

Uudenmaan TE-toimiston asiantuntijoiden työn imu ja työhön sitoutuminen

Ylempi Ammattikorkeakoulu, opinnäytetyö
Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen
Sosiaalialan käytäntöjen asiakaslähtöinen kehittäminen

Lokakuu 2024
Milja Hannula
Kira Söderholm Trigo

Sosionomi (YAMK)

Tekijä Milja Hannula & Kira Söderholm Trigo

Työn nimi Uudenmaan TE-toimiston asiantuntijoiden työn imu ja työhön sitoutuminen

Ohjaaja Mervi Lepistö (HAMK) & Teemu Rantanen (LAUREA)

Tiivistelmä

2024

Opinnäytetyön aiheena on Uudenmaan työ- ja elinkeinotoimiston (jatkossa TE-toimiston) henkilöasiakaspalvelua tekevien asiantuntijoiden kokemaa työn imu ja työhön sitoutuminen. Työssä koettu työn imu ja sitoutuminen ovat ajankohtaisia teemoja, sillä TE-toimistossa on käynnissä valtakunnallinen ja historiallinen uudistus. Uudistuksen myötä valtion työ- ja elinkeinopalvelut (jatkossa TE-palvelut) siirretään 01.01.2025 alkaen pysyvästi kunnille tai kuntien muodostamille työllisyysalueille. Uudistuksen onnistuminen vaatii TE-toimiston asiantuntijoiden sitoutumista työhön, jotta lakisääteiset TE-palvelut voidaan turvata asiakkaille uudistuksen aikana ja sen jälkeen. Opinnäytetyön tuottaa tietoa asiantuntijoiden kokemasta työn imusta, työhön sitoutumisen tilasta sekä halusta jatkaa työllisyysneuvonhoidon parissa työskentelyä. Opinnäytetyön tilaajana on toiminut Uudenmaan TE-toimisto.

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys pohjautuu Schaufelin ja Bakkerin (2004) kehittämään työn imun menetelmään, jonka on suomentanut Jari Hakanen (2009). Työn imu menetelmä sisältää UWES (Utrecht Work Engagement Scale) -arviointimenetelmän, jota on käytetty tämän opinnäytetyön aineiston keruussa. Taustateorian on Allenin ja Meyerin (1990) kolmen komponentin organisaatiositoutumisen teoria, joka antaa pohjan työhön sitoutumisen tarkasteluun. Opinnäytetyön kyselyssä on hyödynnetty työhön sitoutumista mittaavaa tutkimuskyselyä, jonka ovat tehneet Meyer, Allen ja Smith (1993). Tämän opinnäytetyön aineisto on kerätty kyselytutkimuksella, johon vastasi 182 asiantuntijaa.

Työn imun tulosten mukaan 63,7 % vastaajista kokee keskimääräistä korkeampaa tai korkeaa työn imua. Tulosten mukaan työn imun kokeminen vaikuttaa positiivisesti haluun jatkaa työskentelyä työllisyysneuvonhoidon parissa. Tulosten mukaan Uudenmaan TE-toimiston asiantuntijat ovat sitoutuneet työhönsä ja kolmen komponentin osa-alueen mukaan vastaajat kokivat eniten affektiivista eli tunneperäistä sitoutumista työhönsä. Taustamuuttajat huomioiden opinnäytetyön tulosten mukaan tilastollisesti merkitsevän arvon ovat saaneet taustamuuttujina ikä sekä työsuhteen kesto. Tämä opinnäytetyö antaa hyvän pohjan tutkia työn imua ja työhön sitoutumiseen vaikuttavia taustatekijöitä lisää. Laadullisen tutkimuksen menetelmin tulevat työllisyysalueen työnantajat voisivat saada lisää ymmärrystä siitä, mitkä tekijät vaikuttavat työn imun kokemukseen ja siten organisaation olisi mahdollista ylläpitää työntekijöiden kokemaa vahvaa työhön sitoutumista.

Avainsanat Työhön sitoutuminen, sitoutuminen, työn imu, kolmen komponentin malli

Sivut 63 sivua ja liitteitä 13 sivua

Master's Degree Programme in Social Services
Author Milja Hannula & Kira Söderholm Trigo
Subject Uusimaa Employment and Economic Development Office Professionals Work
Commitment and Work Engagement
Supervisors Mervi Lepistö (HAMK) & Teemu Rantanen (LAUREA)

Abstract
2024

The master's thesis focuses on the work engagement and work commitment of the customer service professionals working in the Employment and Economic Development Office (hereafter TE Office) in Uusimaa area. The research topic of work engagement and work commitment is current due to the nationwide and historical reorganization of the public employment and business services (hereafter TE Services). On January 1, 2025, the TE Services will be transferred to municipalities or to the employment areas formed by the municipalities. To succeed in this reorganization, the TE services rely heavily on professionals' work commitment to ensure that the legally required services will be provided to the customers during and after the change. The aim of the master's thesis is to provide information on customer service agents' work engagement and willingness to continue work within the employment services after the reorganization. The research was commissioned by the TE services in the Uusimaa area.

The theoretical framework of the thesis is based on Schaufeli and Bakker's (2004) work engagement method, that has been translated to Finnish by Jari Hakanen (2009). The work engagement method includes an UWES, Utrecht Work Engagement Scale, that was used in the questionnaire conducted as part of the thesis. The background theory of this thesis is Allen and Meyer's (1990) A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment theory. The work engagement questionnaire utilized Meyer, Allen and Smith's (1993) original work commitment survey. The data for this thesis were collected by a survey which was answered by 182 professionals.

According to the results 63,7 % of the employment services professionals experience higher than average or high work engagement. The level of work engagement impacts on willingness to continue work within the employment services. In addition, TE Office professionals are committed to their work. Based on the three-component model, most of the respondents are affectively (i.e., emotionally) committed to their work. Background variables such as an age and longevity of employment relationship have an impact on work commitment. This thesis gives a good foundation to research work commitment and underlying factors that affect work commitment more closely. With quantitative methods, the new municipalities and new employment and business service providers could get more knowledge of what affects work engagement and how to ensure and maintain the high level of work engagement.

Keywords Work commitment, commitment, work engagement, A Three-Component model
Pages 63 pages and appendices 13 pages

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Työnvälityksen tausta Suomessa	2
2.1	Uudenmaan TE-toimisto toimintaympäristönä	3
2.2	Työelämän kestävä kehitys	4
3	Sitoutumisen perusta	5
3.1	Työhön sitoutuminen	8
3.2	Työn imu	10
3.2.1	Tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen	12
3.2.2	Positiivinen työn psykologia ja työn voimavarat	13
3.3	Kolmen komponentin malli	13
3.3.1	Affektiivinen sitoutuminen	15
3.3.2	Jatkuvuusperustainen sitoutuminen	16
3.3.3	Normatiivinen sitoutuminen	17
4	Tutkimuksen tavoite, tarkoitus ja tutkimuskysymykset	17
5	Määrällinen tutkimus	19
5.1	Kyselylomake	19
5.2	Tutkimuksen toteutus	22
5.3	Aineiston analyysi	23
6	Tutkimuksen tulokset	26
6.1	Taustatiedot vastaajista	27
6.2	Työn imun tulokset	30
6.3	Työn imu ja halu jatkaa työskentelyä työllisyshoidon parissa	34
6.4	Kolmen komponentin mallin tulokset	38
6.4.1	Affektiivisen sitoutumisen tulokset	41
6.4.2	Jatkuvuusperustaisen sitoutumisen tulokset	44
6.4.3	Normatiivisen sitoutumisen tulokset	47
6.5	Yhteenveto ja johtopäätökset tuloksista	50
7	Pohdinta	52
7.1	Tutkimuksen validiteetti ja reliabiliteetti	54
7.2	Eettisyys	56
7.3	Jatkotutkimusaiheet	57
	Lähteet	59

Kuvat ja taulukot

Kuva 1. Kestävän työn neljä ulottuvuutta (Kasvio & Räikkönen, 2010, s. 7).....	5
Kuva 2. Tarvehierarkia Maslown mukaan.	6
Kuva 3. Ikä (N=182).....	27
Kuva 4. Tutkintotaso (N=182)	28
Kuva 5. Työsuhteen kesto TE-toimistossa (N=182)	29
Kuva 6. Työsuhteen muoto (N=182)	29
Kuva 7. Työn imun jakauma.....	32
Kuva 8. Affektiivisen sitoutumisen jakauma	42
Kuva 9. Jatkuvuusperustaisen sitoutumisen jakauma	45
Kuva 10. Normatiivisen sitoutumisen jakauma	48
Taulukko 1. Viitearvot työn imulle (Hakanen, 2009, s. 34).....	12
Taulukko 2. Työn imun kyselyn vastaukset prosentteina (N=182).....	30
Taulukko 3. Työn imu, tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen tilastolliset tunnusluvut	31
Taulukko 4. Kolmogorov-Smirnov testin tulos, työn imun summan osalta	32
Taulukko 5. Työn imun profiilit (N=182).....	32
Taulukko 6. Taustamuuttajat, työn imun keskiarvo ja työn imun profiili	33
Taulukko 7. Halu jatkaa työskentelyä työllisyysneuvonparissa	34
Taulukko 8. Ristiintaulukointi työn imun profiilit ja halu jatkaa työllisyysneuvonparissa	35
Taulukko 9. Khiin neliö -testi	36
Taulukko 10. Korrelaatio työn imu ja halu jatkaa työllisyysneuvonparissa	36
Taulukko 11. Korkean työn imun vastaajat (n=48) ristiintaulukoituna haluan jatkaa työskentelyä työllisyysneuvonparissa.....	37
Taulukko 12. Kolmen komponentin malli kokonaisuus sekä affektiivisen, jatkuvuusperustaisen ja normatiivisen sitoutumisen tilastolliset tunnusluvut (N=182)..	38
Taulukko 13. Cronbachin alfa, kolme komponenttia kokonaisuus sekä affektiivinen, jatkuvuusperustainen ja normatiivinen sitoutuminen	38
Taulukko 14. Taustamuuttajien vaikutus kolmen komponentin mallin kokonaisuuteen	40
Taulukko 15. Affektiivinen sitoutuminen, tulokset kysymyskohtaisesti (N=182)	41
Taulukko 16. Kolmogorov-Smirnov testin tulos, affektiivinen sitoutuminen.....	42
Taulukko 17. Taustamuuttajien vaikutus affektiiviseen sitoutumiseen	43
Taulukko 18. Jatkuvuusperustainen sitoutuminen, tulokset kysymyskohtaisesti (N=182)	44
Taulukko 19. Kolmogorov-Smirnov testin tulos, jatkuvuusperustainen sitoutuminen ...	45
Taulukko 20. Taustamuuttajien vaikutus jatkuvuusperustaiseen sitoutumiseen	46
Taulukko 21. Normatiivinen sitoutuminen, tulokset kysymyskohtaisesti (N=182)	47
Taulukko 22. Kolmogorov-Smirnov testin tulokset, normatiivinen sitoutuminen.....	48
Taulukko 23. Taustamuuttajien vaikutus normatiiviseen sitoutumiseen.....	49

Liitteet

- Liite 1. Tietosuojailmoitus
- Liite 2. Aineistonhallintasuunnitelma
- Liite 3. Saatekirje sähköpostitse
- Liite 4. Kyselylomake
- Liite 5. Mann-Whitney U-testi työsuhteen muoto
- Liite 6. Taustamuuttujien parivertailu

1 Johdanto

Sitoutunut työntekijä on työnantajalleen arvokas ja sitoutumiseen vaikuttaviin tekijöihin on tärkeää kiinnittää huomiota, kun puhutaan kestävästä työelämästä. Nykypäivän työelämän epävarmuus vaikuttaa työntekijöiden työssä jaksamiseen ja työhön sitoutumiseen. Muuttuva työelämä ja organisaatioiden jatkuvat uudistuksen tarpeet vaativat työntekijöiltä työhön sitoutumista, halua ammatilliseen kasvuun sekä osaamisen kehittämiseen. Työelämän epävarmuus voi kuitenkin olla uhkana sitoutumiselle. (Wallin, 2012, s. 12) Työn epävarmuus ja jatkuvat muutokset voivat vaikuttaa työntekijän ammatti-identiteetin kehittymiseen, jolla on vaikutusta työhön kiinnittytymiseen ja työpaikanvaihtoaikaisiin (Nisula & Vuokila-Oikkonen, 2010, s. 202). Tämän opinnäytetyön aiheena työn imu sekä työhön sitoutuminen ovat merkittäviä, sillä TE-toimistossa on käynnissä valtakunnallinen uudistus, jonka keskiössä on työntekijöiden sitoutuminen sekä työssä jatkaminen.

Valtion henkilöstökertomuksessa (2023, ss.19–20) on tutkittu Valtion työntekijöiden vaihtuvuutta ja tutkimuksen mukaan siirtymää on eniten naisvaltaisilla virastoaloilla, kuten sosiaali-, työnvälitys- ja terveystaloudella. Vuoden 2022 tilaston mukaan sosiaali-, työnvälitys- ja terveystaloudella 20 % henkilöstöstä siirtyi toiselle työnantajalle tai työmarkkinoiden ulkopuolelle. Vuonna 2021 on käynnistynyt Sosiaali- ja terveysministeriön Hyvän työn -ohjelma, jonka avulla on tarkoitus lisätä sosiaali- ja terveysalan veto- ja pitovoimaa (STM, 2024). TE-toimiston asiantuntijoiden hyvinvointia tutkitaan vuosittain valtion henkilöstötutkimus (VMBaro) työtyytyväisyystutkimuksen avulla.

Työtyytyväisyystutkimus tutkii työtyytyväisyyttä, esimiestyötä, johtamista sekä palkkausjärjestelmän toimivuutta. (Palkeet, n.d) Työssä koettua työn imua tai työhön sitoutumista ei ole tutkittu TE-toimistossa erikseen, jonka vuoksi TE24 -uudistuksen aikana on erityisen tärkeä tarkastella asiantuntijoiden kokemaa työn imua.

Opinnäytetyön aiheena työntekijöiden kokema sitoutuminen työhön on kiinnostava niin yhteiskunnallisesti, kuin TE-toimiston ja tulevien työllisyysalueiden sekä kuntatyönantajan näkökulmasta. TE-palvelut 2024-uudistuksen (jatkossa TE24-uudistus) näkökulmasta on tärkeää sitouttaa henkilöstö uudistukseen siten, että TE-toimiston on mahdollista siirtää tarvittava määrä osaavaa henkilöstöä kuntatyönantajille. Henkilöstön muutoshalukkuus ja sitoutuminen uudistukseen vaikuttaa uudistuksen onnistumiseen, sillä sitoutumisen puute tai vähäinen sitoutuminen on suurin syy uudistuksen epäonnistumiselle (Herscovitch & Meyer, 2002, s. 474).

Tämän opinnäytetyön avulla kerätään tietoa Uudenmaan henkilöasiakaspalvelutyötä tekevien asiantuntijoiden tämänhetkisestä työn imusta, halusta jatkaa työskentelyä työllisyysenhoidon toimialalla, työhön sitoutumisesta sekä sitoutumiseen vaikuttavista taustatekijöistä. Tässä työssä sitoutumista tarkastellaan työhön sitoutumisen näkökulmasta. Opinnäytetyön taustateorianä on käytetty organisaatiositoutumisen teoriaa, jonka ovat kehittäneet Allen ja Meyer (1990). Tässä työssä teoriasta käytetään nimeä kolmen komponentin malli. Tämän lisäksi teoreettisena viitekehyksenä käytetään Schaufelin ja Bakkerin (2004) työn imun teoriaa, joka painottaa työhön sitoutumisen positiivisia tunteita.

2 Työnvälityksen tausta Suomessa

Suomessa vastuu työnvälityksestä ja työllisyysenhoidosta on kokenut historiassa laajasti muutoksia niin rakenteellisesti kuin lakien, säännösten ja ohjeistusten osalta. 1800- ja 1900-lukujen vaihteissa Suomessa työnvälityksestä vastasivat yksityiset työnvälitystoimistot sekä järjestöt. Yksityiset työnvälitystoimistot lakkautettiin ja kunnallinen työnvälitys käynnistyi 1900-luvun alussa, jolloin suurimmat kaupungit Suomessa perustivat omat työnvälitystoimistonsa. Suomessa kunnat vastasivat työnvälityksestä aina 1960-luvulle asti, jonka jälkeen vuonna 1961 Suomen valtio sai työnvälityksen hoidettavaksi. (ELY-keskus, 2021) Työnvälityksen toiminnan järjestämiseen ja toteuttamiseen liittyvät vastuut ovat lähes jokaisen hallituskauden aikana esillä ja siten muutokset työnvälityksen toimialalla ovat jatkuvia. Suurimpina lähivuosien historiallisina muutoksina oli Sipilän hallituksen aikaan esillä ollut maakunta- ja sote-uudistus, joka piti sisällään suunnitelman TE-toimistojen lakkauttamisesta ja järjestämistäsiirtämisestä maakunnille. Uudistusta ei kuitenkaan tapahtunut, sillä Sipilän hallitus pyysi eroa maaliskuussa 2019. (Paavola, 2017; Valtiovarainministeriö, 2019)

Kuntakokeilulain (1269/2020) tultua voimaan 01.03.2021, osa kunnista otti vastattavakseen työllisyysenhoidon palveluita. Laki toi mukanaan muutoksen, jonka myötä kokeilussa mukana olevat kunnat alkoivat järjestämään alueillaan osittain työ- ja elinkeinopalveluita (jatkossa TE-palveluita). Uudenmaan alueen kunnista kuntakokeilussa ovat mukana Espoo, Helsinki, Vantaan ja Keravan työllisyysalue, Porvoo sekä Hangon ja Raaseporin alue (laki työllisyyden edistämisen kuntakokeilusta 1269/2020 § 3). Työllisyysenhoidon toimialalla on rakenteellisten uudistusten lisäksi totuttu myös työn sisällöllisiin muutoksiin, joista uusimpana Marinin hallituksen pohjoismainen työvoimapalvelumalli, joka tuli voimaan keväällä 2022 (TEM, n.d. -a).

Opinnäytetyön kirjoittamisen hetkellä TE-palveluiden järjestämisestä vastaa pääosin edelleen TE-toimisto, vaikka laki työllisyyden edistämisestä kuntakokeilusta (1269/2020) on edelleen voimassa. Käynnissä on kuitenkin historiallinen uudistus, kun lakiesitys TE-palveluiden uudistuksesta on hyväksytty eduskunnassa. Lakiesityksen hyväksymisen myötä TE-toimistolle kuuluva toimivalta TE-palveluiden järjestämisestä ja tuottamisesta siirtyy kokonaan paikalliselle tasolle, kuntiin tai kuntayhtymien työllisyysalueille 01.01.2025 alkaen. (TEM, n.d. -b) Uudistuksen myötä TE-toimiston henkilöstö siirretään liikkeenluovutuksella uusille työllisyysalueille, kuntatyönantajan palvelukseen (TEM, 2022). Siirtymän jälkeen työllisyysalueet tulevat vastaamaan kuntalaistensa työllisyyden ja elinkeinoelämän hoidosta, työmarkkinoiden toimivuudesta sekä kohtaannon edistämisestä. Perustehtäviin kuuluu osaavan työvoiman saatavuuden varmistaminen, työnhakijoiden tukeminen työllistymisessä sekä kansalaisten työllistymiskyvyn kehittymisen tukeminen. (TEM, n.d. -c)

Tässä työssä työllisyydenhoidolla tarkoitetaan kaikkia työllisyyden ja työnvälityksen turvaamiseksi tarjottuja palveluita, joita TE-toimisto tarjoaa yhdessä kuntien, järjestöjen, oppilaitosten sekä yritysten ja muiden työnantajien kanssa. TE-palveluita ovat neuvontapalvelut, työvälityspalvelut, työllisyyskoulutukset sekä yritystoiminnan käynnistämisen ja kehittämisen palvelut. (Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalveluista 912/2012 § 2; Työllisyyslaki 275/87 § 8)

2.1 Uudenmaan TE-toimisto toimintaympäristönä

Tämän opinnäytetyön tilaajana on toiminut Uudenmaan TE-toimisto. Tutki hallintoa (n.d) sivuston mukaan Uudenmaan TE-toimistossa työskenteli kokonaisuudessaan vuonna 2024 1580 asiantuntijaa. Kyseinen henkilöstömäärä sisältää kaikki Uudenmaan TE-toimistossa työskentelevät asiantuntijat. Henkilöstömäärä sisältää henkilöstöasiakaspalvelun lisäksi työttömyysturvayksikön, yrityspalvelut, ammatinvalinta psykologit ja johdon tuen yksikön työntekijät. Tämän opinnäytetyön tutkimuskyselyyn ovat vastanneet TE-toimistossa hallinnollisesti ja työnjohdollisesti työskentelevät henkilöasiakaspalvelua tekevät asiantuntijat, joita opinnäytetyön aineiston keräämisen hetkellä oli kokonaisuudessaan 535.

Henkilöstömäärä on noussut TE-toimistossa lähivuosien aikana ja vuonna 2021 uuden työvoimapaivumallin myötä TE-toimistoihin palkattiin valtakunnallisesti lisää yli 1000 asiantuntijaa (TEM, 2021). Tutki hallintoa (n.d) mukaan vuonna 2019 Uudenmaan TE-toimistossa työskenteli 922 henkilöä, mikä on 658 vähemmän kuin vuonna 2024. Tilaston mukaan suurimmalla osalla (84 %) asiantuntijoista Uudenmaan TE-toimistossa on korkea-

asteen tutkinto. Sukupuolijakaumassa naisia työskentelee TE-toimistoissa jokaisessa ikäluokassa selkeästi miehiä enemmän. Suurin osa työntekijöistä on iältään 30–59-vuotiaita.

Tämän opinnäytetyön vastaajina ovat henkilöasiakaspalvelutyötä tekevät asiantuntijat. Henkilöasiakaspalvelun työntekijät vastaavat työnhakija-asiakkaiden palveluprosessista aina työnhaun käynnistämisestä sen päättymiseen asti. Opinnäytetyössä tarkastellaan uudistuksen keskellä olevien asiantuntijoiden kokemaa työn imua, halua jatkaa työskentelyä työllisyysuudistuksen toimialalla ja työhön sitoutumista kolmen komponentin mallin osa-alueiden mukaan. Opinnäytetyön aineiston keruu ajoittui aikaan, jolloin uudistus oli varmistunut ja työllisyysalueet olivat selvillä. Kyselyyn vastanneet asiantuntijat olivat saaneet tiedon siitä, mille työllisyysalueelle he tulisivat sijoittumaan.

2.2 Työelämän kestävä kehitys

Työelämässä on käynnissä suuria muutoksia eikä muutoksilta voida välttyä tulevaisuudessakaan globaalin kilpailun kasvaessa. Kilpailun kasvun lisäksi haasteita tuo taloustilanne, joka on heikentynyt lähivuosien aikana. Kilpailun kova kasvu sekä heikentynyt taloustilanne ovat luoneet painetta yrityksiin, työyhteisöihin sekä työn resursseihin. Tämän seurauksena useat ihmiset ovat vaarassa menettää tai ovat jo menettäneet työpaikkansa. Tuottavana ja kehittyvänä pysyminen edellyttää tulevaisuudessa yrityksiltä kestävän kehityksen mukaisia ratkaisuja. Ilman kestävän kehityksen mukaisia ratkaisuja ei yrityksen toiminta ole pidemmän aikavälin suunnitelmissa kannattavaa tai kestävä. Työelämän tulee kestävän kehityksen näkökulmasta huomioida jatkossa entistäkin tarkemmin ekologisuuden lisäksi työnteon taloudelliset, sosiaaliset ja inhimilliset vaatimukset. (Kasvio & Rääkkönen, 2010, ss. 4–5).

Taloudellisesti kestäviä työpaikkoja ei ole mahdollista luoda, jos työpaikalla ei huomioida ekologista kestävyttä. Yrityksen suuret säästöt ja laiminlyönnit ympäristön huolehtimisesta tulevat lopulta yrityksen tai yhteiskunnan maksettaviksi. Tilanteessa kun työssäkävien työtä tehostetaan yksilön inhimillisen kestävyuden kustannuksella, ei työntekijä jaksakaan tai pysty tekemään työtään. Tiukentunut tilanne ajaa pahimmassa tapauksessa jo kuormittuneen alan pahempaan työvoima- ja osaajapulaan, jos työntekijöiden työssäjaksamista ei tueta. Pula osaajista vaikuttaa taas suoraan yhteiskunnan huoltosuhteeseen. Yritystoiminnassa sosiaalinen kestävyys liittyy töiden järjestelyyn. Jos työtä ei järjestetä sosiaalisesti kestävästi, voi pahimmassa tapauksessa syntyä työmarkkinallisia ja poliittisia erimielisyyksiä, jolloin työn järjestelystä ei voida pitää kiinni. Organisaation tai työyhteisön muutokset ja ratkaisut tulee tehdä hallitusti ja suunnitellusti, jotta muutokset tukevat moniulotteisesti kestävä kehitystä.

Kestävän kehityksen näkökulmasta tulee huomioida yrityksen tuloksellisuuden lisäksi koko yhteiskunnan toimivuutta nykyiseen ja tulevaisuuden näkymään katsoen. (Kasvio & Räikkönen, 2010, ss. 4–6) Kuvassa 1 on kuvattu kestävän työn neljää ulottuvuutta.

Kuva 1. Kestävän työn neljä ulottuvuutta (Kasvio & Räikkönen, 2010, s. 7)



Kasvion ja Räikkösen (2010, ss. 14–15) mukaan organisaatiossa menestymisen keskiössä on henkilöstön hyvinvointi. Työntekijään panostaminen sekä mielekkäiden ja palkitsevien työtehtävien mahdollistaminen lisäävät työntekijän motivaatiota, mikä vaikuttaa myös yrityksen kasvuun ja kehitykseen.

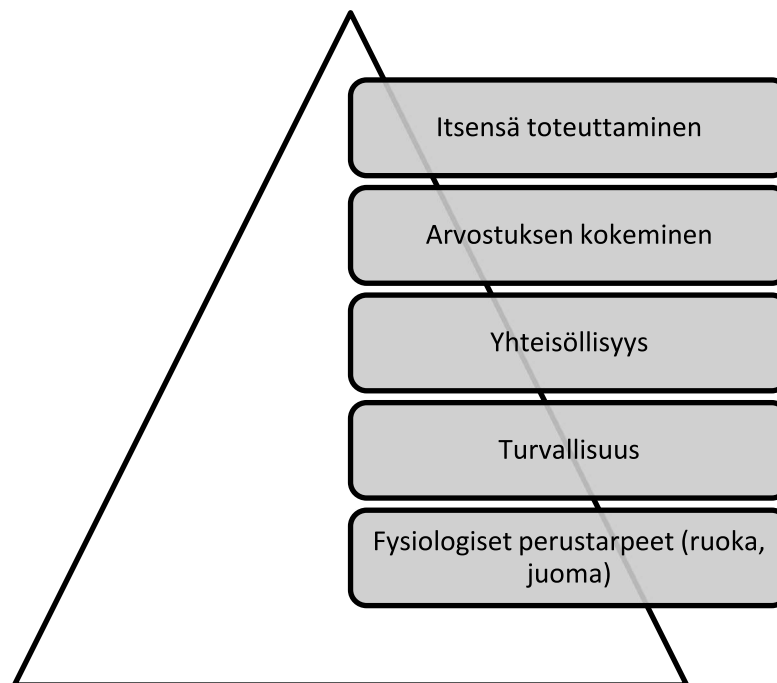
Tämän opinnäytetyön aihe, työn imu ja työhön sitoutuminen liittyvät työpaikan inhimillisiin vaatimuksiin, jossa korostuu työhyvinvointi ja työntekijöiden kokemus työstään. Inhimillisesti kestävä työpaikka tarjoaa mahdollisuuden mielekkääseen työntekoon, oman osaamisen hyödyntämiseen sekä työn ja vapaa-ajan sujuvaan yhdistämiseen. Tämänkaltaiset seikat mahdollistavat työurien pidentymisen, sillä inhimillinen näkökulma huomioi palautumista niin töissä kuin vapaa-ajalla. (Kasvio & Räikkönen, 2010, s. 14)

3 Sitoutumisen perusta

Opinnäytetyön keskeinen käsite on sitoutuminen. Sitoutumisella tarkoitetaan yleisesti osallistumista, intohimoa, innokkuutta, uppoutumista, keskittyneisyyttä ja energisyyttä. Tutkijoiden joukossa yksiselitteistä yhtä käsitystä työhön sitoutumisesta ei ole ja yritysmaailmassa sitoutuminen voidaan määritellä eri tavalla kuin akateemisessa tutkimuksessa. (Schaufeli & Bakker, 2010, ss. 11–12) Yhteistä erilaisille määritelmille on kuitenkin se, että sitoutumista pidetään sosiaalipsykologisenä ilmiönä, jossa tarkastellaan yksilön ja jonkun kohteen välistä suhdetta (Jokivuori, 2004, s. 284).

Yksilöillä on tarpeita, joiden pohjalta hän sitoutuu ja motivoituu toimintaansa. Maslow (1943 ss. 375, 395) on tutkinut yksilön motivoitumista ja kehittänyt teorian, jossa hän kuvaa ihmisen motivaation perustaa. Teorian mukaan yksilön motivaation taustalla on tarpeita, jotka Maslow on teoriassaan laittanut hierarkkiseen järjestykseen ja kuvannut ihmisen tarpeet pyramidin muodossa (kuva 2). Pohjan tarpeille luo alimpana olevat perustarpeet eli yleiset elämisen ehdot kuten hengittäminen, ravinnon saaminen ja nukkuminen. Näiden tarpeiden tyydyttyä, tulee rinnalle lisää tarpeita, kuten turvallisuuden, rakkauden ja yhteenkuulumisen tarve sekä tarve toteuttaa itseään ja kokea arvostusta. Maslowin tarvehierarkian mukaan alimpien tarpeiden täytyminen siirtää tarpeet ylemmälle tasolle, jolloin tarpeet toimivat aktiivisena motivaattorina yksilön toiminnassa. Kuvassa 2 on esitetty tarvehierarkian pyramidia Maslowin mukaan.

Kuva 2. Tarvehierarkia Maslowin mukaan.



Hakasen (2011, s. 31) mukaan voidaan puhua työn mielekkyydestä, kun työ täyttää kolme tarvehierarkian mukaista tarvetta. Tarpeita ovat yhteenkuuluminen, itsenäisyys sekä pärjääminen. Yhteenkuuluminen pitää sisällä luottamusta sekä kokemuksen kuulumisesta työyhteisöön. Itsenäisyyttä vahvistaa kokemus kuulluksi tulemisesta sekä mahdollisuus hyödyntää omia vahvuuksia ja osaamista tai tehdä päätöksiä itsenäisesti omaan työhön liittyen. Pärjääminen pitää sisällä kokemuksen onnistumisesta sekä vahvan uskon omaan toimintaan ja vaikuttamismahdollisuudet toimintaympäristöön.

Motivaatiosta puhuttaessa yleisesti tunnustetaan motivaation kaksi puolta, joita ovat ulkoinen ja sisäinen motivaatio. Motivaation ulkoisia lähteitä voivat olla palkka tai työstä saatava palkkio, halu miellyttää tai tieto siitä, että toimiminen edesauttaa oman päämäärän saavuttamista. Yksin ulkoisesti motivoivat tekijät eivät takaa pitkäkestoista motivoitumista toimintaan. Sisäistä motivaatiota lisää kokemus merkityksellisyydestä, jolloin yksilöllä on aito kiinnostus, sisäinen halu ja tarve toimia tietyn päämäärän saavuttamiseksi tai oman osaamisen kehittämiseksi. Sisäisesti motivoitunut henkilö kokee työtä tehdessään positiivisia kokemuksia. Toimintaa motivoi oma halu ja mielihyvä tulee itse toiminnasta, sillä tekeminen itsessään on yksilölle palkitsevaa. (Hakanen, 2011, s. 30; Leiviskä, 2011 s. 49)

Sitoutumisen käsitteet eroavat eri tutkimuksissa sekä määrittelyissään toisistaan ja sitoutumiseen vaikuttavista tekijöistä on useita näkemyksiä. Allenin ja Meyerin kolmen komponentin malli sitoutumisesta on syntynyt rajaamalla kolmen yleisimmän sitoutumista kuvaavien määritelmät eri osa-alueisiin (Allen & Meyer, 1990, ss. 1–2). Yksilön sitoutumisen mihin tahansa asiaan elämässään perustuu Meyerin ja Allenin (1997, s. 93) teorian mukaan aina johonkin yhteen tai useampaa sitoutuminen osa-alueeseen, joita ovat oma halu kuulua ja olla mukana toiminnassa, kokemus pakosta tai kokemus velvollisuudesta. Sitoutumisen yleinen periaate kohteesta huolimatta on se, että yksilö haluaa olla mukana toiminnassa (Herscovitch & Meyer, 2002, s. 475).

Motivaation kokemiseen on myös yksilöllisiä syitä, joita amerikkalaiset Ryan ja Deci (2000, ss. 70–71) ovat avanneet itsemääräytymisen teoriassaan (engl. Self-determination theory, SDT). Itsemääräytymisen teoriassa Ryan ja Deci määrittelevät motivaation perustaksi kolme tekijää, jotka ovat autonomia, kyvykkyys ja yhteisöllisyys. Autonomialla tarkoitetaan omaehtoisuutta, eli yksilön omaa mahdollisuutta vaikuttaa toimintaansa ja valintoihinsa. Kyvykkyydellä tarkoitetaan tarvetta kokea itsensä osaavaksi ja pystyväksi. Yhteisöllisyys pitää sisällään yhteyden toisiin ihmisiin, sosiaalisen yhteenkuuluvuuden tunteen. Nämä kolme Ryanin ja Decin määrittelemää perustarvetta luovat pohjan motivaatiolle sekä hyvinvoinnille. (Ryan & Deci, 2017, ss. 10–11)

Yksilön sitoutumiseen tai sitoutumisen puutteeseen vaikuttavat Kahnin (1990, ss. 703, 705) mukaan kolme tekijää, joita yksilö sitoutumisen hetkellä tiedostamattaan pohtii. Ennen sitoutumista toimintaan tai tekemiseen yksilö pohtii toiminnan mielekkyyttä, turvallisuutta ja saavutettavuutta. Mielekkyys sisältää kokemuksen arvokkuudesta sekä tarpeellisuudesta. Turvallisuutta lisää tieto, ettei osallistuminen tule vaikuttamaan negatiivisesti minäkuvaan tai jatkouuraan. Saavutettavuus sisältää tunteen oman toimintakyvyn tukevan suoriutumista tehtävässä tai työssä ja suoriutuakseen yksilön on mahdollisuus hyödyntää omia

vahvuuksiaan. Sitoutumiseen liittyy Kahnin (1990, s. 700) mukaan kolme puolta, fyysinen, kognitiivinen ja emotionaalinen puoli. Yksilön henkilökohtaista sitoutumista vahvistaa mahdollisuus osallistua yksin tai muiden kanssa toimintaan, jossa vaaditaan ongelmanratkaisutaitoja sekä taitoa ymmärtää, kuulla ja kohdata työyhteisön muut jäsenet. Kun kaikkia osa-alueita hyödynnetään ja aktivoidaan samaan aikaan, henkilökohtainen sitoutuminen vahvistuu.

3.1 Työhön sitoutuminen

Työelämä on jatkuvan muutoksen keskellä. Jo 1990-luvulla organisaatiositoutumista tutkineet Meyer ja Allen (1997, s. 4) huomioivat työelämän muutoksen, jota on vauhdittanut globaali kilpailu sekä teknologian nopea kehittyminen. Organisaatioiden tulee pysyä mukana kehityksessä sekä kehittää omaa toimintaansa kustannustehokkaaksi siten, että organisaatio pysyy kilpailukykyisenä. Rynnäsen ym. (2020, ss. 246–247) mukaan tämänkaltaisen työelämän murros tunnistetaan myös tänä päivänä. Digitalisaatio, globalisaatio sekä koulutustason nousu ovat vaikuttaneet osaltaan työelämän muutokseen ja muokanneet sitä yksilöllisempään suuntaan painottamalla työntekijän vastuuta omasta työstään ja työn organisoinnista.

Työelämän muutos ei koske pelkästään organisaatioiden toimintakulttuurien muutosta vaan täytyy huomioida myös yksilöiden näkökulma työhön suhtautumiseen ja siihen, mikä nähdään tärkeänä ja arvokkaana. Työ ei ole pelkästään keino saada toimeentulo, vaan nykyisin työn halutaan olevan merkityksellistä. Työ täyttää myös ihmisellä olevia psykologisia perustarpeita, jolloin henkilö kokee olevansa arvokas osa työyhteisöä. Työhönsä sitoutunut työntekijä on asennoitunut positiivisesti omaan työhönsä ja työntekijä voi kokea sitoutuneisuutta itse työtehtävään, organisaation arvoihin tai toimintaa kohtaan. Työntekijän kokema sitoutuminen johonkin työn osa-alueeseen vähentää vaihtuvuutta ja vaikuttaa positiivisesti tuloksellisuuteen. (Leiviskä, 2011, s. 120)

Aikaisemmin työhön sitoutumisen tutkimuksessa on keskitytty asioihin, jotka vaikuttavat negatiivisesti työhön sitoutumiseen. Tutkimuksia on tehty työperäisistä sairauksista sekä työuupumuksesta. (Bakker ym., 2008, s. 188; Schaufeli & Bakker, 2004b) Työn aiheuttamien sairauksien lisäksi tutkijoiden mielenkiinto on laajentunut ja uudemmissa tutkimuksissa on alettu tutkia, mitkä asiat vaikuttavat siihen, että työntekijä voi hyvin työpaikallaan. Tutkimukset tuovat tietoa, mitkä asiat saavat työntekijän kokemaan työssä viihtymistä, jaksamista sekä työelämäänsä sitoutumista. (Kulikowski, 2017, s. 161) Työhön sitoutumista on

kuvattu ja mitattu useilla eri tavoilla, mutta yhteistä sitoutumisen määritelmälle on kuitenkin se, että sitoutuneet työntekijät eivät vaihda työpaikkaa yhtä todennäköisesti kuin ne työntekijät, jotka eivät koe sitoutumista työhönsä (Meyer & Allen, 1997, s. 11).

Työhön sitoutuminen voidaan nähdä motivaatiotilana, jossa sitoutunut työntekijä on tarmokas ja innostunut työstään. Vakaa työympäristö vaikuttaa työntekijöiden työhön sitoutumiseen ja ylläpitää tasaista sitoutumisen tasoa. Aikaisemmat tutkimukset viittaavat siihen, että kollegoiden ja esihenkilöiden tuki sekä työstä saatu palaute ja mahdollisuudet kehittää omaa osaamistaan ovat yhteydessä työhön sitoutumiseen. (Bakker & Leiter, 2010, s. 2)

Työntekijän sitoutumattomuus omaan työhönsä tai työorganisaatioonsa tarkoittaa usein sitä, että henkilö keskittää sitoutumisen tarpeen johonkin muuhun elämän osa-alueeseen. Jos työntekijä ei ole sitoutunut omaan työhönsä voi sitoutumattomuus vahvistaa hänen sitoutuneisuuttaan omaan ammattiin tai toimialaan, jolloin on mahdollista, että työntekijää alkaa kiinnostamaan muut työmahdollisuudet oman työtehtävän ja organisaation ulkopuolelta. (Meyer & Allen, 1997, ss. 5–6) Sitoutuneen työntekijän ajatellaan olevan organisaatiolleen lojaali, hoitavan työtehtävät huolellisesti ja antavan täyden panoksensa omasta tietotaidostaan työnantajalle. Työlleen sitoutuneen henkilön ajatellaan myös jakavan organisaation arvot ja tavoitteet. (Meyer & Allen, 1997, s. 3)

Hakasen (2011, ss. 26–27) mukaan työhön voi sitoutua usealla tasolla ja sitoutumiseen vaikuttaa henkilökohtainen kokemus. Mielekäs työ ja hyvä työyhteisö vaikuttavat työssä jaksamiseen ja työhön sitoutumiseen. Kun työ on mielekästä, työntekijä suhtautuu työntekoon yleisesti myönteisesti. Hakanen on yksinkertaistanut ajatusta työhön suhtautumisesta ja jaotellut suhtautumisen kolmeen ryhmään. Jaottelun mukaan työntekijä voi jakaa ajattelun ”työ työnä”-, ”työ urana”- ja ”työ kutsumuksena” –ryhmiin. Tämä tarkoittaa sitä, että jokainen suhtautuu työhönsä eri tavalla. Työ työnä ajatteleva kokee työssä tärkeimpänä palkan, jolloin elämän tärkeät asiat löytyvät elämän muilta osa-alueelta. Kun työ nähdään uran luomisena, työntekijä suhtautuu ja sitoutuu työhön enemmän. Uraorientoitunut haluaa mahdollistaa paremman työn ja sosiaalisen aseman sekä lisätä omia vaikutusmahdollisuuksia työnteon kautta. Kun työ nähdään kutsumuksena, on työ osa elämää, arvoja ja työ koetaan jo itsessään ilman palkkiota palkitsevana. Tällöin työntekeminen on mielekästä ja työntekijä on sitoutunut työntekoon, vaikka palkka tai työstä saatu palkkio ei olisi suuri.

Sitoutuminen työhön tai vapaa-ajan toimintaan sisältää aina aikeen jatkaa toimintaa.

Työorganisaation näkökulmasta työntekijän sitoutuminen tarkoittaa sitä, että työntekijä haluaa jatkaa työssään, mikä mahdollistaa yritystoiminnan vakaana pysymisen ja kulujen

pitämisen hallittavina. Tämän lisäksi sitoutunut työntekijä haluaa antaa työssään parastaan ja on valmis tekemään lisätyötä tarvittavan päämäärän saavuttamiseksi, mikä vaikuttaa suoraan yrityksen liikevaihtoon. (Meyer & Allen, 2004, s. 2) Sitoutuminen voidaan määrittää tarkoittavan yksilön positiivista asennetta työtään kohtaan. Työntekijä voi kokea olevansa sitoutunut työssään joko yhteen tai useampaan työn osa-alueeseen, kuten itse työorganisaatioon, työn arvoihin tai kollegoihin ja työyhteisöön. Työpaikan vaihtoaiheet vähentyvät, jos työntekijä kokee sitoutumista johonkin osa-alueeseen työssään. Sitoutuminen on työyhteisössä keskeinen tekijä, sillä sitoutuneemmat työntekijät panostavat työhönsä. (Leiviskä, 2011, ss. 120–121)

3.2 Työn imu

Työn imu käsitteenä tarkoittaa motivaatiotilaa, jonka on määritelty koostuvan kolmesta ulottuvuudesta: tarmokkuus (vigor), omistautuminen (dedication) ja uppoutuminen (absorption). Termi on käännetty englanninkielisestä käsitteestä work engagement ja sen on kääntänyt suomalainen sosiaalipsykologi ja Helsingin yliopiston sosiaalipsykologian dosentti Jari Hakanen. (Hakanen, 2009a, ss. 8–9) Työntekijöiden sitoutumista (engl. employee engagement) sekä työssä koettua työn imua (engl. work engagement) käytetään yleisesti synonyymeina, vaikka tarkoitusperä ei termeillä ole sama. Työntekijän sitoutuminen terminä pitää sisällään sitoutumisen työorganisaatioon, kun taas työn imu terminä pitää sisällään kokemuksen ja suhteen työhön liittyen. (Schaufeli & Bakker, 2010, s. 10) Ensimmäisen kerran työn imusta puhui yhdysvaltalainen tutkija professori William Kahn 1990-luvulla (Hakanen 2011, s. 43).

Työn imu -menetelmän ovat kehittäneet Hollannissa Utrechtin yliopistossa Wilmar Schaufeli ja Arnold Bakker (2004). Työn imua ei tule sekoittaa flow-tilaan, joka on enemmänkin hetkellinen työhön uppoutumisen kokemus. Työn imu on kokonaisvaltaista, eikä se ole yhteydessä vain johonkin tiettyyn asiaan, tapahtumaan tai käyttäytymiseen. Työn imu -käsitteen suomennoksessa on otettu huomioon sen affektiivinen ja kognitiivinen ulottuvuus, sillä ilmiö on vaihteleva ja monisyinen. Työn imu pitää sisällään aidon myönteisen hyvinvoinnin tilan sekä työntekijän aktiivisen suhtautumisen työhönsä. Työn imua kokeva henkilö pitää työtään merkityksellisenä sekä tärkeänä ja työ tuottaa myönteistä tyydytystä. Töihin on aamuisin helppo lähteä, työn tekemisestä nautitaan ja se koetaan mielekkäänä. Ylpeys omasta työstä ja sinnikkyys vastoinkäymistenkin hetkenä kuvaa työn imua kokevaa henkilöä. (Hakanen, 2009a, s. 9) Bakker ja Leiter (2010, s. 2) ovat määrittäneet työn imun tilaksi, jossa työntekijä kokee uppoutumista sekä paneutumista työhönsä ja on valmis

ponnistelemaan päämäärän saavuttamiseksi. Työn imua kokiessa työntekijä haluaa menestyä työssään ja työ vie mukanaan, jolloin ajantaju unohtuu. Kun työntekijä kokee työn imua, hän haluaa nähdä vaivaa työn eteen ja kokee yksityiskohtien olevan merkityksellisiä päämäärän saavuttamisessa. Työ ja työnteko koetaan nautinnolliseksi, toiminta työssä on energisoivaa sekä tehokasta. Työntekijä kokee, että hänen työpanostansa arvostetaan.

Työn imulla on positiivisia vaikutuksia työhön sitoutumiseen, vähäiseen haluun vaihtaa työpaikkaa sekä työurien pidempään jatkuvuuteen. Työn imu ei vaikuta pelkästään yksilöön tai työyhteisöön, vaan on todettu, että työn imu ulottuu myös palveluilmapiiriin, asiakaskokemuksiin sekä oppimismotivaatioon. Työn imua kokeva henkilö saattaa vapaa-ajallakin tarttua ammattikirjallisuuteen ja kehittää osaamistaan jatkokouluttautumalla. Korkea työn imu edellyttää kuitenkin riittävää irtaantumista työasioista ja keskittymistä työn ulkopuolisiin asioihin vapaa-ajalla. (Hakanen, 2009a, ss. 15–16) Työstään innostuneet työntekijät suoriutuvat siis paremmin työtehtävistään ja pystyvät saavuttamaan organisaation kannalta parempia tuloksia (Bakker, ym., 2008, s. 194).

Työn imun vastakohtana on käsite työhön tylsistyminen, joka tarkoittaa työntekijän epämiellyttäviä tuntemuksia ja matalaa vireystasoa työtään kohtaan. Työhön tylsistyminen voi johtua mm. työssä koetuista vähäisistä vaatimuksista ja haasteista sekä voi olla yhteydessä negatiivisiin yksilöllisiin ilmiöihin, kuten masennukseen, työstressiin tai elämänlaadun heikentymiseen. (Hakanen ym., 2012, s. 6) Työn imun on todettu vaikuttavan pitkäaikaistutkimuksessa työhön sitoutumiseen sekä haluun jatkaa työuralla pidempään. (Hakanen & Perhoniemi, 2012, s. 41) Työssä koettu työn imu on negatiivisesti yhteydessä työuupumukseen (Schaufeli & Bakker, 2010, s. 19).

Työn imussa työntekijä nauttii niin työstään kuin muusta elämästään, ja haluaa tehdä työssään parhaansa sekä olla aloitteellinen ja työyhteisöä tavoitteissaan tukeva (Hakanen, 2009a, s. 9; Hakanen, 2011, s. 23). Työn imu täytyy erottaa työholismista, joka saattaa näyttäytyä toisinaan työn imuna. Työn imusta poiketen työholistit tekevät töitä, mutta työnteko ei tuo positiivisia tunteita eikä työntekijä tällöin nauti työstään. (Hakanen & Perhoniemi, 2008, s. 32)

Työn imu -menetelmässä hyödynnetään työn imun mittaamiseksi kehitettyä työn imu -mittaria, joka tunnetaan nimellä UWES (Utrecht Work Engagement Scale). UWES-mittari on yksi käytetyimmistä työhön sitoutumisen mittareista ja kyselyä on validoitu useille eri kielille (Bakker ym., 2008, s. 187). Alkuperäisesti kysely sisälsi seitsemäntoista kysymystä (UWES-17), mutta myöhemmin kyselyä on lyhennetty sisältämään yhdeksän kysymystä (UWES-9),

jonka on todettu olevan pitkää kyselyä luotettavampi (Hakanen, 2009a, s. 22). Työn imu -menetelmä on kehitetty tutkimustarkoituksiin, mutta myöhemmin sitä on sovellettu myös henkilöstö- ja työhyvinvointi- sekä ilmapiirikartoituksissa. (Hakanen, 2009a, s. 7)

Työn imu -menetelmälle on määritelty viitteelliset viitearvot. Viitearvot eli normiarvot on määritelty työn imun kokonaissummalle sekä työn imun osa-alueille tarmokkuudelle, omistautumiselle sekä uppoutumiselle. Viitearvot perustuvat Työterveyslaitoksen tutkimusaineistoihin ja viitteelliset normiarvot on laskettu työn imulle aiempien tutkimusaineistojen perustella. Työn imu menetelmällä tehdyt tutkimusaineistot antavat suuntaa antavia tietoja, sillä työn imu menetelmällä suomessa tehdyt tulokset eivät edusta koko työikäistä väestöä. Viitearvoihin vertaaminen on toistaiseksi ainoa käytössä oleva määrittelytapa työn imulle. (Hakanen 2009, ss. 25, 28). Viitearvot on esitetty taulukossa 1. Hakasen (2019, s. 29) mukaan työn imun viitearvojen keskihajonnan vaihteluväli on välillä 0,92–1,83.

Taulukko 1. Viitearvot työn imulle (Hakanen, 2009, s. 34)

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

3.2.1 Tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen

Työn imun on määritelty sisältävän kolme ulottuvuutta, jotka ovat tarmokkuus (vigor), omistautuminen (dedication) ja uppoutuminen (absorption). Tarmokkuus pitää sisällään energisyyden kokemuksen, halun panostaa työhön, sinnikkyuden ja halun ponnistella vastoinkäymisistä huolimatta. Tarmokkuutta kokeva työntekijä pystyy toimimaan oma-aloitteisesti, saavuttamaan työlle asetetut tavoitteet sekä antamaan parasta osaamistaan työlleen. Omistautumisella tarkoitetaan kokemuksia työn merkityksellisyydestä, innostuneisuutta sekä inspiraation ja ylpeyden tunnetta omasta työstä. Uppoutuminen tarkoittaa puolestaan syvää keskittyneisyyden kokemusta, paneutuneisuutta työhön sekä uppoutumisesta johtuvaa koettua nautintoa, kun aika kuluu huomaamatta ja työstä voi olla vaikea irrottautua. (Schaufeli ym., 2002, ss. 74–75; Schaufeli & Bakker, 2010, s. 14)

3.2.2 Positiivinen työn psykologia ja työn voimavarat

Työn imun käsite on tuonut uutta näkökulmaa työolotutkimuksiin, sillä se keskittyy positiiviseen työn psykologiaan ja tuo sekä monipuolisuutta että tasapainoa käsitykseen työhyvinvoinnista (Hakanen, 2009a, ss. 4–5). Positiivinen työn psykologia korostaa näkemyksiä siitä, mikä kannattelee ja auttaa selviytymään tai nauttimaan työstä, vaikka työ itsessään saattaa olla vaativaa ja sisältää paljon erilaisia muutoksia. Positiivinen työn psykologia on kiinnostunut muun muassa vahvuuksista, voimavaroista ja mahdollisuuksista. (Hakanen, 2009b, s. 9) Työn imun tutkimusten keskiössä on yksilön vikojen ja puutteiden etsimisen sijaan työstä saadun voiman ja hyvän esiin tuominen (Schaufeli & Bakker, 2010, s. 11).

Kokemus työn imusta on hyödyksi niin työntekijälle itselleen kuin organisaatiolle, jossa työntekijä työskentelee. Työn imun vaikutukset voivat näkyä myös työn ulkopuolisessa elämässä ja työn imua kokeva työntekijät ovat terveempiä sekä kokevat olevansa tyytyväisiä myös elämän muilla osa-alueilla ja rooleissa. (Hakanen, 2011, ss. 40–41) Työn imun on mahdollista myös tarttua niin työyhteisössä kuin perhepiirissäkin. Työn voimavaroiksi kutsutaan sellaisia työhön liittyviä fyysisiä, psykologisia, sosiaalisia sekä organisatorisia ominaisuuksia, jotka voivat auttaa työtehtävissä onnistumista ja auttavat siten työntekijöiden ulkoista motivaatiota. Työn voimavarat voivat motivoida työntekijää myös sisäisesti, kun ne tyydyttävät psykologisia perustarpeita, esimerkiksi itsenäisyyden tunnetta, yhteenkuuluvuutta ja pärjäämistä (Hakanen, 2011, ss. 49–50).

Tutkimusten mukaan työn voimavarat, kuten työyhteisön tuki, esihenkilöt, palautteen antaminen, itsenäinen työskentely sekä osaamisen kehittäminen vaikuttavat työn imun kokemiseen positiivisesti. Työn voimavarat ovat yhteydessä ihmisen perustarpeiden tyydyttämiseen. Esimerkiksi palautteen saaminen voi auttaa työntekijää kehittämään osaamistaan. Toisaalta taas vapaus tehdä päätöksiä ja työyhteisön tuki vastaavat itsensä toteuttamisen sekä yhteisöllisyyden tarpeeseen. (Bakker ym., 2008, s. 191) Työn voimavarat ovat yhteydessä niin ulkoiseen kuin sisäiseen motivaatioon, jotka vaikuttavat työn imun kokemiseen sekä haluun jatkaa samassa työssä (Hakanen & Perhoniemi, 2012, s. 9).

3.3 Kolmen komponentin malli

Organisaatiositoutumista on tutkittu useiden vuosikymmenien ajan (Järvensivu ym., 2020, s. 240). Tämän opinnäytetyön tutkimuksen teoria pohjautuu organisaatiositoutumisen teoriaan, jonka juuret ovat Allenin ja Meyer (1990) organisaatiositoutumisen tutkimuksessa. Meyer ja

Allen ovat kehittäneet kolmen komponentin mallin (engl. Three Component Model, TCM), jossa sitoutumisen nähdään koostuvan kolmesta osa-alueesta. Nämä kolme osa-aluetta ovat affektiivinen, jatkuvuusperustainen ja normatiivinen sitoutuminen. Affektiivinen sitoutuminen on tunneperäistä sitoutumista, jossa työntekijä pysyy työssään omasta halustaan.

Jatkuvuusperustainen sitoutuminen pitää sisällään kokemuksen työskentelyn tuomasta turvasta ja pitkän aikavälin hyödystä työntekijälle ja he pysyvät työssään, sillä parempia mahdollisuuksia ei välttämättä ole saatavilla ja sitoutuminen tuottaa etuja tai jotain muuta arvokasta työntekijälle. Normatiivinen sitoutuminen perustuu velvollisuudentunteeseen ja työssä pysyminen nähdään eräänlaisena velvollisuutena ja kokemuksesta, että on oikein toimia työskentelemällä tietyn asian hyväksi. (Meyer ym., 1993, s. 539; Meyer & Allen, 2004, s. 2)

Työntekijän sitoutuminen organisaatioon koostuu usein näistä kolmesta eri komponentista ja sen vuoksi ei puhuta sitoutumisen tyypistä, vaan ennemminkin erilaisista ulottuvuuksista, joista sitoutuminen koostuu (Meyer & Allen, 1997, s. 13). Kolmen komponentin malli on kuvattu organisaatiositoutumisen teoriana, mutta Meyerin ja Allenin mukaan sitoutumisen kolmea muotoa voidaan soveltaa myös muihin sitoutumisen osa-alueisiin, kuten ammattiin tai liittoon sitoutumiseen. (Meyer & Allen, 1997, s. 41) Mallia hyödynnettäessä voidaan tarkastella, kuinka sitoutunut työntekijä on työhönsä näiden kolmen osa-alueen kautta. (Meyer & Allen, 2004, s. 2) Opinnäytetyön tutkimusosassa tarkastellaan työllisyydenhoidon toimialaan sitoutumista Meyerin ja Allenin kehittämän malliin pohjautuen.

Organisaatioon sitoutumisen mittaamiseksi Meyer ja Allen ovat kehittäneet organisaatioon sitoutumista mittaavan kyselyn, jonka avulla pystytään mittaamaan sitoutumisen tilaa (Meyer & Allen, 1997, s. 41). Alkuperäinen kyselylomake sisältää 24 kysymystä, joista aina kahdeksan kysymystä mittaa yhtä sitoutumisen kolmesta osa-alueesta. Myöhemmin Meyer, Allen ja Smith (1993) ovat tehneet kyselylomakkeesta päivitetyn version (engl. Revised version), joka soveltuu mittaamaan sitoutumista työtehtävään tai ammattijärjestöön. Päivitetty versio koostuu 18 kysymyksestä ja jokaista osa-aluetta on mittaamassa kuusi kysymystä. Päivitettyssä versiossa on kiinnitetty huomiota erityisesti normatiivisen sitoutumisen osa-alueeseen ja kysymyksiä on uudistettu siten, että se erottuisi paremmin affektiivista sitoutumista mittaavista kysymyksistä. (Bergman, 2006, s. 647) Tässä opinnäytetyössä käytetään päivitettyä, lyhyempää kyselyä, jota aiemman tutkimuksen mukaan voidaan hyödyntää tutkittaessa ammattiin tai toimialaan sitoutumista. (Meyer & Allen, 1997, s. 95).

Työhön sitoutumisen hyvät puolet organisaation näkökulmasta ovat mm. henkilöstön alhainen vaihtuvuus, poissaolojen vähentyminen sekä työsuoritusten laadukkuus.

Jatkuvuusperustaisen ja normatiivisen sitoutumisen seurauksena nousee selkeimmin työn jatkuminen, kun taas affektiivisen sitoutumisen seurauksena nousee monipuolisemmin työsuhteen jatkumisen lisäksi myös paikallaolo sekä suorituskyky. (Meyer & Herscovitch, 2001, s. 310) Erityisesti affektiivisen ja normatiivisen sitoutumisen on todettu olevan yhteydessä organisaatiomuutosten onnistumiseen. (Heiskanen ym., 2017, s. 68) Leiviskän (2011, s. 123) mukaan hyviin tuloksiin pyrkivä työorganisaatio tukee työntekijöiden normatiivista sekä affektiivista sitoutumista. Työorganisaatio voi tukea affektiivista sekä normatiivista sitoutumista mahdollistamalla työntekijälle kokemuksen, että hänen onnellisuudellansa ja hyvinvoinnilla on merkitys, mikä johtaa usein positiiviseen kierteseen. Sitoutumista vahvistaa, kun työntekijä tuntee työnsä merkitykselliseksi ja hän saa kokea yhteenkuuluvuutta ja arvostusta. Oman osaamisen käyttäminen ja omien taitojen kehittäminen vahvistaa työhön suuntautuvaa positiivista kiintymystä ja omistautumista. (Leiviskä, 2011, ss. 121–123) Tutkimusten mukaan optimaalinen sitoutumisen profiili olisi sellainen, jossa affektiivinen sitoutuminen olisi korkeaa ja jatkuva sitoutuminen puolestaan alhaisempaa. Jos jatkuva sitoutuminen on vahvaa, voi se tarkoittaa työntekijän kokevan olevan kustannusten vuoksi ja työpaikalla pysytään, vaikka työntekijä haluaisikin vaihtaa työtä. (Meyer & Allen, 2004, ss. 4–5.)

3.3.1 Affektiivinen sitoutuminen

Affektiivisella sitoutumisella viitataan tunneperäiseen sitoutumiseen, joka tarkoittaa kiintymistä ja samaistumista organisaatioon. Affektiiviseen sitoutumiseen liittyy vahvasti arvostus ja luottamus sosiaalisiin suhteisiin. Työntekijä, joka on affektiivisesti sitoutunut, tekee työnsä korkeatasoisesti ja hänellä on halu pysyä organisaatiossa. Myös positiivinen suhtautuminen työtä kohtaan korostuu. (Järvensivu ym., 2020, s. 240) Affektiivinen sitoutuminen on todennäköistä, kun työyhteisö koetaan oikeudenmukaisena ja työntekijällä on mahdollisuus kehittyä sekä vaikuttaa päätöksentekoon. Affektiivinen sitoutuminen näkyy myös työntekijän hyvänä työssä suoriutumisenä. (Meyer & Allen, 1997, s. 107)

län voidaan nähdä tutkimuksissa olevan liitoksissa korkeaan affektiivisen sitoutumisen kokemiseen. Tutkimuksen mukaan tästä ei kuitenkaan voi suoraan päätellä, että ikä itsessään toisi affektiivisen sitoutumisen kokemuksen työntekijälle, sillä kokemiseen voivat vaikuttaa myös pidempi työhistoria tai ikäluokkien väliset työkuultuurierot. (Meyer & Allen, 1997, s. 43) Pitkä työura samassa työssä voi vaikuttaa vahvaan affektiiviseen sitoutumiseen, sillä kokemus pitkästä työurasta samassa työpaikassa saattaa tuoda tunteen, että kyseisessä työssä täytyy myös jatkossa pysyä. Toisaalta voidaan nähdä, että työntekijät, jotka eivät ole pystyneet affektiivisesti sitoutumaan työhönsä, ovat saattaneet päättää

työuransa kyseisen työtehtävän parissa jo aiemmin omasta tahdosta ja lähtökohtaisesti työhön jo sitoutuneet ovat jatkaneet työskentelyä. (Meyer & Allen, 1997, ss. 43–44) Affektiivinen sitoutuminen on vähäistä tilanteessa, jossa työntekijän työtehtävä ja työnkuva ovat epäselviä, roolin avaamisessa avainasemassa on esihenkilöt ja johtajat, jotka voivat lisätä affektiivisen sitoutumisen kokemusta. (Meyer & Allen, 1997, s. 45). Kokemus osaamisesta, onnistumisesta sekä mahdollisuudesta oppia, lisäävät affektiivisen sitoutumisen kokemusta (Meyer & Allen, 1997, s. 48). Lisäksi positiiviset kokemukset työssä nostavat affektiivisen sitoutumisen kokemusta (Meyer, Allen ja Smith 1993, s. 547).

Organisaatorakenteella tarkoitetaan työyhteisössä olevia toimintatapoja ja toimintakulttuuria, jotka vaikuttavat työhön sitoutumiseen. Affektiivinen sitoutuminen on vahvempaa, kun työntekijä kokee työssään oikeudenmukaisuutta, niin päätöksenteossa kuin palkkausten suhteen. (Meyer & Allen, 1997, s. 42) Affektiivista sitoutumista tukee, kun työnantaja kohtelee työntekijöitä reilusti sekä kunnioittaen. Kun työpaikan arvot ovat samalla linjalla työntekijän arvoihin nähden, affektiivinen sitoutuminen vahvistuu. Tunneperäisen sitoutumisen taustalla on kiintymys. Kiintymyksen vuoksi on todennäköistä, että työntekijä on motivoitunut antamaan enemmän itsestään työyhteisön hyväksi. (Leiviskä, 2011, ss. 121–122)

3.3.2 Jatkuvuusperustainen sitoutuminen

Jatkuvuusperustainen sitoutuminen viittaa harkitumpaan sitoutumiseen, joka pohjautuu laskelmointiin siitä, minkälaisella kustannuksella työpaikan vaihtaminen tapahtuisi. Lähdön mukanaan tuomat menetykset ja epävarmuustekijät saavat työntekijän sitoutumaan nykyiseen organisaatioon. Myös esimerkiksi palkkioiden, etujen ja henkilökohtaisten etujen puntaroiminen viittaa jatkuvuusperustaiseen sitoutumiseen. (Järvensivu ym., 2020, s. 240)

Jatkuvuusperustainen sitoutuminen vaatii pidemmän aikavälin havainnointia, sillä jatkuvan sitoutumisen hyödyt tulevat esiin vasta pitkällä aikavälillä. Työnantaja tarjoaa tällöin työntekijälle etuja, joita työntekijä ei muualta voi saada ja tämä sitouttaa jatkamaan työskentelyä. Työntekijä kokee oman ammattitaidon hyödyttävän työyhteisöä, ja sitoutuu jatkamaan työskentelyä, sillä pitkän aikavälin tarkastelulla työntekijä saa hyödyn sitoutumisesta. (Meyer & Allen, 1991, ss. 59–60).

Jatkuvuusperustaisesti sitoutunut työntekijä tietää ja huomioi työskentelyn lopettamisen kustannukset. Sitoutumisesta seuraa yksilölle positiivista tulosta ja voittoa, kun taas lähteminen rahallista tappiota tai etujen menettämistä. (Allen & Meyer, 1990, s. 3)

Jatkuvuusperustainen sitoutuminen on heikompaa niillä työntekijöillä, jotka kokevat heillä olevan paljon työllistymisen vaihtoehtoja myös oman nykyisen työtehtävän ulkopuolella. Työntekijän kokiessa oman ammattitaidon puutteelliseksi tai vastaavaan työhön työllistymisen haastavana, saattaa jatkuvuusperustainen sitoutuminen nykyiseen työhön korostua. Perustana on ymmärrys oman ammattitaidon ja osaamisen siirtämisestä sekä nykyisen työn luomasta turvasta sekä eduista, kuten työterveyshuollosta. (Meyer & Allen, 1997, ss. 57–59). Sitoutumisen tulisi perustua muuhun, kun jatkuvuusperustaiseen sitoutumiseen, jotta organisaatio ylittää mahdollisimman hyviin tuloksiin sekä suorituksiin (Leiviskä, 2011, s. 122).

3.3.3 Normatiivinen sitoutuminen

Normatiivinen sitoutuminen liittyy velvollisuuden tunteeseen ja kokemukseen siitä, että täytyy toimia oikein. Normatiivinen sitoutuminen vaatii vastavuoroisuutta ja sitoutumista työsuhteen molemmilta osapuolilta. (Meyer & Allen, 1991, ss. 60, 64). Tilanteessa, jossa työorganisaatio tarjoaa työntekijälle suuren edun kuten kouluttautumisen mahdollisuuden tai etuja perheenjäsenille, voi työntekijä kokea olevansa velkaa työnantajalle. Tämän vuoksi työntekijä kokee velvollisuudekseen jatkaa ja sitoutua työskentelemään samassa työyhteisössä myös jatkossa. Toisinaan normatiivinen sitoutuminen perustuu psykologiseen sopimukseen työntekijän ja työnantajan välillä, joka tarkoittaa sitä, että molemmat osapuolet kokevat velvollisuudeksi jatkaa yhteistyössä työskentelyä. (Meyer & Allen, 1997, s. 61)

Normatiivisen sitoutumisen kehittymistä edesauttaa, jos työntekijä saa työyhteisöstä etuja, joita ei koe muualta saavansa ja jatkaa työntekoa velvollisuuden tunteen vuoksi tai jos työntekijä sisäistää organisaation käytäntöjä sosialisoitumisen kautta. Kyseessä voi olla esimerkiksi vastapalvelus, jonka vuoksi työntekijä pysyy työssään tai taustalla voi olla psykologinen sopimus. (Leiviskä, 2011, ss. 121–122)

4 Tutkimuksen tavoite, tarkoitus ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyön aihe muodostui TE24-uudistuksen historiallisuudesta, aiheen yleisestä yhteiskunnallisesta ajankohtaisuudesta sekä opinnäytetyön tekijöiden omasta kiinnostuksesta työhön sitoutumisen tutkimukseen. TE24-uudistuksen onnistumisen keskiössä on asiantuntijoiden työhön sitoutuminen sekä pysyvyys organisaatiouudistuksen aikana. Asiantuntijoiden kokema työn imu, työhön sitoutuminen ja halu jatkaa työskentelyä työllisyydenhoidon toimialalla ovat tärkeitä teemoja organisaatiouudistuksen onnistumisen

kannalta. Toimeksianto tälle opinnäytetyölle on saatu Uudenmaan TE-toimistosta. Työhön sitoutumisen on tutkittu vaikuttavan organisaatiomuutosten onnistumiseen, jolloin aihe on työllisyshoidon toimialalla tapahtuvan muutoksen takia merkittävä (Heiskanen ym., 2017, s. 68).

Opinnäytetyö toteutetaan kvantitatiivisena poikkitaistutkimuksena eli poikkileikkaustutkimuksena, jonka aineisto kerätään sähköisellä kyselylomakkeella uudistuksen keskellä olevilta henkilöasiakaspalvelua tekeviltä Uudenmaan TE-toimiston asiantuntijoilta. Poikkileikkaustutkimus on mahdollista toteuttaa lyhyessä ajassa, jolloin se on opinnäytetyön tekemisen kannalta tarkoituksenmukaista. (Hirsjärvi ym., 1997, s. 178) Kyselylomake lähetettiin organisaation sisäistä sähköpostijakelulistaa käyttäen, jolloin aineiston keruu on voitu kohdentaa henkilöasiakaspalvelutyötä tekeville asiantuntijoille. Tämä mahdollistaa mahdollisimman laajan aineistonkeruun ja antaa asiantuntijoille mahdollisuuden tuoda oman näkemyksensä esiin työhön sitoutumisesta.

Opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää niin Uudenmaan TE-toimistossa kuin tulevilla työllisyysalueillakin. Tieto asiantuntijoiden työhön sitoutumisen tilasta ja koetusta työn imusta antaa viitteitä koetusta työn merkityksellisyydestä ja halusta jatkaa työskentelyä työllisyshoidon toimialalla. Työ- ja elinkeinoministeriön (TEM, 2022) mukaan uudistuksen aikana tavoitteena on saada osaavat asiantuntijat jatkamaan tulevilla kuntatyönantajilla työllisyyspalveluissa sitä työtä, jota he ovat tehneet myös TE-toimistoissa. Organisaatiouudistuksella ei tavoitella henkilöstön vähentämistä. Työllisyysalueilla on tärkeä tehtävä sitouttaa TE-toimistosta siirrettyä henkilöstöä työhön uusilla työnantajilla. Asiantuntijoiden kerryttämä osaaminen ja kokemus TE-palveluista tulee olemaan tärkeässä roolissa työllisyysalueiden käynnistettyä toimintansa. Opinnäytetyön tulokset tuottavat tietoa opinnäytetyön tilaajalle työhön sitoutumisen tasosta kokonaisuudessaan sekä tarkemmin taustamuuttujiin peilaten. Koettu työn imu kertoo asiantuntijoiden työssä viihtymisestä ja työssä jaksamisesta, mikä antaa työnantajalle tärkeää tietoa asiantuntijoiden työhyvinvoinnista.

Tutkimuskysymykset:

1. Miten koettu työn imu vaikuttaa haluun jatkaa työllisyshoidon parissa?
2. Mikä kolmen komponentin mukaisesta osa-alueesta (affektiivinen, jatkuvuusperustainen, normatiivinen) nousee vahvimmin esiin?
3. Vaikuttavatko taustamuuttajat (ikä, koulutustausta, työsuhteen kesto, työsuhteen muoto) asiantuntijoiden kokemaan työhön sitoutumiseen?

5 Määrällinen tutkimus

Opinnäytetyö toteutetaan kvantitatiivisena eli määrällisenä tutkimuksena, jonka tarkoituksena on kuvailla ja selittää tutkittavia ilmiöitä havaintojen avulla (Tietoarkisto, n.d.-a). Määrälliselle tutkimukselle tyypillistä on selvittää eri asioiden välisiä riippuvuuksia tai muutoksia.

Tavoitteena on pystyä yleistämään saatua tutkimustietoa koskemaan laajempaa joukkoa.

Määrällisen tutkimuksen aineistoa havainnollistetaan taulukoiden ja kuvioiden avulla ja usein tuloksien avulla voidaan kartoittaa tutkittavan ilmiön tilannetta, mutta syiden riittävä selvittäminen ei ole mahdollista. (Heikkilä, 2014, s. 15) Kun tutkittava perusjoukko on suuri, on vakioitu kyselylomake hyvä menetelmä aineiston keruuseen. Vakioitu kyselylomake sisältää ennalta määritellyt kysymykset, jotka esitetään kaikille vastaajille samassa järjestyksessä (Vilka, 2015, s. 94). Kysely on tehty ennalta rajatulle perusjoukolle ja vastaajat muodostavat otoksen perusjoukosta. Vastausvaihtoehdot perustuvat asteikkoihin ja vastaaja valitsee asteikon kautta, kuinka vahvasti kokee väittämän sopivan itseensä. (Hirsjärvi ym., 1997, s. 193) Tässä opinnäytetyössä havaintoyksiköt ovat TE-toimiston henkilöstöasiakaspalvelutyötä tekevät asiantuntijat.

5.1 Kyselylomake

Tämän opinnäytetyön aineisto on kerätty kyselylomakkeella, joka pohjautuu taustateoriaan ja tutkimuskäytössä oleviin kyselylomakkeisiin, jotka sisältävät valmiiksi viitearvoja tulosten tutkimiseksi. Tilanteessa, jossa tutkimuskysymykset pohjautuvat teoriaan on kyseessä teoriaa testaava metodi (Järvinen & Järvinen, 2004, s. 56). Kyselylomake koostuu neljästä eri osa-alueesta. Ensimmäisessä osa-alueessa kartoitetaan tutkittavien taustaa.

Taustakysymysten tarkoituksena on antaa lisätietoa vastaajien lähtökohdista ja selvittää miten taustamuuttujat vaikuttavat kolmen komponentin mukaiseen työhön sitoutumiseen.

Taustakysymyksiä vastaajilta selvitettiin ikä, koulutus, kuinka pitkään henkilö on työskennellyt TE-toimistossa sekä työsuhteen muoto.

Taustakysymysten jälkeen, kyselylomakkeen toinen osa-alue koostui työn imun kyselystä, jonka avulla työn imua ja sen kolmea eri osa-alueita (tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen). Työn imua ja sen osa-alueita on mitattu Schaufelin ja Bakkerin (2004a) kehittämällä työn imun mittarilla (engl. Utrecht Work Engagement Scale, UWES). Kyselyn on suomentanut Jari Hakanen (2009) ja tässä opinnäytetyössä käytetään Hakasen suomentamaa, lyhyempää UWES-9 versiota. Valinta pohjautuu Hakasen (2009, s. 22) huomioon, jonka mukaan 9-osaisen version on tutkittu olevan luotettavampi kuin

alkuperäinen 17-osainen kysely. Luotettavuus perustuu siihen, että kyselyn rakenne on pysynyt samana kohderyhmästä ja ajankohdasta huolimatta. Kyselylomakkeen vastausvaihtoehtojen asteikkona käytettiin seitsenportaista Likert-asteikkoa (0 en koskaan, 1 muutaman kerran vuodessa, 2, kerran kuussa, 3, muutaman kerran kuussa, 4, kerran viikossa, 5, muutaman kerran viikossa, 6, päivittäin).

Kyselylomakkeen kolmas osa-alue koostettiin pohjautuen Allen ja Meyer (1990) tekemään organisaatioon sitoutumisen mittariin. Organisaatiositoutumista tutkivaa kyselyä muokkasivat myöhemmin Meyer, Allen ja Smith (1993) tutkiessaan sitoutumista työhön ja työtehtävään. Kysely on alkuperäiseltä kieleltään englanniksi, ja tätä opinnäytetyötä varten kysely on käännetty suomeksi. Kääntäminen on tehty opinnäytetyön tekijöiden toimesta, ja käännökset on tehty kääntäen kysymykset ensin suomeksi, tämän jälkeen uudelleen englanniksi, ja vielä kerran suomeksi. Usean käännöksen kautta on pyritty mahdollistamaan se, että kysymykset vastaisivat mahdollisimman paljon alkuperäistä kyselylomaketta. Tämän lisäksi käännökset ja alkuperäiset kysymykset on käyty yhteisesti TE-toimiston tutkijan kanssa, jotta käännetyt kysymykset vastaavat mahdollisimman tarkasti alkuperäisiä kysymyksiä.

Alkuperäisessä kyselyssä puhutaan organisaatioon sitoutumisesta, mutta tässä opinnäytetyössä kysely on käännetty koskemaan työhön sitoutumista työllisyydenhoidon toimialalla, huomioiden käynnissä oleva organisaatiouudistus, jonka myötä organisaatioon sitoutumista ei ole enää ajankohtaista tutkia. Kyselylomakkeen käänöksessä ei käytetä sanaa ”organisaatio”, vaan kysymykset on modifioitu koskemaan työhön sitoutumista. Organisaatiositoutumisen kolmen komponentin mallin mukaista kyselyä on käytetty aikaisemminkin tutkimuksissa mittaamaan sitoutumista muuhun kuin organisaatioon. Becker ja Kernan (2003, s. 335) ovat käyttäneet kyselylomaketta tutkimaan esihenkilöön sitoutumista ja muokanneet alkuperäistä kyselyä sanoittamalla väittämät uudelleen mittaamaan sitoutumista organisaation sijaan esihenkilöön.

Alkuperäinen kyselylomake pitää sisällään 24 kysymystä ja rakenteellisesti kysely jakautuu kolmeen osa-alueeseen. Kyselyssä aina kahdeksan kysymystä mittaa yhtä kolmen komponentin mukaista ulottuvuutta. Kyselystä on kehitetty myös lyhyempi versio. Lyhyempi versio pitää sisällään 18 kysymystä, kuusi kysymystä yhtä ulottuvuuden aluetta kohden. Tässä opinnäytetyössä on käytetty 18 kysymyksen kyselyä, ja jokaista osa-aluetta on tarkasteltu kuuden kysymyksen kautta. Alkuperäisessä kyselylomakkeessa on käytetty myös käänteisiä (engl. reversed) kysymyksiä. Meyer ja Allen (2004, s. 7) mukaan käänteisiä kysymyksiä ei tule käyttää, jos vaikuttaa, että käänteiset kysymykset tuottaisivat väärinymmärryksiä. Tämän kyselylomakkeen kysymyksiä käännettäessä huomattiin

käänteisten kysymysten vaikuttavan kysymysten ymmärrettävyyteen sekä vastaamisen sujuvuuteen. Tämän vuoksi käänteisiä kysymyksiä ei esitetä ja kysymykset on kirjattu yhtenäiseen muotoon, jolloin vastaaminen on sujuvaa ja kaikkiin kyselylomakkeen väittämiin voi vastata samalla periaatteella. Kyselyssä on Meyerin ja Allenin (2004, s. 6) mukaan mahdollista käyttää viisi- tai seitsenportaista asteikkoa. Tämän opinnäytetyön kyselyssä vastaajat vastaavat kysymyksiin asteikolla 1–7. (1 täysin eri mieltä, 2 eri mieltä, 3 osittain eri mieltä, 4 ei eri eikä samaa mieltä, 5 osittain samaa mieltä, 6 samaa mieltä, 7 täysin samaa mieltä). Asteikko on sama myös kyselylomakkeen viimeisessä kysymyksessä, joka mittaa halua jatkaa työskentelyä työllisyydenhoidon toimialalla.

Kyselylomake koostettiin siten, että se olisi selkeä ja helposti vastattavissa oleva, jolloin mahdollisimman moni kyselyn avannut vastaisi kyselyyn. Asteikkoina voidaan yleisesti tutkimuksissa käyttää Likertin asteikkoja, jotka kartoittavat vastaajan mielipidettä asiaan tai väittämään 5- tai 7-portaisen asteikon kautta (Hirsjärvi ym., 1997, s. 200). Tässä opinnäytetyössä on hyödynnetty 7-portaista asteikkoa, jotta vastaajan olisi helpompi löytää itselle sopiva vaihtoehto väittämistä ja jotta kysely olisi johdonmukainen tutkimuksessa käytettyjen alkuperäisten kyselyiden kanssa. Opinnäytetyöllä halutaan saada mahdollisimman monen asiantuntijan ääni kuuluviin ja vastaamisesta haluttiin tehdä mahdollisimman yksinkertaista ja vaivatonta, jolloin kysymyksiin vastaamisessa oli perusteltua käyttää kyseistä asteikkoa ja monivalintakysymyksiä. Hirsjärvi ym. (1997, s. 201) mukaan monivalintakysymykset tekevät vastaamisesta helpompaa, sillä vastaajan ei tarvitse muistaa kysytyä asiaa, vaan riittää, kun hän tunnistaa sen.

Vilkan (2015, s. 108) mukaan tutkimuksen aineistonkeruuseen käytettävä kyselylomake tulee aina testata. Testaus tulee tehdä perusjoukkoa vastaavalla henkilöllä, jolla on tuntemusta tutkimuksen tutkimusongelmasta. Tuntemus on tarpeen, jotta kyselylomaketta pystyy arvioimaan kriittisesti. Testauksen aikana katsotaan kysymysten ja vastausvaihtoehtojen selkeyttä, sekä sitä että kyselyyn vastaaminen vastaa todellisuudessa ilmoitettua kyselyyn käytettävää aikaa. Testaamalla lomaketta, voidaan huomata mahdollisia puutteita tai tarpeettomia kysymyksiä. Tämän opinnäytetyön kyselylomake on testattu testiryhmällä (N=5) ennen varsinaista lähettämistä tutkittaville. Testikyselyn jälkeen varsinaista kyselyä muokattiin ulkoasultaan selkeämmäksi ja yhdenmukaisemmaksi. Lisäksi testikysely antoi viitteitä kyselyyn vastaamiseen vievälle ajalle, sillä testikyselyyn vastaaminen vei vastaajilta noin 5–10 minuuttia.

Tilanteessa kun tutkimuskysely on lähetetty kaikille, jolta vastausta toivotaan, voidaan todeta tutkimuksen tulosten pätevän tähän kohdejoukkoon. Tutkimuksessa saatuja tuloksia ei voi

yleistä. (Karjalainen, 2010, s. 11) Tämän opinnäytetyön kyselytutkimus on lähetetty kaikille Uudenmaan TE-toimiston henkilöasiakaspalvelutyötä tekeville asiantuntijoille ja tuloksissa on huomioitu, että tulokset ovat päteviä vain tämän kohderyhmän osalta.

5.2 Tutkimuksen toteutus

Tutkimusaineiston keräämiseen sekä opinnäytetyön tekemiseen haettiin tutkimuslupaa Uudenmaan TE-toimistolta. Opinnäytetyö on toteutettu työelämälähtöisesti ja toimeksiantajayrityksen toiveita kuunnellen.

Opinnäytetyön aineisto kerättiin Uudenmaan TE-toimiston henkilöasiakaspalvelun asiantuntijoilta huhtikuussa 2024. Kyselylomake lähetettiin sähköpostitse Uudenmaan TE-toimiston henkilöstölle 12.04.2024. Vastaamisaikaa oli kaksi viikkoa ja kyselylomakkeen nettilinkki sulkeutui 26.04.2024. Kyselyyn vastaaminen tapahtui Webropol-ohjelmalla laaditun kyselylomakkeen kautta ja linkki kyselyyn lähetettiin sähköpostitse käyttäen organisaation sisäisiä sähköpostilistoja kaikille Uudenmaan TE-toimiston henkilöasiakaspalvelutyötä tekeville asiantuntijoille (yhteensä 535).

Strukturoitu kyselylomake sisälsi monivalintakysymyksiä, johon vastaajalla oli valmiit vastausvaihtoehdot. Jokaiseen kysymykseen oli pakko vastata ja jokaiseen kysymykseen oli mahdollista valita vain yksi vastausvaihtoehto. Kyselyyn vastaaminen oli anonyymia ja anonymiteetin toteutuminen oli kyselyn perusta. Anonymiteetista varmistuttiin siten, ettei Webropol tallentanut tai pyytänyt vastaajan sähköpostiosoitetta. Vastaaminen oli evästeasetusten avulla lukittu siten, että vastaajan oli mahdollista vastata linkin kautta kyselyyn vain kerran.

Henkilöstölle lähetettiin ensimmäisen viikon jälkeen muistutusviesti kyselyyn vastaamiseksi. Vastaamisen anonymiteetin vuoksi, muistutusviestiä ei ollut mahdollista lähettää vain niille, jotka kyselyyn eivät olleet vielä vastanneet. Muistutus lähetettiin siten samalla jakelulistalla kuin alkuperäinen viesti.

Kyselyn sulkeuduttua aineiston raakadata ladattiin Excelliin Webropol-ohjelman raportointityökalun avulla. Excelistä raakadata siirrettiin Statistical Package for the Social Science ohjelmaan (jatkossa SPSS-ohjelma), jolla lopullinen aineiston analyysi toteutettiin. Tarkempi aineiston analyysi avataan luvussa 5.3 Aineiston analyysi.

5.3 Aineiston analyysi

Tutkimuskysymysten mukaan opinnäytetyön kautta on selvitetty vaikuttaako koettu työn imu haluun jatkaa työllisyydenhoidon parissa työskentelyä. Toisen tutkimuskysymyksen mukaan aineiston avulla selvitetään mistä kolmen komponentin mallin osa-alueesta asiantuntijoiden työhön sitoutuminen koostuu. Kolmannen tutkimuskysymyksen mukaan selvitetään vaikuttaako jokin taustamuuttuja tilastollisesti merkitsevästi työhön sitoutumiseen.

Opinnäytetyön aineisto tässä koostui sähköisen kyselylomakkeen vastauksista.

Kyselylomake tehtiin Webropol-ohjelmalla ja vastausten raakadata siirrettiin Excel-tiedoston kautta SPSS-ohjelmaan, jolla aineiston käsittely toteutettiin. Ensin varmistettiin, että kaikki vastaukset olivat asianmukaisesti täytetty. Vastauksista tarkistettiin, ettei kukaan vastaajista ollut vastannut pelkää tiettyä yhtä arvoa, joten voidaan olettaa, että vastaajat olivat lukeneet kysymykset ja valinneet omaa mielipidettään vastaavan vastauksen. SPSS-ohjelmalla raakadatasta luotiin havaintomatriisi, jonka avulla kaikkien vastaajien antamat vastaukset saatiin esille analyysia varten.

Aineistosta laskettiin ensin tilastolliset tunnusluvut, kuten keskiarvo, moodi ja mediaani.

Keskiarvo tuo esiin kaikkien tulosten keskimääräisimmän arvon ja moodi puolestaan kertoo aineiston tyypillisen arvon eli luvun, joka esiintyy vastauksissa useimmiten. Mediaani kertoo mikä vastauksista on suuruusjärjestyksessä keskimäinen. Opinnäytetyön aineisto sisältää parillisen määrän vastaajia, joten mediaani koostuu tässä työssä kahden suuruusjärjestyksessä olevan keskimäisen arvon keskiarvosta. Lisäksi analyysissa tarkastellaan hajontalukuja kuten vaihteluväliä sekä keskihajontaa. Vaihteluväli kertoo mille välille saadut vastaukset sijoittuvat, ja mikä on vastauksien suurin ja pienin vastaus.

Keskihajonta kuvaa kuinka havaintoarvot poikkeavat saadusta keskiarvosta ja kuinka lähellä vastaajien vastaukset ovat toisiaan. Pieni keskihajontaluku kertoo siitä, että vastaukset eivät poikke merkittävästi asetetusta keskiarvosta. Suuri keskihajontaluku taas puolestaan kertoo siitä, että vastauksissa on laajempaa hajontaa keskiarvon ympärillä. (Karjalainen, 2010, ss. 90–97)

Tilastolliset tunnusluvut laskettiin työn imun kokonaisarvolle ja työn imun osa-alueille, tarmokkuudelle, omistautumiselle ja uppoutumisele. Lisäksi tunnusluvut laskettiin kolmen komponentin mallin mukaiselle kokonaisarvolle sekä affektiiviselle, jatkuvuusperustaiselle ja normatiiviselle sitoutumiselle. Yhteensä tunnuslukuja laskettiin kahdeksalle eri osa-alueelle.

Työn imun summan sekä kolmen komponentin osa-alueiden normaalijakauma on havainnollistettu työn tuloksissa sekä kuvana, että Kolmogorov-Smirnovin testin taulukossa. Normaalijakauma kertoo kuinka tulokset ovat jakautuneet. Normaalijakaumassa aineiston jakauma on symmetrinen ja puolet tuloksista ovat keskiarvoa suurempia ja puolet pienempiä. Tulosten arvot ovat oletusarvon ympärille ja ääripään hajonta on pientä. Tässä opinnäytetyössä normaalijakauma on esitetty standardoidun normaalijakaumakuvan avulla, jolloin oletusarvo on 0 ja keskihajonta 1. (Nummenmaa, 2009, ss. 129–130) Standardisoidun normaalijakauman lisäksi normaalijakauma on laskettu käyttäen Kolmogorov-Smirnovin testiä. Testin avulla on laskettu, onko aineisto laskennallisesti normaalisti jakautunut. Merkitsevyyssarakkeen p-arvon ollessa yli 0,05 voidaan todeta, että havainnot ovat peräisin normaalijakaumasta (Karjalainen, 2010, s. 223).

Summamuuttujia käytetään silloin, kun täytyy yhdistää samankaltaista ominaisuutta mittaavia muuttujia keskenään (Nummenmaa, 2009, s. 161). Tässä työssä summamuuttujat on laskettu työn imulle ja sen kolmelle osa-alueelle (tarmokkuus, omistautuminen, uppoutuminen) sekä kolmen komponentin mallin kokonaisuudelle ja sen kolmelle osa-alueelle (affektiivinen, jatkuvuusperustainen, normatiivinen). Esimerkiksi koko työn imun summamuuttuja saatiin laskemalla kaikki yhdeksän väittämän yhteenlaskettu keskiarvo. Summamuuttujien muodostamisen jälkeen on tehty ristiintaulukointi. Ristiintaulukoinnilla voidaan tutkia muuttujien jakautumista ja niiden välisiä riippuvuuksia (Tietoarkisto, 2021a). Tässä työssä ristiintaulukointia on käytetty, kun on selvitetty työn imun vaikutusta haluun jatkaa työskentelyä työllisyydenhoidon toimialalla.

Ristiintaulukoinnin jälkeen tilastollista merkitsevyyttä testattiin Khiin neliö -testillä. Huomattiin, että soluista yli puolella frekvenssi oli alle 5, jolloin Khiin neliö -testiä ei voi pitää täysin luotettavana (Valli, 2015, s. 106). Tilastollisen merkitsevyyden ja sen luotettavuuden vahvistamiseksi päädyttiin Khiin neliö -testin lisäksi käyttämään Fisherin eksaktia testiä. Fisherin eksaktia testiä käytetään, kun frekvenssejä on vähän. Tällöin voidaan tarkastella tarkemmin, onko tulos tilastollisesti merkitsevä. Tulos on tilastollisesti merkitsevä, kun p-arvo on alle 0,05. (Tähtinen ym., 2020. ss. 167–168)

Tuloksia analysoitaessa kahden muuttujan välistä riippuvuutta mitataan Spearmanin järjestyskorrelaatiokertoimella. Spearmanin korrelaatiokerroin on sopiva järjestysasteikkoisille muuttujille, ja kertoimen mukaan korrelaatio on voimakas, kun arvo lähestyy yhtä (Valli, 2015, s. 89). Korrelaatiota tarkasteltaessa pienien korrelaatiokertoimien kanssa voi tulla epäselvyyksiä ja korrelaatiokertoimen (r) tulkitsemisen helpottamiseksi on luotu asteikko korrelaation vahvuudesta. Tuloksissa 0 tarkoittaa, ettei asioiden välillä ole

yhteyttä. Arvon ollessa $\pm 0,3$ tarkoittaa se muuttujien välillä olevaa heikkoa lineaarista yhteyttä, kun taas arvon ollessa $\pm 0,5$ voidaan muuttujien välillä ajatella olevan keskinkertaista lineaarista yhteyttä. $\pm 0,7$ tarkoittaa melko voimakasta yhteyttä ja voimakasta lineaarista yhteyttä kuvaa korrelaatiokerroin $\pm 0,9$. Täysin lineaarista yhteyttä kuvaa, kun korrelaatiokerroin on ± 1 . Tutkimusten mukaan on kuitenkin syytä huomata, että ihmisten käyttäytymistä tutkiessa yleiset yhteydet ovat heikompia. Tämän vuoksi käytännöntutkimuksessa yli 0,5 suuruisia korrelaatiokertoimia pidetään merkittävänä osoituksina korrelaatiosta. (Nummenmaa, 2009, s. 290) Metsämuurosen (2009, s. 371) mukaan ihmistieteissä korrelaatiokerroin on harvoin suurempi kuin 0,80 ja korrelaation ollessa 0,40–0,60 välillä, voidaan korrelaation nähdä olevan melko korkea tai kohtuullinen. Korrelaatio on korkea silloin, kun arvoksi saadaan 0,60–0,80.

Kuvailevan analyysin ja tunnuslukujen laskemisen lisäksi aineistosta selvitettiin taustamuuttujien merkitys kolmen komponentin mallin mukaiselle kokonaisuudelle sekä kaikille kolmelle osa-alueelle. Keskiarvot ja keskihajonnat laskettiin jokaiselle taustamuuttujan ryhmälle. Tämän lisäksi aineistosta pyrittiin havaitsemaan, nouseeko jokin tietty komponentti erityisesti esille.

Tuloksien analysoinnissa hyödynnettiin Meyerin ja Allenin (2004, s. 4) tekemää käyttöopasta. Käyttöopas on suunniteltu käytettäväksi akateemisiin tarkoituksiin, ja oppaan mukaan tulosten analysointi perustuu keskiarvoon ja keskihajontaan. Kolmen komponentin mallin mukaisia kyselyn tuloksia tarkasteltiin osa-alueittain kysymyskohtaisesti perustuen keskiarvoon, mediaaniin ja keskihajontaan. Syvemmin aineistoa voidaan analysoida tutkimalla taustamuuttujien vaikutusta työhön sitoutumisen eri komponentteihin käyttämällä yksisuuntaista varianssianalyysia (ANOVA). Tässä opinnäytetyössä työhön sitoutumisen aineisto ei ollut normaalisti jakautunut, jonka vuoksi aineisto päätettiin analysoida käyttämällä Kruskal-Wallis -testiä, joka on ei-parametrinen vaihtoehto yksisuuntaiselle varianssianalyysille. Kruskal-Wallis -testiä voidaan käyttää, kun aineisto ei ole normaalisti jakautunut tai luokkien frekvenssit ovat eri suuruisia. Nollahypoteesina Kruskal-Wallis -testissä on se, että vähintään kahden muuttujan mediaanit ovat yhtä suuret. (Nummenmaa, 2009, s. 266). Kolmen komponentin kokonaisuudelle on laskettu taustamuuttujat huomioiden myös p-arvo, sekä vapausaste (df, degree of freedom). P-arvo ilmaisee merkitsevyytensä, joka kertoo, millä todennäköisyydellä vaihtoehtoinen hypoteesi on väärä. P-arvon ollessa lähellä ykköstä on todennäköistä, että nollahypoteesi pitää paikkansa, kun taas p-arvon ollessa lähempänä nollaa, voidaan vaihtoehtoista hypoteesia pitää paikkansapitävänä (Nummenmaa, 2009, ss. 148–149). Df-luku ilmoittaa vapausasteen. Vapausasteella tarkoitetaan havaintojen määrää, jotka ovat vapaita vaihtelevaan (Nummenmaa, 2009, s.

57). Kruskal-Wallis testi selvittää varianssianalyysin mukaan ryhmien keskiarvot ja testaa arvon tilastollisen merkitsevyyden tarkastelemalla ryhmien välisiä vaihteluja sekä eroja. Taustamuuttujista työsuhteen muoto jätettiin pois Kruskal-Wallis-testistä, sillä testiä on suositettu käytettäväksi yli kolmen vastausvaihtoehdon muuttujan testaamiseksi. Työsuhteen muodon vaikutusta tutkittiin tekemällä Mann-Whitney U-testi, jota voidaan käyttää myös kahden vaihtoehdon muuttujalle. (Karjalainen 2010. ss. 232, 234) Nummenmaa (2009, s. 261) mukaan pieni merkitsevyytaso U-testissä kertoo jakauman olevan erilainen. Tähtinen ym. (2020 ss. 42, 134) mukaan Kruskal-Wallis testistä saatu arvo kertoo vaihtelusta muuttujien välillä. Suuri p-arvo merkitsee suurta vaihtelua, kun pienempi arvo puolestaan merkitsee pientä vaihtelua. Tilastollisesti merkitsevänä p-arvoa voidaan pitää, kun p-arvo on alle 0,05. Työsuhteen muoto -taustamuuttujassa vastausvaihtoehtoja oli vain kaksi, jonka vuoksi merkitsevyyttä tutkittiin käyttämällä Mann-Whitney U -testiä.

Ristiintaulukoinnin jälkeen yhteisvaihtelua on tutkittu Cronbachin alfa kertoimella reliabiliteetin eli luotettavuuden arvioimiseksi. Cronbachin alfaa käytetään, kun arvioidaan summamuuttujien osalta reliabiliteettia (Valli, 2015, s. 142). Alfa-kertoimen minimiarvo on nolla ja maksimi arvo on yksi, vaikka alfa-kertoimen alarajana on yleisesti pidetty arvoa 0,6 (Holopainen ym., 2004, ss. 129–130).

6 Tutkimuksen tulokset

Tutkimuskysely lähetettiin 535 Uudenmaan TE-toimiston asiantuntijalle ja vastauksia tutkimuskyselyyn saatiin 182 (N=182). Vastausprosentti kyselyssä oli 34 %.

Tässä luvussa esitellään kyselylomakkeen tulokset. Ensiksi esitellään taustatiedot vastaajista. Taustatietojen jälkeen esitellään sekä työn imun -mittarilla saadut tulokset, että kolmen komponentin mallin tulokset. Kyselylomakkeen viimeinen kysymys koskien asiantuntijoiden halua jatkaa työllisyshoidon parissa käsitellään yhdessä työn imun tulosten kanssa.

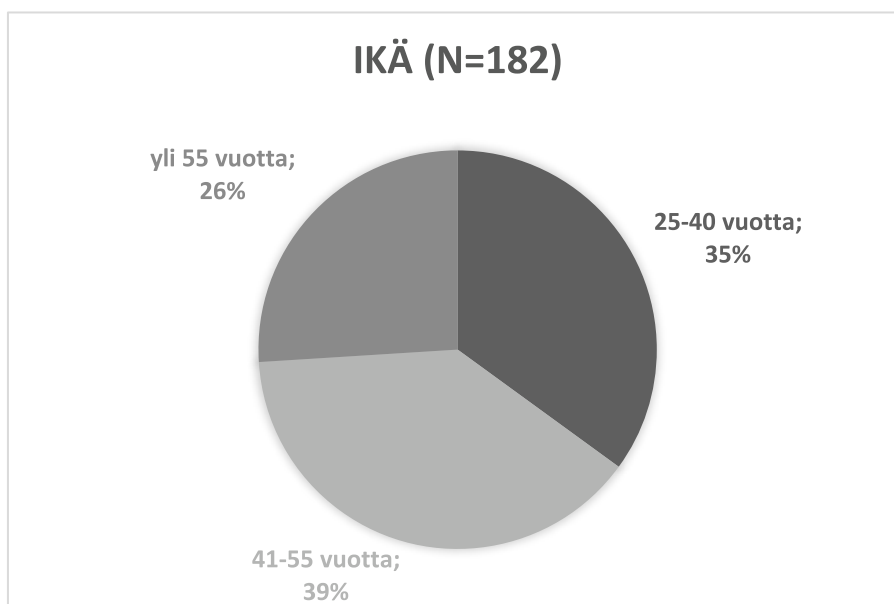
Kadolla tarkoitetaan puuttuvia tietoja tai havaintoja, jolloin otoskoko pienenee ja voi joissain tapauksissa olla niin pieni, ettei tilastollisia menetelmiä ole mielekästä käyttää. Tilastollisten menetelmien käyttäminen vaatii usein, että vastaaja on vastannut kaikkiin kyselylomakkeen kohtiin, sillä muutoin voidaan joutua hylkäämään vastaajan antamat muutkin vastaukset. (Nummenmaa, 2009, s. 158) Kyselylomakkeen kaikki kohdat olivat pakollisia, jolloin tämänkaltaista yksittäisten vastausten katoa ei tässä opinnäytetyössä syntynyt.

Tutkimuksen reliabiliteetin tarkasteluun on kehitetty eri menetelmiä ja tässä opinnäytetyössä reliabiliteettia mitataan Cronbachin alfa tunnusluvun kautta. Cronbachin alfan tunnusluvut on esitelty työn imun ja kolmen komponentin mallin tulosten yhteydessä.

6.1 Taustatiedot vastaajista

Taustakysymyksinä vastaajilta kysyttiin ikää, tutkintotasoa, työsuhteen kestoa ja työsuhteen muotoa. Ikä kysyttiin anonymiteetti huomioiden käyttäen jo valmiiksi tehtyjä luokiteltuja ikäluokkia. Kyselyyn vastasi 182 asiantuntijaa, joista kukaan ei ollut iältään alle 25-vuotias. 25–40-vuotiaita asiantuntijoita oli 64 (35 %) vastaajista. Vastaajista suurin osa oli iältään 41–55-vuotiaita, joita oli 71 (39 %) kyselyyn vastanneista. Vastanneista +55-vuotiaita oli 47 (26 %) asiantuntijaa. Ikäjakauma on esitelty kuvassa 3.

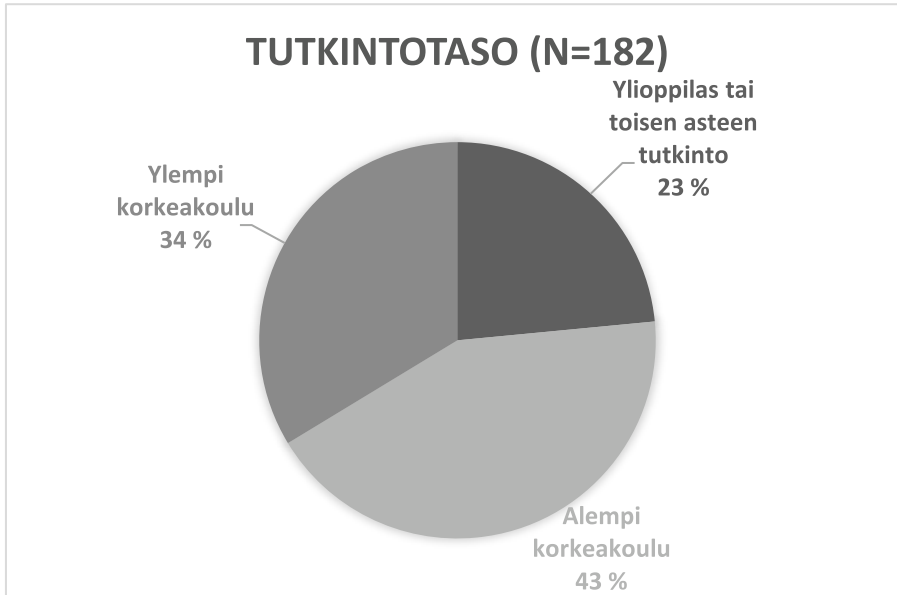
Kuva 3. Ikä (N=182)



Toinen taustakysymyksistä koski asiantuntijoiden korkeinta suoritettua koulutusastetta. Vastausvaihtoehtoja oli peruskoulu, ylioppilas tai toisen asteen ammattitutkinto, alempi korkeakoulututkinto, ylempi korkeakoulututkinto sekä tohtoritutkinto. Kukaan vastaajista ei ollut valinnut korkeimmaksi suoritetuksi pohjakoulutukseksi peruskoulua. Ylioppilastutkinnon tai toisen asteen ammatillisen tutkinnon suorittaneita oli 43 (23 %) asiantuntijaa vastanneista. Suurin osa vastaajista oli suorittanut alemman korkeakoulututkinnon, mikä tarkoittaa 78 vastaajaa (43 %). Alle viisi asiantuntijaa olivat suorittaneet tohtoritutkinnon, jonka vuoksi tohtoritutkinnon suorittaneita ei tarkastella erikseen, vaan yhdessä ylempien

korkeakoulututkinnon suorittaneiden kanssa. Ylemmän korkeakoulun suorittaneita oli vastaajista 61 (34 %). Kuva 4 havainnollistaa tutkintotason jakautumisen.

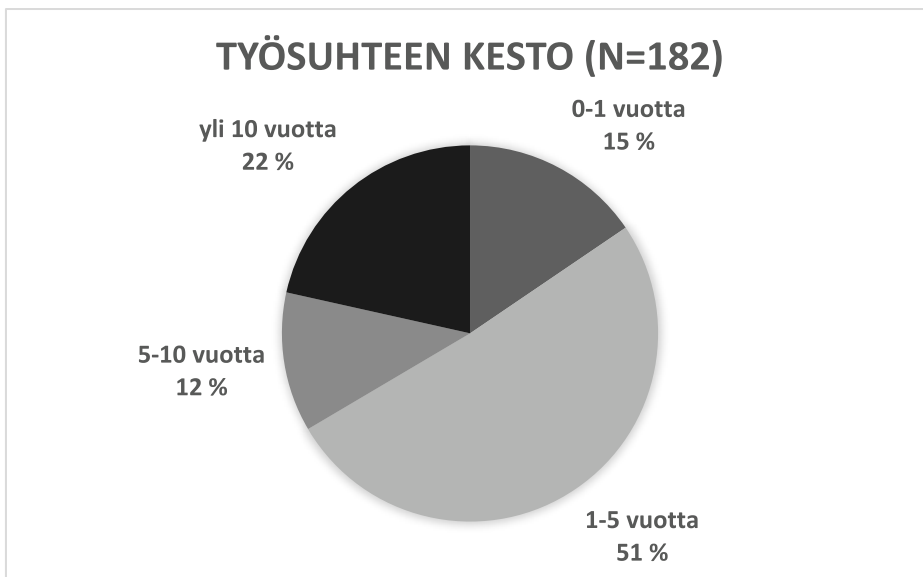
Kuva 4. Tutkintotaso (N=182)



Kolmannessa taustakysymyksessä selvitettiin vastaajien työvuodet TE-toimistossa. Vastausvaihtoehdot perustuvat TE-toimiston asiakaspalvelutyössä käytettyihin työkokemuksen asteikkoon, jotka ovat vastaajien päivittäisessä käytössä. Taustakysymystä asetettaessa on huomioitu mahdollisuus siihen, että asiantuntijan työvuosien ollessa tasan yksi, viisi tai kymmen vuotta voi vastaaja tulkita, että hänen tulisi ottaa molemmat vaihtoehdot. Kysymyksen vastausmahdollisuus on rajattu siten, että vastaajien oli mahdollisesta vastata vain yhteen esitettyyn vaihtoehtoon. Työsuhteen kesto on havainnollistettu kuvassa viisi.

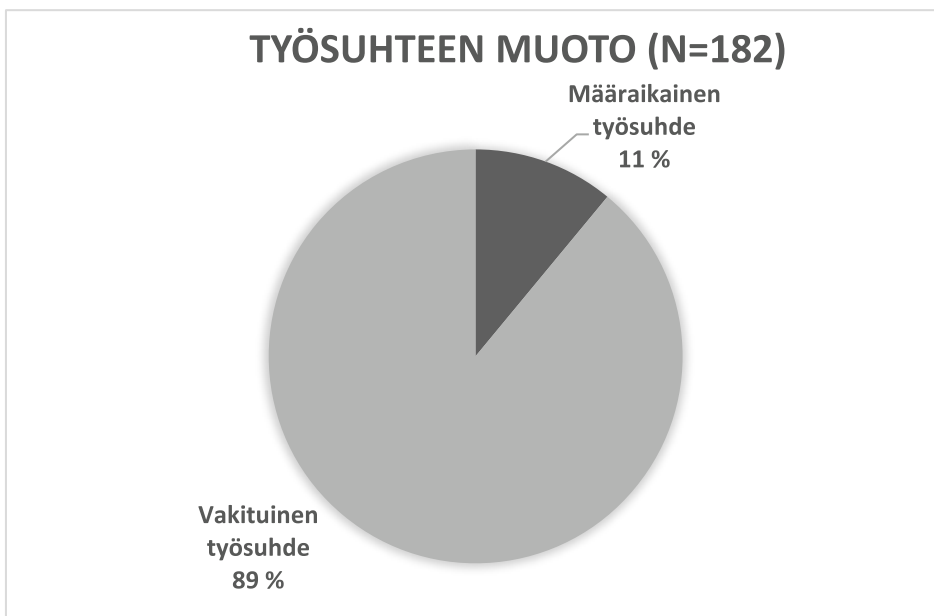
Kuvan 5 mukaisesti suurin osa vastaajista on työskennellyt TE-toimistossa 1–5 vuotta, mikä pitää sisällään 93 (51 %) vastaajaa. Yli kymmenen vuoden ajan työskennelleitä asiantuntijoista oli 39 vastaajista (22 %). Vastaajista 28 (15,8 %) on työskennellyt alle vuoden, jonka lisäksi 22 vastaajaa (12,1 %) ilmoitti työhistoriaksi 5–10 vuotta.

Kuva 5. Työsuhteen kesto TE-toimistossa (N=182)



Neljäs taustakysymys käsitteli työsuhteen muotoa, jossa vastausvaihtoehtoina oli määräaikainen tai vakituinen työsuhde. Suurin osa vastaajista oli vakituudessa työsuhteessa, mikä tarkoittaa 162 vastaajaa (89 %). Asiantuntijoista 20 (11 %) ilmoitti työskentelystä määräaikaisessa työsuhteessa. Jakauma on esitetty kuvassa 6.

Kuva 6. Työsuhteen muoto (N=182)



6.2 Työn imun tulokset

Asiantuntijoiden kokemaan työn imua mitattiin yhdeksällä kysymyksellä, jossa jokaista kolmea työn imun osa-aluetta (tarmokkuus, omistautuminen, uppoutuminen) mittasi kolme kysymystä. Kyselylomakkeella vastaajille oli nähtävissä seitsenportainen sanallinen asteikko (1. En koskaan - 7. Päivittäin), joista vastaaja valitsi itselleen sopivimman.

Työn imun yksittäisten kysymysten osalta kysymykset sekä saadut vastaukset määrällisesti sekä prosentteina on esitelty taulukossa 2. Tuloksista on saatavilla tieto, kuinka vastaukset ovat jakautuneet. Vastausprosentin mukaan päivittäin työn imua koetaan eniten väittämän ”kun työskentelen, työ vie minut mukanaan” väittämän kohdalla, jossa 32,4 % (n=59) vastaajista koki päivittäin työn vievän mukanaan. Prosenttimääräisesti suurin osa on vastannut kysymyksiin kokevansa väittämän kaltaisia asioita päivittäin, muutaman kerran viikossa tai kerran viikossa.

Taulukko 2. Työn imun kyselyn vastaukset prosentteina (N=182)

		En koskaan	Muutaman kerran vuodessa	Kerran kuussa	Muutaman kerran kuussa	Kerran viikossa	Muutaman kerran viikossa	Päivittäin	Yhteensä (N=182)
Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni	n =	3	5	6	21	22	90	35	182
Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni	%	1,7 %	2,7 %	3,3 %	11,5 %	12,1 %	49,5 %	19,2 %	100 %
Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni	n =	4	4	10	17	22	91	34	182
	%	2,2 %	2,2 %	5,5 %	9,3 %	12,1 %	50,0 %	18,7 %	100 %
Olen innostunut työstäni	n =	3	4	11	20	30	70	44	182
	%	1,6 %	2,2 %	6,0 %	11,0 %	16,5 %	38,5 %	24,2 %	100 %
Työni inspiroi minua	n =	9	10	9	25	30	61	38	182
	%	5,0 %	5,5 %	4,9 %	13,7 %	16,5 %	33,5 %	20,9 %	100 %
Aamulla herättyäni minusta tuntuu hyvältä lähteä töihin	n =	8	9	5	17	20	72	51	182
	%	4,4 %	4,9 %	2,8 %	9,3 %	11,0 %	39,6 %	28,0 %	100 %
Tunnen tyydytystä, kun olen syventynyt työhöni	n =	4	8	3	16	19	76	56	182
	%	2,2 %	4,4 %	1,6 %	8,8 %	10,4 %	41,8 %	30,8 %	100 %

		En koskaan	Muutaman kerran vuodessa	Kerran kuussa	Muutaman kerran kuussa	Kerran viikossa	Muutaman kerran viikossa	Päivittäin	Yhteensä (N=182)
Olen ylpeä työstäni	n =	7	7	7	19	29	55	58	182
	%	3,9 %	3,9 %	3,8 %	10,4 %	15,9 %	30,2 %	31,9 %	100 %
Olen täysin uppoutunut työhöni	n=	7	12	10	12	28	64	49	182
	%	3,8 %	6,6 %	5,5 %	6,6 %	15,4 %	35,2 %	26,9 %	100 %
Kun työskentelen, työ vie minut mukanaan	n=	9	7	6	12	22	67	59	182
	%	4,9 %	3,9 %	3,3 %	6,6 %	12,1 %	36,8 %	32,4 %	100 %

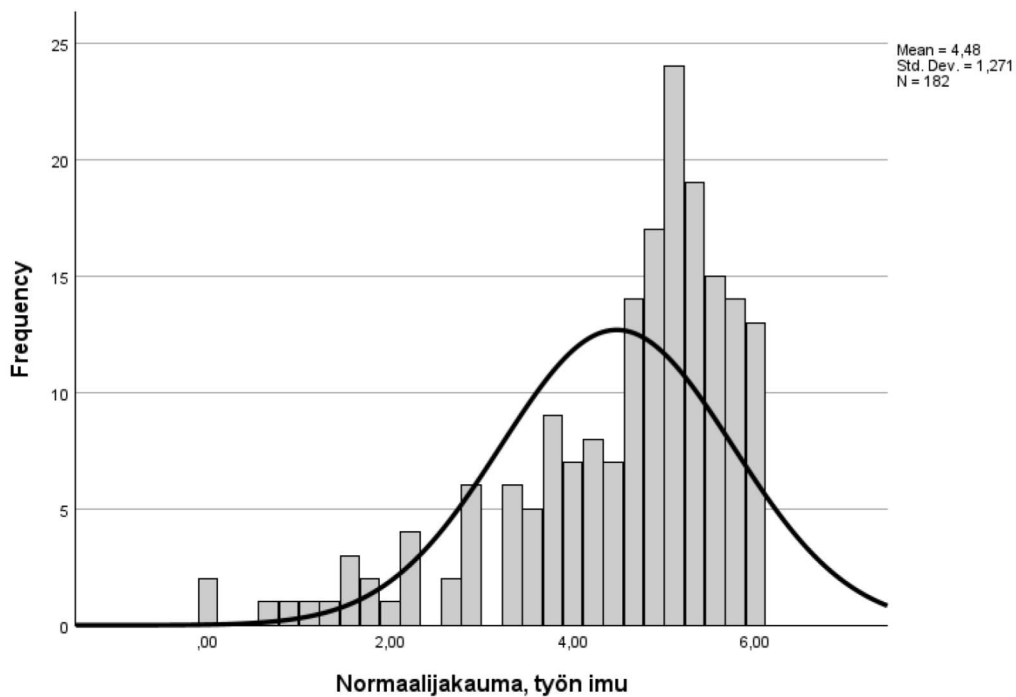
Työn imu kyselystä voidaan erottaa työn imun kolme osa-alueetta, josta työn imun on nähty koostuvan. Osa-alueet ovat tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. (Hakanen, 2009, s. 9) Taulukko 3 kuvaa jokaisen työn imun osa-alueen saamaa kesiarvoa, moodia, mediaania ja keskihajontaa. Työn imun osa-alueiden korkein yhteissumma keskiarvon perusteella on tarmokkuuden osa-alueella. Jokaisen osa-alueiden keskiarvon tulos oli yli neljä. Keskihajonta vastauksissa oli 1,27–1,44 välillä jokaista työn imun osa-alueetta tutkittaessa.

Taulukko 3. Työn imu, tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen tilastolliset tunnusluvut

	N=	Keskiarvo	Moodi	Mediaani	Keskihajonta (kh)
Työn imu	182	4,48	5,22	4,88	1,27
Tarmokkuus	182	4,51	5,00	5,00	1,28
Omistautuminen	182	4,38	5,00	4,66	1,42
Uppoutuminen	182	4,54	5,00	5,00	1,44

Työn imun summan jakauma on esitetty kuvassa 7. Jakauman sekä Kolmogorov-Smirnovin testin avulla voi todeta, ettei työn imun aineisto ole normaalisti jakautunut. Kolmogorov-Smirnov testin tulokset työn imun summamuuttujan osalta on esitetty taulukossa 4.

Kuva 7. Työn imun jakauma



Taulukko 4. Kolmogorov-Smirnov testin tulos, työn imun summan osalta

	Arvo	df	p-arvo
Työn imun summa	0,163	182	<0,001

Työn imun tulosten mukaan suurin osa vastaajista kokee keskimääräistä korkeampaa tai korkeaa työn imua (63,7 %). Hyvin matalaa tai matalaa työn imua koki vastaavasti 16,5 % vastaajista. Vastaajamäärä sekä prosentuaalinen osuus työn imun viitearvojen mukaisesti on nähtävillä taulukosta 5. Viitearvot työn imun profiileille on esitelty aikaisemmin taulukossa 1.

Taulukko 5. Työn imun profiilit (N=182)

Työn imu	n=	%
Hyvin matala	6	3,3
Matala	24	13,2
Kohtuullinen	36	19,8
Keskimääräistä korkeampi	68	37,3
Korkea	48	26,4
N=	182	100,00

Työn imun kokemusta tarkasteltiin tässä opinnäytetyössä taustamuuttajat huomioiden. Aineiston mukaan taustamuuttujiin verraten TE-toimiston asiantuntijat kokivat keskimääräistä korkeampaa tai kohtuullista työn imua työssään. Taulukossa 6 on esitetty taustamuuttajien keskiarvot ja työn imun tasot viitearvojen mukaan (ks. taulukko 1. Työn imu viitearvot). Työn imu -menetelmälle on määritetty asteikko ”hyvin matala”, ”matala”, ”kohtuullinen”, ”keskimääräistä korkeampi” ja ”korkea”. Vastausten perusteella keskimääräistä korkeampaa työn imua työssään kokevat vastaajat, jotka ovat 41–55-vuotiaita, alemman korkeakoulun suorittaneita, 0–1 työsuhteessa olevia tai määräaikaisessa työsuhteessa olevat. Tuloksissa minkään taustamuuttujan kohdalla työn imun kokeminen ei ollut ”hyvin matala” tai ”matala”.

Taulukko 6. Taustamuuttajat, työn imun keskiarvo ja työn imun profiili

Taustamuuttaja	n=	Keskiarvo	Työn imun viitearvojen mukainen määritelmä
Ikä			
alle 25 vuotta	0		
25–40 vuotta	64	4,16	”Kohtuullinen”
41–55 vuotta	71	4,74	”Keskimääräistä korkeampi”
+ 55 vuotta	47	4,53	”Kohtuullinen”
Korkein suoritettu tutkintotaso			
Peruskoulu	0		
Ylioppilas tai toisen asteen ammatillinen tutkinto	43	4,44	”Kohtuullinen”
Alempi korkeakoulututkinto	78	4,60	”Keskimääräistä korkeampi”
Ylempi korkeakoulututkinto	61	4,35	”Kohtuullinen”
Työsuhteen kesto			
0–1 vuotta	28	4,69	”Keskimääräistä korkeampi”
1–5 vuotta	93	4,48	”Kohtuullinen”
5–10 vuotta	22	4,04	”Kohtuullinen”
Yli 10 vuotta	39	4,57	”Keskimääräistä korkeampi”
Työsuhteen muoto			
Määräaikainen	20	4,61	”Keskimääräistä korkeampi”
Vakituinen	162	4,46	”Kohtuullinen”

6.3 Työn imu ja halu jatkaa työskentelyä työllisyydenhoidon parissa

Vastaajilta kysyttiin halusta jatkaa työllisyydenhoidon parissa työskentelyä myös jatkossa. Vastaajan tuli vastata kysymykseen asteikolla 1–7 (1. Täysin eri mieltä... ..7. Täysin samaa mieltä). Vastaajista ”täysin samaa mieltä” halusta jatkaa työllisyydenhoidon parissa oli 44 vastaajaa, jonka lisäksi vastaajista ”samaa mieltä” oli 53 vastaajaa. Yhteiseensä vastaajista 53,3 % oli samaa mieltä tai täysin samaa mieltä väitteen kanssa. Vastaavasti ”täysin eri mieltä” vastaajista oli 13 ja ”eri mieltä” oli kahdeksan vastaajaa, mikä tarkoittaa 11,5 % kaikista vastaajista. Alla olevassa taulukossa 7 on esitetty vastaajien määrä, prosenttijakauma sekä kumulatiivinen prosenttiosuus.

Taulukko 7. Halu jatkaa työskentelyä työllisyydenhoidon parissa

	n=	%	Kumulatiivinen prosentti
Täysin eri mieltä	13	7,1 %	7,1
Eri mieltä	8	4,4 %	11,5
Osittain eri mieltä	18	9,9 %	21,4
Ei samaa eikä eri mieltä	10	5,5 %	26,9
Osittain samaa mieltä	36	19,8 %	46,7
Samaa mieltä	53	29,1 %	75,8
Täysin samaa mieltä	44	24,2 %	100,00
N=	182	100 %	

Tutkimuskysymyksen mukaan opinnäytetyössä on selvitetty, vaikuttaako tämän aineiston perusteella koettu työn imu haluun jatkaa työskentelyä työllisyydenhoidon parissa. Ristiintaulukoinnin mukaan hyvin matalaa työnimua kokevia oli kuusi. Hyvin matalaa työn imua kokevat ovat vastanneet olevansa täysin eri tai osittain erimieltä halusta jatkaa työllisyydenhoidon parissa. Matalaa työn imua kokevista suurin osa oli täysin eri mieltä halusta jatkaa työllisyydenhoidon parissa työskentelyä. Kohtuullista työn imua kokevista suurin osa oli osittain samaa mieltä halusta jatkaa työskentelyä työllisyydenhoidon parissa. Keskimääräistä korkeampaa työnimua kokevista vastaajista suurin osa oli samaa mieltä halusta jatkaa työllisyydenhoidon parissa. Korkeaa työn imua kokevista vastaajista kukaan ei vastannut olevansa täysin eri mieltä, eri mieltä tai osittain erimieltä halusta jatkaa työllisyydenhoidon parissa työskentelyä. Korkeaa työn imua kokevista vastaajista vastasi

olevansa täysin samaa mieltä halusta jatkaa työllisyydenhoidon parissa työskentelyä. Taulukossa 8 esitellään opinnäytetyön vastaajien tulokset ristiintaulukoituna työn imun ja halun jatkaa osalta.

Taulukko 8. Ristiintaulukointi työn imun profiilit ja halu jatkaa työllisyydenhoidon parissa

		Koen halua jatkaa työskentelyä työllisyydenhoidon parissa							Yhteensä	
		Täysin eri mieltä	Eri mieltä	Osittain eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Samaa mieltä	Täysin samaa mieltä		
Työn imu	Hyvin matala	n=	3	0	3	0	0	0	6	
		% n	50,0 %	0,0 %	50,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	100,0 %
		% N	1,6 %	0,0 %	1,6 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	3,3 %
	Matala	n=	7	1	3	2	5	4	2	24
		% n	29,2 %	4,2 %	12,5 %	8,3 %	20,8 %	16,7 %	8,3 %	100,0 %
		% N	3,8 %	0,5 %	1,6 %	1,1 %	2,7 %	2,2 %	1,1 %	13,2 %
	Kohtuullinen	n=	1	3	7	4	11	4	6	36
		% n	2,8 %	8,3 %	19,4 %	11,1 %	30,6 %	11,1 %	16,7 %	100,0 %
		% N	0,5 %	1,6 %	3,8 %	2,2 %	6,0 %	2,2 %	3,3 %	19,8 %
	Keskimääräistä korkeampi	n=	2	4	5	2	12	28	15	68
		% n	2,9 %	5,9 %	7,4 %	2,9 %	17,6 %	41,2 %	22,1 %	100,0 %
		% N	1,1 %	2,2 %	2,7 %	1,1 %	6,6 %	15,4 %	8,2 %	37,4 %
Korkea	n=	0	0	0	2	8	17	21	48	
	% n	0,0 %	0,0 %	0,0 %	4,2 %	16,7 %	35,4 %	43,8 %	100,0 %	
	% N	0,0 %	0,0 %	0,0 %	1,1 %	4,4 %	9,3 %	11,5 %	26,4 %	
Yhteensä		n=	13	8	18	10	36	53	182	
		% n	7,1 %	4,4 %	9,9 %	5,5 %	19,8 %	29,1 %	100,0 %	
		% N	7,1 %	4,4 %	9,9 %	5,5 %	19,8 %	24,2 %	100,0 %	

Tilastollista merkitsevyyttä on testattu Khiin neliö testillä. Testin mukaan soluista 65,7 % frekvenssi oli alle viisi. Frekvenssi huomioiden solujen yhdistämistä testattiin analysointi vaiheessa siten, ettei alle viiden frekvenssejä ole. Testissä yhdistettiin vastausvaihtoehdot täysin eri mieltä ja eri mieltä sekä täysin samaa mieltä ja samaa mieltä. Työn imua kuvaavat luokat korkea ja keskimääräistä korkeampi sekä hyvin matala ja matala yhdistettiin. Yhdistelystä huolimatta taulukossa oli 40 % soluja, joissa frekvenssi oli alle viisi. Jos taulukkoa olisi yhdistetty vielä enemmän, ei tulokset olisi enää vastanneet vastaajien mielipidettä, sillä alle viisi frekvenssit olivat kohdissa, jossa vastaaja oli valinnut vaihtoehdon ”ei samaa eikä eri mieltä”. Khiin neliö testissä alle viiden soluja tulisi olla korkeintaan 20 % (Metsämuuronen, 2009, s. 966).

Tilastollisen merkitsevyyden tarkastelemiseksi päädyttiin tekemään Khiin neliö -testi alkuperäiselle taulukolle, jossa soluja oli yhdistetty niin paljon kuin oli mielekästä, ilman että tietoa katoaisi liikaa. Soluista yhdistettiin vastausvaihtoehdot 1–2 (täysin eri mieltä, eri mieltä) ja 6–7 (täysin samaa mieltä, samaa mieltä), jolloin yhdistämättä jäi neutraalimmat vastausvaihtoehdot (3, 4, 5), joita ei voitu luonnollisesti liittää osaksi kumpaakaan ääripäätä. Työn imun profiileista yhdistettiin hyvin matala ja matala sekä keskimääräistä korkeampi ja korkea. Khiin neliö -testin lisäksi on laskettu Fisherin tarkka testi, joka vahvisti työn imun ja halun jatkaa välistä tilastollista merkitsevyyttä. Seuraavassa taulukossa yhdeksän on esitetty

Khiin neliö -testin sekä Fisherin eksaktin testin tulokset. Fisher-Freeman-Halton testin (Fisherin tarkka testi) mukaan p-arvo on <0,001. Tulos tarkoittaa, että muuttujien välillä on tilastollisesti merkitsevä yhteys ja työn imun voidaan nähdä olevan yhteydessä haluun jatkaa työllisyysenhoidon parissa työskentelyä. Taulukossa 9 on esitetty Pearsonin Khiin neliö -testin sekä Fisherin tarkan testin tulokset, kun vastausvaihtoehtoja on yhdistelty.

Taulukko 9. Khiin neliö -testi

	Arvo	df	Asymptoottinen merkitsevyys (2-puolinen)	Merkityksellisyys (2-puolinen)	Tarkka p-arvo (1-puolinen)
Pearsonin Khii neliö	52,82 a.	8	<0,001	b.	
Fisher-Freeman-Halton tarkka testi	49,58			< 0,001	
Tapausten määrä (N)	182				

Huomautus. a. 6 solua (40,0 %) sisältää vähemmän kuin 5 arvoa. Odotettu vähimmäismäärä 1,65. b. Ei voida laskea riittämätön muisti

Työn imun ja halun jatkaa välistä yhteyttä on analysoitu Spearmanin korrelaatiokertoimen avulla. Taulukko 10 osoittaa korrelaatiokertoimen olevan 0,505, mikä viittaa positiiviseen korrelaatioon. Mitä lähempänä korrelaatiokerroin on arvoa yksi, sitä vahvempi yhteys on, ja saatu tulos osoittaa työn imun ja halun jatkaa välillä on keskinkertainen yhteys. Toisinaan käytännöntutkimuksessa yli 0,5 tuloksen voidaan tulkita olevan merkittävä osoitus korrelaatiosta (Nummenmaa, 2009, s. 290). Spearmanin korrelaatiokertoimen sekä merkitsevyytason (p-arvo) <0,001 mukaan korkealla työn imulla ja vahvalla halulla jatkaa työskentelyä työllisyyspalveluissa on tilastollisesti merkitsevä yhteys.

Taulukko 10. Korrelaatio työn imu ja halu jatkaa työllisyysenhoidon parissa

		Koen halua jatkaa työskentelyä työllisyysenhoidon parissa	Työn imu
Spearman's rho korrelaatiokerroin	Koen halua jatkaa työskentelyä työllisyysenhoidon parissa	Korrelaatiokerroin	0,505**
		p-arvo (2-osainen)	<0,001
		N	182
	Työn imu	Korrelaatiokerroin	1,000
		p-arvo (2-osainen)	<0,001

	Koen halua jatkaa työskentelyä työllisyydenhoidon parissa	Työn imu
N	182	182

Huomautus. **. Korrelaatio on merkitsevä 0.01 tasolla (2-osainen).

Opinnäytetyön tutkimuskysymyksen mukaisesti tarkasteltiin erikseen korkeaa työn imua kokevien halua jatkaa työllisyydenhoidon parissa. Korkeaa työn imua kokevista vastaajista 21 oli ”täysin samaa mieltä” halusta jatkaa työskentelyä työllisyydenhoidon parissa. Tulosten mukaan 43,8 % kaikista korkeaa työn imua kokevista vastaajista haluaa jatkaa työskentelyä työllisyydenhoidon parissa. Vastaajista 17 oli samaa mieltä, osittain samaa mieltä oli 8 vastaajaa ja 2 korkean työn imun kokenutta vastaajaa eivät olleet eri eikä samaa mieltä. Kukaan korkean työn imun tasoa kokeneista vastaajista ei vastannut olevansa osittain erimieltä, erimieltä tai täysin eri mieltä halusta jatkaa työskentelyä työllisyydenhoidon parissa. Ristiintaulukoinnilla taulukossa 11 on havainnollistettu korkeaa työn imua (kokonaissumma 5,31–6,00) kokevien vastaajien (n= 48) halu jatkaa työllisyydenhoidon parissa.

Taulukko 11. Korkean työn imun vastaajat (n=48) ristiintaulukoituna haluun jatkaa työskentelyä työllisyydenhoidon parissa

		Korkea työn imu- summa 5,31–6,00	
		n=	%
Koen halua jatkaa työskentelyä työllisyydenhoidon parissa	Ei samaa eikä eri mieltä	2	4,2 %
	Osittain samaa mieltä	8	16,7 %
	Samaa mieltä	17	35,4 %
	Täysin samaa mieltä	21	43,8 %
Total	n=	48	100,0 %

Analyysissä tarkasteltiin myös hyvin matalaa (työn imun kokonaissumma < 1,44) kokevien vastaajien halua jatkaa työskentelyä työllisyydenhoidon parissa. Hyvin matalaa työn imua koki vastaajista kuusi, joista kolme oli vastannut olevansa ”täysin eri mieltä” ja kolme ”osittain eri mieltä” halusta jatkaa työskentelyä työllisyydenhoidon parissa. Kukaan hyvin matalat työn imun määritelmän saanut vastaaja ei vastannut kokevansa halua jatkaa työskentelyä

jatkossa työllisyydenhoidon toimialalla. Tämän huomion mukaan työssä koettu matala työn imu vaikuttaa myös negatiivisesti haluun jatkaa työskentelyä työllisyydenhoidon parissa.

6.4 Kolmen komponentin mallin tulokset

Tässä luvussa esitetään kolmen komponentin mallin tulokset taustamuuttujakohtaisesti. Tulokset on laskettu kolmen komponentin kokonaisuudelle ja jokaiselle kolmelle osa-alueelle erikseen. Tulokset sisältävät tiedon keskiarvosta ja keskihajonnasta (kh). Kaikille osa-alueille ja kolmen komponentin kokonaisuudelle laskettiin keskiarvon lisäksi moodi, mediaani ja keskihajonta (kh). Kolmen komponentin kokonaisuudelle laskettu keskiarvo oli 4,3. Parhaimman keskiarvon sai affektiivinen sitoutuminen, jonka arvo oli 5,1. Heikoimman arvon sai normatiivinen sitoutuminen, jonka keskiarvo oli 3,4. Jatkuvusperustainen sitoutumisen keskiarvo oli 4,4. Mediaani tuloksissa oli selvästi suurin affektiivisen sitoutumisen kohdalla, jossa mediaani arvo oli 5,33. Normatiivisen sitoutumisen mediaani oli kaikista osa-alueista matalin, arvon ollessa 3,50. Tarkat tilastolliset luvut on esitetty alla olevassa taulukossa 12.

Taulukko 12. Kolmen komponentin malli kokonaisuus sekä affektiivisen, jatkuvusperustaisen ja normatiivisen sitoutumisen tilastolliset tunnusluvut (N=182)

	N=	Keskiarvo	Moodi	Mediaani	Keskihajonta (kh)
Kolme komponenttia	182	4,30	4,06	4,41	1,11
Affektiivinen	182	5,10	6,00	5,33	1,19
Jatkuvusperustainen	182	4,41	5,33	4,67	1,47
Normatiivinen	182	3,39	2,00	3,50	1,38

Luotettavuutta on tarkasteltu laskemalla Cronbachin alfa. Taulukko 13 esittää alfa-kertoimet kolmen komponentin summamuuttujalle sekä sen kolmelle osa-alueelle, affektiiviselle, jatkuvusperustaiselle ja normatiiviselle sitoutumiselle. Kaikki kolmen komponentin osa-alueet saivat alfa-kertoimen, joka oli suurempi kuin 0,60. Reliabiliteetin voidaan olettaa olevan hyvällä tasolla.

Taulukko 13. Cronbachin alfa, kolme komponenttia kokonaisuus sekä affektiivinen, jatkuvusperustainen ja normatiivinen sitoutuminen

	Cronbachin alfa	Kysymysten määrä
Kolme komponenttia	0,910	18
Affektiivinen	0,844	6

	Cronbachin alfa	Kysymysten määrä
Jatkuvuusperustainen	0,858	6
Normatiivinen	0,872	6

Tilastollisen merkitsevyyden selvittämiseksi aineiston analyysissä on hyödynnetty Kruskal-Wallis testiä, jonka avulla on tarkasteltu, onko taustamuuttujilla tilastollista merkitsevyyttä työhön sitoutumiseen. Kruskal-Wallis testin tulokset on tuotu esiin alla olevissa taulukoissa jokaisen taustamuuttujan kohdalla erikseen. Taulukot sisältävät keskiarvon ja keskihajonnan (kh) lisäksi, vapausaste (df), Kruskal-Wallis testin arvon sekä p-arvon, joka kertoo taustamuuttujan tilastollisesta merkitsevyydestä.

Kruskal-Wallis testin tulokset esitellään eriteltynä komponenttikohtaisesti, jolloin ensin esitellään kolmen komponentin mallin kokonaisuuden tulokset. Tämän jälkeen esitellään tulokset erikseen affektiiviselle, jatkuvuusperustaiselle ja normatiiviselle sitoutumiselle. Työsuhteen muoto -taustamuuttuja on taulukosta jätetty kokonaan pois, sillä kyseisen taustamuuttujan kohdalla tilastollisen merkitsevyyden analysointi tehtiin käyttämällä Mann-Whitney U-testiä. Työsuhteen muoto tulokset eivät saaneet millään komponentilla tilastollisesti merkitsevää tulosta. Työsuhteen muoto osalta tulokset esitellään opinnäytetyön liitteessä viisi (ks. Liite 5. Mann-Whitney U-testi työsuhteen muoto). Kruskal-Wallis testin osalta taulukoitiin kaikki muut taustamuuttujat. Tuloksissa on taulukoituna myös ne taustamuuttujat, jotka eivät saaneet tilastollisesti merkitsevää p-arvoa.

Kolmen komponentin kokonaisuutta tarkastellessa tilastollisesti merkitsevän p-arvon (<0,05) taustamuuttujina saivat ikä ($p=0,001$) ja työsuhteen kesto ($p=0,018$). Ikäluokista 41–55-vuotiaiden keskiarvo oli 4,52 (kh 1,17) ja yli 55-vuotiaiden 4,50 (kh 1,04) kun taas 25–40-vuotiaiden keskiarvo oli heikoin arvolla 3,91 (kh 1,17). Tulokset osoittavat, että ikäryhmät 41–55 vuotta ja yli 55 vuotta eroavat tilastollisesti merkitsevästi ikäryhmästä 25–40 vuotta. Liitteessä 6 (ks. Liite 6. Taustamuuttujien keskinäinen tilastollinen merkitsevyys) on esitetty tilastollisesti merkitsevien taustamuuttujien tarkempi vertailu. Tutkintotasolla ei Kruskal-Wallis testin mukaan tilastollista merkitsevyyttä. Tutkintotason luokista ylioppilas tai toisen asteen ammatillinen tutkinto ovat saaneet korkeimman keskiarvon 4,50 (kh 1,03). Heikoimman keskiarvon on saanut ylemmän ammattikorkeakoulun ja tohtorintutkinnon suorittaneiden luokka keskiarvolla 4,16 (kh 1,33). Taustamuuttujien vaikutus kolmen komponentin kokonaisuuteen esitetään taulukossa 14. Tilastollisesti merkitsevät p-arvot on merkitty tummennetusti.

Taulukko 14. Taustamuuttujien vaikutus kolmen komponentin mallin kokonaisuuteen

Taustamuuttuja	n=	Keskiarvo	Keskihajonta (kh)	df	Kruskal-Wallis H	p-arvo
Ikä				2	13,208	0,001
alle 25 vuotta	0					
25–40 vuotta	64	3,91	1,17			
41–55 vuotta	71	4,52	1,01			
+ 55 vuotta	47	4,50	1,04			
Korkein suoritettu tutkintotaso				2	2,118	0,347
Peruskoulu	0					
Ylioppilas tai toisen asteen ammatillinen tutkinto	43	4,50	1,03			
Alempi korkeakoulututkinto	78	4,30	0,95			
Ylempi korkeakoulututkinto ja tohtorintutkinto	61	4,16	1,33			
Työsuhteen kesto				3	10,099	0,018
0–1 vuotta	28	4,10	1,12			
1–5 vuotta	93	4,20	1,14			
5–10 vuotta	22	4,16	1,09			
Yli 10 vuotta	39	4,74	0,94			

Tarkempi taustamuuttujien parivertailu (ks. Liite 6) osoittaa kolmen komponentin mallin kokonaisuuden kohdalla tilastollisesti merkitsevän p-arvon (0,005) 25–40-vuotiaiden sekä yli 55-vuotiaiden vertailussa. Merkitsevän p-arvon (<0,001) on saanut myös 24–40-vuotiaat verrattuna 41–55 vuotiaisiin. Tämän mukaan yli 41-vuotiaat kokevat vahvempaa kolmen komponentin mallin mukaista sitoutumista verrattuna alle 40-vuotiaisiin. Työvuosien osalta parivertailussa saivat merkitsevän p-arvon kaikki luokat verrattaessa yli 10-vuotta TE-toimistossa työskennelleisiin vastaajiin. Tulosten perusteella vahvempaa sitoutumista kokevat yli 10-vuotta työskennelleet asiantuntijat.

6.4.1 Affektiivisen sitoutumisen tulokset

Affektiivista sitoutumista mittaavien väittämien tulokset kysymyskohtaisesti on avattu taulukossa 15. Suurimman keskiarvon (5,5) ja mediaaniarvon (6,0) väittämistä saivat yhteenkuuluvuuden tunteminen työyhteisössä, kokemus omasta sitoutumisesta työhön sekä työn kokeminen merkitykselliseksi. Väittämään ”koen yhteenkuuluvuutta työyhteisössäni” vastasi täysin samaa mieltä 23,1 % vastaajista ja samaa mieltä vastaajista oli 34,1 %. Kaikkien vastaajien (N=182) osalta yhteenkuuluvuutta työyhteisössä koki 104 vastaajaa. ”Koen olevani sitoutunut työhöni” -väittämään vastasi ”täysin samaa mieltä” 26,9 % ja ”samaa mieltä” vastaajia oli 33,0 %. Vastaajista 109 koki olevansa sitoutunut työhönsä. ”Koen työni henkilökohtaisesti merkitykselliseksi” -väittämään vastasi ”täysin samaa mieltä” 26,4 % vastaajista ja ”samaa mieltä” oli 35,2 %, kaikista vastaajista työn merkitykselliseksi kokivat 112 vastaajaa. Tarkat keskiarvot ja tulokset on esitelty taulukossa 15. Keskihajonnan vaihteluväli affektiivisen sitoutumisen tuloksissa oli 1,32–1,89.

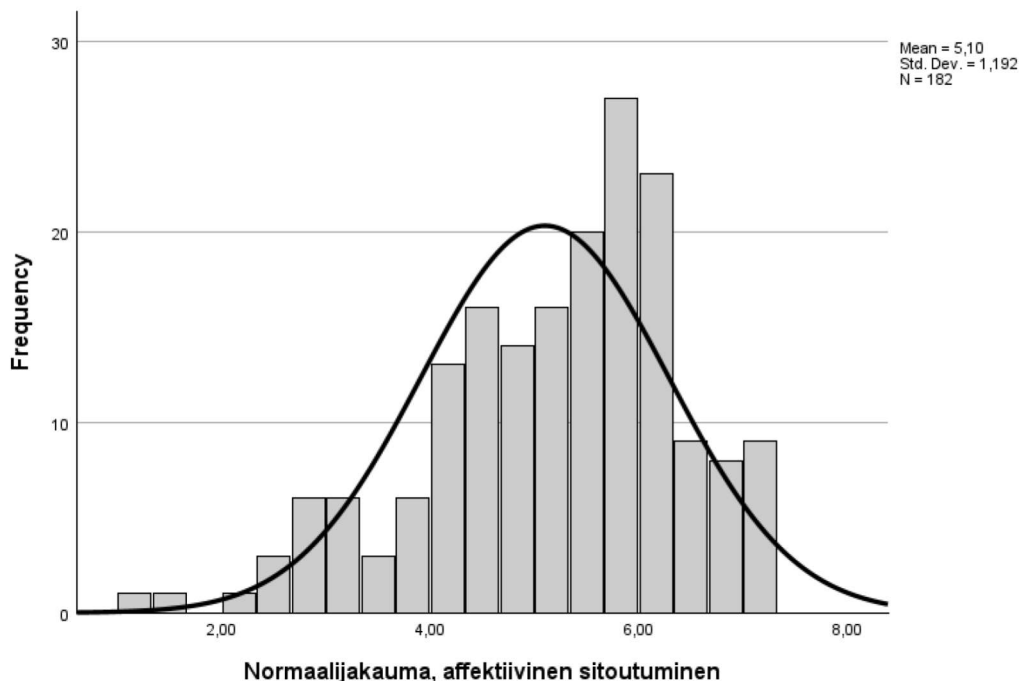
Taulukko 15. Affektiivinen sitoutuminen, tulokset kysymyskohtaisesti (N=182)

		Täysin eri mieltä	Eri mieltä	Osittain eri mieltä	Ei eri eikä samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	Samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Yhteensä, N=	Keski-arvo	Mediaani	Keskihajonta (kh)
Voisin työskennellä työurani loppuun asti työllisyysneuvonparissa	n =	17	16	20	15	48	33	33	182	4,6	5,0	1,89
	%	9,3 %	8,8 %	11,0 %	8,3 %	26,4 %	18,1 %	18,1 %	100 %			
Koen työssä esiintyvät haasteet omikseni	n =	9	14	27	25	50	38	19	182	4,6	5,0	1,63
	%	5,0 %	7,7 %	14,8 %	13,7 %	27,5 %	20,9 %	10,4 %	100 %			
Koen yhteenkuuluvuutta työyhteisössäni	n =	2	4	13	10	49	62	42	182	5,5	6,0	1,32
	%	1,1 %	2,2 %	7,1 %	5,5 %	26,9 %	34,1 %	23,1 %	100 %			
Koen olevani sitoutunut työhöni	n =	4	5	9	10	45	60	49	182	5,5	6,0	1,40
	%	2,2 %	2,8 %	4,9 %	5,5 %	24,7 %	33,0 %	26,9 %	100 %			
Koen olevani ”osa perhettä” työyhteisössäni	n =	10	10	18	16	46	51	31	182	5,0	5,0	1,68
	%	5,5 %	5,5 %	9,9 %	8,8 %	25,3 %	28,0 %	17,0 %	100 %			
Koen työni henkilökohtaisesti merkitykselliseksi	n =	7	6	9	14	34	64	48	182	5,5	6,0	1,55
	%	3,8 %	3,3 %	4,9 %	7,7 %	18,7 %	35,2 %	26,4 %	100 %			

Affektiivisen sitoutumisen jakauma on esitelty kuvassa 8. Normaalijakaumaa on tarkasteltu numeerisesti taulukossa 16, jossa esitetään Kolmogorov-Smirnovin testin tulokset.

Kolmogorov-Smirnovin testissä normaalijakauma on saanut p-arvon <0,001. Tuloksen mukaan aineisto ei ole normaalisti jakautunut.

Kuva 8. Affektiivisen sitoutumisen jakauma



Taulukko 16. Kolmogorov-Smirnov testin tulos, affektiivinen sitoutuminen

	Arvo	df	p-arvo
Affektiivinen sitoutuminen	0,105	182	<0,001

Affektiivista sitoutumista analysoitaessa kaikki taustamuuttajat (pois lukien työsuhteen muoto) saivat Kruskal-Wallis testissä tilastollisesti merkitsevän p-arvon (<0,05). Ikäluokista yli 55-vuotiaat saivat korkeimman keskiarvon. 25–40-vuotiaiden keskiarvo oli heikoin 4,64 (1,35). Tulosten merkitsevyyttä tutkiessa ikä sai p-arvon 0,001. Korkein suoritettu tutkintotaso sai p-arvon 0,040. Korkeimman keskiarvon sai luokka ylioppilas tai toisen asteen ammatillinen tutkinto keskiarvon ollessa 5,39 (kh 1,11). Matalimman keskiarvon sai ylemmän korkeakoulututkinnon ja tohtoritutkinnon suorittaneiden luokka keskiarvolla 4,74 (kh 1,44). Työsuhteen keston p-arvo oli 0,009. Korkeimman keskiarvon saivat yli 10-vuotta työskennelleet keskiarvolla 5,59 (kh 0,96) ja matalimman keskiarvon 4,70 (kh 1,22) sai 5–10 vuotta työskennelleet. Työsuhteen kestosta yli 10 vuotta työskennelleet saivat korkeimman keskiarvon 5,15 (kh 1,42) kun taas matalimman keskiarvon sai 0–1 vuotta työskennelleet keskiarvolla 3,98 (kh 1,43).

Taulukossa 17 on esitelty tarkemmin taustamuuttajat affektiivisen sitoutumisen näkökulmasta.

Taulukko 17. Taustamuuttujien vaikutus affektiiviseen sitoutumiseen

Taustamuuttuja	n=	Keskiarvo	Keskihajonta (kh)	df	Kruskall-Wallis H	p-arvo
Ikä				2	13,333	0,001
alle 25 vuotta	0					
25–40 vuotta	64	4,64	1,35			
41–55 vuotta	71	5,27	0,98			
+ 55 vuotta	47	5,47	1,08			
Korkein suoritettu tutkintotaso				2	6,462	0,040
Peruskoulu	0					
Ylioppilas tai toisen asteen ammatillinen tutkinto	43	5,39	1,11			
Alempi korkeakoulututkinto	78	5,22	0,94			
Ylempi korkeakoulututkinto ja tohtorintutkinto	61	4,74	1,44			
Työsuhteen kesto				3	11,601	0,009
0–1 vuotta	28	5,07	1,18			
1–5 vuotta	93	5,00	1,23			
5–10 vuotta	22	4,70	1,22			
Yli 10 vuotta	39	5,59	0,96			

Tarkempi taustamuuttujien tarkastelu osoittaa, että affektiivinen sitoutuminen oli ainoa komponentti, jossa kaikki taustamuuttajat (pl. työsuhteen muoto) saivat tilastollisesti merkitsevän p-arvon. Tarkempi taustamuuttujien parivertailu on nähtävissä opinnäytetyön liitteessä 6, jossa on avattu taustamuuttujien keskinäinen tilastollinen merkitsevyys.

Affektiivisen sitoutumisen osalta 25–40 ja 41–55-vuotiaiden ikäluokkien parivertailussa p-arvo oli 0,011, ja 25–40-vuotiaiden ja yli 55-vuotiaiden luokkien vertailussa p-arvo oli 0,001. Tämä tarkoittaa, että 25–40-vuotiaiden ikäluokka erosi tilastollisesti merkitsevästi muista ikäluokista. Yli 41-vuotiaiden voidaan nähdä olevan todennäköisemmin affektiivisesti sitoutuneita työhönsä. Ikäluokat 41-55 ja yli 55-vuotiaat eivät saaneet tilastollisesti merkitsevää p-arvoa ($p=0,214$). Tutkintotasoa tarkemmin tarkasteltaessa tilastollisesti

merkitsevästi erosi ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneet ja ylioppilas tai 2. asteen ammatillisen tutkinnon suorittaneet. Näiden ryhmien välisessä parivertailussa p-arvo oli 0,014. Tulosten mukaan ylioppilas tai 2. asteen tutkinnon suorittanut kokee korkeampaa affektiivista sitoutumista. Työvuosia tarkemmin vertailtaessa on nähtävillä, että tilastollisesti merkitsevän p-arvon saivat parivertailussa kaikki luokat, joita verrattiin yli 10 vuotta työskennelleisiin. Tämän tuloksen mukaan eniten affektiivista sitoutumista kokivat yli 10 vuotta työskennelleet.

6.4.2 Jatkuvuusperustaisen sitoutumisen tulokset

Jatkuvuusperustaisen sitoutumisen osalta korkeimman keskiarvon (5,5) ja mediaaniarvon (6) sai väittämä ”Tällä hetkellä haluan pysyä työssäni ja se on etuni mukaista”. Vastaajista 36,3 % oli ”täysin samaa mieltä” ja 25,7 % oli ”samaa mieltä”. Taulukko 18 esittää jatkuvuusperustaista sitoutumista koskevien välittämien vastaukset kysymyskohtaisesti, määrällisesti sekä prosenttiosuuksien mukaan. Keskihajonta (kh) jatkuvuusperustaisten kysymysten kohdalla vaihteli välillä 1,73–2,11.

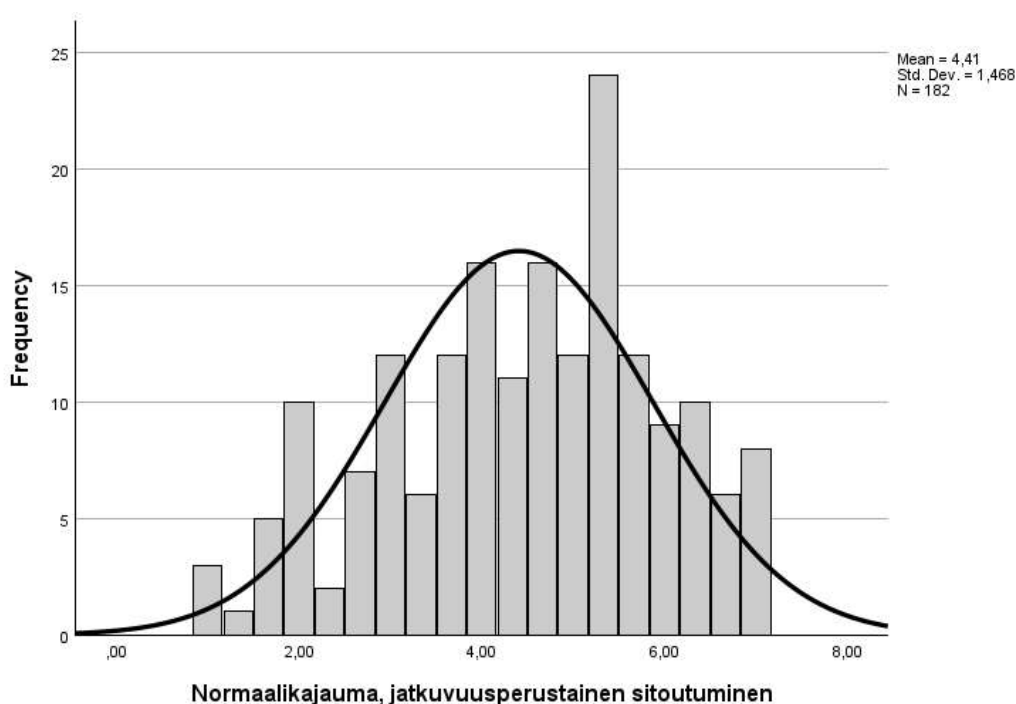
Taulukko 18. Jatkuvuusperustainen sitoutuminen, tulokset kysymyskohtaisesti (N=182)

		Täysin eri mieltä	Eri mieltä	Osittain eri mieltä	Ei eri eikä samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	Samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Yhteensä, N=	Keskiarvo	Mediaani	Keskihajonta (kh)
Tällä hetkellä haluan pysyä työssäni ja se on etuni mukaista	n =	12	7	6	3	43	45	66	182	5,5	6,0	1,73
	%	6,6 %	3,8 %	3,3 %	1,7 %	23,6 %	24,7 %	36,3 %	100 %			
Minun olisi vaikea lähteä työstäni juuri nyt, vaikka haluaisin	n =	26	17	17	14	31	36	41	182	4,5	5,0	2,11
	%	14,3 %	9,4 %	9,3 %	7,7 %	17,0 %	19,8 %	22,5 %	100 %			
Elämäni muuttuisi liikaa, jos päättäisin lähteä työstäni	n =	23	26	33	19	31	25	25	182	4,0	4,0	1,96
	%	12,7 %	14,3 %	18,1 %	10,5 %	17,0 %	13,7 %	13,7 %	100 %			
Koen työllistymiseni vaihtoehtojen olevan rajalliset, jos lopettaisin työssäni nyt	n =	17	25	16	11	41	35	37	182	4,6	5,0	1,99
	%	9,4 %	13,7 %	8,8 %	6,1 %	22,5 %	19,2 %	20,3 %	100 %			
Olen panostanut työhöni paljon, jonka vuoksi koen, etten voi vaihtaa työtäni	n =	27	38	20	31	34	22	10	182	3,6	4,0	1,82
	%	14,8 %	20,9 %	11,0 %	17,0 %	18,7 %	12,1 %	5,5 %	100 %			
	n=	21	20	23	27	43	28	20	182	4,2	4,5	1,85

	Täysin eri mieltä	Eri mieltä	Osittain eri mieltä	Ei eri eikä samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	Samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Yhteensä, N=	Keski-arvo	Mediaani	Keskijajonta (kh)
En halua jättää työtäni, sillä vastaavia työtehtäviä on vain vähän tarjolla	11,6 %	11,0 %	12,6 %	14,8 %	23,6 %	15,4 %	11,0 %	100 %			

Jatkuvuusperustaisen sitoutumisen normaalijakauma on laskettu Kolmogorov-Smirnovin testillä ja esitetty taulukossa 19. Jatkuvuusperustainen sitoutuminen on merkitsevyysarvoltaan (p-arvo) 0,011, mikä tarkoittaa, että aineisto ei ole normaalisti jakautunut jatkuvuusperustaisen sitoutumisen väittämien kohdalla. Kuvassa 9 on nähtävillä jatkuvuusperustaisen sitoutumisen jakauma histogrammin muodossa.

Kuva 9. Jatkuvuusperustaisen sitoutumisen jakauma



Taulukko 19. Kolmogorov-Smirnov testin tulos, jatkuvuusperustainen sitoutuminen

	Arvo	df	p-arvo
Jatkuvuusperustainen sitoutuminen	0,077	182	0,011

Taustamuuttujien vaikutusta jatkuvuusperustaiseen sitoutumiseen on tarkasteltu taulukossa 20. Tilastollisesti merkitsevän p-arvon sai ikä (p-arvo=<0,001) ja työsuhteen kesto (p=0,001). Ikäluokista korkeimman keskiarvon sai yli 55-vuotiaat keskiarvolla 4,76 (kh 1,49) kun taas matalimman keskiarvon sai ikäluokka 25–40-vuotiaat keskiarvolla 3,87 (kh 1,37).

Tutkintotaso ei saanut tilastollisesti merkitsevää p-arvoa, mutta korkeimman keskiarvon sai ylioppilas tai toisen asteen ammatillisen tutkinnon suorittaneiden luokka keskiarvolla 4,71 (kh 1,55) ja matalimman keskiarvon sai ylemmän korkeakoulututkinnon tai tohtoritutkinnon suorittaneiden luokka keskiarvolla 4,23 (kh 1,56). Taulukko 20 esittää eritellysti taustamuuttujien keskiarvon, keskihajonnan (kh), Kruskal-Wallis H-testin tuloksen sekä p-arvon.

Taulukko 20. Taustamuuttujien vaikutus jatkuvuusperustaiseen sitoutumiseen

Taustamuuttuja	n =	Keskiarvo	Keskihajonta (kh)	df	Kruskal-Wallis H	p-arvo
Ikä				2	14,516	<0,001
alle 25 vuotta	0					
25–40 vuotta	64	3,87	1,37			
41–55 vuotta	71	4,65	1,42			
+ 55 vuotta	47	4,76	1,49			
Korkein suoritettu tutkintotaso				2	2,700	0,259
Peruskoulu	0					
Ylioppilas tai toisen asteen ammatillinen tutkinto	43	4,71	1,55			
Alempi korkeakoulututkinto	78	4,37	1,33			
Ylempi korkeakoulututkinto ja tohtoritutkinto	61	4,23	1,56			
Työsuhteen kesto				3	16,193	0,001
0–1 vuotta	28	3,98	1,43			
1–5 vuotta	93	4,19	1,38			
5–10 vuotta	22	4,55	1,58			
Yli 10 vuotta	39	5,15	1,42			

Parivertailussa ikäryhmät 25-40 ja 41-55 ($p=0,001$) sekä 25-40 ja yli 55-vuotiaat ($p<0,001$) saivat tilastollisesti merkitsevän p -arvon. Tulosten mukaan yli 41-vuotiaat kokevat vahvempaa jatkuvuusperustaista sitoutumista alle 40-vuotiaisiin verrattuna. Työvuosissa tilastollisesti merkitsevän p -arvon saivat 0-1 vuotta ja yli 10-vuotta työskennelleet ($p<0,001$). 1-5 vuotta ja yli 10-vuotta työskennelleet ($p<0,001$). Tarkempi taustamuuttujien parivertailu on nähtävissä opinnäytetyön liitteessä 6.

6.4.3 Normatiivisen sitoutumisen tulokset

Normatiivisen sitoutumisen kohdalla vastaajille esitettiin kuusi väittämää. Väittäminen kohdalla korkeimman keskiarvon (4,3) ja mediaaniarvon (5,0) sai väittämä ”Työni ansaitsee omistautumiseni”. Vastaajista 7,2 % oli ”täysin samaa” mieltä ja 19,2 % oli ”samaa mieltä” väittämän kanssa. Normatiivisten vastausten kohdalla nousi esiin myös vahvasti ”täysin eri mieltä” ja ”eri mieltä” vastaukset. Heikoimman mediaaniarvon (2) sai väittämä ”Tuntisin syyllisyyttä, mikäli lähtisin työstäni nyt”. Vastausten mukaan 28,6 % vastaajista on ”täysin eri mieltä” ja 24,7 % ”eri mieltä” syyllisyyden kokemuksesta, jos he jättäisivät työnsä nyt. Taulukossa 21 on esitetty yksittäiset normatiivista sitoutumista mittaavat väittämät sekä tulosten keskiarvo, mediaani ja keskihajonta. Keskihajonta (kh) kaikissa vastauksissa vaihteli 1,63–1,85 välillä.

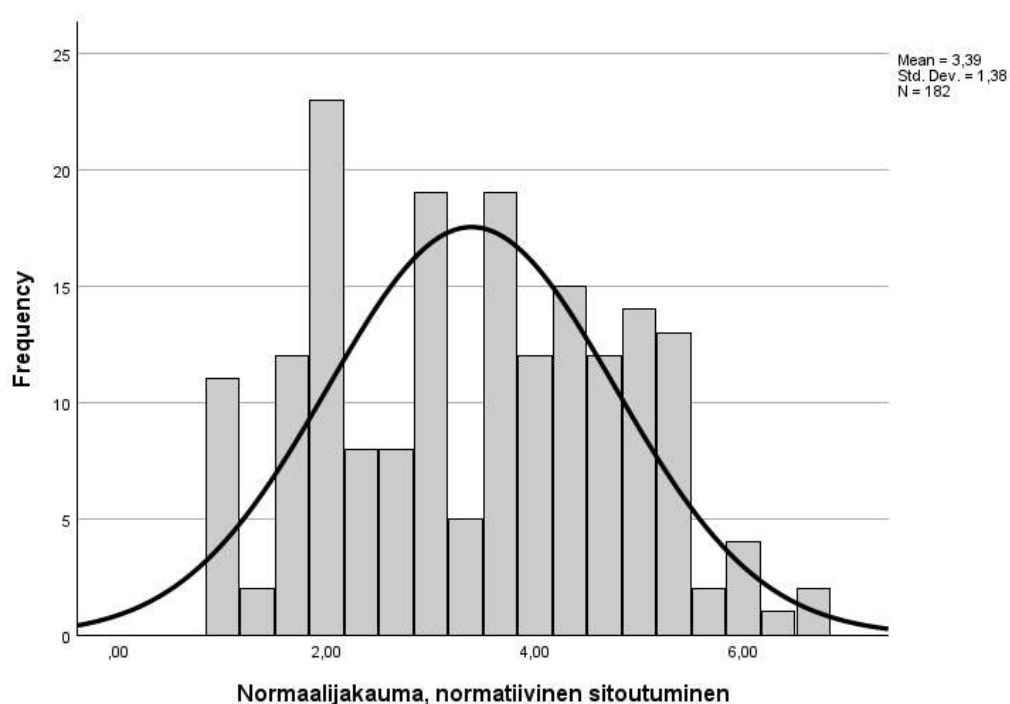
Taulukko 21. Normatiivinen sitoutuminen, tulokset kysymyksittäin (N=182)

		Täysin eri mieltä	Eri mieltä	Osittain eri mieltä	Ei eri eikä samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	Samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Yhteensä, N=	Keskiarvo	Mediaani	Keskihajonta (kh)
Tunnen velvollisuutta jatkaa työskentelyä nykyisessä työssäni	n =	27	31	24	24	42	21	13	182	3,8	4,0	1,85
	%	14,8 %	17,0 %	13,2 %	13,2 %	23,1 %	11,5 %	7,2 %	100 %			
Minusta ei tunnu oikealta jättää työtäni, vaikka se olisi etuni mukaista	n =	36	46	32	30	24	8	6	182	3,0	3,0	1,63
	%	19,8 %	25,2 %	17,6 %	16,5 %	13,2 %	4,4 %	3,3 %	100 %			
Tuntisin syyllisyyttä, mikäli lähtisin työstäni nyt	n =	52	45	22	16	23	18	6	182	3,0	2,0	1,84
	%	28,6 %	24,7 %	12,1 %	8,8 %	12,6 %	9,9 %	3,3 %	100 %	"		
Työni ansaitsee omistautumiseni	n =	21	14	17	35	47	35	13	182	4,3	5,0	1,74
	%	11,5 %	7,7 %	9,4 %	19,2 %	25,8 %	19,2 %	7,2 %	100 %			
Koen velvollisuudeksi jatkaa työssäni työyhteisöni vuoksi	n =	41	48	27	19	28	13	6	182	3,0	3,0	1,75
	%	22,5 %	26,4 %	14,8 %	10,4 %	15,4 %	7,2 %	3,3 %	100 %			

		Täysin eri mieltä	Eri mieltä	Osittain eri mieltä	Ei eri eikä samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	Samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Yhteensä, N=	Keski-arvo	Mediaani	Keskiahajonta (kh)
Koen velvollisuudeksi jatkaa työssäni, sillä olen saanut työltäni paljon	n=	40	34	22	30	37	15	4	182	3,3	3,0	1,75
	%	22,0 %	18,7 %	12,1 %	16,5 %	20,3 %	8,2 %	2,2 %	100 %			

Normatiivisen sitoutumisen vastausten jakauma on esitetty kuvassa 10. Kolmogorov-Smirnovin testin tulos on esitetty taulukossa 22, jossa merkitsevyyssasteikon (p-arvo) on 0,002, mikä tarkoittaa, ettei aineisto ole normaalisti jakautunut.

Kuva 10. Normatiivisen sitoutumisen jakauma



Taulukko 22. Kolmogorov-Smirnov testin tulokset, normatiivinen sitoutuminen

	Arvo	df	p-arvo
Normatiivinen sitoutuminen	0,086	182	0,002

Taustamuuttujien vaikutusta normatiiviseen sitoutumiseen esitellään taulukossa 23. Ikäluokassa korkeimman keskiarvon sai 41–55-vuotiaat keskiarvolla 3,62 (kh 1,35) ja matalimman keskiarvon sai ikäluokka 25–40-vuotiaat keskiarvolla 3,21 (kh 1,38).

Tutkintotasoista ylemmän korkeakoulututkinnon tai tohtoritutkinnon suorittaneet saivat korkeimman keskiarvon 3,50 (kh 1,60) ja matalimman keskiarvon sai alemman korkeakoulututkinnon suorittaneet keskiarvolla 3,30 (kh 1,29). Työsuhteen kestosta korkeimman keskiarvon sai yli 10 vuotta työskennelleet keskiarvon ollessa 3,49 (kh 1,24) ja matalimman keskiarvon sai 5–10-vuotta työskennelleet keskiarvolla 3,23 (kh 1,40).

Taulukko 23. Taustamuuttujien vaikutus normatiiviseen sitoutumiseen

Taustamuuttuja	n=	Keskiarvo	Keskihajonta (kh)	df	Kruskall-Wallis H	p-arvo
Ikä				2	4,068	0,131
alle 25 vuotta	0					
25–40 vuotta	64	3,21	1,38			
41–55 vuotta	71	3,62	1,35			
+ 55 vuotta	47	3,27	1,41			
Korkein suoritettu tutkintotaso				2	1,067	0,587
Peruskoulu	0					
Ylioppilas tai toisen asteen ammatillinen tutkinto	43	3,40	1,21			
Alempi korkeakoulututkinto	78	3,30	1,29			
Ylempi korkeakoulututkinto ja tohtorintutkinto	61	3,50	1,60			
Työsuhteen kesto				3	1,029	0,794
0–1 vuotta	28	3,25	1,26			
1–5 vuotta	93	3,43	1,48			
5–10 vuotta	22	3,23	1,40			
Yli 10 vuotta	39	3,49	1,24			

Normatiivisen sitoutumisen kohdalla tilastollisesti merkitsevää p-arvoa ei saanut yksikään taustamuuttuja. Eikä parivertailussa minkään taustamuuttujan osalta saatu tilastollisesti merkitsevää arvoa.

6.5 Yhteenveto ja johtopäätökset tuloksista

Tässä luvussa esitellään opinnäytetyön kyselytutkimuksessa saatujen tulosten päätelmät ja yhteenveto. Tutkimuskysymysten mukaisesti opinnäytetyössä on selvitetty kokevatko asiantuntijat työssään työn imua ja voiko työn imulla nähdä olevan vaikutusta haluun jatkaa työskentelyä työllisyydenhoidon parissa myös jatkossa. Toisen tutkimuskysymyksen mukaan selvitettiin, mikä kolmen komponentin mallin osa-alueesta nousee vahvimmin esiin TE-toimiston asiantuntijoiden vastauksissa. Kolmas tutkimuskysymys tarkasteli vaikuttaako taustamuuttajat kolmen komponentin mallin mukaiseen työhön sitoutumiseen tilastollisesti merkitsevästi.

Tulokset tuovat esiin Uudenmaan TE-toimiston asiantuntijoiden kokevan vahvaa työn imua työssään. Keskimääräistä korkeampaa tai korkeaa työn imua työssään kokivat yli puolet (63,7 %) vastaajista. Tulosten mukaan keskimääräistä korkeampi työn imu vaikuttaa haluun jatkaa työllisyydenhoidon parissa työskentelyä. Korkeaa työn imua koki tässä tutkimuksessa 48 vastaajaa (taulukko 11). Täysin samaa mieltä halusta jatkaa työskentelyä työllisyydenhoidon parissa oli 43,8 % vastaajista ja 35,4 % vastaajista oli samaa mieltä. Kukaan korkeaa työn imua kokeva ei ollut vastannut olevansa täysin eri mieltä, eri mieltä tai osittain eri mieltä halusta jatkaa työllisyyden hoidon parissa työskentelyä. Neutraalin vastauksen (ei eri eikä samaa mieltä) oli antanut korkeaa työn imua kokevista vastaajista 4 %. Tämän otannan perusteella työssä koettu työn imu vaikuttaa positiivisesti haluun jatkaa työskentelyä työllisyydenhoidon parissa. Tätä vahvistaa korrelaatioanalyysissä saatu korrelaatiokerroin, joka osoittaa työn imun ja jatkamishalun välisen yhteyden. Organisaation näkökulmasta työntekijöiden työn imuun vaikuttavia tekijöitä on syytä huomioida ja panostaa työntekijöiden työssä viihtymiseen, sillä siten organisaation on mahdollista saada sitoutunutta, työn imussa olevaa henkilöstöä.

Työn imun tuloksia verrattiin taustamuuttujiin ja viitearvojen mukaisesti taustamuuttujille määriteltiin työn imun profiili. Taustamuuttujien tarkastelussa työn imun profiileissa korostui kohtuullinen ja keskimääräistä korkeampi työn imun profiili. Aikaisempien tutkimusten mukaisesti peruskoulun, opistotasaisen tai korkeakoulututkinnon suorittaneiden on nähty kokevan hieman enemmän työn imua kuin lukion tai ammattikoulun käyneet (Hakanen, 2009, s. 25). Kenelläkään vastaajista ei ollut korkeimpana suoritettuna tutkintona peruskoulua ja opistotasaiset tutkinnot luokiteltiin yhteen lukion suorittaneiden kanssa. Tuloksista ei voida päätellä kokevatko lukion tai ammattikoulun käyneet vähemmän työn imua, kun peruskoulun tai korkeakoulun suorittaneet vastaajat. Alemman korkeakoulututkinnon suorittaneet saivat ainoana koulutuksen ryhmistä sitoutumisen profiilikseen ”keskimääräistä korkeampi”.

Suomessa tehtyjen tutkimusten mukaan työn imua kokevat enemmän määräaikaiset kuin vakituisessa työsuhteessa olevat työntekijät (Hakanen, 2011, s. 40). Tässä opinnäytetyön tutkimuksessa määräaikaisessa työsuhteessa olevia työntekijöitä oli vähän suhteessa vakituisessa työsuhteessa oleviin. Kyselytutkimukseen vastanneista kukaan määräaikaisessa työsuhteessa olevista ei vastannut kokevansa ”hyvin matalaa” tai ”kohtuullista” työn imua. Tulosten mukaan määräaikaisessa työsuhteessa olevat kokivat ”keskimääräistä korkeampaa” työn imua työssään. Iällä on huomattu olevan vaikutusta työn imun kokemiseen ja aikaisemmissa tutkimuksissa työn imun on nähty korreloivan iän kanssa lievästi ja myönteisesti. Iäkkäämpien työntekijöiden on havaittu kokevan työn imua nuoria useammin. (Hakanen, 2009, s. 25; Hakanen, 2011, s. 40) Viitearvoihin verrattaessa vastaajista yli 55-vuotiaat ja 25–40-vuotiaat kokivat työssään kohtuullista työn imua ja 41–55-vuotiaat kokivat keskimääräistä korkeampaa työn imua.

Kolmen komponentin mallin mukaan affektiivinen sitoutuminen on vastaajilla vahvinta keskiarvolla 5,10. Seuraavaksi korkeimman keskiarvon 4,41 sai jatkuvuusperustainen sitoutuminen. Normatiivinen sitoutuminen oli selkeästi heikointa keskiarvolla 3,39 ja verrattuna affektiiviseen sitoutumiseen oli erot keskiarvossa, moodissa ja mediaanissa huomattavat. Normatiivisen sitoutumisen mediaanin ollessa 3,50 ja affektiivisen 5,33. Affektiivisesti työhönsä sitoutunut työntekijä on organisaatiolle arvokas, sillä tutkimusten mukaan affektiivisesti sitoutunut työntekijä panostaa työhönsä tekemällä työnsä parhaalla mahdollisella tavalla. (Järvensivu ym., 2020, s. 240) Jatkuvusperustaisen sitoutumisen ollessa vahvaa, voi työntekijä kokea olevansa työssään vain kustannusten vuoksi, eikä työntekijällä ole mahdollisuutta vaihtaa työpaikkaa, vaikka haluaisikin (Meyer & Allen, 2005, ss. 4–5).

Tämän opinnäytetyön tulosten mukaan työsuhteen kestossa korkeimman keskiarvon saivat yli 10 vuotta työskennelleet. Yli 10 vuotta työskennelleiden tulokset olivat keskiarvolta 4,74 ja heikoin keskiarvo oli 0–1 vuotta työskennelleillä, jotka saivat keskiarvokseen 4,10. Työsuhteen kesto muuttuu Meyerin ja Allenin (1997, s. 120) mukaan nopeasti työsuhteen ja uuden työtehtävän alkuvaiheessa ja sitoutuminen on työsuhteen alussa matalampaa. Työsuhteen jatkuessa sitoutuminen saa kuitenkin pysyvämmän muodon.

Tarkasteltaessa taustamuuttujien vaikutusta sitoutumiseen nousi esiin, että iällä, ja työsuhteen kestolla on vaikutusta sitoutumiseen. Tuloksissa ikä ja työsuhteen kesto nousi esiin merkittävänä tekijänä kolmen komponentin mallin kokonaisuuden, affektiivisen sitoutumisen sekä jatkuvuusperustaisen sitoutumisen tuloksissa. Tarkempi tarkastelu eri ikäluokkien merkityksestä sitoutumiseen osoitti tässä kyselytutkimuksessa, yli 41-vuotiaiden

kokevan vahvempaa sitoutumista työhönsä. Ikäryhmistä 41–55 vuotta ja yli 55 vuotta eroaa tilastollisesti merkitsevästi ikäryhmästä 25–40 vuotta. Voidaan nähdä, että tässä opinnäytetyössä nämä ikäryhmät kokevat todennäköisemmin työhön sitoutumista. Työsuhteen kesto nähdään tuloksissa tilastollisesti merkitsevänä tilanteessa, kun työsuhde on kestänyt alle viisi vuotta tai yli 10 vuotta. Yli kymmenen vuotta työskennelleet saivat kaikissa kolmen komponentin mallin mukaisessa taustamuuttujien vertailussa keskiarvoltaan korkeimman tuloksen ja keskihajonta oli pieni.

Meyer, Allen ja Smith (1993, s. 547) ovat tutkimuksessaan nähneet affektiivisen sekä normatiivisen sitoutumisen heikkenemistä, kun jatkuvuusperustainen sitoutuminen on koettu vahvana. Kolmen komponentin mallin mukainen työhön sitoutuminen oli keskiarvoltaan vahvinta affektiivisen sitoutumisen kohdalla. Tulokset osoittavat, että affektiivista sitoutumista kokevat todennäköisimmin ne, jotka ovat työskennelleet työssään pidempään. Heikointa sitoutuminen tulosten mukaan oli normatiivisen sitoutumisen kohdalla, tarkoittaen, ettei asiantuntijoiden sitoutuminen työhön perustu kokemukseen velvollisuudentunteesta. Tulosten mukaan ikä ja työsuhteen kesto taustamuuttujina osoittautuivat tilastollisesti merkitseviksi tekijöiksi kaikissa muissa työhön sitoutumisen osa-alueissa, paitsi normatiivisen sitoutumisen kohdalla, jossa mikään taustamuuttuja ei saanut tilastollisesti merkitsevää arvoa. Vahvinta sitoutuminen on tämän kyselytutkimuksen mukaan ollut yli 40-vuotiailla työntekijöillä ja työntekijöillä, jotka olivat työskennelleet yli 10 vuotta TE-toimistossa.

7 Pohdinta

Työhön sitoutumisen tutkimukselle mielenkiintoiset lähtökohdat muodosti käynnissä oleva TE24-uudistus. Uudistus tulee muuttamaan työllisyydenhoidon toimialan ja TE-palveluiden järjestämisen valtakunnallisesti. Uudistuksen onnistumisen keskiössä on asiantuntijoiden pysyvyys. Tämän vuoksi asiantuntijoiden kokemaa työn imua, halua jatkaa työllisyydenhoidon parissa työskentelyä sekä sitoutumista työllisyydenhoidon toimialaan oli ajankohtaista tutkia. Sitoutuneet työntekijät ovat työnantajalle arvokkaita ja työn imun kokemus työssä kertoo työntekijän työhyvinvoinnista ja työssä jaksamisesta. Tämän opinnäytetyön avulla on tuotettu tietoa Uudenmaan TE-toimistolle sekä tuleville työllisyysalueille asiantuntijoiden kokemasta työn imusta sekä sitoutumisen tilasta.

Kyselytutkimukseen vastasi odotettua enemmän asiantuntijoita, mikä loi hyvän pohjan työhön sitoutumisen tutkimiseen. Opinnäytetyön kyselytutkimuksen tulokset tulisi huomioida laajemminkin, kun vain Uudenmaan TE-toimiston näkökulmasta. Työhön sitoutuminen ja

työssä koettu työn imu ovat yhteiskunnallisesti vaikuttavia teemoja, joita jokaisen yrityksen, yhdistyksen ja työyhteisön tulisi toiminnassaan huomioida. Työn imun ja työhön sitoutumisen huomioiminen johtamisessa, työn suunnittelussa ja jo uuden työntekijän perehdytyksessä, tukee yrityksen menestystä ja kestävän kehityksen mukaisia ekologisia-, inhimillisiä-, sosiaalisia- ja taloudellisia osa-alueita sekä kehitystä. Työntekijän hyvinvointiin, työssä viihtymiseen sekä jaksamiseen keskittyminen sekä kestävän kehityksen mukaisten osa-alueiden (ks. kuva 1, Kestävän työn neljä ulottuvuutta) vaaliminen tukee yrityksen tuottavuuden ja kasvun lisäksi hyvinvointia yhteiskunnallisella tasolla.

TE24 -uudistuksen ollessa lähellä, mielenkiinnon kohteena olisi ollut tutkia samalla työntekijöitä, jotka työskentelevät jo kuntatyönantajan palveluksessa, mutta hallinnollisesti työskentelevät TE-toimiston alaisuudessa. Kyseisellä ryhmällä on kokemus työllisyysalueilla työskentelystä työllisyydenhoidon toimialalla. Tällöin tulokset olisivat voineet kertoa tulisiko organisaatiouudistuksessa muutos tehdä asteittain, jotta jatkuva muutos yhteiskunnassa sekä työelämässä olisi sujuvampaa. Opinnäytetyön kyselytutkimuksen kohdistaminen laajemmalle alueelle olisi mahdollistanut opinnäytetyön tulosten esittelyn laajemmin.

Tulokset osoittavat, että asiantuntijat kokevat työssään työn imua ja halua jatkaa työllisyydenhoidon parissa. Affektiivisen sitoutumisen esiin nouseminen vahvana sitoutumisen muotona ei välttämättä tullut työn imun tulosten valossa yllätyksenä. Tulos vahvistaa ajatusta siitä, että TE-toimistoissa työskentelee työhönsä sitoutuneita asiantuntijoita, jotka haluavat jatkossakin antaa arvokasta työpanostaan työllisyydenhoidon toimialalle. Työntekijän hyvinvointi on kestävän työelämän kannalta tärkeää ja työn imun -menetelmää voisi hyödyntää henkilöstön työhyvinvoinnin kartoittamisen mittarina.

Tämän opinnäytetyön tekeminen on opettanut työhön sitoutumisesta ja määrällisen tutkimuksen tekemisestä valtavasti. Aiheen tutkiminen on lisännyt johtamisosaamista, sillä työhön sitoutumisen merkityksen ymmärtäminen auttaa pitämään työntekijöiden työhyvinvoinnista ja työilmapiiristä huolta siten, että työntekijät voivat kokea työssään työn imua ja työhön sitoutumista. Tämä vaikuttaa suoraan myös työntekijöiden vaihtuvuuteen ja pitovoimaan. Sosiaali- tai työllisyyspalveluiden toimialalla, jossa usein asiantuntijalla on omat asiakkaat, tulee erityisesti työntekijän sitoutumiseen ja pysyvyyteen kiinnittää huomioita asiakkaan palvelukokonaisuuden kannalta. Usein vaihtuva työntekijä ei vain kuormita työyhteisöä, vaan on myös kustannuksiltaan kallis ja jokaisen asiakkaan kohdalla asiakassuhteen luominen alkaa alusta. Työelämän näkökulmasta työhön sitoutumisen tutkimus on tärkeää, sillä ymmärryksen lisääminen motivaatiosta tai hyvinvointiin

vaikuttavista tekijöistä auttavat organisaatioita luomaan parempia työolosuhteita, pidempiä työsuhteita ja vakaammat palvelut asiakkaille.

7.1 Tutkimuksen validiteetti ja reliabiliteetti

Sitoutuminen oli aiheena haastava tutkia, sillä sitoutuminen on subjektiivinen kokemus ja työhön sitoutumiseen voi vaikuttaa työhön liittymättömät asiat, kuten elämäntilanne tai yksilön henkilökohtaisessa elämässä kokema hyvinvointi. Sitoutumisesta on myös tehty paljon tutkimusta vuosien varrella ja sitoutumisen määritelmä on kovin moninaista riippuen siitä, mikä on tutkimuksessa oleva sitoutumisen kohde. Opinnäytetyön tulokset antavat viitteitä koetusta sitoutumisesta työllisyysneuvon toimialaan, mutta tuloksia tulee arvioida kriittisesti, sillä taustalla voi olla asioita, jotka ilmenevät työhön sitoutumisessa, mutta juurisyy voi olla yksityiselämän muulla osa-alueella. Työhön sitoutumista tutkiessa tulee huomioida kiinnittää myös taustamuuttujiin, jotka vaikuttavat kokemukseen työhön sitoutumisesta. Tässä opinnäytetyössä aiheen rajaamisen vuoksi ei voitu ottaa huomioon taustalla vaikuttaviin työhön sitoutumisen tekijöihin.

Kulikowskin (2017, ss. 170–171) tekemän kirjallisuuskatsauksen perusteella UWES-mittaria hyödynnettäessä tutkimuksen tuloksia on suositeltava analysoida kriittisesti ja huomioida ympäristö, jossa tutkimus on tehty. UWES-mittari on saanut kritiikkiä siitä, voidaanko kyselyllä todellisuudessa erottaa kolme eri ulottuvuutta tai antaako erottelu lisätietoa työhön sitoutumisesta vai tulisiko työn imua mitata ennemmin kokonaisuutena. Tässä opinnäytetyössä työn imun tulokset eri ulottuvuuksien osalta olivat hyvin tasaiset, eikä sieltä noussut esiin yhtä, mikä olisi saanut eniten suosiota. Tämä vastaisi Kulikowskin kirjallisuuskatsauksen näkemystä siitä, että työn imua tutkittaessa UWES-mittarilla, ei välttämättä ole mielekästä lähteä analysoimaan tarkemmin työn imun ulottuvuuksia, vaan keskittyä tarkastelussa enemmän työn imun kokonaisarvoon. Myös Bakker ym. (2008, s. 190) ovat arvioineet, että joissain tapauksissa työn imun kokonaisarvo on kuvaavampi tapa tutkia työn imua kuin kolmen eri ulottuvuuden kokonaisarvot.

Kyselylomaketutkimuksen heikkouksina on pidetty sitä, ettei voi varmistua kuinka tosissaan vastaaja on kyselyyn vastaamisen aikana, eikä kyselystä saada palautetta. Testin tekijä ei tällöin saa palautetta, kuinka onnistuneeksi vastaaja kyselyn kokee tai olivatko vastaajat riittävän perillä aiheesta, johon he vastaavat. (Hirsjärvi ym., 1997, s. 195) Opinnäytetyössä on tulosten analysoinnin hetkellä huomioitu mahdollisuus, että vastaaja olisi voinut vastata koko kyselyyn aina saman asteikon mukaan. Tulosten läpikäynnin aikana vastaukset on tarkistettu, eikä kukaan vastaajista ollut vastannut kyselyssä jokaiseen kysymyksiin käyttäen

vain yhtä vastausvaihtoehtoa. Myöskään kukaan vastaaja ei ole käyttänyt vastaamiseen vain yhtä ääripään vaihtoehtoa. Tämän perusteella kenenkään vastaajan vastauksia ei jätetty analysoimatta, sillä perusteella että vastaaja ei olisi ollut tosissaan vastatessaan.

Kyselylomakkeessa kysyttiin taustakysymyksenä työhistoriaa. Työhistoriaa kartoittavan kysymyksen vastausasteikko päättyi sekä alkoi samalla numerolla. Tämä on otettu huomioon luotettavuuden arvioinnissa, kun olemme käyttäneet kyseistä taustakysymystä suhteessa työhön sitoutumiseen. Tuloksia analysoitaessa on otettu huomioon, että jos vastaajan työhistoria on tasan vuosi tai tasan viisi vuotta, on vastaaja saattanut valita kahdesta kohdasta mielestään sopivamman vaihtoehdon, jolloin asteikon luotettavuus ei ole täysin validi. Käytetty asteikko valittiin, sillä kyseistä työvuosia kartoittavaa asteikkoa käytetään päivittäin TE-toimiston lomakkeissa määriteltessä asiakkaiden työkokemusta, ja asteikko oli ennestään tuttu vastaajille. Taustakysymystä ei ole jätetty huomioimatta, sillä vastaajan ei ollut mahdollista valita kahta vaihtoehtoa ja siten vastaaja on valinnut vaihtoehdon, joka vastaa vastauspäivänä työhistoriaa vuosissa.

Halua jatkaa työskentelyä työllisyshoidon toimialalla kysyttiin vain yhdellä kysymyksellä. Luotettavuutta olisi lisännyt, jos kyselylomakkeella olisi ollut useampi kysymys mittaamassa vastaajan halua jatkaa työllisyshoidon toimialalla. (Vilkkä, 2007, s. 149)

Kokonaisuudessaan opinnäytetyön luotettavuutta on pohdittu kriittisesti ja tulokset pätevät kohderyhmään. Opinnäytetyötutkimus perustuu vahvasti käytettyyn teoreettiseen viitekehukseen ja olemassa oleviin tutkimuskyselyihin. Yleinen luotettavuus työn imun tuloksia tutkiessa voidaan olettaa olevan hyvällä tasolla, sillä saatuja vastauksia on tarkasteltu aiemmin määritettyjen viitearvojen perusteella.

Tulosten analysoinnissa on kiinnitetty huomio siihen, että Meyer, Allen ja Smith (1993 ss. 538–539) sitoutumista mittaava kysely on alkuperäiseltä kieleltä englanniksi. Alkuperäinen kysely on käännetty opinnäytetyön tekijöiden toimesta, eikä kääntämisessä ole käytetty virallista kääntäjää. Organisaatiositoutumista mittaavaa kyselyä ei ole validoitu suomen kielellä, vaikka kyselylomaketta on hyödynnetty suomessa opinnäytetyötarkoituksiin (Uschanov, 2017; Nikander, 2022). Tässä opinnäytetyössä on kuitenkin tehty oma käänös ja kyselylomake on modifioitu tarkastelemaan organisaatioon sitoutumisen sijaan koskemaan työhön sitoutumista työllisyshoidon toimialalla. Alkuperäisessä versiossa on myös käytetty käänteisiä kysymyksiä, jotka on jätetty pois tämän opinnäytetyön suomennetusta versiosta. Kysymysten asettelun muuttaminen voi vaikuttaa osa-alueiden tulosten kokonaisarvoon. Tämän vuoksi kyselyn tutkimustulosten vahvistamiseksi tarvittaisiin lisää tutkimusta. Allenin ja Mayerin (2004, s. 7) mukaan oletamus on, ettei käänteisten

kysymysten muokkaaminen vaikuta luotettavuuteen, mutta tätä ole tutkimuksellisesti todettu. Tämän vuoksi kysely ei vastaa täysin alkuperäistä kyselyä ja kyselylomakkeen luotettavuuden arvioinnissa on huomioitu, että käännetyt sanamuodot ovat saattaneet vaikuttaa siihen, kuinka vastaaja on ymmärtänyt kysymyksen. Kolmen komponentin mallia haluttiin hyödyntää, jotta voidaan saada arvio henkilöstön työhön sitoutumisen taustasta.

7.2 Eettisyys

Tutkimusetiikka on ohjannut opinnäytetyön tekemistä koko prosessin ajan. Eettiset periaatteet sisältävä niin tutkimusaineiston keräämisen, analysoinnin, raportoinnin, julkaisemisen ja säilyttämisen (Bonsdorff ym., 2018, s. 1). Tämä opinnäytetyö tutkimus on etukäteen suunniteltu ja työstä on tehty tutkimussuunnitelma. Tutkimussuunnitelman perusteella tutkimuksen tekoon on haettu kirjallinen tutkimuslupa Uudenmaan TE-toimiston palvelujohtajalta, jolloin voidaan varmistaa, että työ täyttää myös toimeksiantajan vaatimukset eikä opinnäytetyö sisällä mitään toimeksiannosta poikkeavaa.

Eettistä pohdintaa on tehty taustakysymyksiä laatiessa ja taustakysymykset ovat huolella ja ennakkoon suunniteltu. Vastausvaihtoehdot on luotu niin ettei yksittäistä vastaajaa voi tunnistaa, eikä turhia kysymyksiä ole esitetty. Tutkimuslomakkeen kysymykset ovat tarkoin harkittuja ja ennen kyselyn lähettämistä on varmistettu, ettei tutkimuksella loukata ketään. Kyselylomakkeen yhteydessä vastaajille on toimitettu myös tietosuojaseloste, joka perustuu hyväksytyyn aineistohallintasuunnitelmaan. Tietosuojaselosteesta vastaajalle selviää, kuinka aineistoa käsitellään, säilytetään ja arkistoidaan opinnäytetyön julkaisun jälkeen. Vastaajan vastausten tietoturvallinen käsittely sekä vastaajan anonymiteetin vahvistaminen ovat olleet opinnäytetyön keskiössä suunnitteluvaihteesta alkaen.

Kyselylomaketutkimuksen etuna on aineiston anonyymi kerääminen, mutta haasteeksi määrällisessä kyselytutkimuksessa saattaa tulla alhainen vastaajamäärä (Vilkka, 2015, s. 94). Mahdollisesta alhaisesta vastaajamäärästä huolimatta tämän opinnäytetyön tutkimusosassa on hyödynnetty anonyymia kyselylomaketutkimusta, sillä työn tarkoituksena on tuoda esiin mahdollisimpaan monen asiantuntijan mielipide. Vastausprosentti tässä tutkimuksessa oli 34 %, jolloin kyselyn saaneista 66 % jätti vastaamatta kyselyyn. Uudenmaan TE-toimiston tutkijoiden mukaan, vastausprosentti TE-toimiston sisäisissä kyselyissä on yleisesti noin 10 %. Tämän tiedon valossa tämän opinnäytetyönkyselyyn vastaajien määrä on ollut hyvällä tasolla. Kyselylomakkeessa kaikki kysymykset olivat pakollisia, jolloin vastaamattomuutta eli aineiston sisäistä katoa ei ollut.

Anonymiteetin varmistamiseksi kyselylomake lähetettiin vastattavaksi sisäisen sähköpostilistan kautta. Vastaajat pääsivät vastaamaan kyselyyn sähköpostissa olleen Webropol-kyselylinkin kautta. Kyselylinkki oli avoin kaikille, joilla oli linkki käytössä. Webropolin kautta kyselylinkkiin asennettiin useiden saman henkilön vastauksien estämiseksi eväste, joka esti samalla tietokoneella kahteen kertaan vastaamisen. Luotettavuutta arvioidessa tulee huomio kiinnittää siihen, että vastaaminen kyselyyn onnistui saman vastaajan toimesta enemmän kuin kerran, jos vastaaja käytti useita laitteita tai tyhjensi evästeasetukset vastauskertojen välissä. Mahdollisuus yhden asiantuntijan useampaan vastaamiseen on huomioitu. Eettisen pohdinnan aikana suunnitteluvaiheessa on kuitenkin opinnäytetyön tekijöiden toimesta päädytty siihen, että tutkimukseen vastanneiden anonymiteetin takaamiseksi vastauslomake on lähetetty linkillä, vaikka linkki on mahdollistanut halutessaan vastaajan useamman vastauskerran. Vastaajia on muistutusviestissä pyydetty vastaamaan tutkimukseen vain, jos he eivät ole jo vastanneet kyselyyn aikaisemmin.

7.3 Jatkotutkimusaiheet

Aihe herätti useita mielenkiintoisia ideoita jatkotutkimusaiheiksi. Tämä tutkimus päätettiin tehdä täysin kvantitatiivisena, vaikka laadullinen tutkimus tai laadullisten menetelmien lisääminen olisi tuonut tarkempaa tietoa työhön sitoutumisen taustatekijöistä ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Opinnäytetyön aihe keskittyi vahvasti asiantuntijoiden tämänhetkiseen kokemukseen työn imusta, työhön sitoutumisesta ja halusta jatkaa työllisyydenhoidon parissa työskentelyä opinnäytetyön toimeksiantajan tilanne huomioiden. Jatkossa aihetta voisi lähestyä myös laadullisin aineistonkeruumenetelmin ja saada lisää tietoa sitoutumisen taustoihin liittyvistä seikoista.

Tätä tutkimusta voisi jatkossa hyödyntää pohjatutkimuksena ja kyselytutkimuksen voisi toistaa myöhemmin, kun työllisyysalueet ovat aloittaneet toimintansa. Jatkotutkimuksena voitaisiin tutkia työllisyysalueille siirtyneiden henkilöiden työn imua, ja sitä onko tuloksissa havaittavissa muutoksia. Johtamisen näkökulmasta sitoutumisen jatkotutkiminen antaisi tietoutta työntekijöiden hyvinvoinnin tilasta sekä parhaassa tapauksessa pystyisi tukemaan ja lisäämään työssä koettua työn imua sekä lisäisi pysyvyyttä työyhteisössä.

Työntekijät voivat sitoutua työssään moniin eri osa-alueisiin, toiset ovat sitoutuneita organisaatioon, toiset työhön itsessään, esimieheen tai tiimiin (Herscovitch & Meyer, 2002, s. 476). Jatkossa sitoutumista voisi tutkia aihealueittain, jotta saataisiin asiantuntijoilta tarkempaa tietoa mihin osa-alueeseen työssään he ovat erityisesti sitoutuneet. Osa-alueita

voi työtehtävän lisäksi olla työtiimi, asiakkaat tai työorganisaatio. Yksilön sitoutumisen kautta voisi tutkia mikä työssä ylipäättään innostaa, sitouttaa ja motivoi työntekijää, jolloin tietoa voisi hyödyntää rekrytoinneissa ja sitoutumista suunniteltaessa.

Toivomme, että tämä työ innoittaa myös jatkossa työnantajia tarkastelemaan työntekijöiden kokemaa työn imua ja työhön sitoutumista useista eri näkökulmista. Kestävän kehityksen mukaisten työpaikkojen luominen sekä sitoutuneiden, innostuneiden ja motivoituneiden työntekijöiden vaaliminen on tärkeässä asemassa, kun päämääränä on hyvinvoiva yksilö, pysyvät asiakassuhteet sekä yritysten kasvu ja kehittyminen.

Lähteet

- Allen, N. & Meyer, J. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology* 63(1), 1–18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Bakker, A., Schaufeli, W., Leiter, M. & Taris, T. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work and stress*, 22(3), 187–200. <https://doi.org/10.1080/02678370802393649>
- Bakker, A. & Leiter, M. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. Psychology Press.
- Becker, T. & Kernan, M. (2003). Matching commitment to supervisors and organizations to in-role and extra-role performance. *Human performance*, 16(4), 327–348. https://doi.org/10.1207/S15327043HUP1604_1
- Bergman, M. (2006). The relationship between affective and normative commitment: review and research agenda. *Journal of Organizational Behaviour*, 27(5), 645–663. <https://doi.org/10.1002/job.372>
- Bonsdorff, M., Bonsdorff, M. & Järvensivu, A. (2018). Tutkimusetiikka yhä tärkeämpää työelämän tutkimuksessa. *Työelämän tutkimus*, 16(1), 1–3.
- ELY-keskus (2021). *Helsingin työnvälityksen historiaa*. Haettu 02.02.2024 osoitteesta <https://www.ely-keskus.fi/web/suomi-100-taustat-ja-tarinat/helsingin-tyonvalityksen-historiaa>
- Hakanen, J. (2011). *Työn imu*. Työterveyslaitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:9789522618276>
- Hakanen, J. (2009a). *Työn imun arviointimenetelmä. Työn imu -menetelmän (Utrecht Work Engagement Scale) käyttäminen, validointi ja viitetiedot Suomessa*. Työterveyslaitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-802-934-5>
- Hakanen, J. (2009b). *Työn imua, tuottavuutta ja kukoistavia työpaikkoja? Kohti laadukasta työelämää*. Työsuojelurahasto.
- Hakanen, J. & Perhoniemi, R. (2008). Muutokset työssä, työn imu ja jatkamisaiheet työelämässä: Kolmen vuoden seurantatutkimus suomalaisilla hammaslääkäreillä. *Työelämän tutkimus*, 6(1), 30–43.
- Hakanen, J. & Perhoniemi, R. (2012). *Työn imun ja työuupumuksen kehityskulut ja tarttumisen työtoverista toiseen*. Tampere: Työterveyslaitos
- Hakanen, J., Harju, L., Seppälä, P., Laaksonen, A. & Pahkin, K. (2012). *Kohti innostuksen spiraaleja. Innostuksen spiraali – Innostavat ja menestyvät työyhteisöt tutkimus- ja kehittämishankkeen tuloksia*. Työterveyslaitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-261-255-7>

- Heiskanen, T., Leinonen, M. & Otonkorpi-Lehtoranta, K. (2017). Sitoutumistutkimuksen suunnat muuttuvassa työelämässä. *Työelämän tutkimus*, 15(1), 66–80.
- Herscovitch, L. & Meyer, J. (2002). Commitment to Organizational Change: Extension of a Three-Component. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 474–487.
<https://doi.org/10.1037/t09241-000>
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (1997). *Tutki ja kirjoita*. Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Holopainen, M., Tenhunen, L. & Vuorinen, P. (2004). *Tutkimusaineiston analysointi ja SPSS*. Yritysanoma Oy.
- Jokivuori, P. (2004). Sitoutuminen työorganisaatioon ja luottamus. *Aikuiskasvatus*, 24(4), 284–294. <https://doi.org/10.33336/aik.93582>
- Järvensivu, A., Isacsson, A., Raatikainen, E., Simola-Alha, N. & Heinilä, H. (2020). Organisaatiositoutuminen työurien kaaosteorian valossa. *Hallinnon tutkimus*, 39(4), 239–254. <https://doi.org/10.37450/ht.102248>
- Järvinen, P. & Järvinen, A. (2004). *Tutkimustyön metodeista*. Opinpajan kirja.
- Kahn, W. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.
<https://doi.org/10.2307/256287>
- Karjalainen, L. (2010). *Tilastotieteen perusteet*. Otavan kirjapaino Oy.
- Kasvio, A. & Räikkönen, T. (2010). *Kohti kestäväää työelämää*. Työterveyslaitos.
<https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-261-020-1>
- Kulikowski, K. (2017). Do we all agree on how to measure work engagement? Factorial validity of Utrecht Work Engagement Scale as a standard measurement tool – A literature review. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 30(2), 161–175. <https://doi.org/10.13075/ijomeh.1896.00947>
- Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalveluista 912/2012.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2012/20120916>
- Laki työllisyyden edistämisen kuntakokeilusta 1269/2020.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2020/20201269>
- Leiviskä, E. (2011). *Työ täynnä elämää*. Tietosanoma Oy
- Maslow, A. (1943). *A Theory of Human Motivation*. *Psychological review*, 50(4), 370–396.
- Metsämuuronen, J. (2009). *Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä*. Gummerus Kirjapaino Oy
- Meyer, J. & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61–89.
[https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)

- Meyer, J., Allen, N. & Smith C. (1993). Commitment To Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 73(4), 538–551.
- Meyer, J. & Allen, N. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. SAGE Publications, Inc.
- Meyer, J. & Allen, N. (2004). *TCM Employee Commitment Survey Academic Users Guide 2004*. <https://www.employeecommitment.com/TCM-Employee-Commitment-Survey-Academic-Package-2004.pdf>
- Meyer, J. & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human resource management review*, 11(3), 299–326.
[https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(00\)00053-X](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(00)00053-X)
- Nikander, A. (2022). *Henkilöstön sitoutuminen organisaatioon*. [YAMK-opinnäytetyö, Hämeen ammattikorkeakoulu] <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2022053113513>
- Nisula, L., & Vuokila-Oikkonen, P. (2010). Työelämän kehittäminen muutostilanteessa: Esimerkkinä kahden kunnan yhdistyminen. *Työelämän tutkimus*, 8(2), 201.
- Nummenmaa, L. (2009). *Käyttäytymistieteiden tilastolliset menetelmät*. Tammi.
- Paavola, S. (2017). *Maakuntauudistus myllertää TE-palvelut - miten jaksaa henkilöstö?* Blogi. Akavan Erityisalat. Haettu 21.04.2024 osoitteesta
https://www.akavanerityisalat.fi/uutishuone/blogi/maakuntauudistus_myllertaa_te-palvelut_miten_jaksaa_henkilosto.9185.blog
- Palkeet (n.d.) Valtion henkilöstötutkimus. Haettu 11.10.2024 osoitteesta
<https://palkeet.fi/palvelut/valtion-henkilostotutkimus-ja-tutka/>
- Ryan, R. & Deci, E. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. The Guilford Press.
- Ryan, R. & Deci, E. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychological Association*, 55(1), 68–78.
- Ryynänen, J., Simonen, A. & Karkkola, P. (2020). Psykologiset perustarpeet työelämässä - autonomian edistämiseksi kohti työn imua. *Työelämän tutkimus*, 18(3). 246–260.
<https://doi.org/10.37455/tt.97977>
- Schaufeli, W. & Bakker A. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. Teoksessa A. B. Bakker & M. P. Leiter (toim.), *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research* (ss. 10–24). Psychology Press.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004a). *Utrecht Work Engagement Scale*. Preliminary Manual. Haettu 31.01.2024 osoitteesta [UWES \(wilmarschaufeli.nl\)](http://www.uweschaufeli.nl)

- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004b). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of organizational behavior*, 25(3), 293–315.
- Schaufeli, W., Salanova, M., González-romá, V., & Bakker, A. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of happiness studies*, 3(1), 71–92.
<https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- STM. (2024). *Hyvän työn- ohjelma. Vetoa ja pitoa sote-alalle*. Haettu 29.05.2024 osoitteesta <https://stm.fi/sotehenkilosto/ohjelma>
- TEM. (2021). *TE-palvelut siirtyvät kunnille vuoden 2024 aikana – ministerityöryhmä linjasi valmistelun periaatteista*. Haettu 02.02.2024 osoitteesta [TE-palvelut siirtyvät kunnille vuoden 2024 aikana – ministerityöryhmä linjasi valmistelun periaatteista - Työ- ja elinkeinoministeriö \(tem.fi\)](https://tem.fi/tyo-ja-elinkeinoministerio/te-palvelut-siirtyvat-kunnille-vuoden-2024-aikana--ministerityoryhma-linjasi-valmistelun-periaatteista)
- TEM. (2022). *Hallituksen esitys TE-palveluiden uudistuksesta tuo palvelut lähelle asiakkaita*. Haettu 02.02.2024 osoitteesta [Hallituksen esitys TE-palveluiden uudistuksesta tuo palvelut lähelle asiakkaita - Työ- ja elinkeinoministeriön verkkopalvelu \(tem.fi\)](https://tem.fi/tyo-ja-elinkeinoministerio/hallituksen-esitys-te-palveluiden-uudistuksesta-tuo-palvelut-lahelle-asiakkaita)
- TEM. (n.d. -a). *Pohjoismainen työvoimapalvelumalli*. Haettu 28.05.2024 osoitteesta <https://tem.fi/pohjoismainen-tyovoimapalvelumalli>
- TEM. (n.d. -b). *TE-palvelut 2024-uudistus*. Haettu 29.11.2023 osoitteesta <https://tem.fi/te-palvelut-2024-uudistus>
- TEM. (n.d. -c). *TE-palvelut tukevat työllisyyttä ja kasvua*. Haettu 28.05.2024 osoitteesta <https://tem.fi/julkiset-tyovoima-ja-yrittajapalvelut>
- Tietoarkisto. (2021a). *Ristiintaulukointi*. Tutkimusmenetelmien verkkokäsikirja. Haettu 18.02.2023 osoitteesta <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/ristiintaulukointi/ristiintaulukointi/>
- Tietoarkisto. (n.d. -a) *Otos ja otantamenetelmät*. Haettu 12.07.2024 osoitteesta <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/otos/otantamenetelmat/>
- Tietoarkisto. (n.d. -b) *Hypoteesien testaus*. Haettu 20.08.2024 osoitteesta <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/hypoteesi/testaus/>
- Tietoarkisto. (n.d. -c) *Varianssianalyysi*. Haettu 27.08.2024 osoitteesta <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/varianssi/anova/>
- Tutki hallintoa. (n.d.) *Henkilöstötiedot*. Haettu 15.08.2024 osoitteesta <https://www.tutkihallintoa.fi/valtio/henkilostotiedot/?pbi=847-b889b7250ed1a5343df441d31a7ef1a9>
- Työllisyyslaki (275/1987). <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1987/19870275>

- Tähtinen, J., Laakkonen, E., Broberg, M. 2020. *Tilastollisen aineiston käsittelyn ja tulkinnan perusteita* (2., uudistettu painos.). Painosalama Oy. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-29-8091-8>
- Uschanov, M. (2017). *Työyhteisöön sitoutuminen hajautuneessa asiantuntijaorganisaatiossa. Esimiestyölle ja organisaatiolle asetetut haasteet.* [YAMK-opinnäytetyö, Hämeen ammattikorkeakoulu] <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2017121120663>
- Valtion henkilöstökertomus. (2023). *Valtiokonttorin julkaisu.* Haettu 01.06.2024 osoitteesta <https://cdn.valtiokonttori.fi/wordpress/2023/06/Valtion-henkilostokertomus-2022.pdf>
- Valtiovarainministeriö. (2019). *Sipilän hallituksen maakunta- ja sote-uudistus ajetaan hallitusti alas - tehtyä työtä voidaan hyödyntää.* Haettu 21.04.2024 osoitteesta <https://vm.fi/-/sipilan-hallituksen-maakunta-ja-sote-uudistus-ajetaan-hallitusti-alas-tehtya-tyota-voidaan-hyodyntaa>
- Valli, R. (2015). *Johdatus tilastolliseen tutkimukseen.* PS-kustannus.
- Vilka, H. (2007). *Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet.* Tammi.
- Vilka, H. (2015). *Tutki ja kehitä* (4., uudistettu painos.). PS-kustannus.
- Wallin, O. (2012). Ammatillinen kasvu ja työhön sitoutuminen sosiaali- ja terveydenhuoltoalan työssä. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja*, 14(1), 10–21.

Liite 1. Tietosuojailmoitus



LAUREAN JA HAMK:n OPINNÄYTETYÖSSÄ KERÄTTÄVIEN HENKILÖTIETOJEN KÄSITTELY

Tässä ilmoituksessa kuvataan, miten henkilötietoja käsitellään Laurean ja HAMK opiskelijoiden yhteistyössä tekemässä opinnäytetyössä: TE24, Uudenmaan TE-toimiston asiantuntijoiden työhön sitoutuminen

Tutkimuksen rekisterinpitäjä

Rekisterinpitäjä päättää ja vastaa tämän opinnäytetyön henkilötietojen käsittelystä.

TE-toimisto, Vernissakatu 1
01300 Vantaa

Yhteyshenkilö henkilötietojen käsittelyä koskevissa asioissa:

Kira Söderholm Trigo, sähköposti kira.soderholm-trigo@te-toimisto.fi
Milja Hannula, sähköposti milja.hannula@te-toimisto.fi

Henkilötietojen käsittelyn tarkoitus:

Henkilötietojen osalta opinnäytetyössä kerätään tietoa minimoidusti. Taustakysymykset on tarkoin mietitty ja kysymyksiä ei esitetä yhtään sen enempää, kun tutkimuksen kannalta on tarpeen. Tutkimuksessa ei kerätä suoria tunnistetietoja, kuten vastaajan nimeä tai syntymäaikaa. Opinnäytetyötutkimuksessa kysytään epäsuoria tunnistetietoja, joita ovat ikä, koulutustausta, työsuhteen kesto, työsuhteen laatu, työskentelyalue ja työnjohdollinen työnantaja. Tutkimuksessa esitetään yksi avoin kysymys, joka koskee sitoutumista uudistukseen. Tuloksia julkaistaessa huomio kiinnitetään ensisijaisesti siihen, ettei useita yksittäisiä epäsuoria tunnistetietoja yhdistetä yksittäisen henkilön vastaukseen, jottei vastaus ole tunnistettava.

Henkilötietojen käsittelyn oikeusperuste:

Henkilötietoja käsitellään seuraavalla EU:n yleisen tietosuoja-asetuksen 6 artiklan 1 kohdan mukaisella perusteella.

Tutkimuksen tekeminen perustuu tutkittavan omaan suostumukseen. Kyselyyn vastaaminen ei ole pakollista ja vastaaminen perustuu vapaaehtoisuuteen. Kyselyn saatteena lähetetään vastaajalle tiedote mihin hän sitoutuu vastatessaan kyselylomakkeeseen. Tutkimuslomake toteutetaan verkkolomakkeen muodossa ja vastauksia ei ole lähettämisen jälkeen ole mahdollista muokata, poistaa tai jättää käsittelemättä.

Tutkimuksessa kerättävät henkilötiedot:

Opinnäytetyössä tutkimuskyselylomake sisältää epäsuoria henkilötietoja. Lomakkeella kysytään taustakysymyksinä ikä, koulutustausta, työsuhteen kesto, työsuhteen laatu,

työskentelyalue ja työnjohdollinen työnantaja. Henkilötietojen minimoimiseksi lomakkeella kysytään vain yksi avoin kysymys.

Kerättävien henkilötietojen tietolähteet:

Kyselylomake on kohdennettu Uudenmaan TE-toimiston henkilöasiakaspalvelun asiantuntijoille. Pyyntö vastata kyselyyn lähetetään yleisten Uudenmaan TE-toimiston hallinnoimien suojattujen sähköpostilistojen kautta. Yksittäisten asiantuntijoiden nimiä tai sähköpostiosoitteita ei kerätä.

Henkilötietojen luovutukset:

Tutkimuksessa saatuja tietoja ei luovuteta tutkimuksen ulkopuolelle. Tutkimuksen data ja tulokset poistetaan, kun opinnäytetyö on julkaistu.

Tietojen siirtäminen EU- tai ETA-maiden ulkopuolelle:

Kyselylomake toteutetaan hyödyntäen Webropol-alustaa, johon on TE-toimiston lisenssi. Tietoa käsitellään TE-toimistossa, eikä tutkimuksen tuloksia siirretä Suomen ulkopuolelle. Webropolin oman tietosuojaselosteen mukaan Webropol ei koskaan siirrä henkilötietoja EU- tai ETA-maiden ulkopuolelle.

Henkilötietojen käsittely opinnäytetyön aikana ja sen jälkeen:

Tutkimustietoa säilytetään opinnäytetyön tekemisen ja julkaisun ajan salasanoin suojatulla Webropol-alustalla. Epäsuoria henkilötietoja käsitellään koko opinnäytetyön ajan salasanoin suojatulla Webropol-alustalla. Varmuuskopio aineistosta säilytetään salasanalla suojatulla muistitikulla ja aineisto tuhoetaan, kun opinnäytetyön julkaisusta ja hyväksymisestä on kulunut puoli vuotta.

Henkilötietojen suojauksen periaatteet:

Tutkimuksessa sähköisen tutkimuslomakkeen kautta saatuja henkilötietoja käsitellään vain opinnäytetyöntekijöiden tietokoneilla, jotka on suojattu käyttäjätunnuksella ja salasanalla.

Opinnäytetyön vastauksina saadut tiedot julkaistaan niin ettei yksittäisen henkilön tiedot tule julki, sillä anonymikyselyn kautta toivotaan useamman asiantuntijan rehellisiä vastauksia tutkimukseen liittyen.

Rekisterin hallinnassa noudatetaan rekisterinpitäjän tietoturva- ja tietosuojaohteita.

Rekisteröidyn oikeudet:

Rekisteröidyn oikeudet määräytyvät EU:n yleisen tietosuojasetuksen artiklojen 15–22 mukaan seuraavasti:

1)

Voit tehdä valituksen tietosuojavaltuutetun toimistoon, jos katsot, että henkilötietojasi on käsitelty tietosuojalainsäädännön vastaisesti. Jos henkilötietojen käsittely tutkimuksessa ei edellytä rekisteröidyn tunnistamista ilman lisätietoja eikä rekisteröityä pystytä tunnistamaan aineistosta, niin oikeutta tietojen tarkastamiseen, oikaisuun, poistoon ja käsittelyn rajoittamiseen ei sovelleta.

Mikäli oikeudet estävät tutkimustarkoituksen saavuttamisen tai vaikeuttavat sitä suuresti, saatetaan tietyissä yksittäistapauksissa näistä oikeuksista poiketa tietosuoja-asetuksessa ja tietosuojalaissa säädetyillä perusteilla. Tarvetta poiketa oikeuksista arvioidaan aina tapauskohtaisesti.

Liite 2. Aineistonhallintasuunnitelma

OPINNÄYTETYÖN AINEISTONHALLINTASUUNNITELMA

1. Tutkimusaineiston tallennus ja säilytys

Tutkimuksen aineisto kerätään Webropol-kyselylomakkeella. Linkki kyselyyn lähetetään Uudenmaan TE-toimiston henkilöstön työsähköposteihin käyttämällä suojattua sisäistä sähköpostijakelulistaa. Kyselyn vastauksia pääsee tarkastelemaan opinnäytetyön tekijät ja KEHA keskuksen nimeämä Webropol pääkäyttäjä, joka hallinnoi oikeuksia TE-toimistossa. Webropol -kysely tehdään käyttäen opinnäytetyön tekijöiden henkilökohtaisia TE-toimiston tunnuksia ja vastaukset tallentuvat näiden käyttäjätunnuksien alle. Tietoturva huomioiden kukaan muu ei pääse käsiksi vastauksiin ja tietokoneet sekä aineisto on turvattu henkilökohtaisella salasanalla.

Kyselyn vastaukset kerätään ja tallennetaan/säilytetään Webropol-tunnuksien alla. Varmuuskopio luodaan salasanalla turvattuun TE-toimiston muistitikkuun, jota säilytetään lukollisessa toimiston tilassa.

Kun opinnäytetyö on hyväksytty ja julkaistu tiedot hävitetään poistamalla kysely ja kerätty aineisto Webropolista. Webropol poistaa kyselyn pysyvästi tiedostoista yhden kuukauden kuluttua poistopyynnöstä. TE-toimiston käyttöoikeudet poistuvat organisaatiouudistuksen aikana, ja kaikki tiedot poistetaan kuukauden kuluttua palvelusopimuksen päättymisestä. Tutkimusaineiston varmuuskopiota säilytetään tutkimuksen julkaisun ja hyväksynnän jälkeen kuuden kuukauden ajan salasanalla suojatulla muistitikulla, jotta tutkimusaineiston data voidaan tarvittaessa todentaa uudelleen. Kuuden kuukauden jälkeen tutkimusdata poistetaan pysyvästi.

2. Henkilötietojen ja arkaluonteisten tietojen käsittely

Tutkimuskysely ei sisällä arkaluonteisten tietojen käsittelyä. Kyselylomakkeella kysytään epäsuoria tunnistetietoja, kuten ikä, koulutusta ja työskentely paikkakunta, suoria tunnistetietoja ei kysytä. Kysely lähetetään laajalle joukolle (koko Uudenmaan TE-toimiston henkilöasiakaspalvelun asiantuntijat), jolloin yksittäinen vastaaja ei ole tunnistettavissa, vaikka välillisiä henkilötietoja kysytään lomakkeella. Aineistoa analysoitaessa otetaan huomioon vastaajien määrä, eikä tarpeetonta välillisten henkilötietojen yhdistämistä tehdä, jotta henkilöllisyyttä ei pystytä yhdistämään tiettyyn vastaajaan.

3. Opinnäytetyöaineiston jatkokäyttö työn valmistumisen jälkeen

Tutkimusaineistoa ei käytetä tutkimuksen jälkeen, eikä saatua aineistoa hyödynnetä jatkotutkimuksissa.


Liite 3. Saatekirje sähköpostitse

Hei henkilöasiakaspalvelun kollega,

osallistu työhön sitoutumista koskevaan YAMK-tutkimukseen **ja vastaa kyselyyn!** 😊
Vastaaminen vie noin. 5 minuuttia ja vastaaminen tapahtuu oheisen linkin kautta:
<https://link.webropol.com/s/TE24sitoutuminen>

Vastaamalla tähän anonyymiin kyselyyn, olet mukana tuottamassa tärkeää tietoa Uudenmaan TE-toimiston henkilöasiakaspalvelun asiantuntijoiden työhön sitoutumisesta TE24-uudistuksen aikana. Kyselyn aineistoa käytämme ylemmän ammattikorkeakoulun (YAMK) opinnäytetyössä, johon tutkimuslupa on saatu Uudenmaan TE-toimistolta. Oppilaitosten puolelta tutkimusta ohjaa Laurea ja Hämeen ammattikorkeakoulu.

Vastaathan kyselyyn pe 26.04.2024 klo. 16.00 mennessä.

Olethan meihin yhteydessä, mikäli sinulla on kysyttävää tutkimukseemme liittyen. Tietosuojaseloste nähtävillä tämän  linkin kautta. Vastaamalla kyselyyn annat suostumuksesi osallistua tutkimukseen.

Suuret kiitokset vastauksestasi jo etukäteen,
Kira ja Milja Vantaan aulapalveluista

Kira Söderholm Trigo

Asiantuntija, Aulapalvelut

kira.soderholm-trigo@te-toimisto.fi

Milja Hannula

Asiantuntija, Aulapalvelut

milja.hannula@te-toimisto.fi

Liite 4. Kyselylomake



TE24 Uudenmaan asiantuntijoiden työhön sitoutuminen -tutkimuskysely

Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (*)

Tervetuloa vastaamaan opinnäytetyön (YAMK) tutkimuskyselyyn.

Kyselyyn vastaamisessa ei ole oikeaa tai väärää vastausta, joten vastaathan kyselyyn tämän hetkisen kokemuksesi pohjalta. Vastaaminen on anonymiä.

Kyselylomake perustuu alkuperäiskyselyihin:

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

TCM Employee Commitment Survey, Revised Version, © Meyer, Allen, & Smith, 1993.

Kiitos kun olet mukana vastaamassa!

Ikä *

- alle 25
- 25 - 40
- 41 - 55
- + 55

Korkein suorittamasi tutkintotaso *

- Peruskoulu
- Ylioppilas tai toisen asteen ammatillinen tutkinto
- Alempi korkeakoulututkinto
- Ylempi korkeakoulututkinto
- Tohtorintutkinto

Kuinka pitkään olet työskennellyt TE-toimistossa *

- 0 - 1 vuotta
- 1 - 5 vuotta
- 5 - 10 vuotta
- yli 10 vuotta

Työsuhteen muoto *

- Määräaikainen työsuhde
- Vakituinen työsuhde

Liite 5. Mann-Whitney U-testi työsuhteen muoto

Työsuhteen muoto	n	keskiarvo	keskihajonta (kh)	Mann-Whitney U	p-arvo
Työhön sitoutuminen				1407,	0,338
määräaikainen	20	4,48	1,26		
vakituinen	162	4,28	1,09		
Affektiivinen sitoutuminen				1336,	0,201
määräaikainen	20	5,35	1,26		
vakituinen	162	5,07	1,18		
Jatkuvuusperusteinen sitoutuminen				1608,	0,957
määräaikainen	20	4,42	1,63		
vakituinen	162	4,40	1,45		
Normatiivinen sitoutuminen				1452,	0,449
määräaikainen	20	3,67	1,46		
vakituinen	162	3,36	1,37		

Liite 6. Taustamuuttujien parivertailu

Kolmen komponentin mallin kokonaistulos / Parivertailu ikäryhmien osalta					
Otos1 – Otos 2	Testitilasto	Normaali virhe	Normaali testitilasto	p-arvo	muokattu p-arvo (a)
25-40 vuotta – + 55 vuotta	-28,123	10,118	-2,780	0,005	0,016
24-40 vuotta – 41-55 vuotta	-30,648	9,078	-3,376	< 0,001	0,002
+55 vuotta – 41-55 vuotta	2,525	9,904	0,255	0,799	1,000

Huomautus. Jokaisella rivillä nolla hypoteesi otos 1 ja otos 2 kohdalla jakaumat ovat samat. Asymptoottinen merkitys (2-puoliset testit) on nähtävillä. Merkitystaso on 0,050.
a. merkitsevyyssarvoja on säädetty useiden testien Bonferrioni-korrelaatiolla

Kolmen komponentin mallin kokonaistulos/ Parivertailu työvuosien osalta					
Otos1 – Otos 2	Testitilasto	Normaali virhe	Normaali testitilasto	p-arvo	muokattu p-arvo (a)
0-1 vuotta – 5-10 vuotta	-3,099	15,006	-0,207	0,836	1,000
0-1 vuotta – 1-5 vuotta	-4,855	11,354	-0,428	0,669	1,000
0-1 vuotta – +10 vuotta	-33,592	13,046	-2,575	0,010	0,060
5-10 vuotta – 1-5 vuotta	1,756	12,487	0,141	0,888	1,000
5-10 vuotta – +10 vuotta	-30,493	14,044	-2,171	0,030	0,179
1-5 vuotta – + 10 vuotta	28,737	10,048	-2,860	0,004	0,025

Huomautus. Jokaisella rivillä nolla hypoteesi otos 1 ja otos 2 kohdalla jakaumat ovat samat. Asymptoottinen merkitys (2-puoliset testit) on nähtävillä. Merkitystaso on 0,050.
(a). merkitsevyyssarvoja on säädetty useiden testien Bonferrioni-korrelaatiolla

Affektiivinen sitoutuminen / Parivertailu ikäryhmien osalta					
Otos1 – Otos 2	Testitilasto	Normaali virhe	Normaali testitilasto	p-arvo	muokattu p-arvo (a)
25-40 vuotta – 41-55 vuotta	-23,144	9,067	-2,552	0,011	0,032
24-40 vuotta – +55 vuotta	-35,435	10,105	-3,507	<0,001	0,001
41-55 vuotta – +55 vuotta	-12,291	9,892	-1,242	0,214	0,642

Huomautus. Jokaisella rivillä nolla hypoteesi otos 1 ja otos 2 kohdalla jakaumat ovat samat. Asymptoottinen merkitys (2-puoliset testit) on nähtävillä. Merkitystaso on 0,050.
(a). merkitsevyyssarvoja on säädetty useiden testien Bonferrioni-korrelaatiolla.

Affektiivinen sitoutuminen / Parivertailu tutkintotason osalta					
Otos1 – Otos 2	Testitilasto	Normaali virhe	Normaali testitilasto	p-arvo	muokattu p-arvo
Ylempi KK – Alempi KK	15,586	8,991	1,733	0,083	0,249
Ylempi KK – Ylioppilas tai 2. asteen tutkinto	25,814	10,475	2,464	0,014	0,041
Alempi KK – Ylioppilas tai 2. asteen tutkinto	10,227	9,992	1,024	0,306	0,918

Huomautus. Jokaisella rivillä nolla hypoteesi otos 1 ja otos 2 kohdalla jakaumat ovat samat. Asymptoottinen merkitys (2-puoliset testit) on nähtävillä. Merkitystaso on 0,050.
a. merkitsevyyssarvoja on säädetty useiden testien Bonferrioni-korrelaatiolla

Affektiivinen sitoutuminen / Parivertailu työvuosien osalta

Otos1 – Otos 2	Testitilasto	Normaali virhe	Normaali testitilasto	p-arvo	muokattu p-arvo
5-10 vuotta – 1-5 vuotta	15,780	12,472	1,265	0,206	1,000
5-10 vuotta – 0-1 vuotta	17,756	14,987	1,185	0,236	1,000
5-10 vuotta – + 10 vuotta	43,485	14,027	-3,100	0,002	0,012
1-5 vuotta – 0-1 vuotta	1,976	11,340	0,174	0,862	1,000
1-5 vuotta – + 10 vuotta	-27,705	10,036	-2,761	0,006	0,035
0-1 vuotta – + 10 vuotta	-25,729	13,030	-1,975	0,048	0,029

Huomautus. Jokaisella rivillä nolla hypoteesi otos 1 ja otos 2 kohdalla jakaumat ovat samat. Asymptoottinen merkitys (2-puoliset testit) on nähtävillä. Merkitystaso on 0,050.
a. merkitsevyyssarvoja on säädetty useiden testien Bonferrioni-korrelaatiolla

Jatkuvuusperustainen sitoutuminen / Ikäryhmien osalta parivertailu

Otos1 – Otos 2	Testitilasto	Normaali virhe	Normaali testitilasto	p-arvo	muokattu p-arvo (a)
25-40 vuotta – 41-55 vuotta	-29,038	9,073	-3,200	0,001	0,004
24-40 vuotta – +55 vuotta	-33,701	10,112	-3,333	<0,001	0,003
41-55 vuotta – +55 vuotta	-4,663	9,9899	-0,471	0,638	1,000

Huomautus. Jokaisella rivillä nolla hypoteesi otos 1 ja otos 2 kohdalla jakaumat ovat samat. Asymptoottinen merkitys (2-puoliset testit) on nähtävillä. Merkitystaso on 0,050.
a. merkitsevyyssarvoja on säädetty useiden testien Bonferrioni-korrelaatiolla

Jatkuvuusperustainen sitoutuminen / Työvuosien oalta parivertailu					
Otos1 – Otos 2	Testitilasto	Normaali virhe	Normaali testitilasto	p-arvo	muokattu p-arvo (a)
0-1 vuotta – 1-5 vuotta	-7,988	11,347	-0,704	0,481	1,000
0-1 vuotta – 5-10 vuotta	-22,654	14,997	-1,511	0,131	0,785
0-1 vuotta – +10 vuotta	-44,088	13,039	-2,281	<0,001	0,004
1-5 vuotta – 5-10 vuotta	-14,666	12,480	-1,175	0,240	1,000
1-5 vuotta – + 10 vuotta	-36,100	10,042	-3,595	<0,001	0,002
5-10 vuotta – + 10 vuotta	-21,434	14,036	-1,527	0,127	0,760

Huomautus. Jokaisella rivillä nolla hypoteesi otos 1 ja otos 2 kohdalla jakaumat ovat samat. Asymptoottinen merkitys (2-puoliset testit) on nähtävillä. Merkitystaso on 0,050.
a. merkitsevyyssarvoja on säädetty useiden testien Bonferrioni-korrelaatiolla