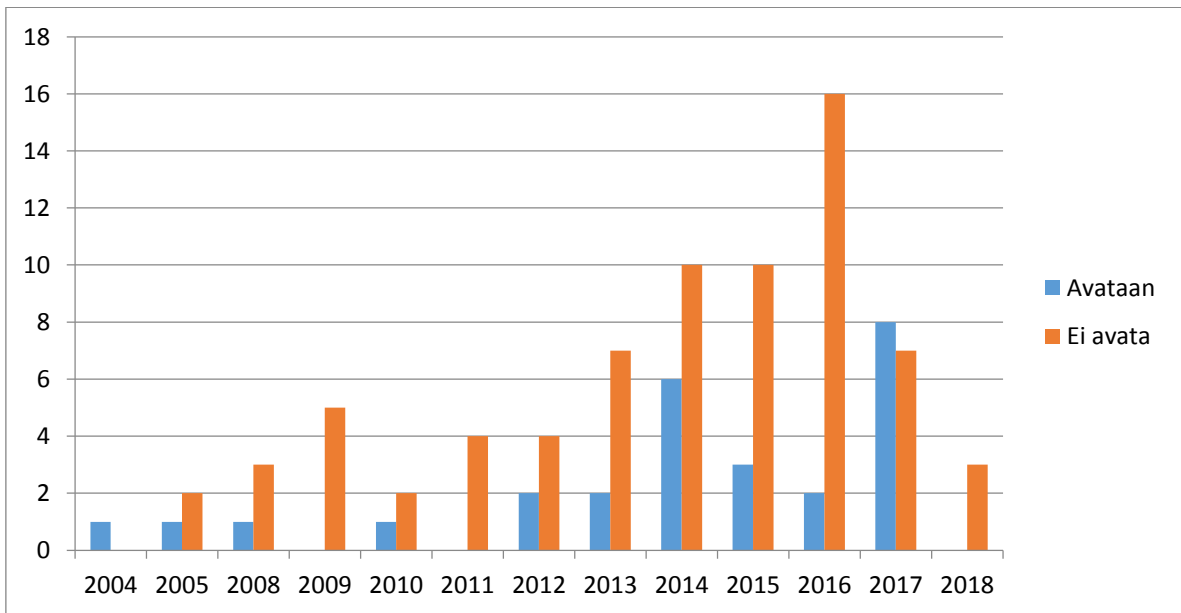
Tässä luvussa tutkin artikkelien sisältöä. Artikkelit tullaan purkamaan teemojen mukaisesti seitsemässä alaluvussa ja näistä artikkeleista nostetaan esiin esimerkkejä, jotta on helpompaa hahmottaa sitä tapaa jolla media on näistä teemoista puhunut.

### 5.1. Terminkäyttö, -määrittely ja sen avaaminen

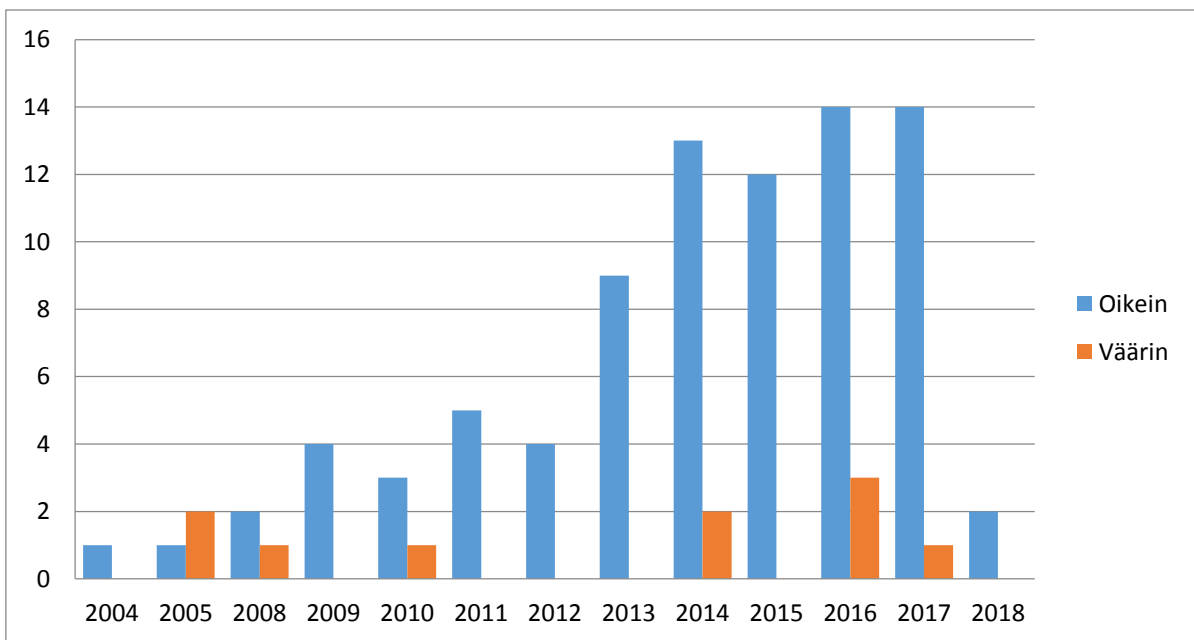
Seuraavassa alaluvussa tutkin sitä, kuinka termiä työn imu on käytetty mediassa. Onko se artikkeleissa vain puhekielen ilmaisuna ja viitataan sillä vain johonkin positiiviseen aspektiin työssä vai viitataan siihen tieteellisesti oikein, kuten se on määritelty. Lisäksi kiinnitetään huomiota siihen, onko työn imu avattu artikkelissa vai ei. Heitelläänkö termiä vain, koska se on noussut "trendikkääksi" vai onko artikkelilla oikeasti pohjatutkimusta aiheesta ja onko kirjoittaja perehtynyt termiin. Pohjana työn imun avaamisen tarpeelle artikkeleissa käytän työn imu kyselyä, sillä on selvää, ettei termiä tunneta ja ymmärretä kovinkaan hyvin kansan keskuudessa.

Valitettavasti termiä ei esitellä kovinkaan usein artikkeleissa kuten Kuvaaja 2 osoittaa. Kuvaaja 3 puolestaan osoittaa termin tieteellisenmäärittelyn mukaista käyttöä eri vuosina.





Kuvaaja 2 Termin avaaminen artikkeleissa.



Kuvaaja 3 Termin oikeanlainen käyttö artikkeleissa

### 5.1.1. Termin avaaminen

Termin esittelyyn voi karkeasti jakaa kolmeen osaan, niihin artikkeleihin joissa termiä ei avattu lainkaan, niihin joissa se avattiin osittain ja niihin jotka käyttivät esittelyyn laajasti palstatilaa ja työn imu saatiin esiteltyä laajasti. Valitettavasti niitä artikkeleita, joissa termiä ei esitelty lainkaan, oli suurin osa aineistosta. Tämä on ongelmallista siitä syystä, ettei lukijoiden riveissä ole täyttä ymmärrystä mitä työn imusta tai edes siitä, että se on positiivinen työhön liittyvä tila kuten Liitteen 1 kysely osoittaa.

Osassa artikkeleissa työn imua kyllä avattiin pintapuolisesti, kuten esimerkki osoittaa. *"Työn imu tuntuu tarmokkuutena. Ihminen nauttii, kun saa uppoutua palkitsevaan työhön. Oma työpanos tuntuu arvokkaalta, työllä on merkitystä."* (HS 1.3.2004 Kyyninen ei jaksa) Tämä on kyllä totta, mutta artikkeli ei avaa tai määrittele työn imua riittävästi, jotta lukija saisi riittävän kuvan mitä työn imu pitää sisällään ja mitkä sen hyödyt ovat. Myös Iltasanomat kertoi työn imusta, muttei juuri sen kattavammin kuin edellinen artikkelikaan. *"Lääkkeeksi uupumusta vastaan se tarjoaa työn imua. Sitä lisäävät esimerkiksi työn itsenäisyys sekä esimiehen tuki ja arvostus."* (26.1.2005 7:28 IS Imu edistää työkykyä) Osassa artikkelissa puhutaan pääasiassa työuupumuksesta tai väsymyksestä vaikka otsikossa työn imu on nostettu keskiöön.

Löytyi myös artikkeleita, jotka avasivat työn imun luonnetta kertomalla tekijöistä, jotka synnyttävät tai lisäävät työn imua. *"- Eläkehaluja taas vähentävät sopiva määrä työtä, mahdollisuus vaikuttaa siihen ja hyvä vuorovaikutus työpaikalla. Ne lisäävät työn imua, joka edistää nuorempienkin viihtymistä työssä."* (HS 14.2.2012 Eläkeikä ei nouse pelottelemalla.) Jälleen termi avataan osittain, mutta sitä ei pureta riittävästi tai sen hyötyjä ei korosteta tarpeeksi. *"Työn imua lisääviä voimavarat tekijöitä ovat muun muassa työn itsenäisyys, esimiehen tuki ja arvostus."* (IS 26.1.2005 Imu edistää työkykyä) Edes talouteen keskittyvä Kauppalehti ei avannut termiä kokonaisuudessaan artikkelissaan. *"-Ihannetilanne olisi, että aika kuluisi - edes aika ajojin - työn parissa kuin huomaamatta. Työn imu on työhön liittyvää innostumista ja iloa kuvaava käsite. Sillä tarkoitetaan myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa työssä. Työn imu on, onneksi, varsin yleinen ilmiö työpaikoilla"* (Kauppalehti, Takaisin työn imuun 13.8.2013)

Mukaan mahtui onneksi myös artikkeleita, jotka käsittelivät erinomaisesti työn imu ja avasivat sen syvempää olemusta. Iltalehti raportoi siitä, minkä tyyppinen ihminen on tehokkain työssään ja työn imu nostettiin merkittävänä tekijänä esille. *”Työn imulla on merkittävä yhteys työkykyyn. Työn imu ilmenee esimerkiksi tarmokkuutena, omistautumisena ja nautintona työhön uppouduttaessa.”* Artikkelin alkoi edeltävällä osiolla, joka antaa juttuun heti positiivisen sävyn työn imua kohtaan. Myöhemmin kerrotaan: *”Työssä koettu aktiivinen tunne- ja motivaatiotäytyksen tila - työn imu - on yhteydessä työntekijöiden hyvinvointiin. Yhteys on riippumaton työhön liittyvistä vaatimuksista ja voimavaroista, yksilön voimavaroista ja elintavoista.”* Tässä korostettiin hienosti työn imun positiivista merkitystä yksilölle itselleen ja huomautettiin, että kaikki voivat päästä työn imuun. Myös työpaikkojen rooli nostetaan esille: *”Työpaikoilla on monia keinoja vaikuttaa työn imuun Hyväksi koettu esimiestyö, työntekijöiden väliset toimivat suhteet ja vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ovat työpaikkojen käytössä olevia keinoja työn imun - ja laajemmin työhyvinvoinnin - edistämiseen.”* Lopuksi Auli Airila, jonka väitöskirjaan artikkeli nojaa, toteaa: *”Työn imun kehittämiseen työpaikoilla kannattaa panostaa, sillä se edistää työkykyä ja pidentää työuria, toteaa Airila.”* (Iltalehti 21.3.2015 Tällainen ihminen on tehokkain työssä) Tämän kaltaisia kokonaisvaltaisesti työn imua koskevia artikkeleita, jotka nostavat yksilön, yhteiskunnan ja yritysten edut, ei löytynyt aineistosta kuin muutamia.

### 5.1.2. Termin käyttö

Tässä alaluvussa tutkin kuinka termiä työn imu on käytetty artikkeleissa. Onko sen tieteelliseen määrittelmään perehdytty ja käytetäänkö sitä tieteellisten tutkimusten havaintojen mukaisesti vai käytetäänkö sitä vain kuvaamaan hyvää työ fiilistä.

Artikkeleita tutkiessa oli paikoitellen vaikeaa erottaa puhuiko kirjoittaja Työn imusta vai imusta työhön yleisesti. On myös mahdotonta arvioida onko kirjoittaja ollut perillä työn imun tieteellisestä määritelmästä, ettei se ole vain hyvää työ flowta kuvaava tila. Hyvä esimerkki tästä on 28.6.2016 Aamulehdestä löytyvä artikkeli, jossa käsitellään työssä jaksamista ja työn imusta kirjoitetaan

seuraavasti: ” *Hyvän loman jälkeen ei pelkästään tunnu siltä, että nyt jaksaa taas, vaan työnsä haluaa tehdä entistä paremmin ja itsensä ylittäen. Työn imuksikin sitä tunnetta kutsutaan.*” (Aamulehti 28.6.2016 Helppo resepti työinnon säilyttämiseen?,) Tästä on mielestäni vaikea päätellä puhuuko kirjoittaja juuri termistä työn imu vai vain imusta työtä kohtaan. Myös samassa lehdessä 16.5.2016 esitetty artikkeli jättää tulkinnan varaa kun siinä todetaan ” *Työ ja terveys Suomessa -tutkimuksen mukaan palkansaajista 90 prosenttia kokee ”työn imua” viikoittain ja 40 prosenttia päivittäin. Työn imulla tarkoitetaan tarmokkuuden, innostuksen ja sitoutumisen tunteita.*”. Artikkelissa olevat lainausmerkit työn imun ympärillä antavat vaikutelman, ettei tässä puhuta työn imusta vaan imusta työhön. Toki määrittely puolestaan antaisi ymmärtää, että kyseessä kuitenkin olisi työn imu. (Aamulehti, 16.5.2016, Mitä voi tehdä, jos töissä tympii jatkuvasti?)

Toisissa artikkeleissa on huomattavasti helpompaa erottaa, ettei kirjoittaja ole ollut perillä työn imusta terminä. Hyvä esimerkki tästä löytyy Turun sanomista 21.4.2005 kun todetaan: ”*Uudistumisen tarve on luvattoman vähäistä. Ikään kuin ”työn imu” puuttuu eli omaehtoinen itsensä kehittäminen.*” (Turun Sanomat 21.4.2005 Kasvisravinto on oikotie energiseen oloon Väärin käyttö) Artikkelissa työn imu määritellään omaehtoiseksi itsensä kehittämiseksi. Näin voidaan ajatella ihmisen toimivan, joka on työn imussa, mutta tuollaisenaan määrittely ei kuvaa työn imua. Termin ympärillä oli tässäkin esimerkissä lainausmerkit, joka jättää kysymyksen siitä, viitataanko tässä imuun työtä kohtaan vai työn imuun?

Työn imu ja imu työtä kohtaan meni sekaisin myös Helsingin sanomien artikkelissa, jossa pohdittiin sitä, kuinka työn ja vapaa-ajan raja on alkanut häilyä ja töissä tunnutaan olevan jatkuvasti. Artikkelin otsikoitu ”Vappu Taipale: Työn imu rikkoo vanhat rakenteet”, mutta itse artikkelissa työn imu termiä ei käytetä, vaan puhutaan nimenomaan imusta työhön: ” *Nyt vanha yhteiskunta murtuu ja tuo uudet arvot; pääomana on osaaminen. Imu työhön rikkoo työn ja vapaa-ajan erottaneet rakenteet: se näyttää komealta, eikä yksilö huomaa olevansa todellisuudessa palkkaproletariaattia, joka ei enää voi sanella oman elämänsä ehtoja. Joukkovoimaa tämän estämiseksi ei kuitenkaan ole - se on vasta etsimässä muotoaan.*” Taipale on huolissaan etenkin pienten lasten vanhemmista, jotka tekevät eniten yli- ja pätkätöitä.” (HS, 18.1.2005, Vappu Taipale: Työn imu rikkoo vanhat

rakenteet.) Artikkelit eivät kuitenkaan ota kantaa siihen, tekevätkö ihmiset töitä kotona iltaisin siksi, että he nauttivat siitä vai vain siksi, ettei työaika riitä kaikkiin töihin ja tästä syystä hommia kiritään kiinni kotona pakon tai pelon sanelemana. Tämä oli kaiken kaikkiaan ongelmallinen artikkeli työn imun oikeanlaisen viestinnän kannalta.

Työn imu sekoitettiin joissain artikkeleissa flow-tilaan. Helsingin sanomat kirjoitti siitä, kuinka sairaanhoitajat ovat kyllästyneet hanttihin, joita heille tuntuu kertyvän kokoajan lisää. Artikkelissa kuitenkin mainitaan tutkimus jonka mukaan: *"- Kaikesta huolimatta 90 prosenttia Sairaanhoitajaliiton kyselyyn vastanneista kertoi kokevansa ainakin joskus työn imua eli myönteistä uppoutumista työhön."* (Sairaanhoitajat turhautuivat hanttihin 12.5.2010 3:00 HS) Artikkelissa ei kerrota tarkemmin, mitä tuolla *"ainakin joskus työn imua"* tarkoitetaan. Työn imun suhteellisen pysyvää luonnetta ei nosteta esille. Tämä Helsingin sanomien artikkeli ei suinkaan ollut ainoa joka tähän syyllistyi vaan myös 15.11.2008 Helsingin sanomissa kerrottiin: *" Tutkituista valmentajista yli 70 % koki työn imua päivittäin tai muutaman kerran viikossa."* (HS 15.11.2008 Valmentajalla on monta työroolia) Myös Aamulehti kertoi kuinka: *" Aika tyytyväisiä. Työ ja terveys Suomessa -tutkimuksen mukaan palkansaajista 90 prosenttia kokee "työn imua" viikoittain ja 40 prosenttia päivittäin."* (Aamulehti 16.5.2016, Mitä voi tehdä, jos töissä tympii jatkuvasti?) Työn imu on tieteellisissä tutkimuksissa määritelty suhteellisen pysyväksi tilaksi. Tämä ei mielestäni välity artikkeleista millään tapaa.

Työn imu sekoitettiin myös työholismiin joissain artikkeleissa, kuten Satakunnan kansan jutussa 18.4.2016 *"-Työn imuun juuttuneita syyllistetään siitä, etteivät he anna riittävästi aikaa perheelle ja parisuhteelle, ole aidosti läsnä ja vietä laatu-aikaa. Monelta avioerolta saatettaisiin kuitenkin välttyä, jos parisuhteen osapuolet olisivat toisilleen armollisempia ja julistaisivat kodin ja eritoten parisuhteen kaikenlaiselta suorittamiselta ja kehittämislähtöiseltä vapaaksi vyöhykkeeksi"* (Satakunnan Kansa 18.4.2016 Työsuhdetta täytyy hoivata) Artikkelit antavat ymmärtää työn imun ulottuvan negatiivisesti työajan ulkopuolelle. Myös YLE oli samoilla linjoilla kirjoittaessaan: *" " - Hyvähenkinen huulihenki lisää työssä viihtymistä, mutta sillä on kääntöpuolensa: työn imu voi mennä myös överiksi, perheen ja vapaa-ajan kustannuksella. - Joskus työn imu lipsahtaa ja työpaikastaan alkaa pitää enemmän kuin siviilielämästä Töistä ei malta lähteä ja vapaa-ajallakin mieli liikkuu vain*

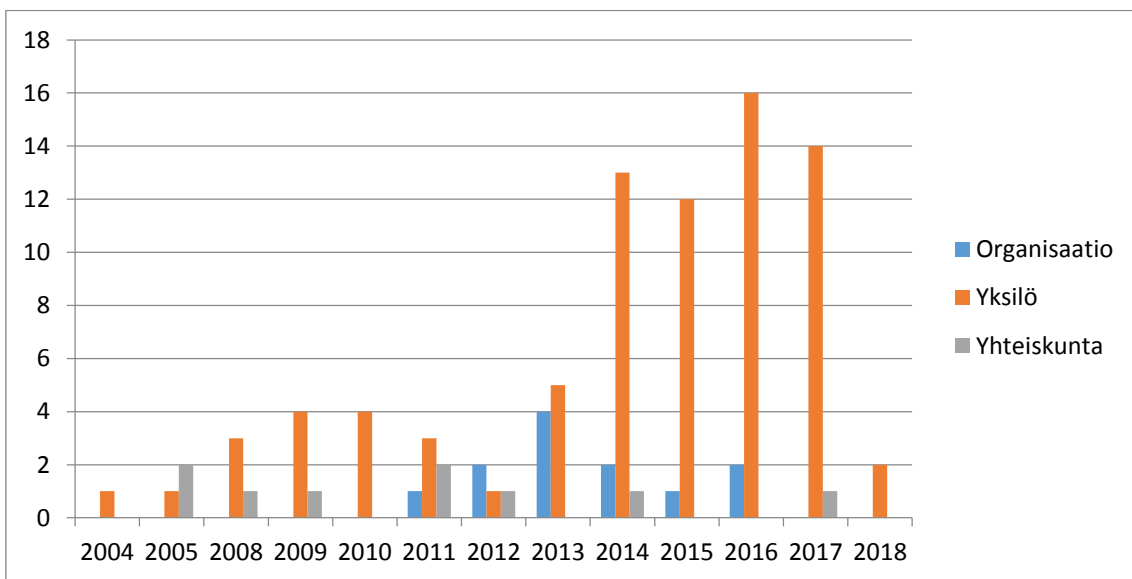
*työpaikan ihmisissä ja asioissa.*” (1.9.2014 YLE Nauru pidentää työuraa: huumori on työelämän suola ja sokeri) Myös tässä annetaan kuva, että työn imussa oleva ihminen tasapainottelee työn imun ja työholismin välillä. Aivan kuin työn imu olisi uhkapeliä hyötyjen ja haittojen kanssa. YLE puhuu myös työnarkomaniasta jutussaan 30.6.2014 kun he toteavat ”*Työnarkomaanilla työn imu liittyy täydellisyyden tavoitteluun ja hallinnan ylläpitämiseen - Oikeastaan voimme puhua siitä, että silloin se työnimu on erilainen. Työnarkomaanilla se liittyy täydellisyyden tavoitteluun ja hallinnan ylläpitämiseen - Työn imussa yksilö pystyy vielä huomaamaan oman kuormituksensa. Työnarkomaniassa ei enää, hän jatkaa*” (YLE 30.6.2014 Koukussa kontrolliin – ”Työnarkomania voi johtaa kuolemaan”) Tässä työn imulle annetaan vaihtoehtoinen selitys, joka liittyy täydellisyyden tavoitteluun, annetaan se mielikuva, että työn imu on yksilöstä riippuva tila, joka ilmenee erilailla meissä kaikissa.

Suurimmassa osassa artikkeleita työn imua käytetään täysin oikein. Yksi näistä on Helsingin sanomista löytynyt artikkeli ”*Suomalaistutkija: Innostus tuottaa tuloksia*” jossa kerrotaan onnellisuustieteestä, joka pyrkii mittaamaan ihmisten ja yhteiskuntien onnellisuutta sekä kehittämään sitä. Artikkelin on myös haastateltu työelämän tutkimuksen professoria, Jari Hakasta, joka totesi: ”*Hakasen tutkimuskohteena on työn imu, jonka hän määrittelee energisyydeksi, innostuneisuudeksi ja ylpeydeksi omasta työstä.*”. (HS, 28.9.2014 Suomalaistutkija: Innostus tuottaa tuloksia). Myös Iltalehti kertoi työn imusta aivan oikein: ”*Työn imua kokeva työntekijä on energinen ja hän omistautuu nauttien innostavaksi kokemalleen työlle.*” (Iltalehti 16.11.2015 Koetko työn imua vai oletko työholisti?)

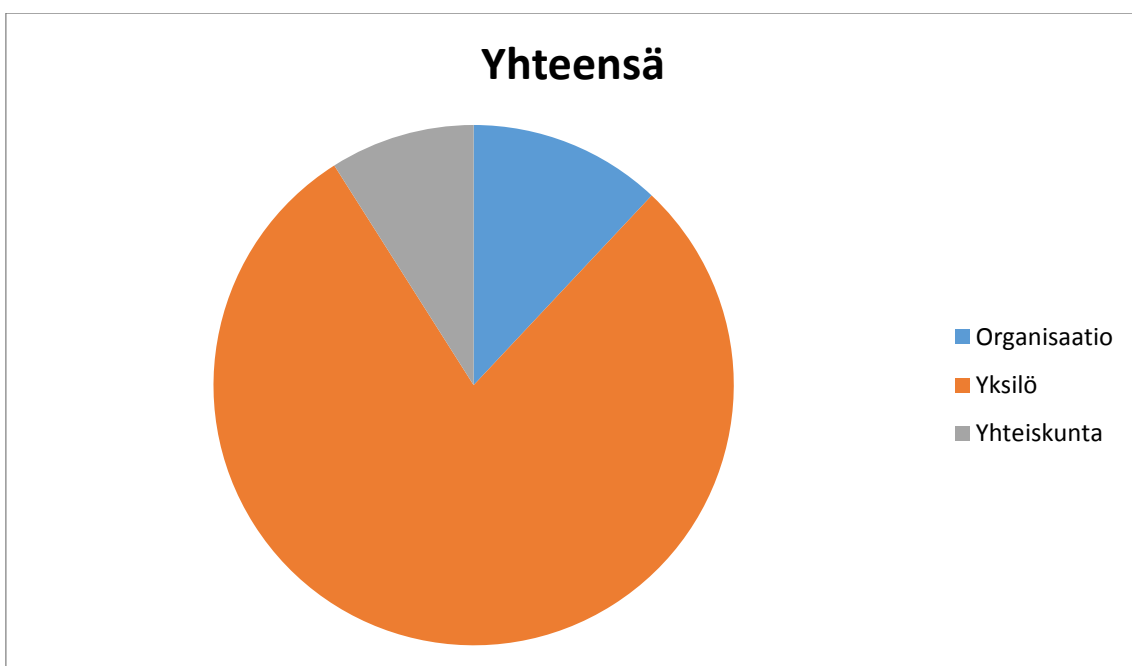
## **5.2. Median keskustelun tasot: Yksilö, organisaatio vai yhteiskunta**

Työn imu on yksilön kokemana tila, mutta siitä ei ole hyötyä vain yksilölle itselleen vaan myös työyhteisölle, yritykselle ja kansantaloudelle. Tässä alaluvussa tarkastelen kuinka media on lähestynyt työn imua ja mihin se on kiinnittänyt eniten huomiota. Onko yhtiöitä tai yhteiskuntaa osattu ottaa huomioon vai onko kaikki uutisointi keskittynyt vain yksilön kokemaan työn imuun ja sen mahdollisiin hyötyihin.

Tarkasteltaessa sadan artikkelin aineistoa, yksilön kokemaan työn imuun keskittyvä uutisointi nousi selvästi yrityksiä ja yhteiskuntaa koskevaa uutisointia suuremmaksi. Kuvaaja 4 kuvaa artikkelien jakautumista vuositasolla organisaatioita, yhteiskuntaa ja yksilöä koskevaan uutisointiin ja Kuvaaja 5 kuvaa artikkelien jakaumaa koko aineistossa. Jako tapahtui artikkelien sisällön perusteella, mikäli sisällössä oli viitteitä useampaan kategoriaan, luokittelu tapahtui aiheen ja otsikon perusteella.



Kuvaaja 4 Artikkeleiden keskittyminen vuositasolla Yksilö, Organisaatio, Yhteiskunta



Kuvaaja 5 Artikkeleiden kokonaisjakauma Yksilö, ORganisaatio, Yhteiskunta

### 5.2.1. Yksilö

Kuinka media sitten käsitteli yksilön kokemaan työn imua? Monessa lähteessä annettiin vinkkejä kuinka päästä työn imuun, yksi näistä löytyi Kauppalehdestä 2014 kun siinä oli osuva otsikointi ”Näin lisäät työn imua”. Artikkelissä itsessään selittää työn imun yhdellä lauseella ja antaa kuusikohtaisen ohjeen kuinka siihen päästään. Ohjeet oli otsikoitu seuraavasti: Arvosta työn imua, Tuunaa työtäsi, Ole työkavereillesi ystävällinen, Huolehdi, että työsi vaatimukset ja voimavarat ovat tasapainossa, Anna työn imuisen työtoverin kukoistaa ja Pidä huolta pelisäännöistä. Itse artikkeli on positiiviseen sävyyn kirjoitettu, mutta siitä puuttuu mielestäni se oleellinen tieto, miksi työn imuun kannattaisi pyrkiä. Artikkelin lopussa kerrotaan kuinka Työterveyslaitoksen sivuilta löytyy lisätietoa aiheesta, positiivista sinällään, että ohjataan oikeaan suuntaan, mutta kuinka moni näkee tämän lisävaivan? (Kauppalehti 1.2.2014 Näin lisäät työn imua)

Useassa artikkelissa sivuttiin myös yrityksen kokemia hyötyjä sivulauseissa tai huomautuksina. Hämeensanomien artikkeli vuodelta 2017 on oiva esimerkki tästä. Artikkelissä on otsikoitu ”Työn imu löytyy omista vahvuuksista” ja artikkeli kuvaa kuinka baarimikko Kim Stenback on löytänyt työn imun. Artikkelissä haastateltava Jari Hakanen toteaa: *”–Mitä enemmän on työn imua, sitä enemmän saa aikaan.”* jonka voi katsoa olevan positiivista yrityksen kannalta, Hakanen myös jatkaa: *”–Työn imu on nautintoa tekemiseen uppoutumisesta. Intohimo on yhteydessä myös innovatiivisuuteen, luovuuteen, toisten auttamiseen ja työpaikkaan sitoutumiseen.”*. Myös tämä jälkimmäinen kommentti on ensiarvoisen arvokasta yrityksen näkökulmasta ja on positiivista, että tämä näkökulma nostetaan esiin vaikka muuten artikkeli koskeekin yksilön kokemaan työn imua. (Hämeensanomien 30.01.2017 Työn imu löytyy omista vahvuuksista.)

### 5.2.2. Organisaatio



Organisaatiot eivät kaikissa artikkeleissa jääneet vain sivulauseisiin, vaan myös täysin niitä koskeviakin uutisia löytyi. Yksi tutkimus nousi esille useassa lähteessä, yksi näistä on MTV:n 12.3.2013 tekemä uutinen, jonka otsikko on varsin huomiota herättävä: "Intohimo työhön – sata kertaa parempi tulos". Artikkelissa kerrotaan tutkimuksesta, jonka mukaan työn imu lisää huomattavasti tuottavuutta, esimerkeiksi mainitaan "*Tutkimuksen mukaan esimerkiksi kreikkalaisissa pikaruokaloissa euroja kertyi kassaan sitä enemmän, mitä parempi työn imu henkilökunnalla oli. Espanjassa puolestaan havaittiin, että hotellien ja ravintoloiden asiakasuskollisuus koheni työntekijöiden työn imun myötä.*". Näissä ei kuitenkaan oltu saatu otsikon mainitsevaa satakertaista tulosta vaan se oli todettu asiantuntija työssä: "*Asiantuntijatyössä työn imua kokeva työntekijä voi tuottaa jopa satakertaisen tuloksen leipääntyneeseen kollegaansa verrattuna*" (MTV, 12.03.2013, Intohimo työhön – sata kertaa parempi tulos) Tämän kaltainen otsikointi herättää varmasti kiinnostusta, mutta on myös tärkeää, että näin räikeille väitteille löytyy pohjaa, kuten tässä tapauksessa lähteenä käytettävä tutkimus. Muutoin tällainen uutisointi helposti tuomitaan huuhaaksi. Myös Taloussanomien nostivat tämän tutkimuksen esille omassa artikkelissaan samana päivänä. Artikkelissa haastateltu Jari Hakanen nostaa tämän tuloksen esille: "*– Asiantuntijatyössä vaikutus tulokseen voi olla jopa satakertainen sen mukaan, onko työntekijä työn imussa vai leipääntynyt, Työterveyslaitoksen vanhempi tutkija Jari Hakanen sanoo lehdessä.*" (Taloussanomien, 12.3.2013, Oletko innostunut vai leipiintynyt? Ero töissä on valtava). Näiden kahden lisäksi myös Helsingin sanomat uutisoi tästä otsikolla "*Tutkija: Innostus voi satakertaistaa työpanoksen – leipääntynyt jää kauas taa*" kuin myös Yrittäjä sanomat otsikolla "*Työ Terveys Turvallisuus -lehti: Innosta – työntekijän panos voi satakertaistua.*" Tämä mielestäni osoittaa sen, että myös yritysten- ja tuottavuuden näkökulmasta ollaan valmiita uutisoimaan, mikäli aiheesta saadaan mielenkiintoisia otsikoita ja tutkijat ovat onnistuneet viestinnässään median suuntaan.

Edellä mainittu tutkimus ei ollut ainoa yrityksiä koskeva työn imuun liittyvä aihe. Iltalehti kirjoittaa tutkimuksesta, jossa liikunnan on havaittu olevan positiivisessa yhteydessä työn mielekkyyteen ja yrityksiä kannustetaan panostamaan tähän. Artikkelissa mainitaan mm. "*Työntekijöiden työn imun ja liikkumisen tukeminen haastaa niin organisaatioiden johdon, työntekijät itsensä kuin työterveyshuollon tukemaan toisiaan ja työskentelemään toistensa ammattitaitoa*

*hyödyntäen tätä yhteistä tavoitetta kohti.*” (Iltalehti, 21.6.2017, Työnantajan kannattaisi kannustaa tässä asiassa: Liikunta on yhteydessä työn mielekkyyteen) Otsikointi nostaa heti esille yritysten roolin tässä ja itse uutinen avaa asioiden yhteyden. Tämän tyyppistä uutisointia toivoisi näkevän enemmän mm. Kauppalehdessä ja Taloussanomissa. Vaikka tässä ei kyse olekaan absoluuttisista tuotoista, työn imu on tuottoa ja säästöjä tuova ilmiö, kuten edelliset uutiset ovat todenneet.

Yksi syy, miksei yrityksiä ole nostettu esille työn imua koskevassa uutisoinnissa selittyy osittain Jari Hakasen kommentilla, joka mainitaan Helsingin sanomien artikkelissa 28.9.2014 kun hän toteaa ” *”Työn imun ja tuottavuuden suhdetta ei ole Suomessa vielä kovin paljon tutkittu. Mutta aivan tuoreen tutkimuksen mukaan työn imua kokevat julkisen sektorin hammaslääkärit olivat selvästi tuottavampia kuin leipiintyneet kollegansa.”*” Työn imun ja tuottavuuden välistä tutkimusaineistoa on ollut vähän, joten siitä ei olla voitu myöskään uutisoida laajasti. (HS, 28.9.2014 Suomalaistutkija: Innostus tuottaa tuloksia)

Aamulehdessä 19.7.2015 ollut artikkeli käsittelee sekin työn imua tuottavuuden kulmasta. Artikkelissa todetaan ” *Useilla aloilla tuottavuuden kasvu lähtee ennen kaikkea ihmisistä, ei teknologian kehitymisestä.*” mikä on aivan totta, varsinkin luovilla aloilla. Työn imu nostettiin esiin, kun haluttiin korostaa työntekijän ja työn yhteensopivuutta: ” *Henkilöresurssien ja työelämän tutkimuksissa todettua työn imua voidaan lisätä, kun ryhmän jäsenten työtehtäviä muokataan vastaamaan kunkin henkilökohtaisia vahvuuksia.*” (Aamulehti, 19.7.2015, Tuottavuus asuu ihmisissä)

### **5.2.3. Yhteiskunta**

Keväällä 2017 Helsingin sanomat uutisoi tutkimuksesta, jossa oli tutkittu äitien ja lasten elämää. Heti jutun alkuun mainitaan: ” *Äidin kokemus työssä onnistumisesta ja suoranaisestä työn imusta lisää myös lapsen hyvinvointia.*” Tämän kaltainen positiivinen uutisointi on mielestäni juuri sellaista, jota työn imu tarvitsee tuekseen. Vaikka ihminen ei olisi niin kiinnostunut työssään kokemasta imusta, suurinta osaa kiinnostaa kodin hyvinvointi ja miten sitä saataisiin lisättyä. (HS, 9.5.2017, Lapsikin voi hyvin, kun äidin työt rullaavat – tutkimuksessa seurattiin liki 700 äidin ja kuudesluokkalaisten elämää)

Kauppalehti uutisoi tammikuussa 2014 kuinka hyvä työkyky on paras sijoituksesi. Vaikka otsikko on hyvin yksilöön keskittyvä, itse uutinen käsittelee laajasti myös yhteiskuntaa ja heti alussa muistutetaan: *"Työkyvön menettäminen on kova isku sekä yksilölle että yhteiskunnalle."* sekä *"Työkyvyttömyyseläkkeiden vähentäminen on yksi tärkeimpiä keinoja pidentää työuria."* Työn imu nostetaan esille merkittävänä työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymistä ehkäisevänä tekijänä ja artikkelin lopussa annetaan erillinen kuusikohtainen opas "Kuusi sijoitusta työn imuun" kuinka työn imuun pääsee ja kuinka sitä on mahdollista pitää yllä. (Kauppalehti 31.1.2014 Hyvä työkyky on paras sijoituksesi)

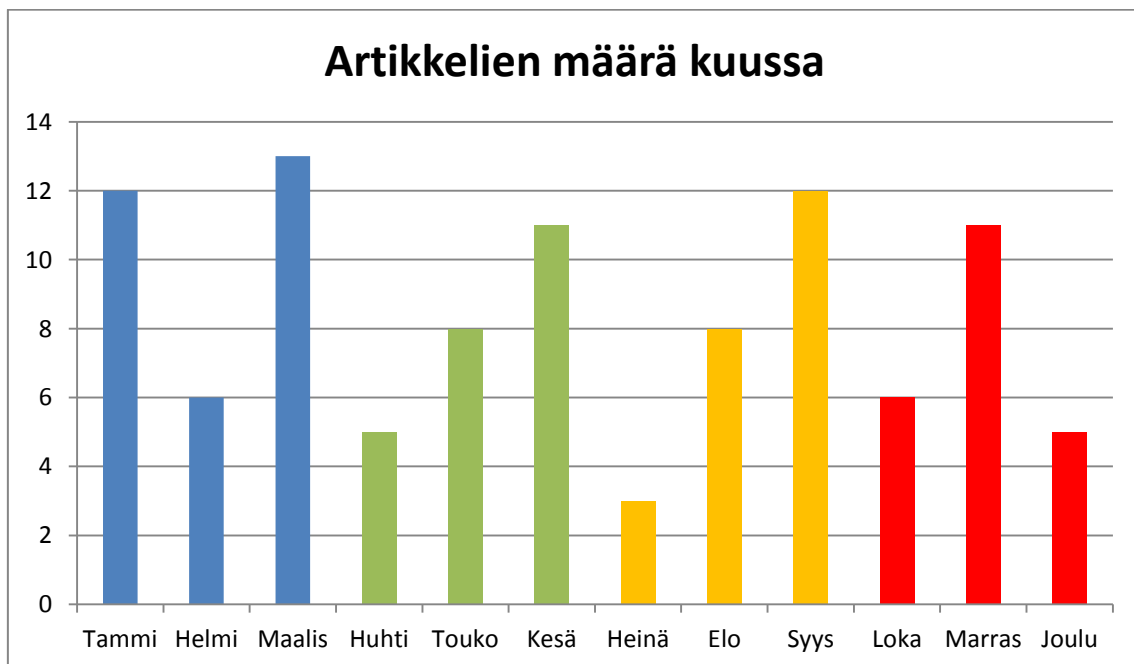
Työn imu on ensiarvoisen tärkeää kansantalouden kannalta väestön ikärakenteen vanhetessa. 14.2.2012 Helsingin sanomissa kirjoitettiin kuinka eläkeikä juuri oli noussut ja kuinka ilmassa on puhetta roimastakin korotuksesta tulevaisuudessa. Tämä se koettiin uhkailuna. Työn imu nähtiin avaimena pidempiin työ uriin: *"Eläkehaluja taas vähentävät sopiva määrä työtä, mahdollisuus vaikuttaa siihen ja hyvä vuorovaikutus työpaikalla. Ne lisäävät työn imua, joka edistää nuorempienkin viihtymistä työssä."* Yhteen kahden lauseen päätkään oli osuvasti saatu kiteytettyä työn imun perusajatus. Se ei vaadi sen kummempia poppas konsteja ja se koskee niin nuoria kuin vanhempiakin ihmisiä. Työn imu esitettiin positiivisessa valossa ja mahdollisuutena ihmiselle itselleen, mutta myös koko kansantaloudelle. Loppuun todetaan, että sen hetkisessä eläke keskustelussa ei ole juurikaan rakentavaa ja joustavaa sävyä: *"Joustoja, kivaa tai työn imua on turha hakea eläkeikää koskevasta keskustelusta."* (HS, 14.2.2012, Eläkeikä ei nouse pelottelemalla)

Yhteiskuntaa koskevaa uutisoinnin vähyyttä ei voi selittää tutkimuksen puutteella, sillä tiedämme, että työhyvinvointi pitkittää työuria ja työn imulla on merkittävä rooli siinä. Positiivista oli kuitenkin huomata, että uudenlaista tutkimusta on tehty ja siitä on uutisoitu, kuten tässä äitien ja lasten välisessä hyvinvoinnintutkimuksessa.

### **5.3. Vuodenaikojen vaikutus työn imusta uutisointiin**

Marketta Rentola (2010) toteaa, viestimien edelleen noudattavan vuodenaikojen vaihtelua. Onko näin myös työelämän uutisoinnin ja työn imusta uutisoinnin osalta? (Rentola, 2010, 12) Jako eri tarkastelu ajanjaksoihin olisi voitu tehdä monellakin tapaa, esimerkiksi vuodenaikojen mukaan kolmen kuukauden sykleihin Joului-, Tammi- ja Helmikuun ollessa tavikuukausia. Päädyin kuitenkin jakamaan vuodenajat kolmen kuukauden sykleihin alkaen tammikuusta.

Ennako ajatus oli, että vuoden aikojen välillä ja varsinkin kuukausien välillä olisi suuria vaihteluita, riippuen siitä ollaanko lomakaudessa, niitä edeltävissä vai lomien jälkeisissä kuukausissa. Uskoin vahvasti, että tammi- ja elokuu olisivat nousseet piikkeinä esiin aineistossa, niiden ollen oivallista aikaa raportoida uusista tuulista työelämässä. Tammikuun ollessa jälleen uuden vuoden alku ja elokuun ollessa lomilta paluu kuukausi, jolloin myös alkaa uusi vaihe vuodessa. Lisäksi ajattelin loka-marraskuun olevan otollista aikaa positiivisista työelämään liittyvistä asioista uutisointiin, päivän lyhentyessä ja iltojen pimetessä ja työhön tarvitaan kaikki mahdollinen puhti. Kuvaaja Kuvaaja 6 esittää jakaumaa eri kuukausien välillä.



Kuvaaja 6 Artikkeleiden jakautuminen kuukausittain

Ainoastaan heinäkuu nousee esiin erityisen hiljaisena kuukautena selittyen varmaankin sillä, että ihmiset eivät lomallaan halua lukea työelämään liittyvistä asioista, täten niistä on silloin turha uutisoida. Uskon hiljaisen joulukuun myös selittyvän ihmisten halulla rauhoittua joulua kohden, eikä olla kiinnostuneita lukemaan työelämän käänteistä. Tammikuu taas onkin selvästi joulukuuta vilkkaampi kuukausi samoin kuin elokuu heinäkuuta, vaikka niin suuria piikkejä sinne ei syntyntytkään kun olin ajatellut. Miten lehdet sitten kirjoittivat eri vuoden aikoina ja oliko niissä eroja vuoden aikojen mukaan?

Tammikuulle artikkeleita kertyi kaksitoista, helmikuulle kuusi ja maaliskuulle kolmetoista, yhteensä siis 31 artikkelia. Artikkelien aiheet vaihtelivat positiivisen ja negatiivisen välillä.

Turun sanomat polkaisivat vuoden 2015 käyntiin hyvällä työn imusta kertovalla artikkelilla. Heti alkuun artikkelissa nostetaan esiin työn imun positiivinen vaikutus sekä yksilöön kuin myös yritykseen toteamalla: *”Työn imua kokeva työntekijä voi hyvin ja on tuottelias.”* ja vielä myöhemmin jatkamalla: *”Hakanen kertoo, että tutkimukset ovat osoittaneet työn imun vaikuttavan pitkällä aikavälillä masentuneisuuden ehkäisemiseen ja parempaan työn ja perhe-elämän väliseen tasapainoon.”* Artikkelin nostaa jo otsikossaan esiin, ettei työn imussa ole kyse työholismista ja selittää sitä myöhemmin: *”Innostuneesti työhönsä uppoutuva työntekijä saattaa tehdä pitkää päivää työholistin tavoin. Työn imu ja työholismi ovat kuitenkin tutkimusten mukaan kaksi eri ilmiötä. Toisin kuin työholisti, imua tunteva voi hyvin, saa työstään tyydytystä ja osaa jarruttaa, kun työstä haihtuu nautinto.”* Lopussa artikkeli vielä muistuttaa, ettei työn imua tule sekoittaa flow-tilaan vaan se on paljon pysyvämpi tila. Kokonaisuudessaan artikkeli oli positiivinen ja erittäin informatiivinen ja vastasi sitä ennako-odotusta, joka itselläni oli alkuvuoden uutisista, jossa työn imuun voisi törmätä. (Turun Sanomat 6.1.2015, Työn imua tunteva on tuottelias, muttei työholisti)

Heti edellisen artikkelin perään Iltasanomat raportoi työn imun liittyvistä positiivisista vaikutuksista Tammikuussa 2005. Artikkelissa lainataan Jari Hakasen uunituoret väitöskirjaa ja todetaan: *”..työn imu on myönteisessä yhteydessä terveyteen ja työkykyyn sekä käänteisessä yhteydessä eläke- ja eroajatuksiin. Työn imua lisääviä voimavaroitekijöitä ovat muun muassa työn itsenäisyys, esimiehen tuki ja arvostus.”* Vuonna 2005 työn imu oli varsin tuore ajatus ja termi, siksi

olikin positiivista huomata kuinka hyvin se osattiin selittää ja avata. Itse artikkeli on positiiviseen sävyyn kirjoitettu ja antaa uskoa ja toivoa myös niille, jotka saattavat sitä lukiessaan kamppailla työssä jaksamisen tai motivaation kanssa. (IS 26.1.2005 Imu edistää työkykyä)

Kaikki uutisointi ei suinkaan ollut positiivista. Tammikuussa 25.1.2014 Aamulehti uutisoi Satu Kasken väitöskirjosta, jossa hän tutki kuinka päätoiminen tai oto-valmentaja jaksaa. Artikkelissa kerrotaan kuinka jopa 30% tutkimukseen osallistuneista valmentajista koki väsymystä ja 23,4% koki kyynisyyttä. Vaikka otsikko onkin käännetty väsymykseen ja uutisessa mainittiin niin väsymys kuin kyynisyyskin, itse väitöskirja on tehty työn imun näkökulmasta. *"Psykologian lisensiaatti Satu Kasken väitöskirja urheiluvalmentajien työhyvinvoinnista Suomessa on tiettävästi ensimmäinen työn imun näkökulmasta tehty tutkimus."* Onkin erikoista, miksei otsikkoon ole haluttu nostaa positiivisia asioita tästä tutkimuksesta kuten: *"Työn imun ansiosta sankka päätoimisten ja oto-valmentajien joukko jaksaa ja tekee tulosta päivästä toiseen, jopa vuosia? Tuntimääristä huolimatta."* Mielestäni positiivinen otsikointi ja raportointi olisi tässä ollut enemmän kuin paikallaan ja jopa tehnyt uutisesta kiinnostavamman. (Aamulehti 25.1.2014, Väsymysoireista kärsii 30 prosenttia valmentajista)

Huhtikuu oli tarkastelu aineiston yksi hiljaisimmista kuukausista jolloin artikkeleita löytyi vain viisi, toukokuulle artikkeleita mahtui kahdeksan ja kesäkuulle yksitoista. Yhteensä siis 24 artikkelia. Artikkelien määrissä, aiheissa tai lähteissä ei ollut merkittäviä eroja alkuvuoden artikkeleihin verrattuna

Heinäkuussa artikkeleita oli kolme, elokuussa kahdeksan ja syyskuussa kaksitoista. Yhteensä siis 23. Mikä on selvästi vähemmän kuin lomaa edeltävinä kuukausina. Hiljainen heinäkuu on selittävä tekijä tässä erossa. Heinäkuun kaikki vain kolmesta artikkelista olivat positiivissävytteisiä. Aamulehti mm. kertoi 19.7.2015 kuinka tuottavuus asuu meissä ihmisissä ja työn imulla nähtiin olevan rooli tässä kokonaisuudessa *"Henkilöresurssien ja työelämän tutkimuksissa todettua työn imua voidaan lisätä, kun ryhmän jäsenten työtehtäviä muokataan vastaamaan kunkin henkilökohtaisia vahvuuksia."* Kauppalehti korosti vuonna 2017, että työstä kannattaa nauttia. Artikkelissa haastateltiin Jari Hakasta, joka muistutti: *"Kun kokee työn imua, työssä tulee onnistumisia, sen kokee mielekkääksi ja huomaa oman osaamisen kasvavan, siitä läikkyä myös muuhun elämään. Se tuottaa*

*myönteisiä kokemuksia ja energiaa." Työn imu lisää myös onnellisuutta ja vähentää masennusoireita. ". Satakunnan Kansassa pohdittiin kuinka työ uria saataisiin pidemmiksi ja mikä pitää ihmiset työssä pidempään. Artikkelissa pohditaan heti alussa: " Miksi joku jää eläkkeelle alle 50-vuotiaana, ja miksi toinen haluaa jatkaa 70-vuotiaaksi? Ovatko työssä kiinni pitäviä vetovoimatekijöitä työn imu, osaaminen, itsensä tarpeelliseksi kokeminen vai taloudellinen pakko?". Työn imu mainitaan yhtenä mahdollisena syynä, mutta loppu artikkelissa siihen ei palata lainkaan ja se jää hyvinkin irralliseksi maininnaksi artikkelin alussa. (Aamulehti, 19.7.2015, Tuottavuus asuu ihmisissä. Kauppalehti 31.7.2017 Työstä kannattaa nauttia, 28.7.2011. Satakunnan Kansa Työterveyshuollolla on tärkeä rooli työurien pidentämisessä.)*

Elokuu oli heinäkuuta vilkkaampi kuukausi ja artikkelit käsittelevätkin suurimaksi osaksi lomalta paluun hankaluutta ja myös miten parantaa omaa työntekoa, se näkyi otsikoissa kuten: "Eikö työnteko maistu?", "Katosiko työstäsi imu?", "Takaisin työn imuun" ja "Oma aktiivisuus kannattaa – työn tuunaaminen suojaa työuupumukselta". Helsingin sanomat otti positiivisen lähestymisen lomalta paluuseen ja kirjoitti kuinka tämä aika kannattaa käyttää hyväksi ja tehdä muutoksia työhönsä jotta siitä saisi mielekkäämpää. Artikkelin huomauttaa; " Kun työ tuntuu mielekkäältä, siinä kokee työn imua. Työn imua kokeva työntekijä lähtee aamulla useimmiten mielellään töihin, saa asioita aikaan ja nauttii työstään." (HS 7.8.2017 Lomalta palaaminen "kannattaa käyttää hyväksi", sanoo asiantuntija – näillä pienillä keinoilla voit parantaa työ-motivaatiotasi) Myös Talouselämä on samoilla linjoilla: " Työn muuttaminen eli tuunaaminen vaalii työn imua ja suojelee työuupumukselta." (Talouselämä 12.9.2017 Oma aktiivisuus kannattaa – työn tuunaaminen suojaa työuupumukselta)

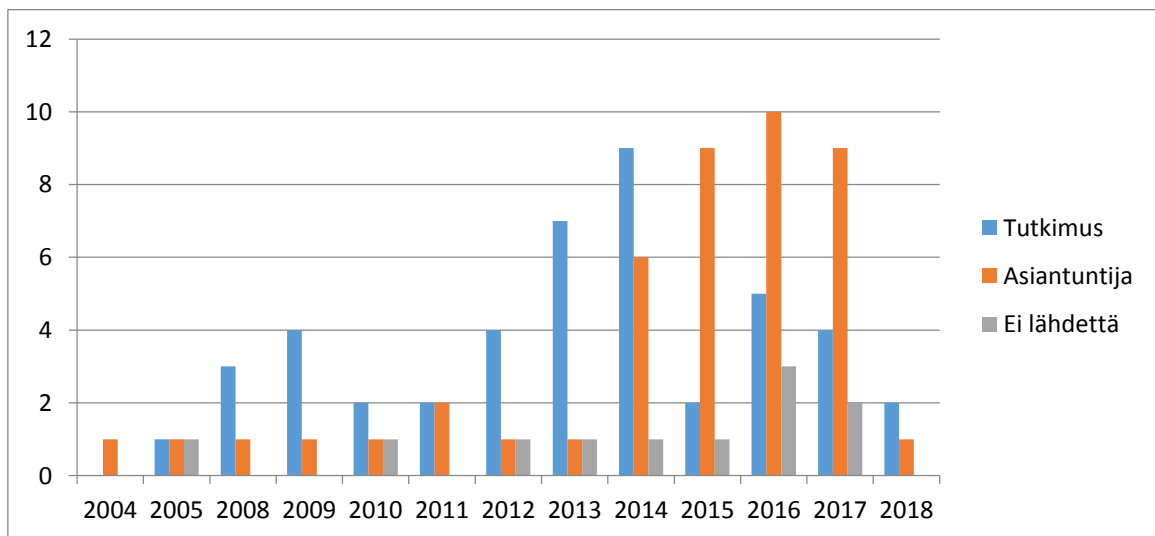
Loppu vuosi mukaili loppukesän artikkeli määrä kun lokakuulta löydettiin kuusi artikkelia, marraskuulta yksitoista ja joulukuulta viisi, yhteensä 22 artikkelia. Joulukuussa uutisointi oli pääasiallisesti positiivista ja 2016 Helsingin Sanomat kirjoittaa kuinka hyvän työn ei tarvitse olla liian helppoa. Jari Hakanen huomauttaa, että: "Työn imu syntyy parhaiten, jos työntekijällä on sopivasti haasteita ja mahdollisuus käyttää monipuolisesti taitojaan." Tämä on yksi työn imun keskeisistä tekijöistä ja yksi niistä asioista, jonka merkitystä mielestäni ei ymmärretä työelämässä riittävän hyvin. (HS 15.12.2016 Hyvän

työn ei tarvitse olla liian kivaa tai helppoa, arvioi asiantuntija – näin pääset kiinni työn imuun)

#### 5.4. Artikkelien inspiraatio ja lähteet

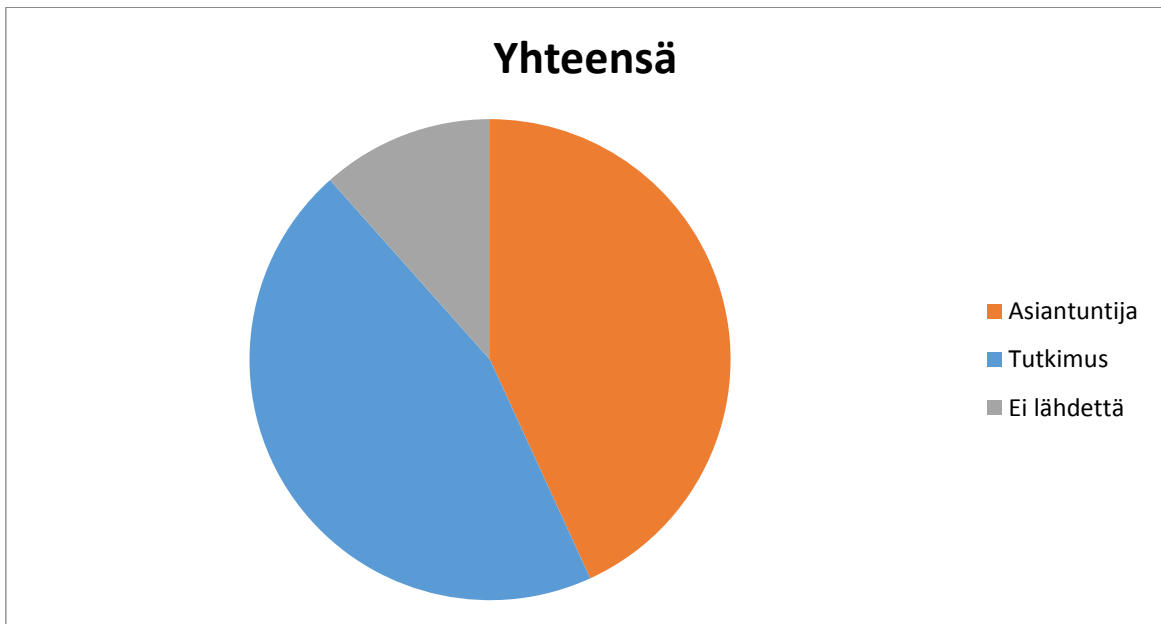
Onko artikkeli saanut innoituksensa yksittäisestä tutkimuksesta vai onko työn imusta alettu kirjoittaa jonkin muun asian innoittamana. Ovatko kaikki uutisoitavat tutkimukset kotimaisia vai löytyykö joukosta myös kansainvälisiä? Kuinka paljon artikkelit sisältävät vain journalistien omia näkemyksiä ilman lähteitä?

Kuvaaja 7 osoittaa artikkelien lähteiden jakautumista vuosittain ja seuraava Kuvaaja 8 kuvaa lähteiden kokonaisuusuuksia aineistossa.



Kuvaaja 7 Artikkeleiden pääasialliset lähteet vuosittain





Kuvaaja 8 Artikkeleiden pääasiallistenlähteiden kokonaisjakauma

Aineistossa oli useita artikkeleita, joissa inspiraatio on selvästi lähtenyt liikkeelle tutkimuksesta, mutta näissä ei olla tyydytty vain referoimaan sen sisältöä vaan artikkeli sisältää myös asiantuntija haastatteluja. Yksi tällaisista löytyi Helsingin sanomista 1.3.2004 otsikolla "Kyyninen ei jaksaa". Artikkelissa nostetaan esille Aini Jaarin väitöskirja "Itsetunto, elämän hallinta ja arvot" joka käsittelee kyynisyyttä, pessimististä ihmiskuvaa sekä vallankäyttöä. Tutkimuksen keskeisiä havaintoja nostetaan esiin ja niitä käydään läpi. Artikkelin lopussa on haastateltu Jari Hakasta, joka kertoo nähneensä työhyvinvoinnin ääripäät työuupumuksen ja työn imun. Hakanen oli vain kaksi vuotta aiemmin aloittanut työn imun pioneerityön Suomessa. Hän kertookin mitä työn imu oikein tarkoittaa: *"Työn imu tuntuu tarmokkuutena. Ihminen nauttii, kun saa uppoutua palkitsevaan työhön. Oma työpanos tuntuu arvokkaalta, työllä on merkitystä."* (HS 1.3.2004 Kyyninen ei jaksaa) Tässä artikkelissa väitöskirja on selvästi toiminut alkusysäyksen aikaansaajana ja Hakasen haastattelulla on haluttu asiaan toinen näkökulma ja mielipide sekä lisänäkemystä asiaan.

Toinen tällainen esimerkki tutkimuksen aikaansaamasta artikkelista löytyy Iltasanomista 2005 huomattavasti positiivisemmalla otsikolla "Imu edistää työkykyä". Artikkelissa mainitaan Hakasen uunituore väitöskirja ja myös tässä artikkelissa esitellään sen keskeisiä havaintoja. Hakasta tai ketään muutakaan ei

ole haastateltu tätä artikkelia varten, vaan se kertoo väitöskirjan havainnoista uutisen muodossa. Itse artikkeli on kohtalaisen lyhyt vain 247 sanaa, mutta asia on esitelty selkeästi, eikä se jätä avoimia kysymyksiä esiteltyjen asioiden tiimoilta. (IS 26.1.2005 Imu edistää työkykyä)

Suurin osa artikkeleista oli kahden yllä mainitun kaltaisia, pohjana suomalaistutkimus, jota joko referoitiin sellaisenaan tai mukaan otettiin asiantuntijan näkökulma. 31.8.2015 YLE kuitenkin raportoi Yhdysvaltaistutkimuksesta, joka oli havainnut, että tylsästä työstäkin voi oppia tykkäämään vaikka siihen ei olisikaan kutsumusta. Artikkelissa on haastateltu Jari Hakasta, joka nostaa esille: *” amerikkalaistutkimus tuo tukea ajatukselle, että työtyytyväisyyteensä ja työn imuun voi vaikuttaa. Amerikkalaistutkimuksessa nousee tosin hänen mielestään ehkä korostetusti esiin yksilö ja yksilön ajattelutapa.”* (YLE 31.8.2015 Eikö työnteko maistu? Tylsästäkin työstä voi oppia tykkäämään) Työn imun ja työhyvinvoinnin tutkimusta tehdään laajasti maailmalla, mutta suomalainen media ei näytä raportoivan siitä.

Lyhyitä ns. vinkki artikkeleita tuli aineistoon mukaan muutama, yksi näistä on Helsingin sanomista 2012 löytynyt artikkeli *”Burnoutin kimppuun.”* Artikkelissa annetaan vinkkejä uupuneelle itselleen, kuin myös työyhteisölle. Työyhteisön vinkeissä työn imu nostetaan esiin lyhyesti kun todetaan: *” Työyhteisö saa voimaa kiitoksen ja myönteisen palautteen kulttuurista. Oikeudenmukainen, nöyrä ja rohkea esimies synnyttää ”työn imua” vaikeinakin aikoina.”* Artikkelissa ei mainita mitään tiettyä tutkimusta, vaan se on saanut inspiraation jostain muualta, lähteiksi mainitaan Jari Hakasen *”Työn imu”* sekä Juhani Tammisen *”Takaisin peliin”*. Lähteistä ensimmäinen paneutuu Hakasen tutkimustuloksiin ja jälkimmäinen Tammisen omakohtaisiin kokemuksiin ja havaintoihin. (HS, 23.9.2012 Burnoutin kimppuun)

YLE kertoi puolestaan 22.11.2013 kuinka yksityisyrittäjien tulisi pitää huolta omasta hyvinvoinnistaan. Artikkelissa ei nosteta esille mitään tutkimusta, vaan pohditaan yleisesti yksityisyrittäjien tekemiä pitkiä päiviä ja niiden mahdollisia terveysvaikutuksia. Artikkeliin on haastateltu asiantuntijana Työterveyslaitoksen kehittämisspäällikkö Helena Palmgreniä, joka antaa näkemyksensä asiaan. Hän korostaa työn imua voimavarana yksityisyrittäjien painaessa pitkää päivää: *” Yksinyrittäjillä voimavaratekijänä on työn vahva työn*

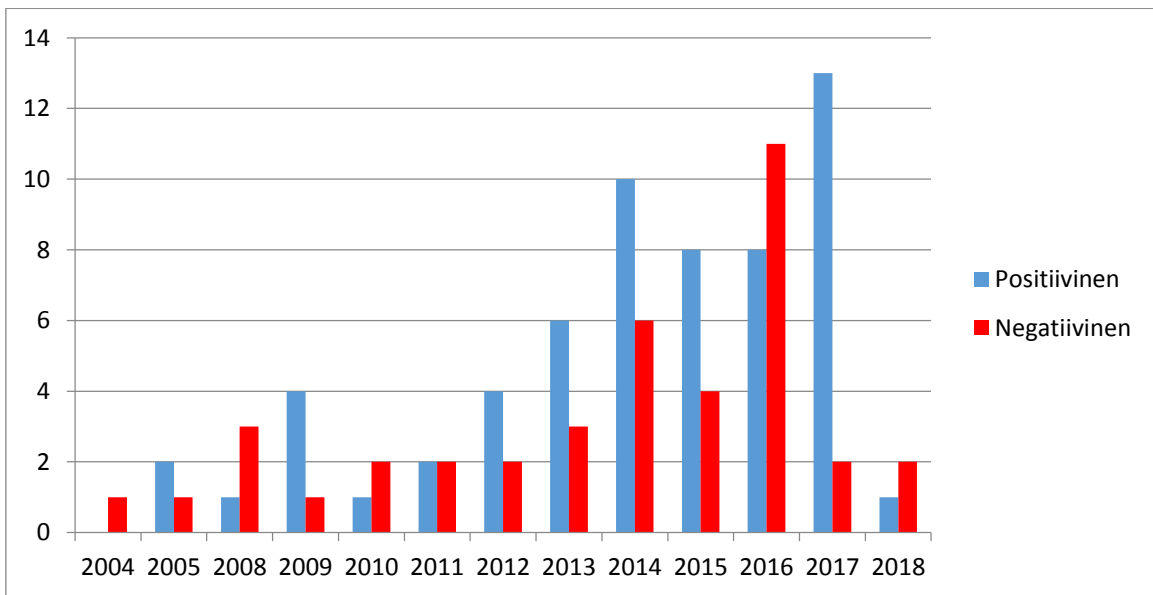
*imu. Se auttaa pääsemään vaikeidenkin aikojen yli. Se on jaksamisen tekijä.”* Tässä artikkelissa on alettu pohtia yleistä käsitystä yksityisyrittäjien pitkistä päivistä ilman tutkimustuloksia ja asiantuntija näkökulma on todennäköisesti haluttu tuoda mukaan, jotta saadaan laajempaa näkökulmaa ja asiantuntemusta pelkän kansanriveissä olevan ns. mutu-tuntuman lisäksi. (YLE 22.11.2013 Yksinyrittäjä - pidä huolta hyvinvoinnistasasi)

Erittäin harvassa olivat ne artikkelit, joissa ei ollut tutkimusta eikä muutakaan merkittävää lähdettä. Yksi tällaisista löytyi OPTION pääkirjoituksesta 9.5.2017 kun todettiin: *”Arjen angsti on osittain asennekysymys”*. Artikkelia voisi luulla kolumniksi, ellei sen vieressä lukisi *”Pääkirjoitus”*. Se on erittäin kevyt ilman lähteitä ja siinä kirjoittaja pohtii kuinka omaan mielentilaan voi vaikuttaa omalla asenteella. Työn imu nousee esille artikkelin lopussa: *” Työnsä äärellä kannattaa miettiä, mikä siinä on parasta. Missä piilee oman työn imu? Onko rakkautta jäljellä vai onko se kuollut?”* (OPTIO Pääkirjoitus, 17.8.2016, Arjen angsti on osittain asennekysymys - "Enemmän kesää syksyyn") Oli positiivista, että aivan näin kevyet artikkelit olivat harvassa ja suurinta osaa tuettiin lähteillä. Rentola (2010) kuitenkin toteaa, ettei asiantuntijan mielipide ole välttämätön kirjoittajan omien näkemysten tai kokemusten rinnalla, että artikkeli olisi puhutteleva lukijalleen. (Rentola, 2010, 45)

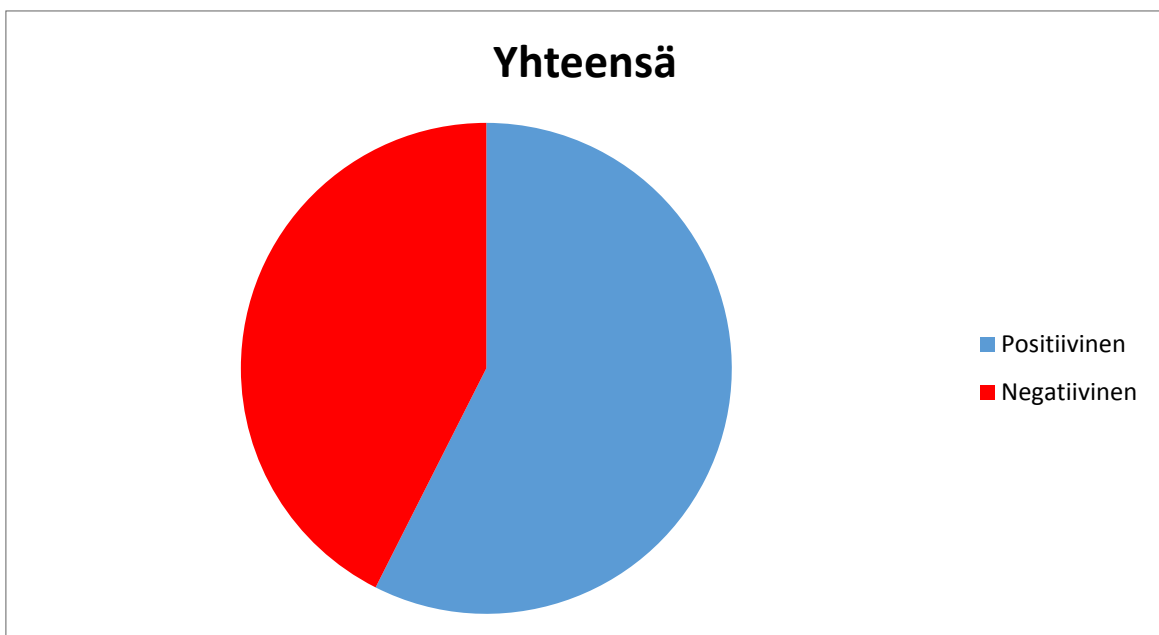
## **5.5. Artikkelien näkökulmat - positiivinen vai negatiivinen?**

Kuten työn imua koskevassa luvussa kerroin, tutkijapiireissä ja kirjallisuudessa puhutaan siitä, kuinka tutkimuksen tulisi siirtyä negatiivisesta, työuupumuksesta ja työssä jaksamisesta, positiiviseen eli työn imuun. Kuinka tämä näkyy artikkeleissa? Onko positiivisuus todella nostanut päätään myös median keskuudessa. Pohditaan myös sitä, vaikuttaako tämä suuren yleisön asenteisiin sekä myykö negatiivinen aihe tai otsikko positiivista paremmin.

Kuvaaja 9 kuvaa kuinka positiiviset ja negatiiviset uutiset ovat jakautuneet eri vuosien välillä. Kuvaaja 10 kuvaa kokonaisjakaumaa artikkelien välillä.



Kuvaaja 9 Artikkeleiden jakautuminen positiivisiin ja negatiivisiin vuosittain



Kuvaaja 10 Artikkeleiden kokonaisjakauma positiivisiin ja negatiivisiin

Seuraavaksi tutkittiin artikkelien näkökulmaa uutisoinnissa. Positiiviseksi luokiteltiin uutiset työn imun ja työhyvin voinnin mahdollisuuksista ja positiivisista vaikutuksista ja negatiivisiksi puolestaan työuupumuksesta, burnoutista tai työkyvyttömyyteen keskittyvä uutisointi. Työssä jaksaminen saattoi kuulua kumpaan tahansa edellä mainituista, artikkelin kulma määritteli

sen, kumpaan se kuului. Ilokseni huomasin, että positiivinen uutisointi oli suurempaa kuin negatiivinen, vaikka vielä olisikin parantamisen varaa.

Uskoin vuoden 2008 jälkeisiä vuosia leimaavan negatiivinen uutisointi taantuman jälkeisessä todellisuudessa, mutta ainoastaan vuosi 2008 oli negatiivissävytteinen, muutoin uutisointi oli varsin tasaista kuten kuvaaja 9 osoittaa.

23.9.2012 Helsingin sanomissa oli lyhyt artikkeli joka antoi neuvoja työssä uupuneelle kuin myös työyhteisölle. Yhteisön osuudessa todettiin: *"Työyhteisö saa voimaa kiitoksen ja myönteisen palautteen kulttuurista. Oikeudenmukainen, nöyrä ja rohkea esimies synnyttää "työn imua" vaikeinakin aikoina."* Myös tämä artikkeli on lähtökohtaisesti negatiiviseen asiaan keskittyvä ja otsikointi tukee sitä, mutta työn imu itsessään esiintyy jälleen positiivisessa valossa. (HS, 23.9.2012, Burnoutin kimppuun)

31.3.2008 Helsingin sanomat kertoi työolojen huonontuneen viime vuosikymmeninä. Artikkelissa kerrottiin, kuinka työolot ovat huonontuneet 70-luvulta lähtien ja kuinka työn mielekkyys painui pohjalukemiin 2000-luvulla. Eritoten pätkätyöt ja jatkuva epävarmuus nostettiin esille negatiivisina asioina työelämässä. Lopussa korostettiin johdon vastuuta asioiden vakauttajina: *"Win-win-tilanne olisi, jos työntekijä saisi keskittyä ydintyöhönsä ja johto pitelisi edes vähän aikaa seiniä paikoillaan. Silloin työntekijät tekisivät tulosta, mutta kokisivat myös työn imua ja iloa."* Tämä artikkelin lopun kommentti tähdentää, kuinka työn imu ja tuottavuus eivät ole toisiaan pois sulkevia tekijöitä, vaan päinvastoin. (HS, 31.3.2008, Epävarma työ väsyttää, avoin tulevaisuus painostaa)

15.12.2016 Helsingin sanomista löytyi artikkeli, joka käsittelee suoraan työn imua. Artikkelissa haastateltiin Jari Hakasta ja nostettiin esiin hänen tuoreta tutkimustaan työn imusta. Artikkelissa nostettiin esiin, ettei työn imu ole sidoksissa työn helppouteen tai keveyteen: *"Työn imua koetaan kaikilla aloilla ja kaikissa töissä – Hakasen mukaan erityisen paljon sellaisilla aloilla, jotka ovat usein julkisuudessa kuormittavuutensa takia. Sosiaali- ja terveystieteiden työntekijät, opettajat ja yrittäjät kokevat enemmän työn imua kuin työntekijät keskimäärin."* Tämän kaltaiset uutiset antavat toivoa niille, jotka kamppailevat työelämässä jaksamisen kanssa ja kokevat, että juuri se heidän työnsä on raskasta ja vaativaa, eikä siitä voi

nauttia. Lisäksi artikkelissa korostettiin työn imun merkitystä myös yritykselle kun Jari Hakanen toteaa: ” *”Sanon aina yritysten johdolle, että te ette halua tyytyväisiä työntekijöitä: te haluatte sellaisia työntekijöitä, jotka kokevat työn imua, koska siitä seuraa paljon enemmän hyöää organisaatiollenne.”* ”. (HS, 15.12.2016, Hyvän työn ei tarvitse olla liian kivaa tai helppoa, arvioi asiantuntija – näin pääset kiinni työn imuun)

23.6.2008 Helsingin sanomissa kerrottiin kuinka johtajien kiire on kasvanut ja useat kokevat laiminlyövänsä kotiasioitaan liiallisten työkiireiden vuoksi. Tämä artikkeli, kuten myös edellä mainittu, nostaa esiin jotain tiettyä negatiivista piirrettä työssä, mutta korostaa työn imun olevan mahdollista myös kiireellisessä työssä. Artikkelissa muistutettiin: ” *Johtajat kokevat kuitenkin työssään huomattavasti enemmän ”työn iloa” ja ”työn imua” kuin suorittavaa työtä tekevät.* ” (HS, Johtajien kiire lisääntynyt, 23.6.2008)

## 5.6 Teemat

Suurin yksittäinen esille noussut aihe työn imua koskevassa uutisoinnissa oli työn mielekkyys. Kaikkiaan 37 artikkelia käsitteli työn imua työnmielekkyyttä luovana tai kohottavana tekijänä. Iltalehti mm. uutisoi aiheesta 21.6.2017 otsikolla ”Työnantajan kannattaisi kannustaa tässä asiassa: Liikunta on yhteydessä työn mielekkyyteen”. Artikkelissa nostetaan esille Heli Rautjärven lisensiaatintutkimus: ”*Tulokset osoittivat, että vähintään kohtuutehoinen viikoittainen liikkuminen oli itsenäisesti yhteydessä työn imun kanssa, mutta paikallaan oloa kuvaavan päivittäisen istumisen ja työn imun väliltä ei löytynyt yhteyttä. Lisäksi työntekijöiden arvio omasta terveydestään oli yhteydessä sekä työn imun että liikkumisen kanssa.*” (Iltalehti, 21.6.2017, Työnantajan kannattaisi kannustaa tässä asiassa: Liikunta on yhteydessä työn mielekkyyteen) Työn mielekkyydellä on merkittävä rooli työssä jaksamisessa sekä työuupumuksen ehkäisyssä. Lisäksi työn mielekkyys on jotain, mihin kaikki työssäkäyvät voivat samaistua ja saada omasta työtään vertailukohtia.

Ihmisten jaksaminen työssä oli seuraavaksi suosituin aihe aineiston artikkeleissa. Kaikkiaan 22 artikkelia käsitteli työssä jaksamista. Kauppalehti nosti esille yrittäjien jaksamista loppuvuodesta 2017: ”*Pitkät päivät ja yksin*

*toimiminen tekevät yrittäjistä työssä jaksamisen kannalta riskiryhmää. Työeläkevakuutusyhtiö Elon asiantuntijalääkäri Kari-Pekka Martimo toivoisi silti, että riskien ohella nähtäisiin yrittäjäntyön voimavarat. Hänen mukaansa yrittäjien vahvuus on työn imussa eli innostuksessa ja omistautumisessa, jota tekijä kokee työtään kohtaan.”* (Kauppalehti, 1.11.2017, Työn tuunaaminen suojaa yrittäjää uupumiselta - katso kolme vinkkiä) Jatkuva muutos työpaikoilla sekä myös vapaa-ajalle tulevat työt ovat osa nykyaikaista työelämää monille. Tähän ei myöskään ole muutosta näköpiirissä, joten on tärkeää löytää niitä työkaluja, joilla nykyisessä todellisuudessa selvitään ja jopa voidaan hyvin.

Työuupumus nostettiin artikkelien pääaiheeksi kuusitoista kertaa, lisäksi sitä sivuttiin useissa työssä jaksamiseen liittyvissä artikkeleissa. Työuupumuksesta kirjoitti 9.10.2016 Helsingin sanomat seuraavasti: *”Työterveyslaitoksen mukaan vuonna 2012 työssä käyvistä suomalaisista 28 prosenttia koki työnsä henkisesti erittäin tai melko rasittavaksi. Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen Terveys 2011 - tutkimuksessa vakavaa työuupumusta todettiin kolmella prosentilla naisista ja kahdella prosentilla miehistä. Lievää työuupumusta todettiin 24 prosentilla naisista ja 23 prosentilla miehistä.”* (HS, 9.10.2016, Ahkera työntekijä voi olla läheisilleen tarpeeton – Mitä tehdä, kun työstä ei pääse eroon edes kotona?) Työuupumus, samoin kuin työssä jaksaminen, on kesto aiheita mediassa. On tärkeää, että näistä puhutaan, sillä kuten artikkelin tutkimus osoitti, se koskee hyvin montaa suomalaista, mutta olisi yhtä tärkeää tuoda esiin samalla niitä positiivisia vaihtoehtoja, kuten työn imua.

Työn imun roolia tuottavuuden nousussa nosti esille kaksitoista artikkelia. Yksi näistä löytyy Aamulehdestä otsikolla *”Tuottavuus asuu ihmisessä”*. Artikkelissa todetaan: *” - Nykyaikaisella työpaikalla henkilöstö ei ole enää objekti, jota johtaja käskyttää. Keskusteleva johtajuus on osoittautunut sitä tehokkaammaksi vaihtoehdoksi. Johtamiskulttuurin muutos lisää myös työn tuottavuutta. Henkilöresurssien ja työelämän tutkimuksissa todettua työn imua voidaan lisätä, kun ryhmän jäsenten työtehtäviä muokataan vastaamaan kunkin henkilökohtaisia vahvuuksia.”* (Aamulehti, 19.7.2015, Tuottavuus asuu ihmisessä) Tämän kaltaiset artikkelit ovat omiaan nostamaan työn imua esiin myös johdon keskusteluissa. On tärkeää, että yrityksissä ymmärretään työhyvinvoinnin ja työn imun mahdollisuudet ja mikäli näitä pystytään vielä perustelemaan tulosta parantavilla argumenteilla, ollaan menossa kohti oikeaa suuntaa.

Loput artikkeleista käsittelivät mm. kyynisyyttä ja työstressiä.

## 5.7 Ihmisryhmät

Suurin osa artikkeleista, kaikkiaan 56, koski yleisesti työn imun hyötyjä ihmisille, eikä niissä ole mitään tiettyä ihmisryhmää johon artikkeli keskittyisi. Tammikuussa 2005 Iltasanomat uutisoi Jari Hakasen väitöskirjasta: ” VTL Jari Hakasen uunituoreen väitöskirjan mukaan kuitenkin juuri työn imu on myönteisessä yhteydessä terveyteen ja työkykyyn sekä käänteisessä yhteydessä eläke- ja eroajatuksiin. Työn imua lisääviä voimavaratekijöitä ovat muun muassa työn itsenäisyys, esimiehen tuki ja arvostus.” (IS 26.1.2005 Imu edistää työkykyä) Artikkelin kuvailee kuinka työn imu yleisesti parantaa työkykyä. Tämän kaltaisia yleistäviä artikkeleita voi lukea kuka tahansa, mutta ihmiset eivät välttämättä samaistu artikkelin aiheeseen, elleivät he koe sen koskevan juuri heitä.

Yksittäinen ihmisryhmä, jota artikkeleissa käsiteltiin eniten, olivat työntekijät, jotka eivät ole esimiesasemassa. Näitä artikkeleita löytyi kaikkiaan kaksitoista. 2013 MTV kertoo tutkimuksesta, jossa työn imun ja työntekijöiden tuloksellisuuden suhdetta oli tutkittu: ” Tutkimuksen mukaan esimerkiksi kreikkalaisissa pikaruokaloissa euroja kertyi kassaan sitä enemmän, mitä parempi työn imu henkilökunnalla oli. Espanjassa puolestaan havaittiin, että hotellien ja ravintoloiden asiakasuskollisuus koheni työntekijöiden työn imun myötä.” (MTV 12.03.2013 Intohimo työhön – sata kertaa parempi tulos) Tässä artikkelissa puolestaan on jo ihmisryhmä johon on mahdollista samaistua. Oma kokemusta ja omia tuntemuksia on helpompi verrata jos artikkeliin on helpompi samaistua.

Toiseksi suurin ryhmä olivat esimiehet ja johtajat joista kirjoitettiin yhdeksässä artikkelissa. Kesäkuussa 2008 Helsingin sanomat kirjoitti kuinka johtajien kiire on lisääntynyt, mutta tästä huolimatta he kokevat enemmän työnimua: ”Johtajat kokevat kuitenkin työssään huomattavasti enemmän ”työn iloa” ja ”työn imua” kuin suorittavaa työtä tekevät. Vuonna 2006 johtajista 87 prosenttia kertoi olevansa työhönsä tyytyväisiä.” (HS, 23.6.2008, Johtajien kiire lisääntynyt) On tärkeää, että myös esimiehet ja johtajat ymmärtävät työn imun olevan mahdollista myös heille. Monesti työkiireen ja -määrän lisääntyessä, myös työssä jaksaminen



vaikeutuu ja stressin määrä kasvaa. Tästä huolimatta työstä voi oppia nauttimaan ja päästä työn imuun.

Yksityisyrittäjistä uutisoi kuusiartikkelia. Yhdessä näistä sivuttiin sekä yksityisyrittäjiä sekä naisia kun Kauppalehti kertoo työn imun olevan rahaa tärkeämpää naisyrittäjille: ” *Suomessa on ainakin yksi ihmisryhmä, jonka työuran pidentämisestä valtiiovallan ei tarvitse kantaa huolta. Neljä viidestä naisyrittäjästä ei ole edes harkinnut eläkkeen hakemista. Työn imu rahaa tärkeämpää naisyrittäjille. Kaksi kolmesta jatkaisi yrittäjänä, vaikka pärjäisi muutenkin*” (Kauppalehti 5.2.2010 Työn imu rahaa tärkeämpää naisyrittäjille) Loput artikkelit käsittelivät yksityisyrittäjiä yleisesti eikä miesyrittäjiä nostettu yksittäisessä artikkelissa esille.

Työn imun ja perheen suhteesta kertoi neljä artikkelia. Helsingin sanomat kertoi tutkimuksesta, jossa äidin työn imun ja kuudesluokkalaisten lapsen hyvinvoinnin yhteyttä tutkittiin. Siinä havaittiin: ” *Mitä paremmin äiti palautuu työstressistä, sitä tyytyväisempi lapsi on elämäänsä Äidin kokemus työssä onnistumisesta ja suoranaisestä työn imusta lisää myös lapsen hyvinvointia. Samoin mitä paremmin äiti palautuu työstressistä, sitä tyytyväisempi lapsi on elämäänsä.*” (HS, 9.5.2017, Lapsikin voi hyvin, kun äidin työt rullaavat – tutkimuksessa seurattiin liki 700 äidin ja kuudesluokkalaisten elämää) Kuten yhteiskuntaa koskevassa analyysissä totesin perheelliset voivat kokea tämän puolen työn imusta puhuttelevana, vaikka muutoin ei kokisi työn imua mielenkiintoiseksi tai ajankohtaiseksi omassa työssään. Onkin tärkeää, että työn imun hyödyistä myös työn ulkopuoliseen elämään raportoidaan.

Opiskelijoita nostettiin esiin varsin vähän ja artikkeleita löytyi vain kaksi. MTV kertoo kuinka joka viides lukiolaistyttö kokee uupumusta. ” *Opiskeluinto laskee opintojen edetessä, mikä herättää kysymyksen siitä, mitä korkea-asteen opinnoissa tapahtuu alkuvaiheen motivoituneille opiskelijoille. Opintojen aikainen optimismi ja sen lisääntyminen sekä hyvä itsearvostus ennustavat työnimua kymmenen vuotta myöhemmin, kun taas välttelevä strategia ennustaa työuupumusta*” (MTV 05.05.2009 Joka viides lukiolaistyttö uupunut) Opiskelijoiden vähäinen noteeraaminen uutisissa johtunee pitkälti siitä, ettei tutkimuksia aiheesta ole paljoa sekä siitä, että työn imu mielletään ennen kaikkea työelämää koskevaksi ilmiöksi.

## 6. JOHTOPÄÄTELMÄT

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää millaisen kuvan media antaa työn imusta ja kuinka se on siitä puhunut. Näitä havaintoja verrattiin edellisiin mediatutkimuksiin, työn imun tieteellisiin tutkimustuloksiin sekä esitutkimuksen perusteella saatuun kuvaan siitä, miten työssäkäyvät suomalaiset työn imun ymmärtävät.

Esitutkimuksena suoritettu työn imu kysely osoittaa, ettei työn imu terminä ole tuttu kansan keskuudessa. Tästä voi päätellä, ettei työpaikoilla yleisesti käydä keskustelua siitä, eikä se ole noussut esille työpaikan työhyvinvointia koskevissa kyselyissä tai projekteissa. Myöskään median uutisointi aiheesta ei ole kiinnostanut, se ei ole ollut riittävää tai se ei ole jäänyt mieleen. Tästä syystä työn imusta kertominen mediassa on tärkeää myös tulevaisuudessa ja ennen kaikkea sen etujen esiin nostaminen niin yksilölle kuin myös koko yhteiskunnalle.

Selvästi suurin osa aineiston artikkeleista oli saanut inspiraation yksittäisestä tieteellisistä tutkimuksista, joka lisäsi artikkeleiden uskottavuutta ja toi esiin tuoretta tutkimusnäkökulmaa. Kuten Kuutti (2001) toteaa, dokumentti on useimmiten luotettava lähde, niitä ei ole tehty tai tarkoitettu toimittajien mielenkiinnon kalasteluksi. (Kuutti, 2001, 97) Oma näkemykseni myös tukee tätä käsitystä, että tieteellinen tutkimus on erinomainen lähde lainattavaksi. Fairclough (2002) puolestaan esittää kritiikkiä ja toteaa kuinka toimittajilla on lähes sokea luotto tiettyjä virallisia tai jollain tapaa legimoituja lähteitä kohtaan. (Fairclough, 2002, 69) Tutkimuksien käytön suuri määrä johtune siitä, ettei media enää etsi artikkeleita vaan ne tulevat tiedotteina toimitukseen kuten Rentola (2010; 14-17) myös havaitsi. Hän korostaakin, että hyvä tiedottaja tuntee toimittajien tarpeet. Tässä piileekin tutkijoiden mahdollisuus nostaa omaa tutkimusalaansa esille ja tuoda työn imu entistä näkyvämmiin mediassa esille. Tutkimuksen havainnot tukevat tätä käsitystä.

Suurin osa aineiston artikkeleista oli asiantuntevia ja artikkeleissa työn imua käsiteltiin sen tieteellisen määritelmän mukaisesti, tämä selittyy tutkimuksien ja asiantuntijahaastatteluiden suurella määrällä artikkeleissa. Myös Hurmeranta

(2009; 55-65) havaitsi lukijoiden kokevan talouslehdet objektiivisiksi, asiantunteviksi ja analyttisiksi. Tutkimuksen perusteella voidaan vetää sama johtopäätös suomalaisesta mediasta yleisesti. Uskottavuutta lisää käytetyt asiantuntijahaastattelut sekä tieteellisten tutkimuksien suuri määrä aineistossa.

On mielenkiintoista huomata kuinka suuriosa aineiston artikkeleista käsittelee työn imua yksilön kannalta. Toki työn imu itsessään koskee aina yksilöä, mutta sen tuomat edut koskevat myös yrityksiä ja koko yhteiskuntaa. Median keskittyminen yksilöön johtunee siitä, että yksilöä itseään kiinnostaa oma etu eikä suoranaisesti yrityksen tai koko yhteiskunnan etu ja näin ollen media on valinnut tai kirjoittanut artikkelit yksilön näkökulmasta. Rentola (2010: 35) korostaa omassa tutkimuksessaan, median nostavan esille niitä aiheita joita se uskoo yleisön haluavan lukea. Osaltaan yksilöön keskittyvä uutisointi johtunee siitä, että suurin osa työn imun tieteellisestä tutkimuksesta on keskittynyt yksilön kokemaan työn imuun ja kuten edellä havaitsimme, media ei etsi uutisia vaan tieteelliset artikkelit toimitetaan heille. Tilanne ei kuitenkaan ole aivan näin mustavalkoinen, sillä yhteiskuntaa ja yrityksiä sivuttiin useassa artikkelissa, jotka pääosin keskittyvät yksilön työn imuun.

Yksilöön keskittyvistä artikkeleista pystyttiin tunnistamaan tiettyjä ihmisryhmiä kuten alaiset, johtajat, yksityisyrittäjät ja opiskelijat. Artikkeleissa nousi esille tutkimuksia, jotka oli toteutettu tutkimalla jotain ihmisryhmää kuten johtajia. Koen positiiviseksi, että yleisen työn imun uutisoinnin rinnalla on myös tiettyjä ihmisryhmiä koskevia uutisia. Tämä saattaa herättää lukijan mielenkiinnon ja auttaa samaistumaan artikkeliin paremmin.

Ongelmallista tässä yksilöön keskittyvässä uutisoinnissa on se, ettei työn imu saa sitä näkyvyyttä yhteiskunnan kannalta, joka sille mielestäni kuuluisi. Toki voidaan ajatella, että kaikki yksilöä ja yrityksiä koskeva uutisointi on osa yhteiskuntaa koskevaa uutisointia, mutta mielestäni olisi tärkeää saada ihmiset ymmärtämään, ettei kyse ole vain yksilöistä ja yksittäisistä yrityksistä jotka tästä ilmiöstä hyötyvät. Myös mediassa olleeseen eläkekeskusteluun voitaisiin saada uutta kulmaa, jos pyrittäisiin tuomaan positiivinen näkökulma työurien pitenemiseen työssä jaksamisen kautta. Juuri työssä jaksaminen oli työnmielikkyyden kanssa suosituimmat aiheet aineiston artikkeleissa. Tämä johtunee työurien pitenemisestä, työelämän jatkuvasta muutoksesta ja

työtahdin kiihtymisestä aiheutuvasta henkisestä rasituksesta jotka ovat osaltaan kirvoittaneet keskustelua mediassa ja ihmisten keskuudessa.

Tuottavuudesta kirjoitettiin kohtalaisesti ja nämä artikkelit oli osattu myös otsikoida siten, että lukijan mielenkiinto herää niitä kohtaan. Tästä huolimatta, olisi toivottavaa, että mediassa nostettaisiin esille enemmän yrityksille koituvia hyötyjä työn imusta, jotta yrityksissä herättäisiin eikä työn imua ja työhyvinvointia nähtäisi vain yhtenä kulueränä muiden joukossa. Positiivinen medianäkyvyys voisi olla yksi tie tätä kohti. Se avaisi johdon mielenkiintoa asiaa kohtaan, sekä loisi keskustelua yrityksen sisällä. Positiivinen näkyvyys myös madaltaisi ennakkoluuloja uutta lähestymistapaa kohtaan.

Olisi silti toivottavaa, että positiivisia työelämää koskevia uutisia olisi mediassa enemmän ylipäättään. Toki edelliset mediaa koskevat tutkimukset valottavat miksi mediassa käsitellään enemmän negatiivisia kuin positiivisia uutisia. Rentola (2010; 21, 44) toteaa meidän kuluttavan mediaa, koska etsimme huvia ja hyötyä. Meidän mielenkiitoamme ohjailee toivo paremmasta, jonka koemme mahdollisuutena ja samanaikaisesti pelko joka tuntuu uhkana. Tästä syystä on helppoa nostaa esiin vastakkain asetteluja kuten tässä tapauksessa työn imu vastaan työuupumus. Uhka koetaan tärkeämmäksi kuin mahdollisuus. Aihe ei ole myöskään puhutteleva, ellei sille löydy vastakkain asettelua, vasta tämä tekee jutusta kiinnostavan. Myös valistuksen perille menon kannalta on oleellista, että myös negatiivisista asioista uutisoidaan. Rentola (2010; 25-26) nostaa esille kuinka media on jo vuosia valistanut ihmisiä hyvän elämisen tavoista, mutta vaikka näitä artikkeleita luetaan ahkerasti niitä ei noudateta. Suuret ikäluokat kutsuvat tämän kaltaisia ohjeita terveysterroriksi ja vastustavat niitä. Kertomalla vain hyviä asioita ei kyetä edistämään hyviä asioita, ihmiselle tulee antaa vaihtoehtoja, jotta he kokevat itse keksineensä ratkaisun ja tarttuvan siihen. (Rentola, 2010; 25-26). Tätä taustaa vastaan aineiston artikkeleista löytyi kiitettävästi molempia puolia ja myös negatiivisia aiheita, kuten työuupumusta käsittelevissä artikkeleissa, työn imu nostettiin esiin positiivisena mahdollisuutena.

Tutkimuksessa oli mukana vain kirjoitetussa muodossa olleita uutisia. Se jätti tutkimuksen ulkopuolelle merkittävät mediat, radion ja television. Television uutislähetykset ovat Suomessa suurin uutisten lähde. (Reunanen, 2018; 9)

Lisäksi mukana ei ollut aikakauslehtiä, jotka ovat merkittävä tiedonlähde nekin. Sosiaalinen media on sekin nykyisin merkittävä uutisten lähde monelle, mutta koen sen edelleen välittävän median uutisia eikä luovan niitä. Tulevaisuudessa tutkittavaksi voisi ottaa nämä muut mediat ja varsinkin tutkia millaista keskustelua työn imusta on käyty sosiaalisessa mediassa ja mikä rooli medialla on tässä keskustelussa.

Ihmisten työn imun tuntemusta mittaava ennakkokysely oli otannaltaan ja demografialtaan varsin kapea. Tulevaisuudessa voisi suorittaa huomattavasti kattavamman tutkimuksen suomalaisten tietotaidosta ja asenteesta työn imua kohtaan.

Vaikka tutkimuksen perusteella koko tutkimuksessa mukana olleelle media kentälle ei voi antaa puhtaita papereita asiantuntevuudesta eikä luotettavuudestakaan on tilanne huomattavasti parempi kuin ennakkoon oletin. Positiivista uutisointia oli enemmän aiheen tiimoilta kuin negatiivista, mutta silti soisin sitä olevan vielä enemmän. Vaikka mediatutkimus onkin nostanut esille vastakkainasettelun houkuttavuuden, toivoisin että työuupumus olisi se sivurooliin jäävä vastakappale ja työn imu olisi se ensisijainen uutisoinnin kohde ja aihe. Uutisointi pyöri pääsääntöisesti yksilön kokeman työn imun ympärillä ja ymmärrän tämän vallan hyvin, keskittyöhän suurin osa tutkimuksistakin yksilön kokemaan työn imuun ja siitä koituviin hyötyihin. Toivoisin kuitenkin media painottavan yrityksille ja ennen kaikkea yhteiskunnalle koituvia hyötyjä työn imusta. Onhan tästä tutkimuksia olemassa työhyvinvoinnin tutkimuksen kautta. Näin ollen yritysjohtajat ja valtiotason päättäjät kiinnostuisivat asiasta ja voisivat nostaa työn imun julkiseen keskusteluun tulevaisuuden kannalta tärkeänä hyvinvoinnin lähteenä.

Tutkimuksen kontribuutio tieteelle voidaan nähdä olevan päänavaus työn imun tutkimukselle mediassa. Tämä oli vain pintaraapaisu koko media kentästä, joten työsarkaa riittää ja tulevaisuudessa tarve vain korostuu, sillä on tärkeää, että mm. yritysjohto ja esimiehet ymmärtävät mitä media puhuu työn imusta ja mikä vaikutus käydyllä keskustelulla voi olla alaisten ymmärrykseen työn imusta ja sen mahdollisuuksista. Uskon vahvasti, että työn imu kiinnostaa kaikki työssä käyviä, mikäli he sisäistävät sen tuomat edut.

## LÄHDELUETTELO

Bakker, A. Leiter, M. (2010) *Work engagement A Handbook of Essential Theory of Research*. New York, Psychology Press. ISBN: 978-1-84169-736-9

Berger, Peter L. & Luckmann, Thomas 1994. *Todellisuuden sosiaalinen rakentuminen*. Helsinki: Gaudeamus.

Deacon, L (2013). *The brilliant Psychology How to understand yourself and other people*, Edinbuh Gate, Pearson Education Limited

Fairclough N. (2002) *Miten media puhuu gummeruksen kirjapaino oy*, jyvaskylä, isbn 951-768-017-1, 2. Painos

Forss, .; Karisalmi, S. Tuuli, p. (2001) *Työssä jaksaminen ja eläke ajatukset*, Eläketurvakeskuksen raportteja 2001:26

Gergen, Kenneth J. 2009. *An Invitation to Social Construction*. 2<sup>nd</sup> edition Sage Publications: London. ISBN-13: 978-1412923019

Gryna. F, (2004), *Work overload! Redesigning Jobs to Minimize Stress and Burnout* American Society for Quality. Milwaukee, Quality Press. ISBN:0-87389-624-6

Hakanen, J. (2011), *Työn imu*. Tampere, Tammer Print oy.

Hakanen, J. (2002). *Työn imu ja työuupumus - laajennetun hyvinvointimallin kehittäminen ja testaaminen*. *Psykologia*, 4, 291–301

Hakanen, J. (2009). *ja Työn imua, tuottavuutta kukoistavia työpaikkoja – Kohti laadukasta elämää*. Helsinki

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

Harter J.K., Schmidt F.L., Killham E.A., Agrawal S. (2009), Q12 meta-analysis: The relationship between engagement at work and organizational outcomes. Omaha, NE

Hautala, T. M. (2005). Personality and transformational leadership : perspectives of subordinates and leaders. Vaasa: Vaasan yliopisto.

Helkama, K. Myllyniemi, R. Liebkind, K. Ruusuvuori, J. Lönnquist, J. Hankonen, N. Mähönen, T. Jasinkaja-Lahti, I. Lipponen, J. (2015) Johdatus sosiaalipsykologiaan. Helsinki, Edita publishing oy, ISBN 978-951-37-6625-2

Kalimo, R., Mutanen, P., Pahkin, K. ja Toppinen - Tanner, S. (2001). Työssä jaksamisen voimavarat: työolot ja yksilölliset tekijät jaksamisen ennustajina. Työ ja Ihminen 15/2001, 73–82

Kets de Vries, M. (2007) Johtaja terapeutin sohvalla – Lisää tunneälyä organisaatioon. Helsinki, Edita Oy.

Keltikangas-Järvinen, L. (2004). Temperamentti: ihmisen yksilöllisyys. Helsinki: WSOY

Kinnunen, U. Feld, T. Mauno, S. (2005), Työ leipälajina. Juva, WS Bookwell Oy.

Klemelä, R. Hakanen, J. Lahti, P. Waris, K. (2006) Henkinen hyvinvointi työpaikalla  
Yhteinen etu. Lieto, Painoprisma Oy,

Kotilainen S. (2009) Suhteissa mediaan. Gummeruksen kirjapaino Oy Jyväskylä  
ISBN 978-951-39-3560-3 ISSN 1457-6899

Kummerow J, M., Barger N, J., Kirby L, K. (1997). Work Types. 1. Painos. Warner Books, Inc. NY, USA.

Kuutti H. (2001). Tutkittu juttu, johdatus tutkivaan journalismiin. Gummerus kirjapaino saarijärvi, ISBN951-796-261-4

Landstätter F, Garrosa, E. (2008), Prediction of Burnout An Artificial Neural Network Approach. Hamburg, Diplomica Verlag GmbH ISBN: 978-3-8366-1141-1

Lehtisaari K. (2014) Sanomalehti uudessa mediamaisemassa Erweko Oy, ISBN 978-952-7073-07-0

Lerssi-Uskelin, J. Vanhala, A. Vähätiitto, H. (2011) Kohti innostunutta työyhteisöä. Helsinki Recommended Finalnd OY, , ISBN 978-952-261-100-0

Liao, F. Yang, L. Wang, M. Drown, D. Shi, J. (2013), Team–Member Exchange and Work Engagement: Does Personality Make a Difference? J Bus Psychol (2013) 28:63–77

Malmberg Tarmo ,Media & viestintä 39(2016):2, 153---156

Martela, F. Jarenko, K. (2014) Sisäinen motivaatio Tulevaisuuden työssä tuottavuus ja innostus kohtaavat, Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisu 3/2014 Helsinki 2014 ISBN 978-951-53-3544-9

Mauno, S., Pyykkö, M. ja Hakanen, J. (2005). Koetaanko organisaatiossamme työn imua: Työn imun yleisyys ja selittävät tekijät kolmessa erilaisessa organisaatiossa. Psykologia 40/2005, 16–30.

Metsäpelto, R-L ja Rantanen, J (2009) Persoonallisuuden piirteet ihmisten samanlaisuuden ja erilaisuuden kuvaajina. Teoksessa Metsäpelto ja Feld (toim.)Meitä on moneksi. Juva: PS-kustannus.

Nikunen, K. (2003). Yksityisyyden murros, julkisuuden haaste. Feministisen kritiikin näkökulmia julkisuuden tutkimukseen. Tiedotustutkimus 26:2, 79–89

Nordenstreng, K. (2014). Median ja viestinnän tutkimus täyttää 50 vuotta!. Media & Viestintä, 37(4). <https://journal.fi/mediaviestinta/article/view/62837>



Nyberg, K. Väänänen, J-M. (2007) Epävakaata persoonallisuus ja muut persoonallisuushäiriöt. Opas omaisille. Omaisat mielenterveystyön tukena Tampere ry. Tampere. Lundbeck.

Ojanen M, Anttila. R, Lähdesmäki. M, Oksala. E, Paavilainen. P, (2004), Persoona Persoonallisuuspsykologia, Helsinki, Edita Prima Oy

Parjanne, M. (2004) Väestön ikärakenteen muutoksen vaikutukset ja niihin varautuminen eri hallinnonaloilla, Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä ISBN 952-00-1577-9

Pervin, L. A. (2003) Science of Personality. New York: Oxford University Press.

Perttula J. (2009) Persoonallisuus ihmiseksi tulemisena. Teoksessa Metsäpelto ja Feld (toim.) Meitä on moneksi. Juva: PS-kustannus.

Rentola, M. (2010) Vaikuta Mediassa. Keuruu, Otava kirjapaino ISBN 978-951-9140-47-6

Reunanen, E. (2018) Uutismedia verkossa 2018. Reuters Institute Digital News Report. Suomen maaraportti ISBN 978-952-03-0796-7

Routamaa, V ja Hautala T.M. (2009) Katse naamion taa. Vaasa: Leaded -kustannus.

Salter D.W., Forney D.S., Evans N.J. (2005). Two Approaches to Examining the Stability of Myers-Briggs Type indicator Scores. Measurement and Evaluation in Counseling and Development. 1/ 2005. Volume 37

Sanomalehtien liitto, 2019,  
<https://www.sanomalehdet.fi/ajankohtaista/sosiaalisen-median-laatumielikuva-on-heikentynyt/>

Simons R., Goddard R, Patton W. (2002). Hand-Scoring Error Rates in Psychological Testing Assessment, September 2002; vol. 9, 3: pp. 292-300.

Swider, B. W. Zimmerman, R. D. (2010). Born to burnout: A meta-analytic path model to personality, job burnout and work outcomes, *Journal of Vocational Behavior* 76 (2010) 487-506

Tikanmäki, H. Appelquist, J. Reipas, K. Sankala, M. Sihvonen, H. (2016) *Lakisääteiset eläkkeet – pitkän aikavälin laskelmat 2016*, Juvenes Print – Suomen Yliopistopaino Oy  
Helsinki, ISBN 978-951-691-252-6

Tilastokeskus [online] (2014). Lähes joka viides suomalainen 65 vuotta täyttänyt. 26.9.2014 [siteerattu 24.1.2017]. Saatavana World Wide Webistä: [https://tilastokeskus.fi/til/vaerak/2013/01/vaerak\\_2013\\_01\\_2014-09-26\\_tie\\_001\\_fi.html](https://tilastokeskus.fi/til/vaerak/2013/01/vaerak_2013_01_2014-09-26_tie_001_fi.html)

Vehkoo J. (2012) *Journalismi kritiikin vuosikirja 2012*. Tammerprint oy, Tampere ISSN.1798-3827

Vierikko E. (2009) *Geneettisten ja ympäristötekijöiden vaikutus persoonallisuuteen*. Teoksessa Metsäpelto ja Feld (toim.) *Meitä on moneksi*. Juva: PS-kustannus.

Virolainen, H. (2012). *Kokonaisvaltainen työhyvinvointi*. Helsinki BoD – Books on Demand. ISBN 978-952-286-491-8

Wallin, O. (2010). Hyvinvointi työntekijöiden tulkinnat kuormittavasta sitoutumisesta. *Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti* 47/2010 266–278

Woods, A. Sofat, J. (2013) Personality and engagement at work: the mediating role of psychological meaningfulness, *Journal of Applied Social Psychology* 2013, 43, pp. 2203–2210

YLE, 2019. [http://vintti.yle.fi/yle.fi/mediakompassi/mediakompassi/7-luokkalaiset/mediataju/median\\_viestiopas/media.htm](http://vintti.yle.fi/yle.fi/mediakompassi/mediakompassi/7-luokkalaiset/mediataju/median_viestiopas/media.htm)

## Liite 1 - Työ imu kyselyn vastaukset.

- Moikka! Olipas vaikea mietittävä🤔 Ekana tuli mieleen että työ imaisee mukaansa joko hyvällä tavalla, että on aina innoissaan töissä ja menee sinne mielellään ja vaikka miettii vapaa-ajalla töitä niistä tulee hyvä mieli. Tai sitten imaisee ns huonolla tavalla etkä pysty ikinä miettimään muuta kuin työtä ja se häiritsee sun elämää🙄 Hyvästä imusta tuli vielä se mieleen että aika kuluu nopeasti ja nautit työpäivästä ja yhtäkkiä huomaat että työpäivä onkin jo ohi😊 –Mimmi 32
- No mä ymmärrän sen niin, että mitä enemmän työssä on imua, sitä vähemmän tarvii katella kelloa. Eli miten kiinnostavaa/innostavaa se työ on tekijälleen. –Jyri 33
- Moro. Kiinnostava työ, työ mikä houkuttelee tekemään. –Juha 28
- Paljolti on kyse mielikuvista jotka syntyvät tai joita synnytetään tiettyihin töihin liittyen. Se mikä varsinaisesti tuottaa positiivisen mielikuvan työstä voi olla esim. vastuuteen, vapauteen, palkkaukseen ym. liittyvää mikä on täysin yksilöllistä ja on luonnollista että kiinnostuksen kohteet / työn imu suuntaan tai toiseen voivat muuttua elämän edetessä. Toivottavasti tästä oli jotakin hyötyä. Heräsin tunti sitten yövuoron jäljiltä et jonkin verran on toi kupoli vielä jumissa. 😊 –Nita 31
- Moro! Tottahan toki. Työn imu, on mulle vähän sama kun flow -tila. Uppoutuu työhönsä niin, ettei huomaa ajankulkua ja asioita vaan tapahtuu. Työ imaisee tekijänsä tekemään. –Janne 34
- Hmm. Ekana käy mielessä kaks vaihtoehtoa: työn imu siinä mielessä, että kokee työnsä niin mielekkääksi/arvokkaaksi/merkitykselliseksi että työ on ainoa mitä elämässä on ja ihminen alkaa elämään elämänsä työnsä kautta. Tai sitten se toinen vaihtoehto että työ imee itseensä negatiivisesti, eli töitä on liikaa joka johtaa ennen pitkää työuupumukseen tai burn-outiin – Markus 35
- No mulle tulee mieleen, että se on sellainen vähän kuin flow -tila, jossa työnteko on mielekästä ja tehokasta, eikä työtunteja tule juuri laskettua. –Noora 34
- Missäs yhteydessä? Hassu kysymys. Mieltäisin tarkoittavan ilman selvitystä sitä, että miten työ vie mukanaan hektisyyden tai mielenkiinnon takia tai miten mielenkiintoinen/ vetokykyinen joku ala on😊 –Taru 30
- Näin äkkiseltään sanoisin, et työn imu on sellaista työn myönteistä vetovoimaa, kun työntekijä uppoutuu ja motivoituu työntekoon ja sen erilaisiin haasteisiin. 😊 –Suvi 32
- Mä näkisin sen jotenkin samana kuin ns. Flow-tilan, mutta kokonaisvaltaisempana/pitkäkestoisempana kohdistuen omaan työhön. –Sami 34
- Työ imaisee mennessään positiivisessa mielessä. Ei huomaa kellon kulkua eikä vituta mennä aamulla töihin 🙄 –Matti 33

- Se on sitä että työ menee vähän niinkuin sen tarkemmin ajattelematta että oot tekemässä just töitä. Aika menee siivellä ja tuntuu että tekee töitä. Työ vie tavallaan mukanaan sitä tehdessä. Sanoisin että neutraali termi, joka ei tarkoita sitä, että välttämättä siinä työn imussa nauttii siitä mitä tekee. ☹️ –Aleksi 32
- Mulle työn imu on ikään kuin sellanen tila johon ihminen menee kun työtehtävät vie mennessään. Ei välttämättä negatiivisessakaan mielessä, neutraali termi. –Saila 33
- Työstä innostunut/kiinnostunut! – Aki 33
- Työn tohina vie mukanaan eli keskittyminen kohdentuu vain työntekoon. Eipä kukaan tälläistäkään ole ennen kysynyt. 😊 – Pia 29
- Painaa duunia ilman sen kummempaa ajattelua "rutiinilla" tää on oikee vastaus – Tero 31
- Huh😊 täysin tuntematon termi, mut olisko jotain työn mielekkyyttä ja sitä kuinka "huomaamatta" tekee enemmän töitä ja oppii uutta. – Ville 33
- Työn kiinnostavuus – Verner 33
- Ymmärrän työn imun tarkoittavan työntekijän mielenkiintoa ja positiivista suhtautumista työtä / työtehtäviään kohtaan. – Nino 31
- Ihminen löytää mieleisen työn → Halu kehittyä ja nousta uralla kasvaa. Tavoittelee jatkuvasti uusia haasteita. – Joni 33
- Mää ymmärtäisin sen siten, että kuvastaa työn mielekkyyttä, eli kuinka viihtyy työssään ja kuinka hyvin työ "imaisee" ihmisen mukaansa. – Viivi 31
- Työn imu: termi sille miten työ imee tekijästään mehut pihalle ellei osaa himmata. Burnoutiin johtava tila." – Atte 35
- Työn imun ymmärrän seuraavasti.. työntekijä tai työnkuva vetää tekijää puoleensa. Työn todennäköisesti pitää tarjota jotain (haasteita, onnistumisen tunteita tms.) työntekijälle, että sillä on hyvä imu. Nään sen positiivisena asiana että työ imee tekijää puoleensa ja kannustaa tekijää hoitamaan työ mahdollisimman hyvin. – Sami 30
- Vastaus: miten houkutteleva työ on eli kuinka suosittu ala on – Jussi-Pekka 33
- Jaahas. Mulle se varmaan tarkoittaa joko työn tekoon houkuttelevuutta. Tai mielekästä työtä tehdessä sellasta fiilistä että ajantaju unohtuu ns. Aika juoksee.😊 – Jenni 30
- Jaa a onkohan tää ny sit hyvä vai huono homma. Äkkiseltään tulee mieleen että työ imee mukaansa ettei huomaakaan ajan kulua ja sitten saattaa palaa loppuun jos ei tajua himmata tahti. – Risto 31

- Lyhyesti sanoisin sen tarkottavan kiinnostusta työtä kohtaan tai jotain asiaa kohtaan työssä. Jos esim tekee työkseen jotain mikä oikein kiinnostaa tai johon on paloa. – Kimi 30
- No huh huh mitä saa taas kyselet. => Hyvää fiilistä työtä kohtaan. Positiivinen fiilis. – Lilli 29
- Luulisin sen liittyvät johonkin kiinnostavaan työn osa-alueeseen. Kuten projekteihin tai muuhun vastaavaan asiaan joka ikään kuin vie mennessään. – Ismo 32
- positiivista fiilistä työn tekoa kohtaan. ei ole riippuvainen työpaikasta tai duunista. asennetta itse työn tekoa kohtaan. – Vilhartti 31

## Liite 2 – Artikkelilista

- Kyyninen ei jaksakaan 1.3.2004 HS
- Imu edistää työkykyä 26.1.2005 IS
- Kasvisravinto on oikotie energiseen oloon Turun Sanomat 21.4.2005
- Vappu Taipale: Työn imu rikkoo vanhat rakenteet 18.1.2005 HS
- Epävarma työ väsyttää, avoin tulevaisuus painostaa 31.3.2008 hs
- Johtajien kiire lisääntynyt 23.6.2008 3:00 HS
- Nuoret esimiehet tavoittelevat työssä viihtymistä ja jaksamista 7.5.2007 3:00 HS
- Valmentajalla on monta työroolia 15.11.2008 2:00 HS
- Joka viides lukiolaistytö uupunut 05.05.2009 MTV
- Kainuulaisten työhyvinvointia pyritään parantamaan YLE 22.9.2009
- Työoloja voi parantaa monella tavalla 20.5.2009 3:00 HS
- Työn imu tuo hyvinvointia 20.5.2009 3:00 HS
- Työpaikan ilmapiirillä on suuri vaikutus työuran pituuteen 20.4.2009 3:00 HS
- "En ymmärtänyt diabeteksen vakavuutta" IL 30.10.2010
- Sairaanhoitajat turhautuivat hanttihommiin HS 12.5.2010
- Työn imu rahaa tärkeämpää naisryttäjille Kauppalehti 5.2.2010
- Katso paljonko pomo tekee oikeasti töitä 20.6.2011 6:02 IS
- Pelottelu kielletty 20.11.2011 2:00 HS
- Opiskeluaikojen sosiaalisuus tietää hyvää työelämässä MTV 28.02.2011
- Työterveyshuollolla on tärkeä rooli työurien pidentämisessä Satakunnan Kansa 28.7.2011
- Eläkeikä ei nouse pelottelemalla 14.2.2012 HS
- Burnoutin kimppuun HS 23.9.2012
- Tasa-arvo hyödyttää kaikkia Satakunnan Kansa 9.3.2012
- Työelämän tutkijan palkinto Jari Hakaselle 10.11.2012 Aamulehti
- Työn imu voi selättää stressin Yle 20.12.2012
- Työn imua kokevat ovat onnellisimpia Aamulehti 15.11.2012
- Intohimo työhön – sata kertaa parempi tulos 12.03.2013 MTV
- Luuletko sinäkin, ettei sinulla ole työaika? 3.2.2013 HS
- Yksinyrittäjä - pidä huolta hyvinvoinnistasasi YLE 22.11.2013
- Oletko innostunut vai leipiintynyt? Ero töissä on valtava Taloussanomat 12.3.2013
- Takaisin työn imuun - 7 vinkkiä työnhkeyteen 13.8.2013 Kauppalehti
- Tavoitteena neljän tunnin hurmos Iltalehti 21.8.2013
- Työ Terveys Turvallisuus -lehti: Innosta – työntekijän panos voi satakertaistaa 12.03.2013 - 16:15 Yrittäjä sanomat
- Tutkija: Innostus voi satakertaistaa työpanoksen – leipiintynyt jää kauas taa 12.3.2013 HS
- Tökkiikö työnteko kesällä? Näin saat työpäivästä mukavamman Iltasanomat 17.6.2013
- Työn imu yhteydessä työn tuottavuuteen Suomen hammaslääkäriliitto 18.09.2014
- Hyvä työkyky on paras sijoituksesi 31.1.2014 Kauppalehti
- Koulutetun työhulluus laantuu ajan mittaan 23.10.2014 IS
- Koukussa kontrolliin – "Työnarkomania voi johtaa kuolemaan" YLE 30.6.2014
- Nauru pidentää työuraa: huumori on työelämän suola ja sokeri YLE 1.9.2014
- Näin lisäävät työn imua Kauppalehti 1.2.2014
- Ohjelmistoyrityksen työntekijät saavat tehdä yhtenä päivänä vuodessa mitä haluavat HS 30.3.2014
- Pitkään puurtaneilta toimihenkilönaisilta on katoamassa työn imu YLE 24.9.2014
- "Se tunne, kun huomaa, ettei itsekään usko sanomaansa" 29.9.2014 Työelämä

- Suomalaistutkija: Innostus tuottaa tuloksia 28.9.2014 HS
- Tutkimus: Postinjakajat kärsivät liikunnan puutteesta 3.6.2014 HS
- Työn imu valmennuksen moottorina Satakunnan Kansa 25.1.2014
- Työn imua - "älä antaudu elämän harmaudelle" Kauppalehti 25.12.2014
- Myötätunto edistää työn imua ja luovuutta – Sitä täytyy harjoitella työyhteisöissä 18.11.2017  
Talouselämä
- Väsyysoireista kärsii 30 prosenttia valmentajista Aamulehti 25.1.2014
- Viestintäkouluttaja nimesi johtajan kolme kovaa k:ta 14.5.2014 Kauppalehti
- Eikö työnteko maistu? Tylsästäkin työstä voi oppia tykkäämään YLE 31.8.2015
- Väsytys??? työelämän iso turvallisuusriski 20.4.2015 Kauppalehti
- Opi mestarilomailijaksi Iltalehti 6.6.2015
- Koetko työn imua vai oletko työhölisti? Iltalehti 16.11.2015
- Nykyaikaisella työpaikalla henkilöstö ei ole enää objekti Aamulehti 19.7.2015
- Turhiin töihin voi kulua viidennes työajasta 16.6.2015 HS
- Työhölisti eli työpöppö uuvuttaa itsensä työllä Helsingin sanomat 4.2.2015
- Työn imua tunteva on tuottelias, muttei työhölisti Turun Sanomat 6.1.2015
- Työterveyden asiantuntija: Sairaskin voi olla työkykyinen MTV 30.3.2015
- Tällainen ihminen on tehokkain työssä Iltalehti 21.3.2015
- Vaihtaisitko kahvitaukosi nokosiin? Vartti unessa tekee hyvää sekä keholle että mielelle  
YLE 24.2.2015
- Yrittäminen rasittaa – mutta silti työ maittaa YLE 26.11.2015
- Ahkera työntekijä voi olla läheisilleen tarpeeton – Mitä tehdä, kun työstä ei pääse eroon edes  
kotona? 11.10.2016 HS
- Arjen angsti on osittain asennekysymys - "Enemmän kesää syksyyn" 9.5.2017  
Kauppalehti/Optio
- Helppo resepti työnnon säilyttämiseen? Aamulehti 28.6.2016
- Hyvän työn ei tarvitse olla liian kivaa tai helppoa, arvioi asiantuntija – näin pääset kiinni  
työn imuun 15.12.2016 HS
- Katosiko työstäsi imu? Työterveyspsykologi: Näin saat motivaation takaisin Iltalehti  
17.8.2016
- Koirat pelastivat työuupumuksesta: "Jätin masennuslääkkeet, koska en enää nauranut kuin  
ennen" 08.03.2016 MTV
- Kun töissä tympii, syyllinen voi löytyä peilistä 28.11.2016 YLE
- Lapin yliopistossa kehitettiin työelämämittari: tuhansia euroja viivan alle Kauppalehti  
24.8.2016
- Mitä voi tehdä, jos töissä tympii jatkuvasti? Aamulehti 16.5.2016
- Oletko kyllästynyt työhösi? Näin löydät työn imun HS 20.9.2016
- Onko töissä koko ajan kiire? Näistä 5 seikasta tunnistat hyvän kiireen 21.9.2016 YLE
- Nämä kuormittavat lääkäreitä - joka viides pelkää uupuvansa Iltalehti 13.1.2016
- Tuli vakava varoitus: Vahva työn imu ja optimismi kannattelevat, kunnes... Talouselämä  
29.9.2016
- Tunnistatko hyvän työyhteisön eväät: "Työn imua, innostuneisuutta ja  
vaikutusmahdollisuuksia" Kauppalehti 17.10.2016
- Tutkimus paljasti ristiriidan: lisätyö voikin ehkäistä uupumista – HS kokosi vinkit  
jaksamiseen 23.3.2016 HS
- Työasioiden vattominen vapaa-aikana uuvuttaa helposti MTV 10.09.2016

**Työnhakija, näistä merkeistä tunnistat mukavan työilmapiirin jo haastattelussa** 15.12.2016  
HS

**Työsuhdetta täytyy hoivata** Satakunnan Kansa 18.4.2016

**Annos happea ja tauko kahden pimeän välissä** Aamulehti 29.10.2017

**Helsingiläinen Fatim Diarra suunnittelee arkensa minuutilleen: ”Merkitsen kalenteriin välillä röökitaotkin” – Näistä sovelluksista voi olla apua työtehon parantamisessa**  
20.10.2017 HS

**Työnantajan kannattaisi kannustaa tässä asiassa: Liikunta on yhteydessä työn mielekkyyteen** Iltalehti 1.6.2017 HS

**Lapsikin voi hyvin, kun äidin työt rullaavat – tutkimuksessa seurattiin liki 700 äidin ja kuudesluokkalaisten elämää** 9.5.2017 HS