

Heta Pakanen

Tutkimus kirjanpitäjien ja palkanlaskijoiden työn imusta

Tradenomi

Liiketalous

Kevät 2024



**KAMK • University
of Applied Sciences**

Tiivistelmä

Tekijä(t): Pakanen Heta

Työn nimi: Tutkimus kirjanpitäjien ja palkanlaskijoiden työn imusta

Tutkintonimike: Tradenomi (AMK), liiketalous

Asiasanat: työn imu, työn vaatimukset, työn voimavarat, työhyvinvointi

Opinnäytetyö toteutettiin opiskelijan omasta mielenkiinnosta tutkia työn imua. Opinnäytetyön tarkoitus oli tutkia kirjanpitäjien ja palkanlaskijoiden työn imua sekä niitä tekijöitä, jotka työn imuun vaikuttavat. Tutkimuksen tavoitteena oli vastata kysymykseen: Millainen on kirjanpitäjien sekä palkanlaskijoiden työn imu? Lisäksi työssä pyrittiin selvittämään, mitkä tekijät työn imun kokemukseen vaikuttavat.

Työn imulla tarkoitetaan positiivista motivaatio- ja tunnetilaa työssä. Työn imuun liitetään kolme ulottuvuutta, joita ovat tarmokkuus, omistautuminen ja työhön uppoutuminen. Työn imun kokemusta ja seurouksia voidaan tutkia työn vaatimusten ja työn voimavarojen avulla. Työn vaatimukset ovat työn fyysisiä, psykologisia, sosiaalisia tai organisaatiosta johtuvia piirteitä, jotka edellyttävät työntekijältä ponnisteluja. Työn voimavarat ovat työn fyysisiä, psykologisia, sosiaalisia tai organisatorisia piirteitä, jotka auttavat työntekijöitä vähentämään työssä koettuja vaatimuksia. Tutkimus toteutettiin määrällisenä eli kvantitatiivisena tutkimuksena. Tutkimusmenetelmänä käytettiin sähköistä kyselylomaketta, joka suunnattiin kirjanpitäjinä sekä palkanlaskijoina työskenteleville. Kyselylomaketta jaettiin Facebook-ryhmässä, joka oli suunnattu taloushallinnon ammattilaisille.

Tutkimustuloksista selvisi, että kirjanpitäjien sekä palkanlaskijoiden työn imu on keskimääräistä korkeampaa. Tutkimuksessa havaittiin tilastollisesti merkittävä heikko negatiivinen korrelaatio työn imun sekä työn vaatimusten välillä. Tutkimuksessa havaittiin myös tilastollisesti merkittävä kohtalainen positiivinen korrelaatio työn imun sekä työn voimavarojen välillä. Kirjanpitäjät ja palkanlaskijat kokevat työmääränsä lisääntyneen sekä työ koetaan osittain emotionaalisesti kuormittavana. Työn voimavarat, kuten työtehtävien monipuolisuus, itsenäisyys, työaikojen joustavuus sekä työyhteisöltä ja esimieheltä saatu tuki edistävät kirjanpitäjien ja palkanlaskijoiden työn imua ja pitävät työn vaatimukset siedettävänä. Opinnäytetyö antaa tietoa kirjanpitäjien sekä palkanlaskijoiden työn imusta ja tutkimuksessa osoitettua tietoa voidaan hyödyntää eri organisaatioissa työn organisointia sekä johtamista pohdittaessa. Tutkimus antaa tietoa työn vaatimusten ja työn voimavarojen yhteydestä työn imuun, joka on hyödynnettävissä alasta riippumatta. Tutkimuksesta kävi ilmi organisaatioiden tarve kehittää edelleen perehdyttämiskäytäntöjä sekä järjestää säännöllisemmin kehityskeskusteluja. Tutkimus antaa pohjan jatkotutkimuksille koskien yrittäjien kokemaa työn imua sekä miten johtamistyyli vaikuttavat työn imuun.

Abstract

Author(s): Pakanen Heta

Title of the Publication: Research of the Work Engagement of Accountants and Payroll Clerks

Degree Title: Bachelor of Business Administration

Keywords: work engagement, job demands, job resources, workplace well-being

This thesis was conducted out of the student's own interest in investigating work engagement. The purpose of the thesis was to study the work engagement of accountants and payroll clerks, and what factors influence their work engagement. The aim of the research was to answer the question what is the work engagement of accountants and payroll clerks like? Another the aim was to investigate the factors influencing the experience of work engagement.

Work engagements refers to a positive motivational and emotional state at work. It includes three dimensions: vigor, dedication, and absorption. The experience and consequences of work engagement can be studied through job demands and job resources. Job demands are physical, psychological, social, or organizational aspects of the job that require effort from the employee. Job resources are physical, psychological, social, or organizational aspects of the job that helps employees to cope with job demands. The research was conducted as quantitative research. The research method involved the use of an electronic survey targeted at accountants and payroll clerks in a Facebook group dedicated to finance professionals.

The results revealed that the work engagement of accountants and payroll clerks is higher than average. The research identified a statistically significant weak negative correlation between work engagement and job demands. Additionally, a statistically significant moderate positive correlation between work engagement and job resources was observed. Accountants and payroll clerks reported an increase in workload, and the work was partially perceived as emotionally demanding. Job resources such as task variety, autonomy, flexible working hours, as well as support from colleagues and supervisors, promote the work engagement of accountants and payroll clerks and keep the demands of the work tolerable.

The thesis provides insights into the work engagement of accountants and payroll clerks and the findings of the research can be utilized in different organizations when considering work organization and management. The research provides information on the relationship between job demands and job resources with work engagement, which can be applied across various fields. The research revealed the need of organizations to develop further their job orientation practices and conduct regular development discussions. The thesis lays the groundwork for further research on the work engagement experienced by entrepreneurs and how leadership styles affect work engagement.

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Työn imu	2
2.1	Työn imua vahvistavat tekijät	3
2.2	Työn imun myönteiset seuraukset	5
2.3	Työn imun yhteys työhyvinvointiin	6
2.4	Työn imun vastakohdat	8
2.5	Työn imun tutkimus	11
3	Työn vaatimukset ja voimavarat	14
3.1	Työn vaatimukset	14
3.2	Työn voimavarat	15
3.3	Työn vaatimusten ja voimavarojen malli	18
4	Tutkimusmenetelmä ja tutkimuksen toteutus	20
4.1	Tutkimusmenetelmä	20
4.2	Tutkimuksen toteutus	22
4.3	Tutkimuksen luotettavuus	24
5	Tulokset	25
5.1	Työn imu	26
5.2	Työn vaatimukset	32
5.3	Työn voimavarat	34
5.4	Työn imu taustamuuttujien mukaan ja yhteyksien tarkastelu	42
6	Pohdinta	45
	Lähteet	53

Liitteet

1 Johdanto

Työn imu valikoitui opinnäytetyön aiheeksi, koska aihe on ajankohtainen. Taloushallintoala elää muutosta tilitoimistojen muuttuessa yhä enemmän sähköistä ja digitaalista taloushallintoa käytäviksi. Muutosvirta vie tilitoimistoja kohti älykkään taloushallinnon käyttämistä ja hyödyntämistä. Automaation sekä robotiikan käyttöönotto työtehtävissä vähentää yhä enemmän rutiinityötä, ja työn luonteet kirjanpitäjillä sekä palkanlaskijoilla muuttuvat yhä enemmän asiantuntija-tehtäviksi. Työn luonteen muuttuminen luo työlle suuremmat vaatimukset. Useat organisaatiot ovat hyödyntäneet automaatiota ja robotiikkaa taloushallinnon työtehtävissä. Robotiikan ja automaation myötä taloushallinnossa työskentelevät käyttävät työaikaansa yhä enemmän valmiin tiedon hyödyntämiseen tiedon tuottamisen sijaan. Kuittien ja kulujen kirjausten sijaan taloushallintoalan ammattilaiset tarjoavat apuaan liiketoiminnan kehittämiseen tarjoamalla ajantasaisia tietoja sekä eri palveluratkaisuja. Taloushallinnon asiantuntijan tulee jatkossa osata auttaa asiakkaita liiketoiminnan kehittämisessä sekä sähköisten alustojen käyttöönotossa ja kehittämisessä.

Opinnäytetyön tarkoitus oli tutkia kirjanpitäjien sekä palkanlaskijoiden työn imua. Tutkimusongelma valikoitui opinnäytetyöntekijän omasta mielenkiinnosta tutkia työn imua. Opinnäytetyön empiirinen osuus toteutettiin kirjanpitäjille sekä palkanlaskijoille lähetettävällä Webropol-kyselylomakkeella. Sähköistä kyselylomaketta jaettiin taloushallinnon ammattilaisille suunnatussa Facebook-ryhmässä sekä Kainuun alueella toimiville tilitoimistoille.

Opinnäytetyön tutkimuskysymys oli: Millainen on kirjanpitäjien sekä palkanlaskijoiden työn imu? Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia kirjanpitäjien ja palkanlaskijoiden positiivista työn imua sekä siihen vaikuttavia tekijöitä. Lisäksi pyrittiin selvittämään taloushallinnon ammattilaisten kokemaa työn imua, sen syntymistä ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Opinnäytetyössä käsiteltiin myös työntekijöiden työn voimavaroja sekä vaatimuksia. Tutkimustieto taloushallintoalan työn imusta on vähäistä, joten työn tavoitteena oli tuottaa uutta tietoa ja ymmärrystä siitä, miten taloushallintoalalla työskentelevät kokevat työn imua.

2 Työn imu

Työn imulla (eng. work engagement) tarkoitetaan positiivista motivaatio- ja tunnetilaa työssä. Työn imuun katsotaan liittyvän kolme ulottuvuutta, joita ovat tarmokkuus (vigor), omistautuminen (dedication) ja työhön uppoutuminen (absorption). (Reijseger, Schaufeli, Peeters & Taris 2012, 292). Tarmokkuus kuvaa työntekijän kokemaa energisyyttä ja halua panostaa työhönsä, sinnikkyyttä sekä halua suoriutua työstä myös vastoinkäymisissä. Omistautumisen ulottuvuus puolestaan kuvaa työntekijän kokemusta työn merkityksellisyydestä, työn haasteellisuudesta sekä työntekijän innokkuudesta. Työhön uppoutuminen puolestaan kuvaa työntekijän keskittyneisyyttä ja työhön paneutumista sekä näistä koettua nautintoa. (Schaufeli 2012, 4.) Työn imun kokemus vaikuttaa positiivisesti työntekijän fyysiseen ja henkiseen terveyteen, hyvään työsuoritukseen sekä yrityksen taloudelliseen menestykseen. Työn imu ei siis kirjaimellisesti ime imua työstä, eikä työn imu tarkoita pelkästään sitä, että työ on kivaa. Työn imun kokemusta voi tuntea alasta ja ammatista riippumatta. (Työterveyslaitos 2024b.)

Työn imun voi katsoa kuvastavan parasta mahdollista työhyvinvoinnin tilaa. Työn imun edistäminen luo mahdollisuuksia lisätä työntekijän työn laatua ja työntekijän menestymistä työelämässä. Työn imua kokevat työntekijät saavat paljon työssään aikaan ja ovat aloitteellisia työntekijöitä. He auttavat työkavereitaan vapaaehtoisesti sekä tuottavat tyytyväisiä asiakkaita. Työn imua kokevat työntekijät ovat sitoutuneita nykyiseen työpaikkaansa sekä työhönsä, ja heillä on halu jatkaa työelämässä pidempään. Työn imun kokemukseen liittyy positiivisia tunteita, kuten ylpeyttä, iloa ja innostusta. Nämä positiiviset tunteet vahvistavat työntekijän yksilöllisiä fyysisiä, psyykkisiä sekä sosiaalisia voimavaroja ja taitoja, jotka mahdollistavat entistä laadukkaamman työpääljen. Tärkeintä työyhteisön kannalta on se, että työn imua kokevat työntekijät levittävät työn imua myös työtovereihinsa sekä puolisoihinsa, jolloin koko työyhteisön työn suorittaminen voi parantua. (Hakanen 2011, 41–42.)

Seuraavissa luvuissa käsitellään työn imua vahvistavia tekijöitä, työn imun seurauksia, miten työn imu on yhteydessä työhyvinvointiin, työn imun vastakohtia sekä työn imun tutkimusta.

2.1 Työn imua vahvistavat tekijät

Työn imun tieteellinen tutkiminen on vielä nuorta, ja suurin osa sen tutkimuksesta perustuu edelleen poikkileikkausaineistoihin. Työn imuun vaikuttavista tekijöistä on kuitenkin jo muutamia julkaistuja pitkittäistutkimuksia. Tähän saakka tehdyistä tutkimuksista on selvinnyt, että työn imua vahvistavat tekijät on mahdollista jakaa työhön sekä muuhun kuin työhön liittyviin tekijöihin. Näitä tekijöitä ovat:

- työoloja ja työtä koskevat voimavarat
- työasemaa koskevat muutokset
- yksilöä koskevat voimavarat
- työpäivän rasituksista palautuminen
- kodin voimavarat sekä työn ja kodin vuorovaikutus. (Hakanen 2009, 12.)

Oletuksen mukaan työn imu on vahvimmin yhteydessä työn voimavaroihin, eli niihin työn fyysiseen, psykologisiin, sosiaalisiin ja organisatorisiin piirteisiin, jotka auttavat työntekijää vähentämään työssä koettuja vaatimuksia. Työn voimavarat tyydyttävät työntekijän inhimillisiä itsenäisyyden, yhteisöllisyyden sekä pärjäämisen perustarpeita, ja näin ollen kiihdyttävät henkilökohtaista kasvua, kehittymistä sekä oppimista työssä. Työn voimavarat toimivat siis energisaattoreina, jotka voivat lisätä työntekijän niin sisäistä kuin ulkoista motivaatiota. (Bakker & Leiter 2010, 2.)

Työn voimaannuttavia piirteitä ovat esihenkilöltä saatu sosiaalinen tuki, luova työskentelyilma-
piiri, työn hallinta sekä aktiivinen työhön osallistuminen, johon sisältyvät mahdollisuus vaikuttaa työhön ja työyhteisöön, mahdollisuus kehittyä, työn ennakoitavuus sekä selkeät työroolit. (Manka & Manka 2023, 97). Työn voimavarat ovat olleet voimakkaammin yhteydessä työn imuun kuin työn vaatimukset. Tutkimusten perusteella erilaiset työn kuormitustekijät aiheuttavat työuupumusta, mutta eivät kuitenkaan työn imun hiipumista. (Hakanen 2009, 13). Työntekijän hyvinvointia voidaan edistää lisäämällä toimenpiteitä työn voimavarojen kehittämiseksi ja pahoinvointia on mahdollista ehkäistä pitämällä työn vaatimukset siedettävänä. (Manka & Manka 2023, 97).

Työn imu on osittain riippuvainen myös työntekijän yksilöllisistä voimavaroista. Näitä voimavaroja ovat optimismi, myönteinen käsitys omasta ammatillisesta pysyvyydestä, kimmoisuus, itsetunto sekä systeemiäily. Yksilöllisten voimavarat antavat työntekijälle voimaa sekä ne vaikuttavat siihen, miten työntekijä kokee työnsä sekä työympäristönsä. Samaan aikaan työn voimavarat, kuten arvostus, kehittymisen mahdollisuus sekä ammattitilpeys, vahvistavat työntekijän yksilöllisiä voimavaroja, kuten itseluottamusta. Näin ollen työn voimavarat sekä yksilölliset voimavarat ovat vuorovaikutuksessa keskenään. Yksilöllisten ja työn voimavarojen vahvistaminen tukee työn imua. (Hakanen 2011, 71–72.)

Työn imuun vaikuttaa merkittävästi myös työntekijän oma asenne sekä ajattelutapa. Työn imun kokeminen työntekijälle on mahdollista vain, jos työntekijä hyväksyy mahdollisuuden työn imun kokemukselle sekä työntekijä on valmis kokemaan työn imua, vaikka työssä ja työyhteisössä olisiakin asioita, jotka eivät itselle sovi tai jotka tuntuvat vastentahtoisilta. (Hakanen 2011, 82.) Yksi tapa vaikuttaa omaan asenteeseen ja ajattelutapaan työssä on työn tuunaaminen. Työn tuunaamisella tarkoitetaan työntekijän oma-aloitteisia tapoja toimia, joilla työtä muokataan eli tuunataan paremmin työntekijän omia voimavaroja, tavoitteita sekä intohimoja vastaaviksi. (Manka & Manka 2016, 111.)

Työn tuunaaminen tarkoittaa työntekijän innovatiivista toimintaa arjessa, työn muokkaamista työntekijälle mielekkäämmäksi, työntekijän olemassa olevien taitojen monipuolisempaa käyttöä, vuorovaikutukseen vaikuttamista sekä työtä koskevien toiminta- ja ajattelutapojen kehittämistä. (Harju, Aminoff, Pahkin & Hakanen 2015, 15). Työn tuunaaminen korostaa työntekijän roolia oman työnsä muokkaamisessa ja mielekkyyden lisäämisessä. Työntekijä vaikuttaa omalla toiminnallaan työnsä sisältöön niin, että se vastaa paremmin työntekijän omia taitoja sekä kiinnostuksen kohteita. Työn tuunaamisen on todettu olevan myönteisessä yhteydessä työn imun kokemiseen. Mitä enemmän työntekijöillä on mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työhönsä positiivisella tavalla, sitä vähemmän he kokevat työhön leipääntymistä tai työuupumusta. Useimmissa työtehtävistä on mahdollista vaikuttaa jossakin määrin siihen, miten työtä tehdään. Tämä antaa työntekijöille mahdollisuuden löytää innostusta ja motivaatiota omaa työtään kohtaan. (Manka & Manka 2016, 111.)

Konkreettisesti työntekijä voi tuunata työtään työtapojaan tai työn sisältöä muokkaamalla, työhön liittyvää vuorovaikutusta tuunaamalla tai omaa näkökulmaa tuunaamalla. Keinoja muokata työn sisältöä tai työtapoja ovat uusien taitojen opettelu tai uuden toimintatavan lainaus työkalurilta. Olemassa olevien kykyjen hyödyntäminen esimerkiksi uuden työntekijän perehdyttäminen tai omien kiinnostuksen kohteiden yhdistäminen työhön. Työn sisältöä sekä työtapoja voi tuunata

myös rikkomalla totuttuja rutiineja. Rutiineja voi rikkoa esimerkiksi tekemällä työn eri järjestyksessä kuin yleensä. Työhön liittyvää vuorovaikutusta voi tuunata parantamalla omaa vuorovaikutusta. Vuorovaikutusta voi lisätä esimerkiksi tapaamisella kasvokkain sähköpostien lähetyksen sijaan. Työhön liittyvää vuorovaikutusta voi tuunata myös panostamalla omaan läsnäoloon. Palautteenanto työkavereille sekä ystävällinen käytös ovat hyviä tapoja tuunata vuorovaikutusta. Omaa näkökulmaa työntekijä voi tuunata harjoittelemalla armollisuutta itseä kohtaan antamalla tunnustusta saavutuksista itsensä soimaamisen sijaan sekä myönteisellä asenteella työtä sekä arkea kohtaan. (Harju ym. 2015, 17–19.)

2.2 Työn imun myönteiset seuraukset

Tähän saakka tehtyjen suomalaisten sekä kansainvälisten tutkimusten perusteella työn imun mahdollisia myönteisiä yksilöllisiä sekä organisatorisia seurauksia ovat työtä ja työpaikkaa koskevat asenteet, työhön sitoutuminen, aloitteellisuus, työn tuloksellisuus ja työssä suoriutuminen, oppimismotivaatio, tyytyväisyys elämään sekä terveys. (Hakanen 2009, 15). Työn imua kokevat työntekijät saavat paljon työssään aikaan, ovat aloitteellisia sekä auttavat työkavereitaan. Työn imua kokevat työntekijät ovat työssään tuottavia sekä tuottavat tyytyväisiä asiakkaita. He sitoutuvat nykyiseen työhönsä sekä organisaatioonsa. (Hakanen 2011, 41.)

Työn imu on positiivisessa yhteydessä sekä työhön sitoutumiseen sekä työntekijän vähäiseen haluun vaihtaa työpaikkaa. Vuonna 2008 tehty tutkimus osoitti, että vähäistä työn imua sekä työn voimavaroja kokeneet työntekijät todennäköisemmin vaihtoivat työpaikkaa. Suhteellisen paljon työn imua kokeneet työntekijät puolestaan olivat pysyneet samassa organisaatiossa joko samassa roolissa tai olivat saaneet ylennyksen. Sekä suomalaiset että kansainväliset tutkimukset ovat osoittaneet, että työn imu on positiivisessa yhteydessä työssä suoriutumiseen. (Hakanen 2009, 15–16.)

Työn imua kokevat työntekijät tartuttavat työn imua työkavereihin sekä puolisoihin, ovat terveempiä sekä kokevat työn rikastuttavan elämän laatua. He myös ovat kokonaisuudessaan muita työntekijöitä onnellisempia. Työn imu on positiivisessa yhteydessä työntekijän terveyteen, onnellisuuteen sekä hyvään työsuoritukseen, edistäen samalla yritysten taloudellista menestystä. Tämä johtuu useista mekanismeista, joista yksi on positiivisten tunteiden, kuten ilon, innostuksen sekä ylpeyden lisääntyminen. Nämä positiiviset tunteet vahvistavat työntekijän fyysisiä, psyykki-

siä ja sosiaalisia voimavaroja sekä taitoja, mikä puolestaan mahdollistaa paremman työsuorituksen. Työn imua kokevat työntekijät yleensä myös muokkaavat omaa työtään haastavammaksi ja etsivät tarvittavia voimavaroja työn vaatimusten täyttämiseksi. (Hakanen 2011, 42.)

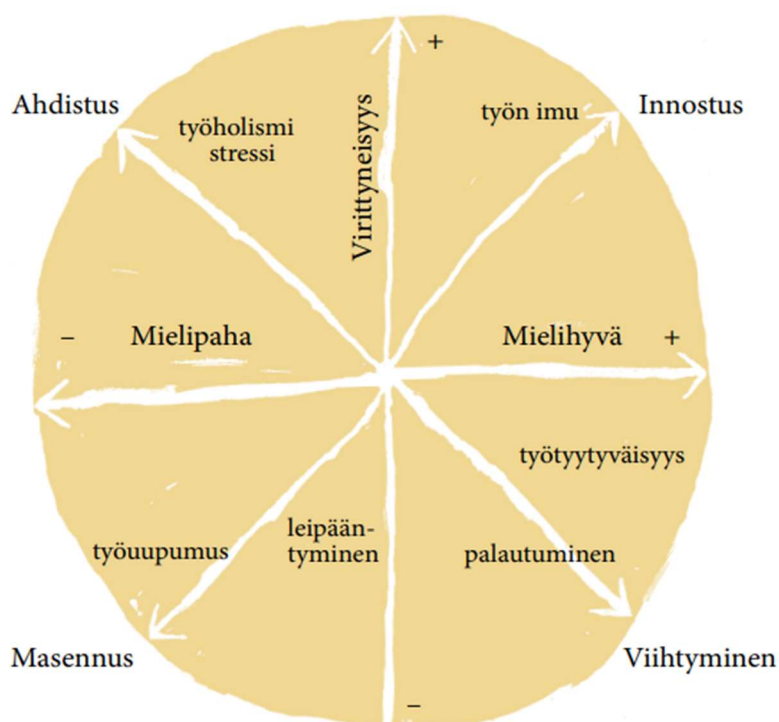
Useissa tutkimuksissa on havaittu, että työn imulla on positiivinen yhteys terveyteen. Vähäinen työn imu puolestaan on yhteydessä lisääntyneisiin vapaaehtoiisiin sairauspoissaoloihin. Työn imun on huomattu vähentävän unihäiriöitä sekä masennusoireita. Työn imulla on positiivinen vaikutus työntekijän mielenterveyteen, itsearvioituun terveyteen sekä työkykyyn. Työn imu liittyy myös positiivisesti koettuun työn ja vapaa-ajan tasapainoon. (Hakanen 2009, 16.) Työn imua kokevat työntekijät tartuttavat työn imua työkavereihin, parantaen koko työtiimin suoritusta. He ovat yleensä myös terveempiä ja työkykyisempiä. Terveempänä ja työkykyisempänä, työntekijät voivat suunnata enemmän voimavaroja, keskittymistä ja osaamistaan työhön. Työn imu synnyttää vastavuoroisuuden periaatteen: työolojen ja johtamisen synnyttäessä työn imua, työntekijä haluaa suoriutua työstään parhaalla mahdollisella tavalla. (Hakanen 2011, 42.)

2.3 Työn imun yhteys työhyvinvointiin

Työhyvinvointi on työntekijän kokema tila, jossa työssä tarvittavat voimavarat ovat riittäviä tai jopa ylittävät työn vaatimukset. Työntekijä kokee myös, että hänellä on riittävästi fyysisiä sekä psyykkisiä voimavaroja työssä suoriutumiseen. (Halonen, Kauppi, Mäkelä, Sipponen & Laitinen 2024.) Työssään hyvinvoivat kokevat työnsä mielekkääksi sekä palkitsevaksi. Työhyvinvointi on laaja kokonaisuus, johon kuuluvat työntekijän sen hetkinen työkyky, työpaikan tuloksellisuus, työn ja vapaa-ajan tasapaino sekä työhyvinvoinnin tulevaisuusvaikutukset. Hyvän työkyvyn taustalla on työntekijän oma terveys, osaaminen, arvot ja asenteet sekä työympäristö. Jotta työntekijä kokee voivansa hyvin töissä, työn ja vapaa-ajan on tuettava toinen toisiaan. Työntekijän on koettava, että työpaikalla otetaan riittävästi huomioon vapaa-ajan tärkeys ja työ- ja vapaa-ajan erottaminen toisistaan. (Aura & Ahonen 2016, 1.)

Työhyvinvointi vaikuttaa suoraan työntekijän työssä jaksamiseen. Kun hyvinvointi kasvaa, työn tuottavuus nousee samalla kun sairauspoissaolot laskevat. Työhyvinvoinnin edistäminen on jaettu vastuu, jossa työnantajalla on vastuu tarjota turvallinen työympäristö, hyvä johtaminen sekä tasa-arvoinen työympäristö. Työntekijöillä on suuri vastuu omasta työkyvystään ja ammatillisesta osaamisestaan. Jokainen työntekijä voi vaikuttaa omalla panoksellaan positiiviseen ilmapiiriin työyhteisössä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2024.)

Työn imun positiivinen kokemus liittyy työhyvinvointiin. Työn imu edistää työntekijöiden tyytyväisyyttä sekä työntekijöiden kokemaa onnellisuutta työssään. Työn imua kokeva työntekijä on motivoitunut sekä sitoutunut työhönsä. (Manka & Manka 2023, 101.) Tunnepohjaisen hyvinvoinnin tilat voidaan jakaa neljään eri ulottuvuuteen (kuva 1). Nämä neljä eri ulottuvuutta ovat ahdistus, masennus, viihtyminen ja innostus. Innostuksen ulottuvuuden voidaan katsoa kuvastavan työn imua. Innostunut työntekijä haluaa suoriutua työssään parhaansa mukaan. Innostunut työntekijä on myös aloitteellinen sekä haluaa tukea työyhteisöään yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Työntekijä voi kokea lyhyelläkin aikavälillä eriasteisia tuntemuksia työssään, kuten mielihyvää tai mielihyvää ja eriasteista virittyneisyyttä. Työstressiä kokeva työntekijä voi tuntea itsensä hermostuneeksi, ärtyneeksi tai levottomaksi. Työstressin kokemukset voivat toisaalta kertoa myös alkavasta työuupumusoireilusta. Työuupunut työntekijä kokee voimavarojensa vähentyneen sekä vireystilansa laskeneen. Myös työhön liittyvät kielteiset tunteet ovat kasvaneet. Vaikka työ tuottaisikin mielihyvää, voi työntekijä silti kokea vireystilansa madaltuneen. (Hakanen 2011, 21.)



Kuva 1. Työhyvinvoinnin erilaiset tilat (Hakanen 2011)

Työhyvinvointiin vaikuttavat monet eri tekijät ja työntekijöiden kokemukset voivat vaihdella saman organisaation sisällä. Yrityksen johdon on siis tärkeää ymmärtää työhyvinvoinnin yksilöllisyys sekä monimutkaisuus. Organisaation on pystyttävä johtamaan niin yhteisöllistä kuin yksilöllistä työhyvinvointia. (Hakanen 2011, 23.) Työhyvinvoinnilla on positiivisia talousvaikutuksia organisaatioiden menestymiseen, kuten sairauspoissaolojen vähentymiseen. Työhyvinvointiin panostettaessa ja sitä kehitettäessä työtyytyväisyys, työntekijöiden motivaatio sekä työilmapiiri paranuu. Työhyvinvointi vaatii organisaatiossa aktiivista ja säännönmukaista johtamista. Tähän johtamiseen kuuluvat erilaiset toimenpiteet työntekijöiden voimavarojen vahvistamiseksi sekä jatkuva työhyvinvoinnin arviointi esimerkiksi kyselyin. (Manka & Manka 2023, 73.)

2.4 Työn imun vastakohtat

Riittävien työn voimavarojen puuttuessa työntekijät kuormittuvat, uupuvat sekä kamppailevat terveysongelmien kanssa. Työholistit suhtautuvat työhönsä pakkomielleisesti, työskennellen kohtuuttoman paljon ilman riittävää työstä palautumista. Varsinaisena vastakohtana työn imulle voi pitää työhön kyllästymistä eli leipääntymistä. Työn imun vastakohtat sekä työpahoinvoinnin erilaiset tilat vaativat organisaatiolta huomiota, sillä ne aiheuttavat kärsimystä ja haittoja niin työntekijälle kuin työyhteisölle. (Hakanen 2011, 103.)

Työuupumus on vakava tila, josta toipuminen voi kestää vuosia. Työuupumuksen neljä tyypillistä oiretta ovat kroonistunut väsymys, tunne henkisestä etäännyttämisestä, kognitiivisen hallinnan menetys sekä emotionaalisen kontrollin menettäminen. Kroonisesti väsynyt työntekijä kokee olonsa voimattomaksi. Voimattomuus voidaan kokea joko henkisenä tai fyysisenä. Väsynyt ja voimaton työntekijä kokee työn vaativan jatkuvia suuria ponnisteluja sekä työpäivistä palautuminen on haastavaa. Henkisesti etäännyneen työntekijän aiemmin mielekkäältä ja merkitykselliseltä tuntunut työ ei enää tunnu kiinnostavalta. Henkisesti etäännyneen työntekijän tuntemuksiin voi liittyä myös työhön kynnistymistä. Kognitiivisen hallinnan heikentyessä työntekijä kärsii hajamielisyydestä, keskittymisvaikeuksista sekä unohtelusta, kun taas emotionaalisen kontrollin menetys ilmenee epätyypillisenä itkuisuutena sekä ärtyneisyytenä. Työuupumus viittaa työstressin aiheuttamaan uupumiseen, vaikka myös pitkittynyt stressi voi johtaa myös uupumiseen. Työuupumukselle altistavia tekijöitä ovat koetut aikapaineet, vähäiset mahdollisuudet vaikuttaa työhön, työroolien epäselkeys, työpaikkakiusaaminen, sosiaalisen tuen puute sekä työntekijän kokemus epäoikeudenmukainen johtaminen. (Aulankoski 2022, 172–174.)

Stressi on tila, jossa työntekijä kokee olevansa kyvytön vastaamaan työhönsä liittyviin vaatimuksiin ja odotuksiin. (Työterveyslaitos 2024a). Työntekijän kokemat stressireaktiot voivat olla yksilöön tai työympäristöön perustuvia. Yksilöön perustuvat stressireaktiot ovat fysiologisia, psykologisia sekä käyttäytymiseen vaikuttavia. Fysiologinen stressireaktio ilmenee työntekijän kehossa sydämen sykevaihteluina sekä verenpaineen nousuna. Fysiologiset reaktiot syntyvät autonomisen hermoston sympaattisen osan aktivoituessa ja stressihormonien erittyessä. Psykologiset reaktiot puolestaan näkyvät työntekijän tunneperäisinä mielialanvaihteluina. Nämä mielialanvaihtelut voivat ilmetä työntekijän ärtymyksenä, masentuneisuutena sekä ahdistuneisuutena. Käyttäytymiseen vaikuttavat stressireaktiot näkyvät työntekijän muistin, keskittymiskyvyn tai päätöksenteon häiriöinä tai työsuorituksen heikkenemisenä. (Manka 2015, 22–23.)

Työympäristön, kuten työolojen sekä työn, vaikutukset stressin syntymiseen selittyvät työn voimavarojen sekä vaatimusten epätasapainolla. Työn vastapainona sekä työntekijän tukena tulee olla riittävästi hyvinvointia lisääviä sekä työntekoa mahdollistavia voimavaroja, jotta työntekijä pysyy hyvinvoivana kuormittavissakin työtilanteissa. Työstressiä sekä työuupumusta on mahdollista ennalta ehkäistä niin yksilötasolla kuin koko työyhteisön tasolla. Työntekijä voi ennaltaehkäistä uupumusta ja stressiä tuunaamalla työtään, jakamalla energiansa jokaiselle elämänalueelle, huolehtimalla päivittäisestä palautumisesta, arvioimalla säännöllisesti omaa hyvinvointia sekä tarttumalla mahdollisiin epäkohtiin heti, hakemalla työterveydestä apua ja jakamalla omia kokemuksia stressistä ja uupumuksesta muiden kanssa. Työyhteisössä stressiä ja työuupumusta voidaan ennaltaehkäistä henkilökohtaisilla kehityskeskusteluilla esimiehen kanssa, varhaisen tuen mallilla sekä työpaikan eri toimijoiden välisellä yhteistyöllä henkisen hyvinvoinnin ja työkyvyn ylläpitämiseksi ja edistämiseksi. (Työterveyslaitos 2024a.)

Työholismi määritellään työntekijän pakonomaisena tarpeena tehdä työtä. Työholismi ilmenee työntekijän tapana tehdä kollegoita pidempää päivää, turhautumisena tai hermostumisena, jonkin tekijän estäessä työn tekemisen. Työholismia kokevan voi olla myös vaikeaa lopettaa ajattelemasta työtään. (Kaltainen 2020.) Työholismiin liittyvät kehityssyyt eivät ole täysin selviä, mutta yksi mahdollinen selitysmalli liittyy työntekijän heikkoon itsearvostukseen ja minäkäsitykseen. Tässä selitysmallissa työholismin taustalla voi olla kokemus arvottomuudesta, joka ajaa työntekijän hakemaan tunnustusta ja hyväksyntää ylikorostamalla panostustaan työhön. Tämä voi ilmetä jatkuvana tarpeena osoittaa oma arvonsa ja merkityksensä työn kautta, mikä voi puolestaan johtaa liialliseen työskentelyyn ja työhön liialliseen sitoutumisen kautta saatavaan itsetunnon nousuun. Työholistia ajaa eteenpäin sisäinen pakko sekä itse asetetut työn vaatimukset. Työholisti ei

yleensä nauti suuresta työmäärästä, vaan työholisti kuormittaa itseään selvästi yli sen, mitä organisaatio tai esimiehet työntekijältä edellyttävät. Työholisti kokee työnsä raskaana puurtamisena sekä tuntee syyllisyyttä, kun ei ole työskentelemässä. (Hakanen 2011, 112–113.)

Työn imua kokeva työntekijä on myös oma-aloitteinen ja hakeutuu mielellään uusiin työhaasteisiin. Työn imua kokevat työntekijät voivat myös panostaa työhönsä ylimääräistä. Näiden ponnistelujen jälkeen työntekijä kuitenkin kokee työnsä sisäisesti palkitsevalta sekä mielekkäältä. Mahdollisen ohimenevän väsymyksen rinnalla työn imua kokeva työntekijä tuntee myönteistä aikaansaamisen tunnetta. Tämän seurauksena työn imua kokeva henkilö saa energiaa sekä motivaatiota jatkaa eteenpäin. (Hakanen 2011, 113.)

Työholisti puolestaan ei tunne iloa onnistumisistaan, sillä työholisti ei lakkaa työskentelemästä, vaan työtehtävän valmistuttua työholistia odottaa uudet itseensä kohdistetut vaatimukset ja velvoitteet. Työn imua kokevat työntekijät kokevat työnsä merkitykselliseksi, innostavaksi ja palkitsevaksi. Erilaiset työn voimavarat, kuten työyhteisön tuki, auttavat työntekijää kohtamaan työn vaatimukset ja lisäävät työntekijän hyvinvointia. Työholistille puolestaan työn voimavaroilla ei ole varsinaista merkitystä, koska työholisti ei usein osaa hyödyntää työyhteisöltä saamaansa tukea. Työholisti syventyy työhönsä niin vahvasti, että työntekijä saattaa vältellä työyhteisön apua tai tukea. Työholistit asettavat itselleen liian korkeita työvaatimuksia, jolloin kyseessä on työntekijän itsensä asettamat vaatimukset. Tällöin työn voimavarat eivät auta työholistia. Työn imua kokevan työntekijän elämässä työllä on tärkeä sija, mutta työntekijä kokee myös muun elämänsä sekä työn ulkopuoliset suhteet arvokkaiksi. Työholistille puolestaan työ on elämän tärkein asia. Työn imulla ja työholismilla on siis eroavaisuutensa, eikä ole todennettua näyttöä, että työn imu voisi kääntyä työholismiksi. (Hakanen 2011, 116.)

Työn imun vastakohtana voidaan pitää boreoutia eli työhön leipääntymistä ja tylsistymistä. Työhön leipääntyminen on työpahoinvoinnin tila. Leipääntymisen voi määritellä työssä koetuksi rutiinoutumisen ja tylsistymisen tilaksi, jossa työntekijän vahvuudet ovat alikäytössä. Leipääntymisen seurauksena työntekijän työmotivaatio kärsii, työntekijä turhautuu eikä työnteko enää tunnu huvittavan. (Hakanen 2011, 118). Leipääntynyt työntekijä ei koe innostusta työtehtäviinsä eikä koe niitä merkityksellisiksi. Työntekijä ei pysty käyttämään koko potentiaaliaan tai osaamistaan työssään. (Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä 2024.)

Työhön leipääntymiseen liittyy työntekijän kokemus merkityksettömyydestä ja puuttuvat tulevaisuudennäkymät. Työntekijä kokee siis, että työltä sekä työhön liittyviltä ponnisteluilta puuttuvat

tarkoitus sekä työn tekoon oikeuttavat arvot. Työntekijän itsenäisyyttä sekä pärjäämistä nostavat työn voimavarat lisäävät työntekijän kokemaa työn imua. Tarvittavien voimavarojen puute voi kuitenkin johtaa työntekijän työhön leipääntymiseen. Erityisesti yksitoikkoiset työtehtävät voivat estää työntekijää kokemasta onnistumisen kokemuksia sekä ammatillisen kasvun mahdollisuuksia. Tilanne voi vähentää työntekijän työmotivaatiota sekä heikentää työntekijän viihtymistä työssään. Samalla myös monipuolisia ja kehittäviä työtehtäviä vastuullisesti suorittava työntekijä voi ajautua työhön tylsistymiseen, jos työntekijä ei saa panostuksestaan ja aikaansaannoksistaan kiitosta ja tunnustusta organisaatiolta tai esimiehiltä. Työntekijä voi kokea, että hänen ponnisteluillaan ole merkitystä, jos työntekijä ei koskaan saa ansaitsemaansa kiitosta tai tunnustusta tekemästään työstä. (Hakanen 2011, 118–119.) Leipääntynyt työntekijä voi kokea passiivisuutta, turhautumista, välinpitämättömyyttä ja jopa ahdistusta työhönsä liittyen. (Martela & Jarenko 2015, 30).

2.5 Työn imun tutkimus

Työn imun tutkimuksen voidaan katsoa olevan verrattain uutta. Vuonna 2002 ilmestyivät ensimmäiset kansainväliset ja suomalaiset tutkimukset. Työn imun tutkimus kuuluu positiivisen psykologian tutkimussuuntaan. Käsite työn imu on tutkija Jari Hakasen käännöksen alkuperäisestä englanninkielisestä käsitteestä work engagement. Kansainvälisesti työn imua ovat tutkineet muun muassa Arnold Bakker ja Michael Leiter. (Hakanen 2009, 4–8.) Työn imu nivoutuu osaksi motivaatiota ja työhön sitoutumista. Työn imua kokevat työntekijät tuntevat halua saavuttaa haastavia tavoitteita. Työn imu ilmentää myös henkilökohtaista energiaa, jota työntekijät tuovat työhönsä. Työn imua tuntevat motivoituneet ja energiset työntekijät osaavat myös soveltaa tuota energiaa työssään. Työn imu näkyy myös voimakkaana osallistumisena työhön. Työn imua kokevat työntekijät ovat intensiivisesti mukana työtehtävissään. (Bakker & Leiter 2010, 1–2.)

Työn imun kolmea ulottuvuutta: tarmokkuutta, omistautumista ja uppoutumista voidaan mitata sekä arvioida Schaufelin ja Bakkerin kehittämän 17 väittämän (Utrecht Work Engagement Scale; (UWES 17) kyselyn tai sen pohjalta kehitetyn lyhyemmän 9 väittämän (UWES 9) kyselyn avulla. Kysely on saatavilla 21 eri kielellä. Väittämiä pisteytetään seitsemän pisteen asteikolla 0 = ei koskaan 6 = päivittäin. (Bakker & Leiter 2010, 16.)

Tarmokkuutta mitataan pidemmässä 17 väittämän kyselyssä kuudella ja lyhennetyssä 9 väittämän kyselyssä kolmella väittämällä. Kyselyä tulkitaan seuraavasti: korkeat pisteet tarkoittavat

sitä, että työntekijä on useimmiten innostunut ja energinen, kun taas matalat pisteet viittaavat siihen, että työntekijä ei koe itseään erityisen innostuneeksi tai energiseksi. Omistautumista mitataan pidemmässä kyselyssä viidellä väittämällä ja lyhennyksessä kyselyssä kolmella väittämällä. Korkeat pisteet voidaan tulkita niin, että työntekijä kokee työnsä merkityksellisenä, haastavana sekä inspiroivana. Lisäksi työntekijä on usein ylpeä ja innostunut työstään. Matalat pisteet viittaavat puolestaan siihen, että työntekijä ei koe yleensä työtään merkitykselliseksi, haasteelliseksi tai inspiroivaksi. Lisäksi työntekijä on vain harvoin ylpeä tai innostunut työstään. Uppoutumista mitataan pidemmässä kyselyssä kuudella ja lyhennyksessä kyselyssä kolmella väittämällä. Korkeat pisteet voidaan tulkita niin, että työntekijä on usein uppoutunut työhönsä sekä siitä on vaikea irrottautua. Matalat pisteet puolestaan viittaavat siihen, että työntekijä ei koe yleensä uppoutuvansa työhön. (Hakanen 2009, 10–11.)

UWES 9-arviointimenetelmällä kerätyistä vastauksista on mahdollista laskea neljä keskiarvoihin perustuvaa tunnuslukua. Nämä tunnusluvut ovat työn imu-summamuuttuja, tarmokkuuden ulottuvuus, omistautumisen ulottuvuus sekä uppoutumisen ulottuvuus. Tarmokkuutta eli työntekijän sinnikkyyttä ja ponnistelun halua myös vastoinkäymisissä mitataan kolmella väittämällä:

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

(TA2) Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni.

(TA3) Aamulla herättyäni minusta tuntuu hyvältä lähteä töihin. (Hakanen 2009, 10.)

Työntekijän omistautumista eli työntekijän kokemusta työn merkityksellisyydestä ja haasteellisuudesta, innokkuutta, inspiraatiota sekä työstä koettua ylpeyttä arvioidaan seuraavalla kolmella väittämällä:

(OM2) Olen innostunut työstäni.

(OM3) Työni inspiroi minua.

(OM4) Olen ylpeä työstäni. (Hakanen 2009, 10.)

Uppoutumista eli työntekijän paneutuneisuutta työhön ja siitä koettua nautintoa arvioidaan kolmella väittämällä:

(UP3) Tunnen tyydytystä, kun olen syventynyt työhöni.

(UP4) Olen täysin uppoutunut työhöni.

(UP5) Kun työskentelen, työ vie minut mukanaan. (Hakanen 2009, 10–11.)

Työterveyslaitoksen teettämän tutkimuksen mukaan kaksi kolmesta suomalaisesta työntekijästä kokee työ imua vähintään kerran viikossa. Tutkimuksessa tarkasteltiin 87 suomalaisen työpaikan työntekijöitä. Tutkimus osoitti, että 11 500 työntekijällä kolme tärkeintä voimavaraa työn imulle ovat: työn kehittävyys, välitön palaute omasta työstä sekä tiimissä työskentely. Työn kehittävyys koetaan voimavaraksi silloin, kun työntekijällä on mahdollisuus käyttää työssään omia taitojaan monipuolisesti sekä kouluttautua ja kehittyä työssään. Työntekijöille on myös tärkeää saada palautetta tekemästään työstä ja huomata, kuinka hyvin työstään suoriutuu. Työskentely voimaannuttavassa tiimissä koetaan tärkeäksi voimavaraksi silloin, kun tiimi työskentelee yhteistyössä, pystyy itsenäisesti tekemään päätöksiä ja hallinnoimaan työtehtäviään. Tiimin jäsenet ovat kyvykkäitä sekä osaavia, mikä mahdollistaa laadukkaan ja tehokkaan työskentelyn. (Työterveyslaitos 2024b.)

Miten Suomi voi? – tutkimushanke tuottaa ajankohtaista tietoa hyvinvoinnin kehittymisestä. Helmikuussa 2024 julkaistussa Miten Suomi voi? -tutkimusjulkistuksessa tarkastellaan, miten työhyvinvointi on kehittynyt kesän 2021 ja loppuvuoden 2023 välillä. Tutkimusjulkistuksesta kävi ilmi, että kyselyyn vastanneiden työhyvinvointi on heikentynyt viimeisen puolen vuoden aikana. Työhyvinvoinnin heikentymistä selitetään työn voimavarojen heikentymisenä. Miten Suomi voi? -tutkimusjulkistuksesta käy myös ilmi, että työn imun kokemus on laskenut vuoden 2021 tasosta. Työn imua koetaan vastaajien keskuudessa harvemmin kuin aiemmin suomalaisissa vertailuaineistoissa on havaittu. Tutkimusjulkistuksen mukaan tällä hetkellä työn imua koetaan keskimäärin vain kerran viikossa. Tutkimusjulkistuksesta käy ilmi, että työn voimavaroissa on havaittavissa lievää laskua. Laskua nähdään työntekijöiden tunteessa omasta pätevyydestään, yhteisöllisyyden kokemuksessa sekä itsenäisessä päätöksenteossa. (Suutala, Kaltiainen & Hakanen 2024.)

3 Työn vaatimukset ja voimavarat

Työn imua ei pidä sekoittaa flown kaltaiseen hetkellisesti koettuun huippukokemukseen, vaan työn imu on pysyvämpi tunnetila. Työn imu ei kuitenkaan ole niin pysyvä tila, että sitä ei pystyisi vahvistamaan laadukkailla ja innostavilla työoloilla. (Hakanen 2011, 49.) Työn imun käsite liitetään työn voimavarojen ja työn vaatimusten malliin, joka pyrkii ennakoimaan sekä työmotivaatiota että työpahoinvointia. Työn vaatimusten ja voimavarojen malliin sisältyy kaksi perusoleutusta, joiden mukaan ammatista tai alasta riippumatta työstä voidaan erottaa kaksi laajaa työn piirteiden luokkaa: työn vaatimukset ja työn voimavarat. (Manka & Manka 2023, 101).

3.1 Työn vaatimukset

Työn vaatimuksilla tarkoitetaan työn fyysisiä, psykologisia, sosiaalisia tai organisaatiosta johtuvia piirteitä, jotka edellyttävät työntekijältä ponnisteluja. Ponnisteluja voi syntyä esimerkiksi työn määrän lisääntyessä, aikapaineiden muodostuessa tai työn aiheuttaman tunnekuormituksen lisääntyessä. Työntekijän ponnisteluihin liittyy aina voimavarojen menetystä. Työn vaatimukset voivat olla myös työn positiivisia piirteitä, mutta vaatimukset saattavat muuttua työntekijälle stressitekijöiksi, jos ne aiheuttavat pitkäkestoisesti kovia ponnisteluja oman suoritustason ylläpitämiseksi. (Schaufeli & Bakker 2004, 296.)

Työntekijöihin kohdistuvat vaatimukset ovat usein suuria sekä nämä vaatimukset tulevat lisääntymään jatkossa monilla aloilla. Työntekijöiden odotetaan ottavan vastuuta laadukkaasta työsuorituksestaan, ja asiakkaiden odotukset tulisi täyttää. Työntekijän odotetaan olevan oma-aloitteinen sekä positiivisesti muutoksiin suhtautuva. Työskentelytiimin yhteistyö yli tiimirajojen on sujuuttava ongelmitta. Työntekijä voi tuntea työnsä samanaikaisesti henkisesti ja fyysisesti rasittavalta. (Hakanen 2011, 16–17.)

Työn vaatimukset edellyttävät työntekijältä psyykkisiä sekä fyysisiä ponnisteluja. Työn vaatimusten edellyttäessä työntekijältä jatkuvia kovia ponnisteluja työstä selviämiseksi, edellytetyn työn suoritustason ylläpitämiseksi sekä riittävän työstä palautumisen vähentyessä, korkeat työn vaatimukset voivat aiheuttaa työntekijässä työuupumusoireilua. (Demerouti & Bakker 2011, 2.) Työn vaatimusten sekä voimavarojen tasapaino määrittävät työntekijän kokonaisyhyvinvoinnin. Ihanteellisessa tilanteessa työntekijän työn vaatimukset ovat kohtuullisen korkeat, mutta ei niin korkeat, että ne aiheuttaisivat työntekijälle pysyvää kuormitusta. Työn voimavaroja on työntekijän

saatavilla riittävästi siihen, että ne mahdollistavat työtehtävistä selviämisen sekä innostavat työntekijää siten, että työn imun kokemus mahdollistuu. Työn vaatimusten luonne voi olla itsessään sellainen, että kuormittaessaan työntekijää, ne voivat myös innostaa ja lisätä työntekijän työmotivaatiota. Esimerkiksi annetut vastuutehtävät voivat tuntua kuormittavilta, mutta johdon osoittama luottamus puolestaan motivoi työntekijää suoriutumaan tehtävistä hyvin. (Hakanen 2011, 104–107.)

3.2 Työn voimavarat

Työn voimavarat ovat työn fyysisiä, psykologisia, sosiaalisia tai organisatorisia piirteitä, jotka auttavat työntekijöitä kohtaamaan ja vähentämään työssä koettuja vaatimuksia sekä motivoivat työntekijöitä. Työn voimavarat lisäävät työntekijän oppimista, henkilökohtaista kasvua sekä työssä kehittymistä. Sekä ulkoisen että sisäisen motiivoinnin avulla työn voimavarat antavat energiaa ja lisäävät työn imua. (Schaufeli & Bakker 2004, 296.)

Työn voimavaroilla tarkoitetaan siis työn piirteitä, jotka auttavat vähentämään työssä koettavia vaatimuksia. Nämä vaatimukset ovat työn tavoitteiden saavuttamisessa tarkoituksen mukaisia ja voivat kiihdyttää työntekijän henkilökohtaista kasvua sekä oppimista työssään. Työn voimavaroja voivat olla työyhteisön tuki, saatu palaute, esihenkilön kannustus sekä työn vaikutus- ja oppimismahdollisuudet. Voimavarojen katsotaan kasvavan myönteisessä ilmapiirissä, joten työn ja työyhteisön kannalta on tärkeää, että työntekijät huolehtivat myös omasta henkilökohtaisesta työstä palautumisestaan sekä kotioloistaan. (Manka & Manka 2023, 102.)

Työn voimavarat voidaan jakaa tehtävää koskeviin, työn järjestelyjä koskeviin, työn sosiaalisiin sekä työn organisatorisiin voimavaroihin. Työntekijän työtehtävää koskeviin voimavaroihin lukeutuvat työtehtävien monipuolisuus ja kehittävyys, itsenäisyys, työsuorituksesta saatu välitön palaute, tehtävän merkityksellisyys sekä asiakastyön palkitsevuus. (Työterveyslaitos 2024b.)

Monipuoliset ja kehittävät työtehtävät mahdollistavat työntekijän taitojen sekä kokemusten hyödyntämisen työssä. Työntekijä kokee käyttävänsä tärkeimpiä vahvuuksiaan työssään. Jatkuva mahdollisuus kehittyä omassa työssään lisää työn imun kokemusta. Itsenäinen työskentely on yksi työn tärkeimpiä voimavaroja ja se mahdollistaa työhön liittyvän innostuksen sekä kehittyvän toiminnan työssä. Työsuorituksesta saatu välitön palaute antaa työntekijälle suunnan työhön sekä sen tavoitteisiin. Ulkoisen palautteen lisäksi työntekijän on hyvä muistaa myös kaikki se, mitä

on työpäivän aikana saanut aikaan ja antaa tunnustusta itselleen työpäivän saavutuksista, sen sijaan, että kritisoi itseään tekemättömistä asioista. (Hakanen 2011, 51–53.)

Tehtävän merkityksellisyys voimavara tarkoittaa sitä, että työntekijälle on tärkeää voivansa kokea työllään olevan suurempi merkitys muihin ihmisiin. Yhä useampaan työtehtävään kuuluu jollakin tasolla asiakaspalvelutehtäviä. Asiakastyö voi tuntua raskaalta, mutta sen palkitsevuus piilee vuorovaikutuksessa asiakkaiden kanssa ja kyvyssä auttaa heitä. Vaikka kiitosta tehdystä työstä ei aina saisi, monille työntekijöille auttaminen ja vaikutus toisen ihmisen elämään ovat työn suuri voimavara. Jokaisella työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa omaan suhtautumiseen asiakastyötä tehdessä. Lyhyelläkin palvelutilanteella on mahdollisuus vahvistaa omia myönteisiä tunteita työtä kohtaan luomalla merkityksellisen vuorovaikutustilanteen. (Hakanen 2011, 53–54.)

Työn järjestelyjä koskeviin voimavaroihin lukeutuu työroolien ja -tavoitteiden selkeys, päätöksentekoon osallistuminen ja työaikojen joustavuus. Nämä työn voimavarat mahdollistavat sen, että työntekijä voi suoriutua työstään parhaimmalla tavalla. Työn järjestelyä koskevat voimavarat liittyvät hyvään henkilöstövoimavarojen johtamiseen. Hyvällä henkilöstövoimavarojen johtamisella voidaan varmistaa työntekijöiden hyödyntävän tehtävätason voimavaransa sekä nauttia niiden energisoivasta vaikutuksesta päivittäin. Selkeät työroolit sekä työtavoitteet auttavat työntekijöitä keskittymään perustehtäviin ja työn tavoitteisiin. Roolien ja tavoitteiden selkeys antaa mahdollisuuden luovuudelle sekä innostukselle työssä, koska työntekijät voivat mahdollisuuksien mukaan muokata työtään yhteisten tavoitteiden antamissa raameissa. (Hakanen 2011, 55.)

Työntekijän osallistuminen työtään koskevaan päätöksentekoon antaa vapauden käyttää omaa harkintaa sekä tehdä valintoja työn priorisoinnissa. Päätöksentekoon osallistuminen vahvistaa työntekijän vastuullisuutta sekä antaa mahdollisuuden oman työn kehittämiseen. Joustava työn ja elämäntilanteen yhteensovittaminen luo työntekijälle valmiutta vastavuoroiseen joustoon työn tarpeiden mukaan. Työaikojen joustavuus parantaa työntekijöiden koettua hyvinvointia, motivaatiota sekä sitoutuneisuutta, kun heidän tarpeensa yksilöinä otetaan huomioon. (Hakanen 2011, 55–56.)

Työn sosiaaliin voimavaroihin lukeutuu työyhteisöltä ja esimieheltä saatu tuki, oikeudenmukaisuus, luottamus, saatu palaute ja arvostus, arkinen huomaavaisuus ja työyhteisön ystävällisyys, työn imun tarttuvuus sekä tiimin voimavarat. Työn sosiaalisilla voimavaroilla on mahdollisuus rakentaa ja vahvistaa työn imua päivittäin työyhteisössä. Työyhteisön jokainen jäsen on osaltaan työkavereilleen sosiaalinen voimavara ja omalla toiminnallaan edistää yhteisön työn imun syntymistä. Työssä koetuissa haastavissa tilanteissa esimieheltä ja työkavereita saatu tuki on keskeinen

voimavara. Tuki ja saatu palaute antavat työntekijälle tunteen siitä, että hän ei jää yksin vaikeuksien keskellä. Oikeudenmukaisella työpaikalla jokaisella työntekijällä on samanlaiset mahdollisuudet tulla kuulluksi sekä esittää omat näkemyksensä. Oikeudenmukaisuuden noudattaminen työpaikalla on keskeinen voimavara johtamiskäytännöissä. Työyhteisön oikeudenmukaiset käytännöt sekä psykologisen sopimuksen toteuttaminen työntekijän ja työnantajan välillä luovat vahvaa luottamusta. Luottamus lisää työntekijöiden valmiutta ja halukkuutta toimia työyhteisön hyväksi. Parhaimmillaan luottamus leviää koko työyhteisöön. (Hakanen 2011, 56–58.)

Työntekijän kokeman työn mielekkyyden kannalta on ensiarvoisen tärkeää, että työntekijän tekemät ponnistelut sekä työssä joustaminen huomioidaan ja niistä saadaan palautetta. Arvostuksen kokemus vahvistaa työn yhteisöllisyyttä ja luo työntekijälle tunteen siitä, että hän on osa arvostavaa työyhteisöä. Myönteinen ja rakentava palaute edistää ja tukee työntekijän kehittymistä. Arkinen huomaavaisuus sekä ystävällisyys koko työyhteisön kesken vahvistavat entisestään työyhteisön yhteenkuuluvuutta. Tiimin jäsenten jakaessa yhteiset tavoitteet, yksilölliset voimavarat muuttuvat myös yhteisöllisiksi voimavaroiksi. Työn imu tarttuu työntekijöistä toisiin innostuksen avulla. Koko tiimin kesken koettu työn imu vahvistaa myös yksilöllistä työn imua, luoden positii-
visen ilmapiirin koko työyhteisölle. (Hakanen 2011, 59–61.)

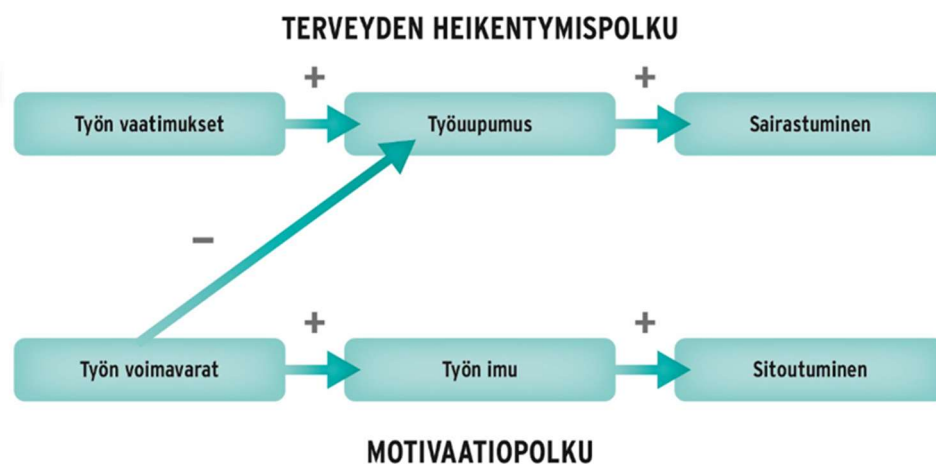
Työn organisatorisiin voimavaroihin lukeutuvat havaittu organisaation tuki, psykologinen sopimus, myönteinen ilmapiiri työpaikalla, työpaikan perehdyttämiskäytännöt, kehityskeskustelut, palkka ja palkitseminen, perhemyönteinen työkuultuuri, työn pysyvyys, teknologia sekä yhteistyö organisaation eri toimijoiden välillä. Työn organisatoriset voimavarat, erityisesti johtamisen ja henkilöstöhallinnon mahdollisuudet, ovat keskeisiä tekijöitä työn imun vahvistamisessa sekä ylläpitämisessä. Havaittu organisaation tuki viittaa työntekijän näkemykseen organisaation arvostuksesta hänen työpanostaan ja hyvinvointiaan kohtaan. Työntekijän kokiessa itsensä tärkeäksi ja arvostetuksi myös työn imun kokemus vahvistuu. Arvostuksen tunnetta lisää organisaation perhemyönteisyys. Perhemyönteiset käytännöt mahdollistavat työntekijän tasapainoittamaan työ- ja perhe-elämänsä. Organisaation perhemyönteisyys edistää työntekijän kokonaisvaltaista hyvinvointia. (Hakanen 2011, 61–62, 66–67.)

Työnantajan ja työntekijän välillä solmittu psykologinen sopimus kuvaa sitä, mitä työntekijä odottaa vastineeksi työpanoksestaan. Psykologinen sopimus täyttyy, kun työntekijä kokee työnantajan lupauksien ja odotuksien täyttyvän. Tällaisia lupauksia ja odotuksia voivat olla esimerkiksi kouluttautumismahdollisuudet, uranäkymät ja työn pysyvyys. Jos lupaukset rikkoutuvat, työn imun kokemus voi heikentyä. Kehityskeskustelut voivat olla arvokas työn voimavara, silloin kun ne käy-

dään avoimessa ilmapiirissä sekä keskustelussa keskitytään vastavuorisiin työn odotuksiin ja tavoitteisiin. Esimiehen kanssa arvioidaan, miten nykyinen työ mahdollistaa työntekijän innostuksen ja miten työtä voi kehittää entistä innostavammaksi. Kehityskeskustelujen lisäksi oikeudenmukainen työstä palkitseminen toimii työn voimavarana. Palkitseminen toimii palautteena hyvästä suoriutumisesta työssä sekä ohjaa työntekijää oikeaan suuntaan organisaation tavoitteiden saavuttamisessa. Ulkoisilla palkitsemistavoilla on merkitystä työn voimavaroihin, vaikka työn imulle tärkeimpiä ovat aineettomat voimavarat sekä sisäinen motivaatio. (Hakanen 2011, 62–63, 65–67.)

3.3 Työn vaatimusten ja voimavarojen malli

Työn vaatimusten ja työn voimavarojen mallin (TV-TV) ovat kehittäneet tutkijat Demerouti, Bakker ja Schaufeli. (Hakanen 2011, 104). TV-TV-malli korostaa työn vaatimusten sekä työn voimavarojen välistä vuorovaikutusta työmotivaation ja työstressin kehittämisessä. TV-TV-mallin oletuksena on, että työn voimavarat voivat lieventää työn vaatimusten aiheuttamaa kuormitusta. (Demerouti & Bakker 2011, 2.) Työn vaatimukset ja voimavarat voivat vaikuttaa kahden erillisen, mutta toisalta rinnakkaisen hyvinvointiprosessin kehittymiseen, työntekijän terveyden heikkenemisen polkuun tai työntekijän motivaatiopolkuun (kuva 2). (Manka & Manka 2023, 101–102.) Terveyden heikentymisen polussa työn korkeat vaatimukset voivat johtaa työntekijän työuupumukseen ja heikentyneeseen terveydentilaan. Motivaatiopolussa työn voimavaratekijät selittävät työntekijän kokemaan työn imua. Työn imun kokemus voimistaa työntekijän työhön sitoutumista. (Hakanen 2004, 255.)



Kuva 2. Työntekijän heikkenemisen polku ja motivaatiopolku (Manka & Manka 2023)

Terveyden heikkenemisen polussa työn korkeat vaatimukset voivat johtaa työntekijän uupumiseen ja heikentyvään terveyteen, kuten sydän- ja verisuonisairauksiin sekä työkyvyttömyyteen. Terveyden heikkenemisen polkuun liittyy työntekijän energioiden katoaminen, jota voidaan kuvata väsymyksenä ja uupumuksena. Työntekijän sitoutuneisuus työtä kohtaan vähenee, mikä ilmenee kyynisyytenä työtä kohtaan. Työuupumuksen negatiivinen kehityspolku voi heikentää työntekijän työsuoritusta sekä ammatillista itsetuntoa. Uupumus voi aiheuttaa fyysistä sekä henkistä väsymystä, joka puolestaan vaikeuttaa työntekijän työstä suoriutumista. Jatkuvat stressin sekä epäonnistumisen tuntemukset voivat alentaa työntekijän itsetuntoa, luoden noidankehän, joka pahentaa uupumusta ja heikentää työntekijän työhyvinvointia entisestään. (Manka & Manka 2023, 103.)

Työntekijän motivaatiopolussa työn erilaiset voimavarat vaikuttavat työn imun kokemiseen. Työ synnyttää työntekijässä työhön sitoutumista, kun työ tarjoaa työntekijälleen mahdollisuuksia kehittyä työntekijänä, positiivisen työympäristön sekä antaa tukea työntekijän tavoitteiden saavuttamiseen. Työn imua kokevat työntekijät haluavat työskennellä todennäköisemmin nykyisessä työpaikassaan pidempään, sillä työpaikka tarjoaa voimavaroja tavoitteiden saavuttamiseen. Työntekijän henkilökohtaisilla voimavaroilla, kuten itseluottamuksella ja sitkeydellä on samankaltainen positiivinen vaikutus työn imuun ja työstä suoriutumiseen. Työn tarjotessa edellä mainittuja voimavaroja ja yksilöllisten vahvuuksien tukiessa prosessia, se luo tehokkaan motivaatiopolun kohti korkeaa suoritustasoa sekä parantaa työssä viihtymistä. (Manka & Manka 2023, 103.)

Työn vaatimusten ja työn voimavarojen malli auttaa ymmärtämään samanaikaisesti sekä positiivisia että negatiivisia työhyvinvoinnin kehityskulkuja. Työn voimavarat ovat vahvasti yhteydessä työn imuun sekä proaktiiviseen työtoimintaan. Työn vaatimukset ovat puolestaan lievästi kielteisessä yhteydessä näihin tekijöihin. Erityisesti työn voimavarat ovat osoittautuneet hyvin merkityksellisiksi tekijöiksi hyvän työsuorituksen kannalta verrattuna työn vaatimuksiin. Tämä korostaa työn voimavarojen merkitystä työhyvinvoinnille. (Manka & Manka 2023, 103.)

TV-TV-mallin mukaan työn voimavarojen sekä työn imun katsotaan synnyttävän motivaatioprosessin, joka ennustaa positiivisia vaikutuksia organisaatioon. Motivaatioprosessin seurauksena työntekijät suhtautuvat myönteisesti työhönsä, ovat valmiita toimimaan oma-aloitteisesti sekä osallistumaan vapaaehtoisesti työtoimintaan, joka hyödyttää koko työyhteisöä. Työntekijät ovat myös alttiimpia innovatiiviselle ajattelulle ja toiminnalle, joka edistää organisaation kehittymistä sekä menestymistä. Tämä korostaa työn voimavarojen sekä työn imun tärkeyttä niin yksilön työhyvinvoinnille kuin koko organisaation tehokkuudelle. (Hakanen & Perhoniemi 2012, 10.)

4 Tutkimusmenetelmä ja tutkimuksen toteutus

Opinnäytetyön tutkimusaihe valikoitui opinnäytetyöntekijän oman mielenkiinnon sekä aiheen ajankohtaisuuden mukaan. Työn tarkoitus oli tutkia kirjanpitäjien sekä palkanlaskijoiden positiiivista työn imua sekä työn imuun vaikuttavia tekijöitä. Tutkimustietoa taloushallintoalan työn imusta on vähän, joten opinnäytetyön oli tarkoitus tuottaa uutta tietoa sekä ymmärrystä, miten taloushallintoalalla työskentelevät kokevat työn imua. Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena eli määrällisenä tutkimuksena.

4.1 Tutkimusmenetelmä

Tutkimusta tehdessä tutkimuskohde on määriteltävä täsmällisesti, tutkimuksen on tuotettava jotakin uutta tietoa, tutkimuksesta on oltava hyötyä muille sekä tutkimuksen on annettava riittävät perusteet julkisesti käytävälle keskustelulle. Tutkimusta tehdessä on myös tärkeää huomata, että tutkimuksen vaatimukseen liittyy myös aiempiin aiheeseen liittyvien tutkimusten kartoittaminen sekä teoreettisen viitekehyksen soveltaminen. Tutkimusta tehdessä on esitettävä tutkimusongelma, mitkä ovat tutkimuskysymykset ja mitkä ovat tutkimuksen tavoitteet. Tutkimuksessa on esitettävä myös käytettävä tutkimusmenetelmä, miten aineistoa kerätään sekä mitä tutkimuksesta selvisi ja mitä siitä voidaan päätellä. (Vilkkä 2021, 25, 34.)

Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä on tapa kerätä sekä analysoida tietoa numeerisessa muodossa, jotta voidaan vastata kysymyksiin ”kuinka paljon”, ”kuinka moni” ja ”kuinka usein”. (Vilkkä 2007, 14). Kvantitatiivisessa tutkimusmenetelmässä pyritään selvittämään ilmiöitä tai kysymyksiä numeeristen sekä määrällisten tietojen avulla. Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä keskittyy lukumääriin sekä prosentuaalisiin osuuksiin. Kvantitatiivisen tutkimusmenetelmän validiteetti sekä reliabiliteetti edellyttävät riittävän suurta otosta, jotta tutkimuksen tulokset ovat yleistettävissä. Kvantitatiivista tutkimusta tehdessä yleisimpiä aineistonkeruumenetelmiä ovat standardoidut tutkimuslomakkeet, joissa vastaajille annetaan valmiit vastausvaihtoehdot. Standardoidut vastausvaihtoehdot mahdollistavat sen, että kerätty aineisto on helpommin analysoitavissa sekä vertailtavissa eri vastaajien kesken. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa ilmiöitä kuvataan numeeristen suureiden avulla sekä tuloksia on mahdollista havainnoida kuvioiden ja taulukoiden avulla. Lisäksi kvantitatiivisen tutkimusmenetelmän avulla voidaan myös selvittää eri asioiden riippuvuuksia, esimerkiksi korrelaatioita. (Heikkilä 2014, 15.)

Kvantitatiivinen tutkimus etenee vaiheittain. Tutkimusprosessin ensimmäinen vaihe on tutkimusongelman määrittäminen. Tutkimusongelmaa määrittäessä tulee valita ja rajata aihealue, mitä tutkitaan, sekä tutkimukselle on asetettava tavoitteet. Prosessi jatkuu aikaisempiin tutkimuksiin perehtymisellä ja mahdollisten hypoteesien laatimisella. Samaan aikaan tutkimuksen tekijä laatii tutkimussuunnitelman. Suunnitelmassa täsmennetään tutkimuksen tavoitteet, valitaan sopiva tutkimusmenetelmä, päätetään, miten tietoja hankitaan sekä määritellään otantamenetelmä sekä perusjoukon otos. Tutkimussuunnitelman jälkeen prosessissa laaditaan aineiston keräämistä varten tarvittava lomake. Lomake lähetetään eteenpäin tutkimuksen kohderyhmälle. Kun lomakkeeseen on saatu vastaukset, tiedot käsitellään sekä analysoidaan. Viimeisinä vaiheina kvantitatiivisessa tutkimusprosessissa tutkimuksen tulokset raportoidaan sekä niistä tehdään johtopäätökset. (Heikkilä 2014, 23.)

Survey-tutkimukseksi kuvataan suunnitelmallista kyselytutkimusta. Kyselytutkimuksen lomakkeen laatiminen edellyttää tutkijalta aiheeseen liittyvään kirjallisuuteen tutustumista, tutkimusongelman pohdintaa, käsitteiden määrittelyä sekä tutkimusasetelman valintaa. Hyvä tutkimuslomake on selkeä ja houkuttelevan näköinen. Tutkimuslomakkeen kysymykset on hyvin aseteltu ja ne etenevät loogisesti. Hyvästä tutkimuslomakkeesta löytyy myös selkeät vastausohjeet eikä lomake ole liian pitkä. (Heikkilä 2014, 17, 45–47.)

Kyselylomaketta suunniteltaessa tutkija päättää lomakkeiden numeroinnin, mitkä arvot muuttujille annetaan sekä miten havaintomatriisi rakennetaan. Kvantitatiivisella tutkimusmenetelmällä tehdyssä tutkimuksessa tavoite on perustella muuttujia koskevia väitteitä numeroiden sekä tilastollisten yhteyksien avulla. Tutkimusaineistoa voi analysoida tilasto-ohjelmilla, kuten PSPP-ohjelmalla. (Vilka 2021, 89–90.) Tutkimusaineistosta voi analysoida eri tunnuslukuja, kuten frekvenssit, prosenttiosuudet, keskiluvut sekä hajontaluvut. Tutkimusaineiston analysoinnin havainnollisuutta lisätään keräämällä numerotulokset kuvioihin sekä taulukoihin. Ilmiöiden välisiä vaikutussuhteita voidaan jäsentää yksityiskohtaisesti ristiintaulukoinnilla. (Tietoarkisto 2024b.)

Määrällisessä tutkimuksessa aineiston käsittely voidaan aloittaa kyselyn vastausajan päätyttyä. Aineiston käsittelyssä kyselylomakkeella saatu aineisto tarkistetaan ja tallennetaan sellaiseen muotoon tietokoneelle, että sitä voidaan tutkia tilasto-ohjelman avulla. Tuloksia analysoidessa valitaan sellaiset analyysimenetelmät, jotka antavat tietoa tutkittavasta aiheesta. (Vilka 2007, 106, 119)

4.2 Tutkimuksen toteutus

Tutkimusongelmaksi määritettiin: Millainen on kirjanpitäjien ja palkanlaskijoiden työn imu? Tutkimus toteutettiin standardoituna lomakekyselynä, joten tutkimusmenetelmäksi valikoitui kvantitatiivinen tutkimus. Alkuperäisen suunnitelman mukaan tutkimus oli suunnattu Kainuun alueella työskenteleville kirjanpitäjille sekä palkanlaskijoille. Sähköinen kyselylomake lähetettiin 46:een eri Kainuun alueella toimivaan tilitoimistoon. Sähköinen kyselylomake lähetettiin niille Kainuun alueilla toimiville tilitoimistoille, joilta löytyi sähköpostiosoite. Saatekirjeessä pyydettiin jakamaan kyselylomaketta tilitoimistossa työskenteleville kirjanpitäjille sekä palkanlaskijoille. Vastausajaksi annettiin 18 päivää. Neljä päivää ennen kyselyn vastausajan päättymistä lähetettiin muistutus vastata kyselyyn. Vastausajan pituudesta sekä muistutuksesta huolimatta vastausmäärä jäi pieneksi. Vastauksia määräaikaan mennessä tuli 18.

Vastausmäärän jäädessä pieneksi kyselyn kohdejoukkoa päätettiin laajentaa. Sähköistä kyselylomaketta jaettiin taloushallinnon ammattilaisille, eli kirjanpitäjille, palkanlaskijoille sekä tilintarkastajille, suunnatussa Facebook-ryhmässä. Kyselylomaketta jaettaessa ryhmässä oli 4108 jäsentä. Vastausajaksi annettiin neljä päivää. Vastauksia kyselyyn tuli yhteensä 112. Kyselyyn vastaaminen oli vapaaehtoista, sekä kysely toteutettiin anonyymisti. Kyselylomaketta jaettiin niin Kainuun alueen tilitoimistoille kuin taloushallintoalalla työskentelevien Facebook-ryhmän jäsenille saatekirjeen kanssa. Saatekirjeen tavoitteena oli motivoida vastaajia osallistumaan kyselyyn. Saatekirjeestä kävi ilmi tutkimuksen aihe, tavoite, vastaamisen vapaaehtoisuus sekä luottamuksellisuus.

Kyselylomake tehtiin Webropol-kyselysovelluksella. Kyselylomakkeen ulkoasu pyrittiin rakentamaan mahdollisimman selkeäksi, jotta kyselyyn vastaaminen olisi vastaajille sujuvaa. Kyselylomake piti sisällään 30 väittämää (Liite 1). Kyselyn alussa avattiin työn imun käsite, jotta vastaajat ymmärtävät, mitä työn imu tarkoittaa. Lomakekyselyn väittämät laadittiin opinnäytetyöprosessin aikana perehdytyn teoriaperustan pohjalta. Lisäksi kyselyssä hyödynnettiin kansainvälisesti hyväksyttyä lyhennettyä yhdeksän väittämän Utrecht Work Engagement Scale UWES-arviointimenetelmää. Kyselyn tarkoitus oli vastata tutkimuskysymykseen: Millainen on kirjanpitäjien sekä palkanlaskijoiden työn imu? Kyselyn oli tarkoitus myös vastata kysymykseen: Mitkä tekijät työn imun kokemiseen vaikuttavat?

Kyselyn ensimmäiset kuusi väittämää kartoittivat vastaajien taustatietoja. Tärkeiksi taustatiedoiksi valittiin vastaajien paikkakunta, ikä, sukupuoli, työtehtävä, työmuoto sekä työvuodet alalla. Koska kysely julkaistiin taloushallintoalan ammattilaisten ryhmässä, jossa jäsenenä oli myös muita

kuin kirjanpitäjiä sekä palkanlaskijoita, työtehtävää koskeva taustatieto osoittautui tutkimuksessa tärkeäksi. Työtehtävää kysyttäessä varmistuttiin siitä, että kyselyyn vastaajat toimivat joko palkanlaskijoina tai kirjanpitäjinä. Vastausvaihtoehdoksi annettiin myös ”Muu, mikä?”, jotta myös muut kuin ammattinimikkeillä kirjanpitäjä tai palkanlaskija työskentelevät voivat halutessaan vastata kyselyyn. Kyselyyn vastanneiden ikä jaettiin viiteen ikäluokkaan: 18–25-vuotiaat, 26–35-vuotiaat, 36–45-vuotiaat, 46–55-vuotiaat sekä 56-vuotiaat tai sitä vanhemmat. Kyselyyn vastanneiden työmuoto jaettiin kahteen luokkaan: kokoaikaisiin sekä osa-aikaisiin työntekijöihin. Työvuodet alalla jaettiin kolmeen luokkaan: 0–5 vuotta, 6–10 vuotta sekä yli 10 vuotta.

Taustatietojen kartoituksen jälkeen seuraavat yhdeksän väittämää käsitteivät työn imua. Työn imun osiossa käytettiin UWES 9-arviointimenetelmää. Jotta lomakekyselyn pituus pysyi kohtuullisena, valittiin tutkimukseen kahdesta versiosta lyhyempi, yhdeksän kysymyksen versio. UWES-arviointimenetelmää hyödynnettiin valmiiden pisteytysohjeiden sekä olemassa olevien viitearvojen vuoksi. Arviointimenetelmän käyttö mahdollisti kyselyn tuloksien vertailun viitearvoihin. UWES 9-arviointimenetelmän mukaisesti kyselylomakkeessa väittämät olivat jaettu työn imun kolmen ulottuvuuden mukaan. Jokaista ulottuvuutta mitattiin kolmella väittämällä. Vastausvaihtoehdot pisteytettiin seitsemän pisteen asteikolla 0= ei koskaan 6 = päivittäin. Vastauksien perusteella oli mahdollista laskea neljä keskiarvoihin perustuvaa tunnuslukua. Nämä tunnusluvut ovat työn imu-summamuuttuja, tarmokkuuden ulottuvuus, omistautumisen ulottuvuus sekä uppoutumisen ulottuvuus.

Lomakekyselyn väittämät 16–30 kartoittivat työn vaatimuksia sekä työn voimavaroja. Väittämät olivat muotoiltu mielipideväittämiksi, joita arvoitiin Likertin asteikolla 0= täysin eri mieltä, 1= osittain eri mieltä, 2= osittain samaa mieltä sekä 3= täysin samaa mieltä. Työn vaatimuksia kartoittavia kysymyksiä oli kolme, joissa kartoitettiin työmäärää, koettuja aikapaineita sekä emotionaalista kuormitusta. Työn voimavaroja kartoittavat väittämät jaettiin tehtävää koskeviin, työn järjestelyä koskeviin, työn sosiaalisiin sekä työn organisatorisiin voimavaratekijöihin. Väittämät käsitteivät työtehtävien monipuolisuutta, itsenäistä suoriutumista työstä, palautteen saantia, työyhteisön roolien ja tavoitteiden selkeyttä, mahdollisuutta osallistua päätöksentekoon, työaikojen joustavuutta, työyhteisöltä sekä esimieheltä saata tukea, työyhteisön oikeudenmukaisuutta, työssä käyviä kehityskeskusteluja sekä työtehtäviin saatua perehdytystä.

Lomakekyselyn vastausajan päättymisen jälkeen vastaukset tarkistettiin ja käsiteltiin Webropol-sovelluksessa. Vastaukset tallennettiin ja siirrettiin kyselyohjelmasta PSPP-tilasto-ohjelmaan, jossa aineisto analysoitiin.

4.3 Tutkimuksen luotettavuus

Määrällisen tutkimuksen luotettavuus, reliabiliteetti, tarkoittaa tulosten tarkkuutta. Mittauksen tulisi kyetä antamaan samanlaisia tuloksia mittausta toistettaessa saman henkilön kohdalla tutkijasta riippumatta. Yhdessä validiteetti ja reliabiliteetti muodostavat mittarin kokonaisluotettavuuden. Tutkitun otoksen edustaessa perusjoukkoa ja mittaamisessa on mahdollisimman vähän satunnaisuutta, tutkimuksen kokonaisluotettavuutta voidaan pitää hyvänä. Luotettavuus voi puolestaan heikentyä, jos vastaaja muistaa vastatessaan väärin tai ymmärtää kysymyksen väärin sekä haastattelijan merkityksessä vastaajan vastauksen lomakkeeseen virheellisesti. (Vilka 2021, 153.)

Määrällisen tutkimuksen reliabiliteettia voidaan mitata Cronbachin alfan avulla. Cronbachin alfa osoittaa mittarin yhtenäisyyttä. Cronbachin alfan osoittaman arvon ollessa suuri, voidaan tulkita mittarin olevan yhtenäinen. (Tietoarkisto 2024a.)

Määrällisen tutkimuksen pätevyys, validiteetti, tarkoittaa tutkimusmenetelmän tai mittarin kykyä mitata sitä, mitä tutkimuksessa halutaan mitata. Tutkimustulokset voivat vääristyä, jos tutkittavat ymmärtävät väärin kyselylomakkeen kysymykset. Tutkimusta suunniteltaessa on siis tärkeää tarkastella validiteettia määrittelemällä tarvittavat käsitteet, perusjoukko sekä mahdolliset muuttujat. Aineiston kerääminen ja mittari on suunniteltava huolellisesti sekä varmistaa, että mittarin kysymykset ulottuvat koko tutkimusongelmaan. (Vilka 2021, 152.)

5 Tulokset

Lomakekysely oli jaettu vastaajien taustatietojen, työn imun kokemuksen sekä työn vaatimusten ja voimavarojen mukaan. Kyselyn taustatiedot koskivat vastaajien paikkakuntaa, sukupuolta, ikää, työtehtävää, työmuotoa sekä työvuosia alalla. Taustatietojen (Liite 2) kartoituksesta selvisi, että 61 % vastanneista olivat iältään 36–55-vuotiaita. 24 % vastanneista olivat 26–35-vuotiaita. 12 % vastanneista olivat puolestaan iältään 56-vuotiaita tai vanhempia ja 3 % vastanneista olivat 18–25-vuotiaita. Vastaajista 90 % olivat naisia, 6 % miehiä sekä 4 % vastaajista valitsivat vaihtoehdon ”Muu” tai ”En halua vastata”.

Kyselyyn vastanneista 93 % työskentelivät kyselyyn vastatessaan kokoaikaisessa työsuhteessa, kun taas 7 % vastanneista työskentelivät osa-aikaisena. Suurin osa vastanneista, 53 %, olivat työskennelleet alalla jo yli 10 vuotta. 27 % vastanneista olivat työskennelleet alalla 0–5 vuotta ja 20 % vastanneista olivat työskennelleet alalla 6–10 vuotta.

Kyselyyn vastanneista 48 % työskentelivät kirjanpitäjinä ja 3 % vastanneista työskentelivät palkanlaskijoina. 37 % vastanneista ilmoittivat työskentelevänsä sekä kirjanpitäjänä että palkanlaskijana. Vastaajista 12 % valitsivat työtehtävää koskevaan väittämään työtehtäväksi ”Muu, Mikä?”. Muita työnimikkeitä olivat esimerkiksi yrittäjä, controller tai talouspäällikkö. Ennen kuin aineiston analysointia jatkettiin kartoittamaan työn imua, työn vaatimuksia sekä työn voimavaroja, rajattiin tässä vaiheessa pois ne vastaajat, jotka työskentelivät talouspäällikön tai toimistopäällikön ammattinimikkeellä. Talouspäällikön tai toimistopäällikön ammattinimikkeellä työskentelevät rajattiin pois työn imua käsittelevästä tutkimuksesta, koska talouspäällikön tai toimistopäällikön ammattinimikkeellä työskentelevät eivät tee tutkimuksen kohteena olevia työtehtäviä. Sähköiseen lomakekyselyyn kertyi vastauksia 112 kappaletta. Työn imua sekä työn vaatimuksia ja työn voimavaroja analysoidessa otoskoko oli 107.

Seuraavat kappaleet sisältävät tietoa tutkimuksen tuloksista työn imun sekä työn vaatimusten ja voimavarojen osalta.

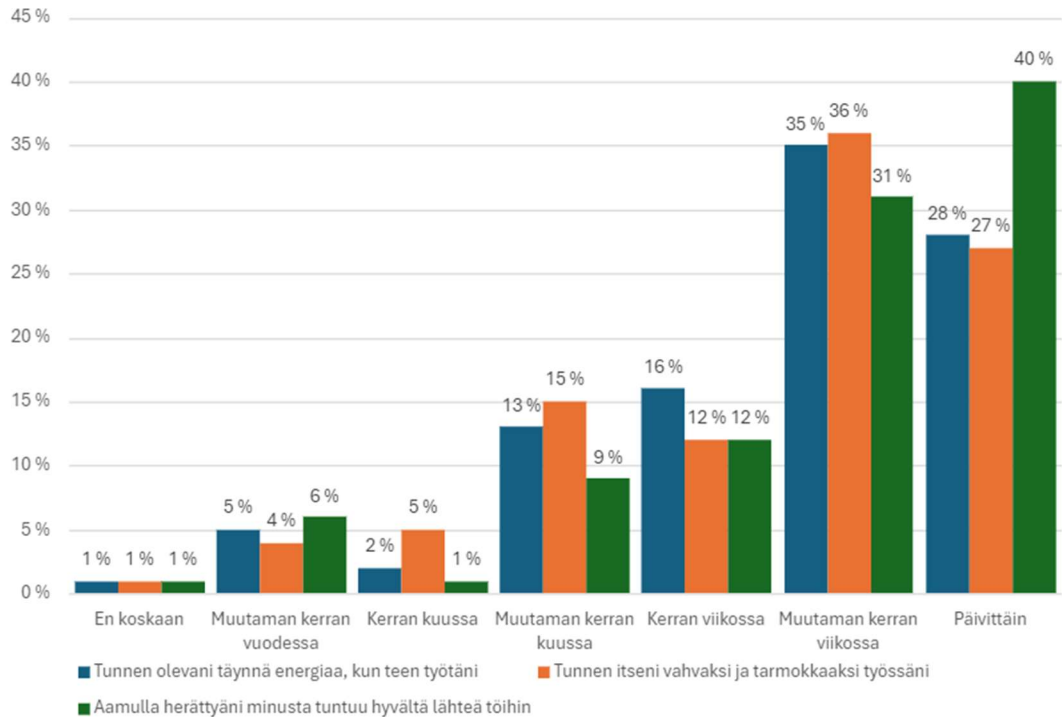
5.1 Työn imu

Työn imua koskevat väittämät olivat laadittu UWES 9- arviointimenetelmän mukaisesti. UWES 9- menetelmä sisältää kolme väittämää tarmokkuudesta, omistautumisesta sekä uppoutumisesta. Tarmokkuuden ulottuvuutta mitattiin kolmella väittämällä (kuva 3). Väittämät olivat ”Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni”, ”Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni” ja ”Aamulla herättyäni minusta tuntuu hyvältä lähteä töihin”.

Muutaman kerran viikossa itsensä energiseksi työskennelleessään kokivat 35 % vastanneista. Päivittäin olonsa energiseksi tunsivat 28 % vastanneista. 16 % vastanneista kokivat olonsa energiseksi kerran viikossa ja 13 % puolestaan muutaman kerran kuussa. 8 % vastanneista kokivat olonsa energiseksi työskennellessään vain kerran kuussa, muutaman kerran vuodessa tai eivät koskaan.

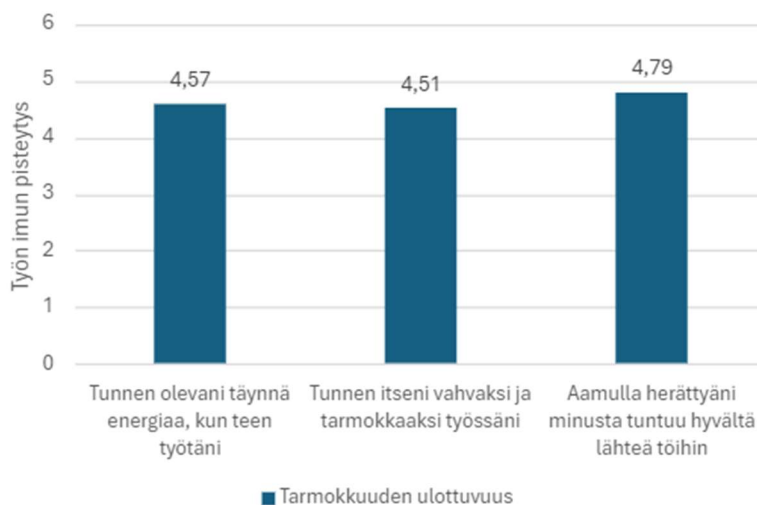
36 % vastanneista kokivat itsensä vahvaksi ja tarmokkaaksi työssään muutaman kerran viikossa. 27 % vastanneista kokivat itsensä vahvaksi ja tarmokkaaksi päivittäin. 15 % vastaajista kokivat itsensä vahvaksi ja tarmokkaaksi työskennellessään muutaman kerran kuussa. Kerran viikossa itsensä vahvaksi ja tarmokkaaksi tunsivat 12 % vastanneista. 10 % vastanneista kokivat itsensä vahvaksi ja tarmokkaaksi työssään vain kerran kuussa, muutaman kerran vuodessa tai eivät koskaan.

Vastanneista 40 % kokivat olonsa hyväksi aamuisin töihin lähtiessään. 31 % tunsivat olonsa hyväksi lähteä töihin muutaman kerran viikossa. 12 % vastanneista kokivat olonsa hyväksi kerran viikossa ja 9 % muutama kerran kuussa. 8 % vastanneista kokivat aamulla herättyään olonsa hyväksi lähteä töihin vain kerran kuussa, muutaman kerran vuodessa tai eivät koskaan.



Kuva 3. Tarmokkuuden kolmen väittämän prosenttijakaumat (n=107)

Tarmokkuuden ulottuvuuden kolmen väittämän keskiarvot näkyvät kuvassa neljä. Tarmokkuuden ulottuvuuden kolmen väittämän keskiarvo oli 4,62 (keskihajonta 1,42). Tarmokkuuden ulottuvuutta arvioivien väittämien summamuuttuja oli 4,63 (keskihajonta 1,31). Keskiarvon sekä summamuuttujan arvon mukaan vastaajat kokevat olonsa tarmokkaaksi keskimäärin muutaman kerran viikossa. Tarmokkuuden ulottuvuuden Cronbachin alfa oli 0,92 (Liite 3). Cronbachin alfan arvo osoittaa mittarin vahvaa sisäistä yhtenäisyyttä.

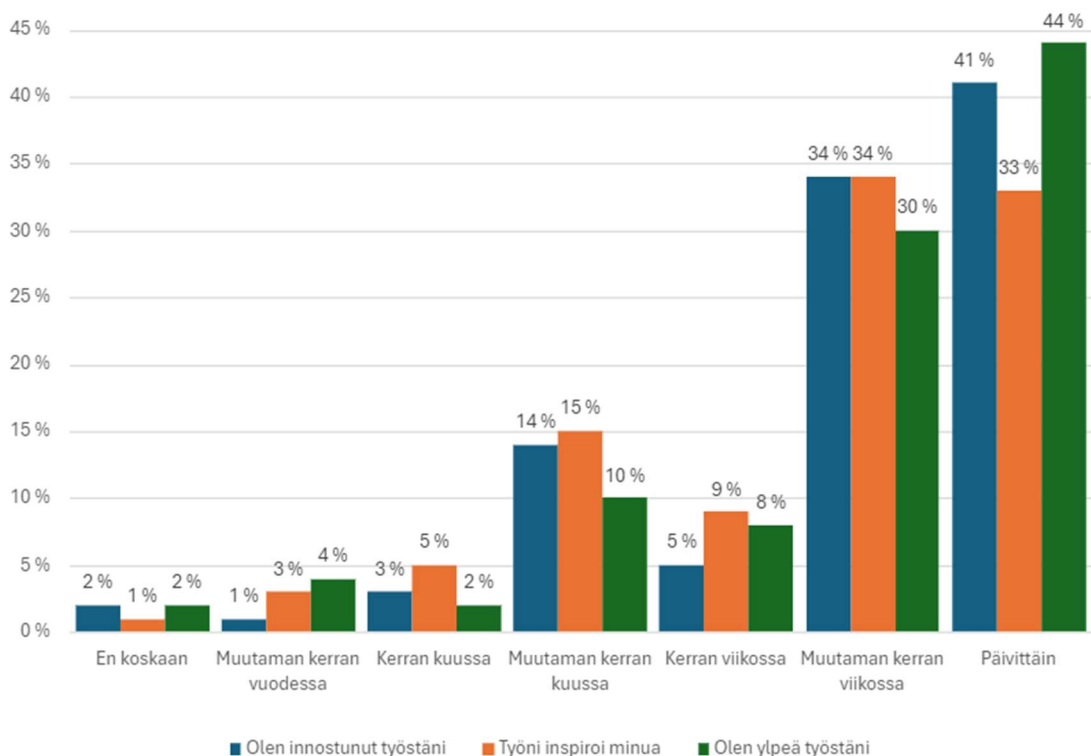


Kuva 4. Tarmokkuuden ulottuvuuden kolmen väittämän keskiarvot (n=107)

Omistautumisen ulottuvuutta mitattiin kolmella väittämällä (kuva 5). Väittämät olivat ”Olen innostunut työstäni”, ”Työni inspiroi minua” ja ”Olen ylpeä työstäni”. Kyselyyn vastanneista 41 % kokivat olevansa innostuneita työstään päivittäin. 34 % vastanneista kokivat olevansa innostuneita muutaman kerran viikossa. Muutaman kerran kuussa innostuneiksi työstään itsensä kokivat 14 % vastanneista. 5 % vastanneista puolestaan kokivat olevansa innostuneita työstään kerran viikossa. Kerran kuussa työstään innostuneita olivat 3 % vastanneista. Kyselyyn vastanneista 3 % olivat innostuneita työstään vain muutaman kerran tai eivät koskaan.

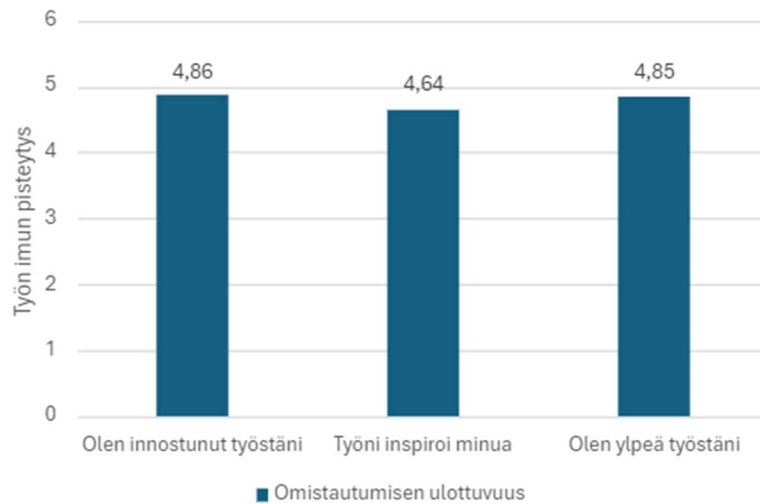
34 % vastanneista kokivat työnsä inspiroivana muutaman kerran viikossa. 33 % vastanneista puolestaan kokivat työnsä inspiroivana päivittäin. Muutaman kerran viikossa työnsä inspiroivana kokivat 15 % vastanneista ja 9 % vastanneista kerran viikossa. 5 % vastanneista kokivat työnsä inspiroivana kerran kuussa. 4 % vastanneista kokivat työnsä inspiroivana vain muutaman kerran vuodessa tai eivät koskaan.

44 % vastanneista kokivat olevansa ylpeitä työstään päivittäin. 30 % vastaajista olivat ylpeitä työstään muutaman kerran viikossa. 10 % vastanneista kokivat ylpeyttä työstään muutaman kerran viikossa ja 8 % vastanneista kerran viikossa. 4 % vastanneista kokivat olevansa ylpeitä työstään muutaman kerran vuodessa. 2 % vastanneista olivat ylpeitä työstään kerran kuussa ja 2 % vastanneista eivät olleet koskaan ylpeitä työstään.



Kuva 5. Omistautumisen ulottuvuuden kolmen väittämän prosenttijakaumat (n=107)

Omistautumisen ulottuvuuden kolmen väittämän keskiarvot näkyvät kuvassa kuusi. Omistautumisen ulottuvuuden kolmen väittämän keskiarvo oli 4,78 (keskihajonta 1,42). Omistautumisen ulottuvuutta arvioivien väittämien summamuuttuja oli 4,78 (keskihajonta 1,30). Keskiarvon sekä summamuuttujan arvon mukaan vastaajat kokevat omistautumisen kokemuksia keskimäärin muutaman kerran viikossa. Omistautumisen ulottuvuuden Cronbachin alfa oli 0,90 (Liite 3). Cronbachin alfan arvo osoittaa mittarin vahvaa sisäistä yhteneväisyyttä.

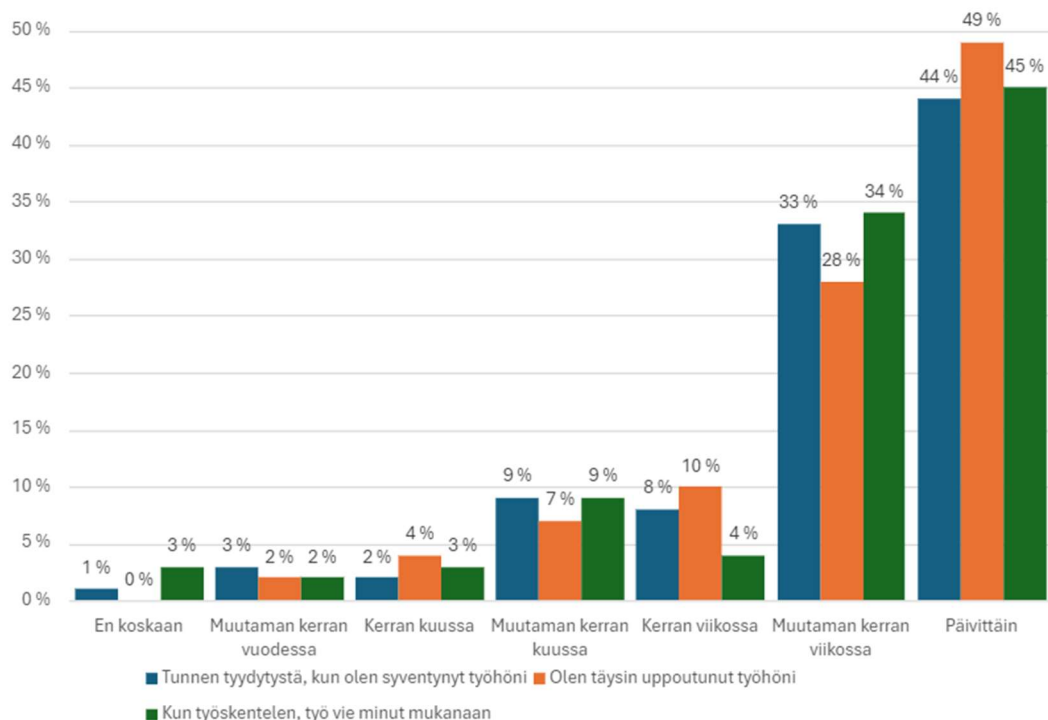


Kuva 6. Omistautumisen ulottuvuuden kolmen väittämän keskiarvot (n=107)

Uppoutumisen ulottuvuutta mitattiin kolmella väittämällä (kuva 7). Väittämät olivat ”Tunnen tyydytystä, kun olen syventynyt työhöni”, ”Olen täysin uppoutunut työhöni” ja ”Kun työskentelen, työ vie minut mukanaan”. Kyselyyn vastanneista 44 % tunsivat tyydytystä työhönsä syventyessään päivittäin. 33 % tunsivat tyydytystä muutaman kerran viikossa. 9 % vastanneista tunsivat tyydytystä työhönsä syventyessään muutaman kerran kuussa ja 8 % vastanneista kerran viikossa. 6 % vastanneista kokivat tyydytystä työhönsä syventyessään vain kerran kuussa, muutaman kerran vuodessa tai eivät koskaan.

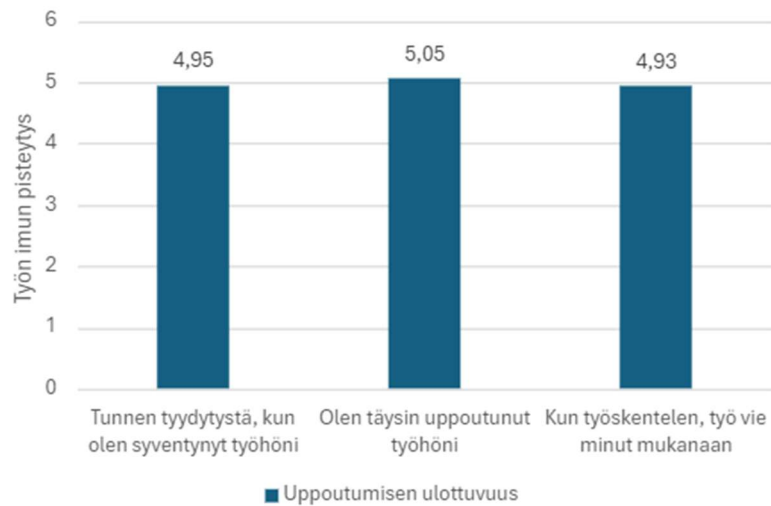
49 % vastanneista olivat täysin uppoutuneita työhönsä päivittäin. 28 % vastanneista puolestaan olivat uppoutuneita työhönsä muutaman kerran viikossa. 10 % vastanneista olivat uppoutuneita työhönsä kerran viikossa ja 7 % muutaman kerran kuussa. 4 % vastanneista olivat täysin uppoutuneita työhönsä vain kerran kuussa tai muutaman kerran vuodessa.

45 % vastanneista kokivat työnsä vievän mukanaan työskennellessä päivittäin. 34 % vastanneista kokivat työnsä vievän mukanaan muutaman kerran viikossa. 9 % vastanneista kokivat työn vievän mukanaan muutaman kerran kuussa ja 4 % vastanneista kerran viikossa. 3 % vastanneista kokivat työnsä vievän mukanaan työskennellessä kerran kuussa ja 2 % vastanneista kokivat työnsä vievän mukanaan vain muutaman kerran vuodessa. 3 % vastanneista eivät kokeneet työnsä vievän heitä koskaan mukanaan työskennellessään.



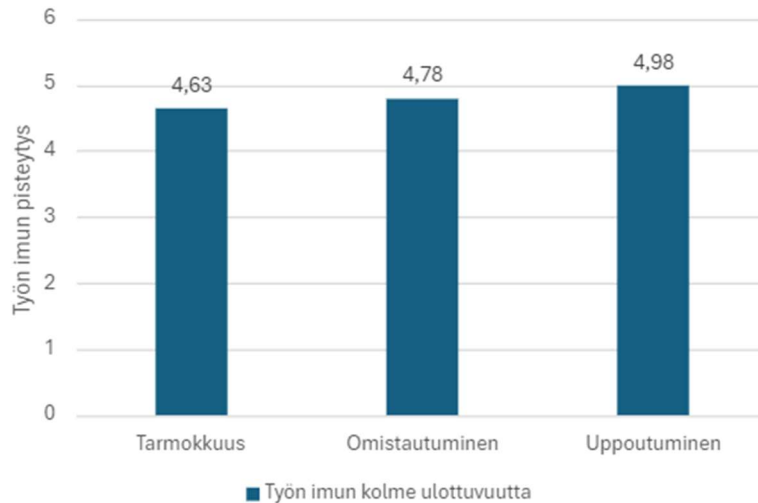
Kuva 7. Uppoutumisen ulottuvuuden kolmen väittämän prosenttijakaumat (n=107)

Uppoutumisen ulottuvuuden kolmen väittämän keskiarvot näkyvät kuvassa kahdeksan. Uppoutumisen ulottuvuuden kolmen väittämän keskiarvo oli 4,62 (keskihajonta 1,42). Uppoutumisen ulottuvuutta arvioivien väittämien summamuuttuja oli 4,98 (keskihajonta 1,21). Keskiarvon sekä summamuuttujan arvon mukaan vastaajat kokevat uppoutumisen kokemuksia keskimäärin muutaman kerran viikossa. Uppoutumisen ulottuvuuden Cronbachin alfa oli 0,88 (Liite 3). Cronbachin alfan arvo osoittaa melko korkeaa mittarin sisäistä yhtenäisyyttä.



Kuva 8. Uppoutumisen ulottuvuuden kolmen väittämän keskiarvot (n=107)

Työn imun kolmen ulottuvuuden summamuuttujat näkyvät kuvassa yhdeksän. Tulosten mukaan työn imun kolmea ulottuvuutta tarkastellessa työn imun summamuuttuja oli 4,79 (keskihajonta 1,20). Työn imun kolmen ulottuvuuden keskiarvoja tarkastellessa työn imun kokonaiskeskiarvo oli 4,67 (keskihajonta 1,42). Summamuuttujan arvon sekä työn imun keskiarvon mukaan vastaajat kokevat työn imua keskimäärin muutaman kerran viikossa. Työn imun Cronbachin alfa oli 0,96 (Liite 3). Cronbachin alfan arvo osoittaa mittarin vahvaa sisäistä yhtenäisyyttä.

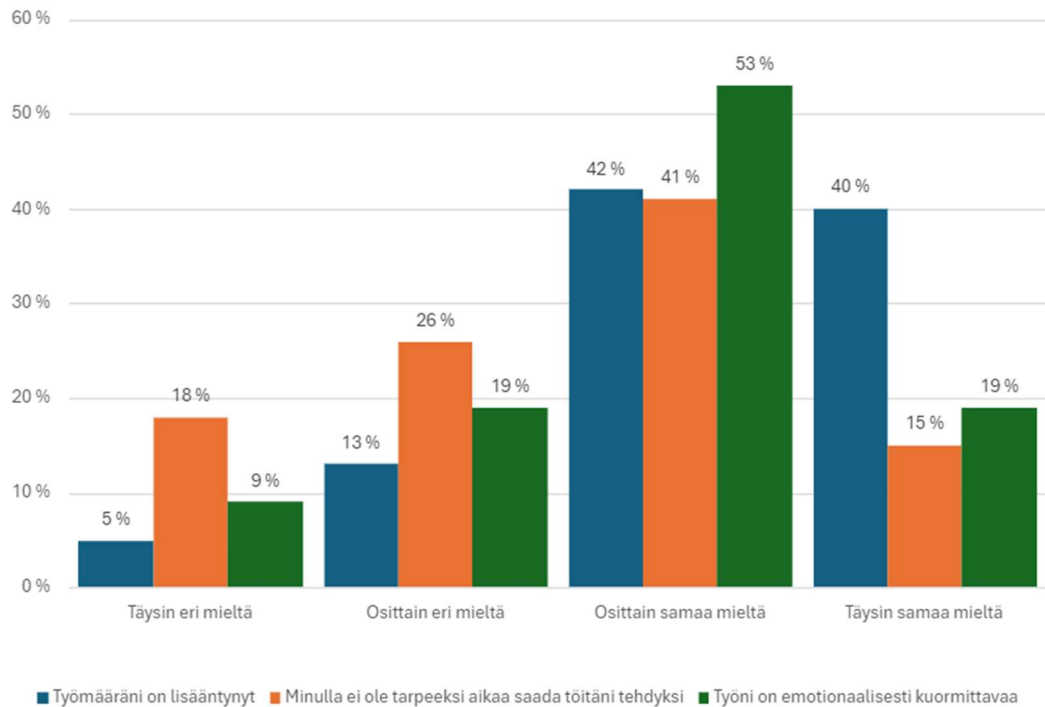


Kuva 9. Työn imun kolme ulottuvuutta ja summamuuttujat (n=107)

5.2 Työn vaatimukset

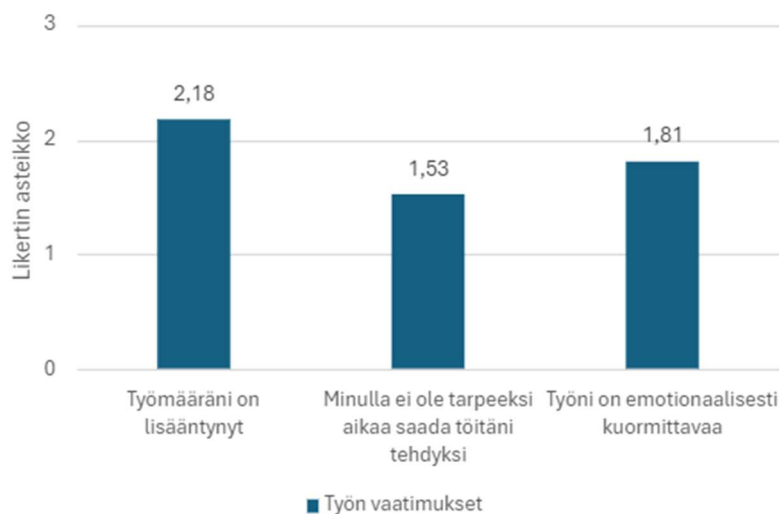
Työn vaatimuksia selvitettiin kolmella eri väittämällä (kuva 10). Väittämät olivat ”Työmääräni on lisääntynyt”, ”Minulla ei ole tarpeeksi aikaa saada töitäni tehdyksi” ja ”Työni on emotionaalisesti kuormittavaa”. Kyselyyn vastanneista 40 % kokivat työmääränsä lisääntyneen. 42 % vastanneista olivat osittain samaa mieltä väittämän kanssa ja 18 % vastanneista olivat joko osittain tai täysin eri mieltä väittämän kanssa.

Vastaajista 41 % olivat osittain samaa mieltä väittämän kanssa, jossa arvioitiin aikaa saada työt tehdyksi. 15 % vastanneista olivat väittämän kanssa täysin samaa mieltä, kun taas 26 % vastanneista olivat osittain eri mieltä ja 18 % vastaajista olivat täysin eri mieltä väittämän kanssa. Kyselyyn vastanneista 53 % kokivat työnsä osittain emotionaalisesti kuormittavaksi. 19 % vastanneista olivat puolestaan väittämän kanssa täysin samaa mieltä. Osittain eri mieltä väittämän kanssa olivat 19 % vastanneista ja täysin eri mieltä väitteen kanssa olivat 9 % vastanneista.



Kuva 10. Työn vaatimusten kolmen väittämän prosenttijakaumat (n=107)

Työn vaatimuksia koskevien kolmen väittämän keskiarvoja (kuvio 11) tarkastellessa selvisi, että työmäärän lisääntymistä koskevan väittämän vastausten keskiarvo oli 2,18 (keskihajonta 0,83). ”Minulla ei ole tarpeeksi aikaa saada töitäni tehdyksi”-väittämän vastausten keskiarvo oli 1,53 (keskihajonta 0,95). Työn emotionaalista kuormittavuutta mittaavan väitteen vastausten keskiarvo oli 1,81 (keskihajonta 0,85).



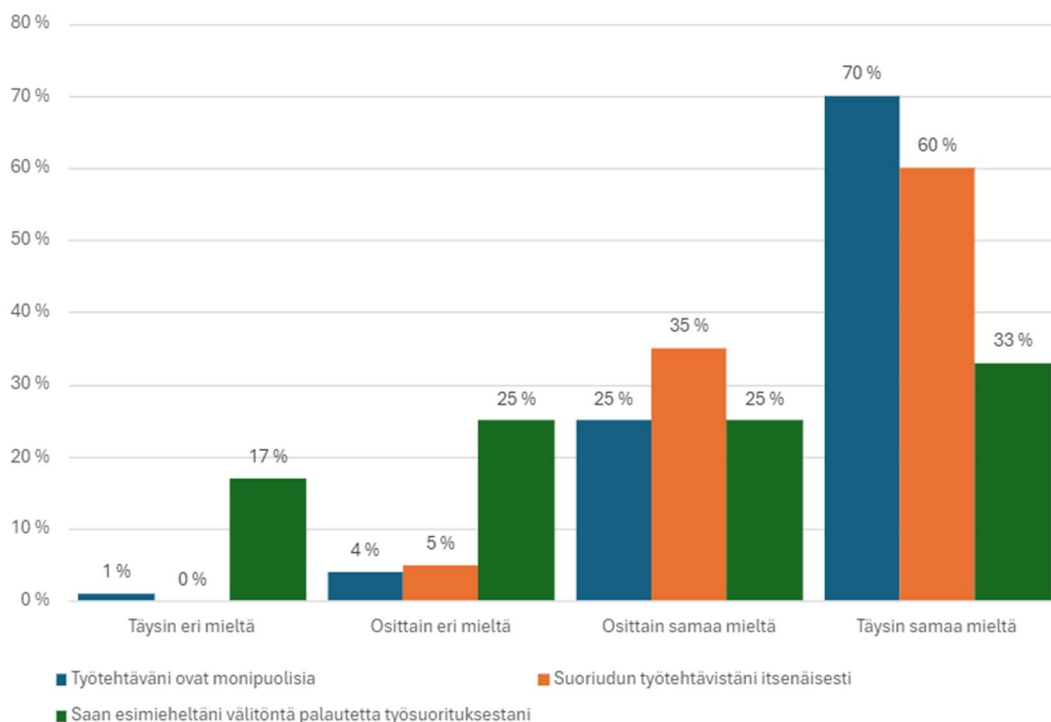
Kuva 11. Työn vaatimusten kolmen väittämän keskiarvot (n=107)

Työn vaatimusten sekä työn imun summamuuttujan yhteyttä tarkastellessa Pearsonin korrelaatiokertoimen arvoksi saatiin -0,30 (Liite 4). Arvo osoittaa, että työn vaatimuksilla sekä työn imun summamuuttujan välillä on heikko negatiivinen korrelaatio. P-arvo 0,00 (Liite 4) osoittaa, että havaittu yhteys on tilastollisesti merkittävä.

5.3 Työn voimavarat

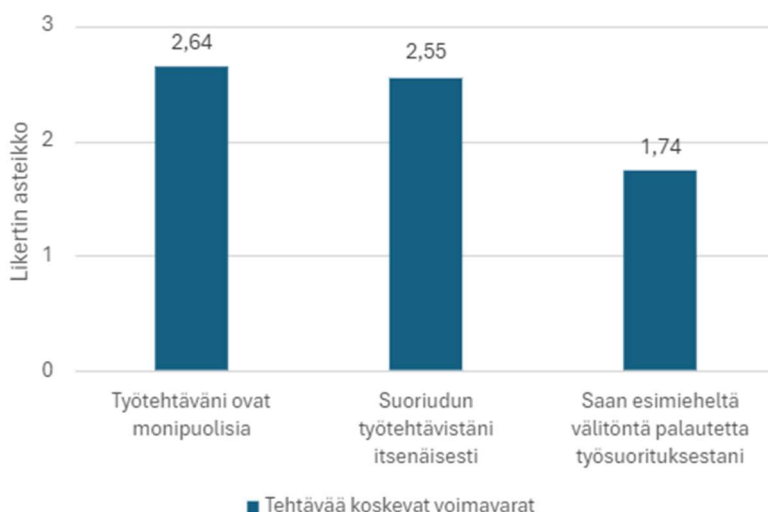
Työn voimavaroja koskevat väittämät olivat jaoteltu tehtävää koskeviin, työn järjestelyä koskeviin, työn sosiaalisiin sekä työn organisatorisiin voimavaroihin. Tehtävää koskevat väittämät karsoittivat vastaajien työtehtävien monipuolisuutta, itsenäistä suoriutumista työstä sekä esimieheltä saatua välitöntä palautetta (kuva 12). Väittämät olivat ”Työtehtäväni ovat monipuolisia”, ”Suoriudun työtehtävistäni itsenäisesti” ja ”Saan esimieheltäni välitöntä palautetta työsuorituksistani”. Kyselyyn vastanneista 70 % kokivat työtehtävänsä monipuolisiksi. 25 % vastanneista olivat osittain samaa mieltä väittämän kanssa. Vain 5 % vastanneista kokivat olevansa joko osittain tai täysin eri mieltä työtehtäviensä monipuolisuudesta.

Kyselyyn vastanneista 60 % kokivat suoriutuvansa työtehtävistään täysin itsenäisesti. 35 % puolestaan olivat väittämän kanssa osittain samaa mieltä. 5 % vastanneista kokivat olevansa osittain eri mieltä työtehtäviensä itsenäisestä suoriutumisesta. Väittämän ”Saan esimieheltäni välitöntä palautetta työsuorituksistani”- väittämän vastauksissa oli havaittavissa selvää hajontaa. 33 % vastanneista kokivat saavansa välitöntä palautetta esimiehiltään, kun taas 25 % vastanneista olivat osittain samaa mieltä väittämän kanssa. Osittain eri mieltä väittämän kanssa olivat 25 % vastanneista ja täysin eri mieltä 17 % vastanneista.



Kuva 12. Tehtävää koskevien voimavarojen kolmen väittämän prosenttijakaumat (n=107)

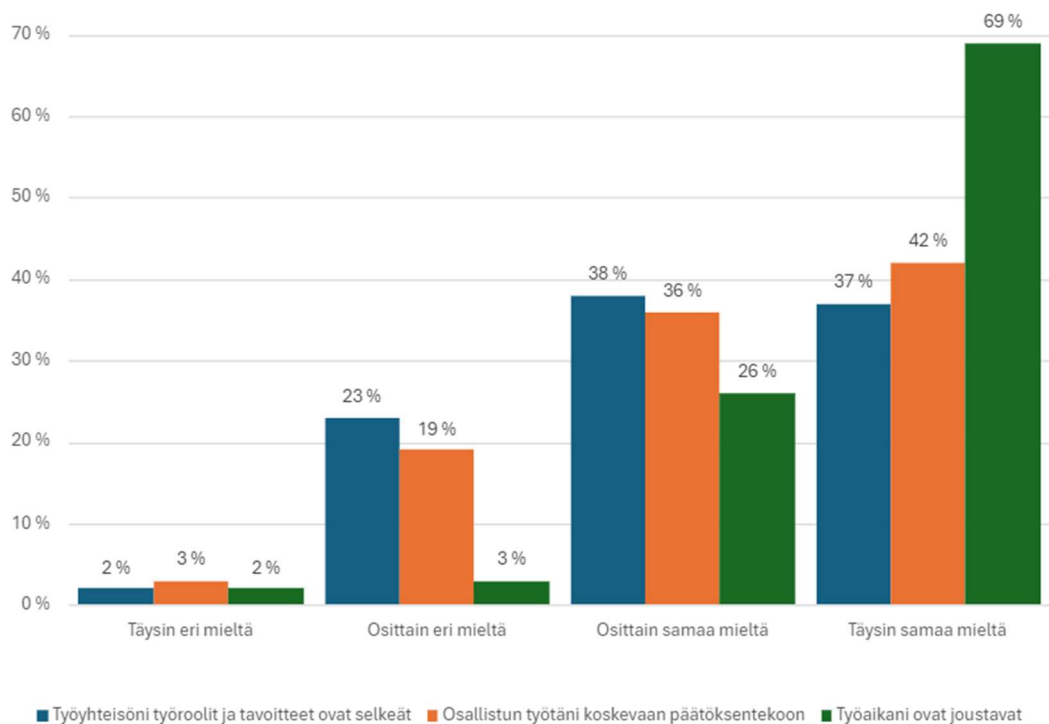
Tehtävää koskevien voimavarojen keskiarvoja (kuva 13) tarkastellessa selvisi, että työtehtävien monipuolisuutta mittaavan väittämän keskiarvo oli 2,64 (keskihajonta 0,60). Työtehtävien itsenäisyyttä koskevan väittämän keskiarvo oli 2,55 (keskihajonta 0,59). Välittömän palautteen saantia koskevan väittämän keskiarvo oli 1,74 (keskihajonta 1,09).



Kuva 13. Tehtävää koskevien voimavarojen kolmen väittämän keskiarvot (n=107)

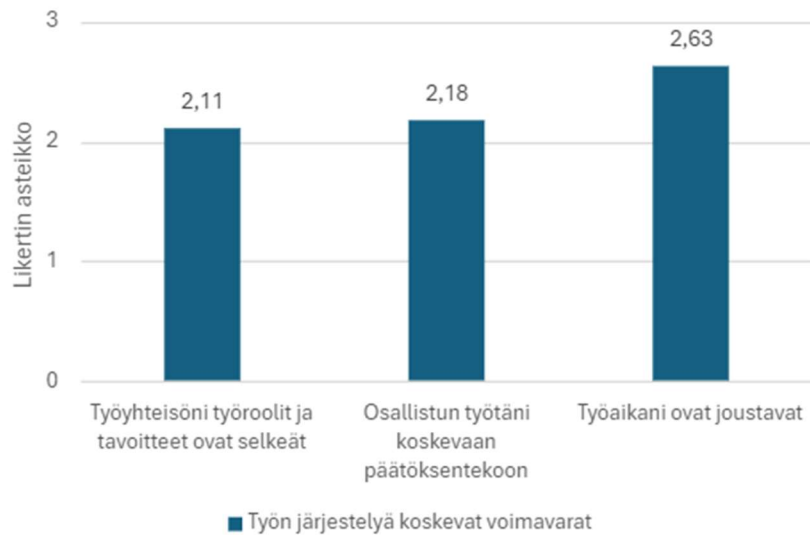
Työn järjestelyä koskevat väittämät kartoittivat vastaajien työyhteisöjen työroolien sekä tavoitteiden selkeyttä, työtä koskevaan päätöksentekoon osallistumista ja työaikojen joustavuutta (kuva 14). Väittämät olivat ”Työyhteisöni työroolit ja tavoitteet ovat selkeät”, ”Osallistun työtäni koskevaan päätöksentekoon” ja ”Työaikani ovat joustavat”. Kyselyyn vastanneista 38 % olivat osittain samaa mieltä työyhteisön työroolien sekä tavoitteiden selkeydestä. 37 % puolestaan kokivat työroolit sekä tavoitteet selkeäksi. 23 % vastanneista olivat väittämän kanssa osittain eri mieltä ja 2 % vastanneista täysin eri mieltä.

42 % kyselyyn vastanneista kokivat pääsevänsä osallistumaan työtään koskevaan päätöksen tekoon. 36 % vastanneista olivat osittain samaa mieltä väittämän kanssa, kun taas 19 % vastanneista olivat osittain eri mieltä väittämän kanssa. 3 % vastanneista olivat täysin eri mieltä väittämän kanssa. Kyselyyn vastanneista 69 % kokivat työaikansa joustaviksi. 26 % vastanneista olivat osittain samaa mieltä väittämän kanssa. 3 % vastanneista olivat osittain eri mieltä ja 2 % vastanneista olivat täysin eri mieltä työaikojen joustavuudesta.



Kuva 14. Työn järjestelyä koskevien voimavarojen kolmen väittämän prosenttijakaumat (n=107)

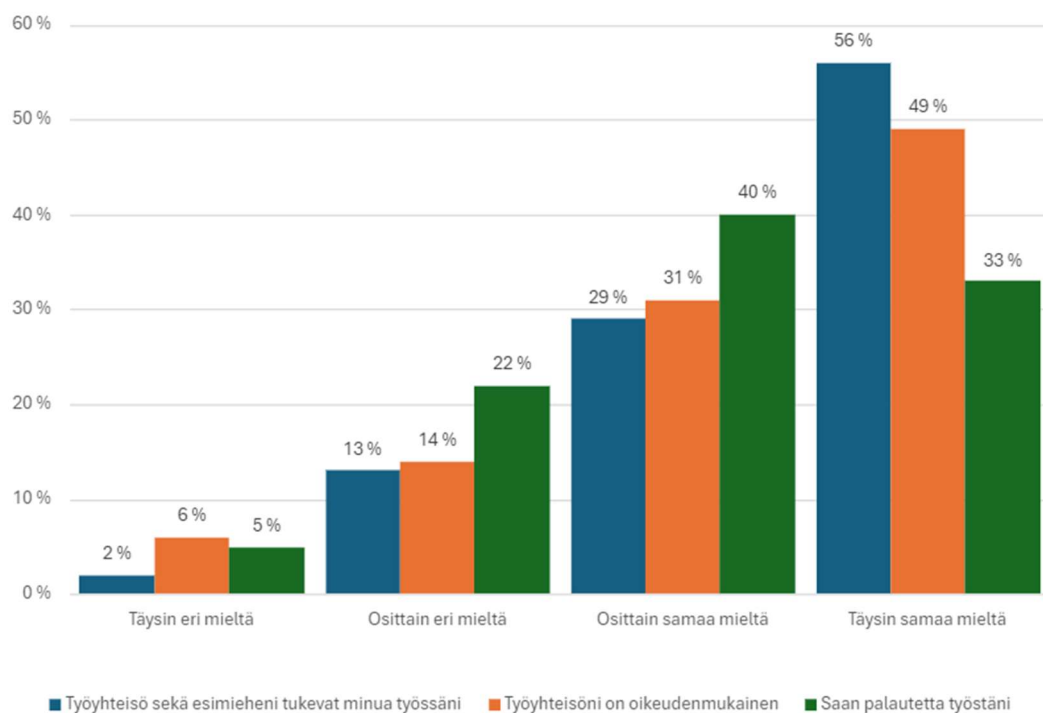
Työn järjestelyä koskevien voimavarojen keskiarvoja (kuva 15) selvittäessä kävi ilmi, että työyhteisön työrooleja ja tavoitteiden selkeyttä koskevan väittämän vastausten keskiarvo oli 2,11 (keskihajonta 0,82). Työtä koskevaan päätöksen tekoon osallistumista koskevan väittämän vastausten keskiarvo oli 2,18 (keskihajonta 0,83). Työaikojen joustavuutta koskevan väittämän vastausten keskiarvo oli 2,63 (keskihajonta 0,64).



Kuva 15. Työn järjestelyä koskevien voimavarojen kolmen väittämän keskiarvot (n=107)

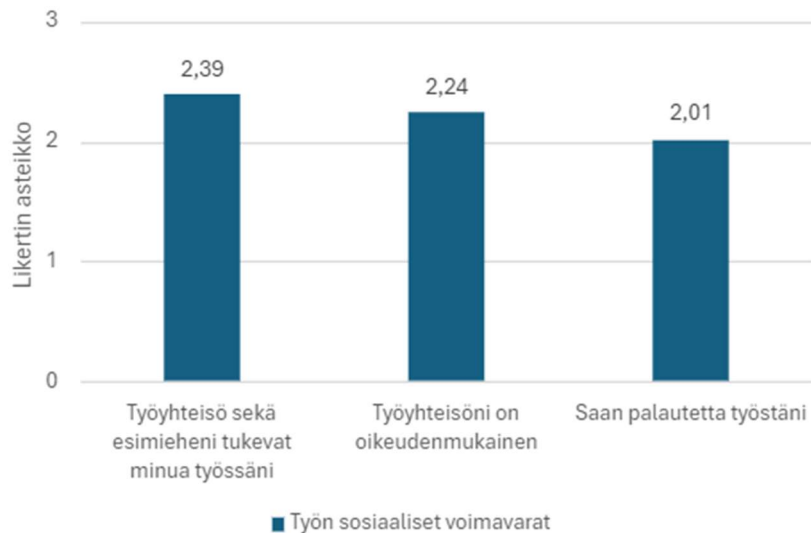
Työn sosiaalisia voimavaroja koskevat väittämät kartoittivat vastaajien työyhteisöltä sekä esimiehiltä saamaansa tukea työssään, työyhteisön oikeudenmukaisuutta sekä saatua palautetta (kuva 16). Väittämät olivat ”Työyhteisö sekä esimieheni tukevat minua työssäni”, ”Työyhteisöni on oikeudenmukainen” ja ”Saan palautetta työstäni”. Kyselyyn vastanneista 56 % kokivat työyhteisön sekä esimiehen tukevan heitä työssään. 29 % vastanneista olivat osittain samaa mieltä väittämän kanssa, kun taas 13 % vastanneista olivat osittain eri mieltä väittämän kanssa. Väittämän kanssa täysin eri mieltä olivat 2 % vastanneista.

49 % vastanneista kokivat työyhteisönsä olevan oikeudenmukainen. 31 % vastanneista olivat osittain samaa mieltä väittämän kanssa. 14 % vastanneista olivat osittain eri mieltä ja 6 % täysin eri mieltä väittämän kanssa. Kyselyyn vastanneista 40 % olivat osittain samaa mieltä väittämän kanssa, jossa kartoitettiin vastaajien saama palautetta työstään. 33 % vastanneista olivat puolestaan täysin samaa mieltä väittämän kanssa. 22 % olivat väitteen kanssa osittain eri mieltä ja 5 % täysin eri mieltä.



Kuva 16. Työn sosiaalisia voimavaroja koskevien kolmen väittämän prosenttijakaumat (n=107)

Työn sosiaalisten voimavarojen keskiarvoja (kuva 17) tarkastellessa selvisi, että työyhteisön sekä esimiehen antamaa tukea koskevan väittämän vastausten keskiarvo oli 2,39 (keskihajonta 0,79). Työyhteisön oikeudenmukaisuutta koskevan väittämän vastausten keskiarvo oli 2,24 (keskihajonta 0,90). Palautteen saantia koskevan väittämän vastausten keskiarvo oli 2,01 (keskihajonta 0,86).

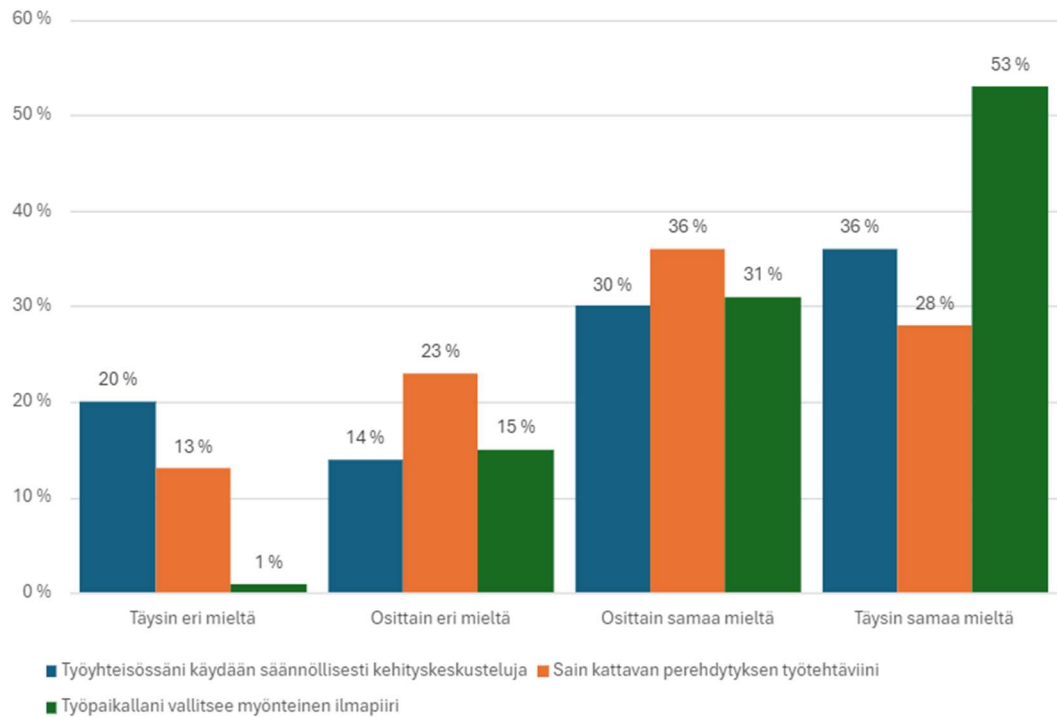


Kuva 17. Työn sosiaalisia voimavaroja koskevien kolmen väittämän keskiarvot (n=107)

Työn organisatorisia voimavaroja koskevat väittämät kartoittivat vastaajien kokemusta työyhteisössä käytävien kehityskeskustelujen säännöllisyydestä, työtehtävää koskevan perehdytyksen kattavuudesta sekä työpaikalla vallitsevasta myönteisestä ilmapiiristä (kuva 18). Väittämät olivat ”Työyhteisössäni käydään säännöllisesti kehityskeskusteluja”, ”Sain kattavan perehdytyksen työtehtäviini” ja ”Työpaikallani vallitsee myönteinen ilmapiiri”. Työyhteisössä käytäviä säännöllisiä kehityskeskusteluja koskevan väittämän vastauksissa oli havaittavissa hajontaa. 36 % vastaajista kokivat, että työyhteisössä käydään säännöllisesti kehityskeskusteluja. Väitteen kanssa osittain samaa mieltä olivat 30 % vastanneista. 14 % vastanneista olivat puolestaan osittain eri mieltä väitteen kanssa ja 20 % vastanneista olivat täysin eri mieltä väitteen kanssa.

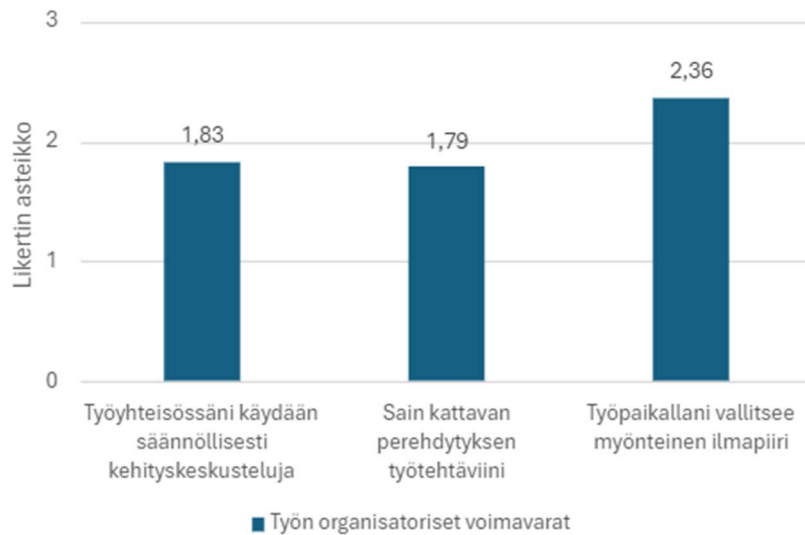
Kyselyyn vastanneista 36 % olivat osittain samaa mieltä väitteen kanssa, jossa kartoitettiin vastaajien saamaa kattavaa perehdytystä työtehtäviin. 28 % vastanneista olivat täysin samaa mieltä väittämän kanssa. 23 % vastanneista puolestaan kokivat olevansa osittain eri mieltä väitteen kanssa ja 13 % vastanneista olivat täysin eri mieltä väitteen kanssa. Väittämän ”Sain kattavan perehdytyksen työtehtäviini” vastauksissa oli havaittavissa hajontaa. Suurin osa vastaajista, 53 %,

kokivat työpaikkansa ilmapiirin myönteiseksi. 31 % vastanneista olivat osittain samaa mieltä väitteen kanssa. 15 % vastanneista puolestaan olivat osittain eri mieltä väitteen kanssa ja 1 % vastanneista täysin eri mieltä väitteen kanssa.



Kuva 18. Työn organisatorisia voimavaroja koskevien kolmen väittämän prosenttijakaumat (n=107)

Työn organisatorisia voimavaroja mittaavan kolmen väittämän (kuva 19) keskiarvoja tarkastellessa selvisi, että kehityskeskustelujen säännöllisyyttä koskevan väittämän vastausten keskiarvo oli 1,83 (keskihajonta 1,13). Väittämän ”Sain kattavan perehdytyksen työtehtäviini” vastausten keskiarvo oli 1,79 (keskihajonta 1,00). Työpaikan myönteistä ilmapiiriä kartoittavan väittämän vastausten keskiarvo oli 2,36 (keskihajonta 0,77).



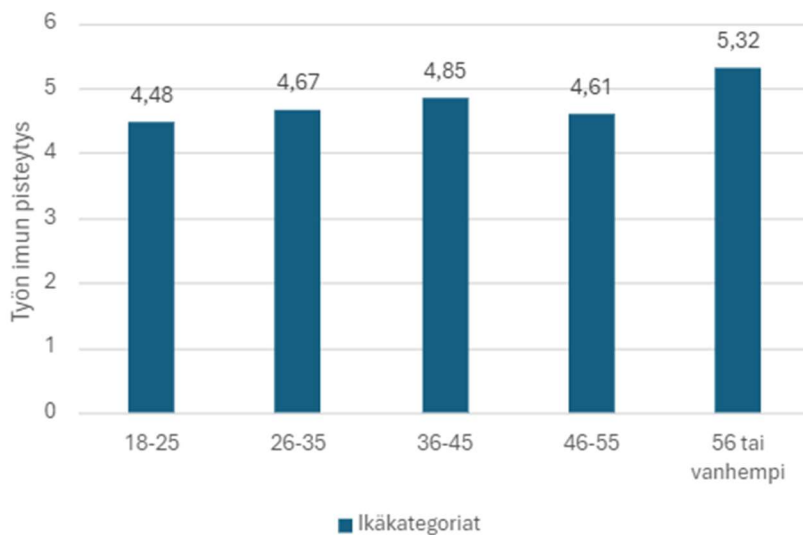
Kuva 19. Työn organisatoristen voimavarojen kolmen väittämän keskiarvot (n=107)

Työn voimavarojen sekä työn imun summamuuttujan yhteyttä tarkastellessa Pearsonin korrelaatiokertoimen arvoksi saatiin 0,58 (liite 4). Arvo osoittaa, että työn voimavaroilla sekä työn imun summamuuttujan välillä on kohtalainen positiivinen korrelaatio. P-arvo 0,00 (Liite 4) osoittaa, että havaittu yhteys on tilastollisesti merkittävä.

5.4 Työn imu taustamuuttujien mukaan ja yhteyksien tarkastelu

Työn imun ulottuvuuksien lisäksi tutkimustuloksia tarkasteltiin eri taustamuuttujien avulla. Tutkimustuloksia tarkasteltiin vastaajien iän, työnimikkeen sekä alan työvuosien mukaan. Taustakysymyksissä vastaajien ikä jaettiin viiteen kategoriaan (kuva 20). Kyselyyn vastanneista 3 (3 %) olivat 18–25-vuotiaita. Alimman ikäkategorian työn imun summamuuttuja oli 4,48 (keskihajonta 1,62). 26 (24 %) kyselyyn vastanneista olivat iältään 26–35-vuotiaita. Tämän ikäkategorian työn imun summamuuttuja oli 4,67 (keskihajonta 1,22). 39 (37 %) vastanneista olivat 36–45-vuotiaita. Ikäkategorian työn imun summamuuttuja oli 4,85 (keskihajonta 1,07). 26 (24 %) vastanneista olivat iältään 46–55-vuotiaita. Tämän ikäkategorian työn imun summamuuttuja oli 4,61 (keskihajonta 1,48). 13 (12 %) vastanneista puolestaan olivat iältään joko 56-vuotiaita tai vanhempia. Ylimmän ikäkategorian työn imun summamuuttuja oli 5,32 (keskihajonta 0,65).

Spearmanin korrelaatiokertoimen arvo 0,13 (Liite 4) osoittaa, että vastaajien iän sekä työn imun summamuuttujan välillä ei ole korrelaatiota. P-arvo 0,19 (Liite 4) osoittaa, että H0 hypoteesi hylätään ja hypoteesi H1 jää voimaan, jolloin vastaajien iän sekä työnimikkeen välillä ei ole tilastollisesti merkittävää yhteyttä.

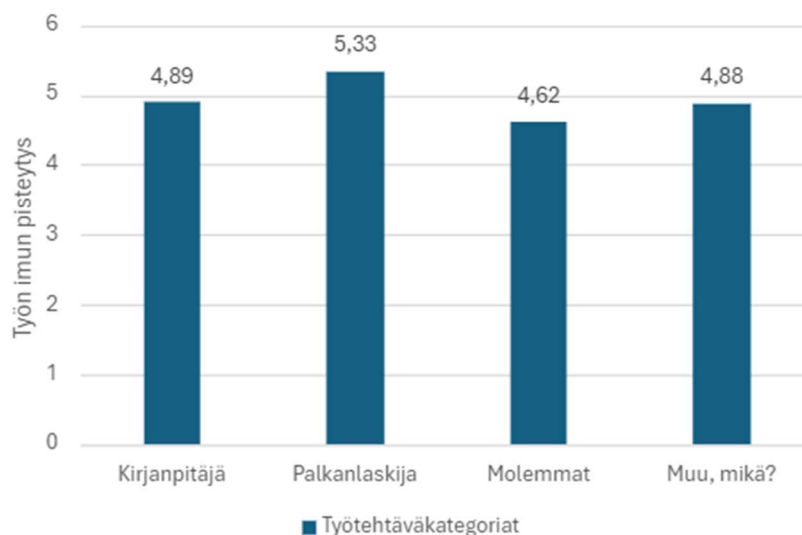


Kuva 20. Työn imun summamuuttuja ikäkatgorioittain (n=107)

Taustakysymyksissä työtehtävä jaettiin neljään kategoriaan (kuva 21). Kyselyyn vastanneista 54 (50 %) ilmoittivat työtehtäväkseen kirjanpitäjä. 3 (3 %) vastanneista työskentelivät palkanlaskijana sekä 42 (39 %) vastanneista työskentelivät sekä kirjanpitäjinä että palkanlaskijoina. 8 (8 %) vastanneista valitsivat vaihtoehdon ”Muu, mikä?”. Vaihtoehdon ”Muu, mikä?” valinneet työskentelivät yrittäjänä, taloushallinnon moniosajana, controllerina, palkkahallinnon asiantuntijana tai kirjanpitopäällikkönä.

Kirjanpitäjänä työskentelevien työn imun summamuuttuja oli 4,89 (keskihajonta 1,17). Palkanlaskijoiden työn imun summamuuttuja oli 5,33 (keskihajonta 0,68). Sekä kirjanpitäjänä että palkanlaskijoina työskentelevien työn imun summamuuttuja oli 4,62 (keskihajonta 1,14). Vaihtoehdon ”Muu, mikä?” valinneiden työn imun summamuuttuja oli 4,88 (keskihajonta 1,77).

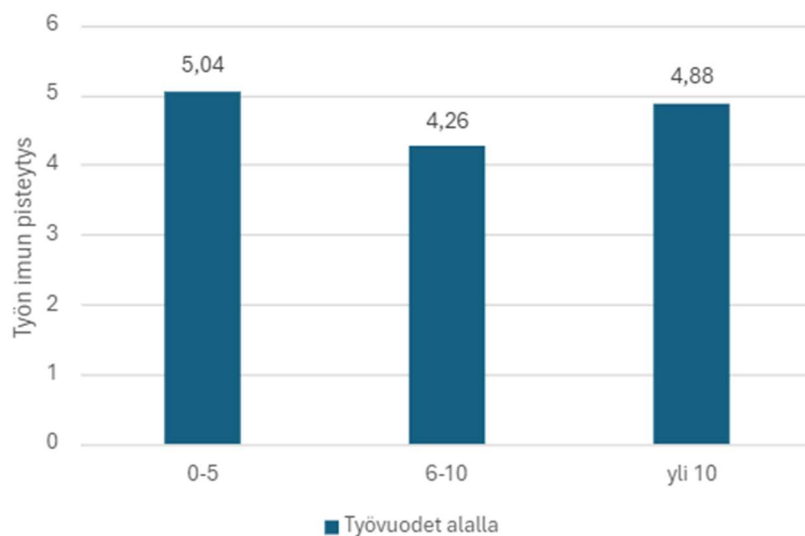
Kontingenssikertoimen arvo 0,68 (Liite 4) osoittaa, että työtehtävän sekä työn imun summamuuttuja ovat toisistaan riippuvaisia. χ^2 -riippumattomuustestiä suorittaessa täytyi luokiteltuja muuttujia luokitella uudelleen, jolloin kontingenssikertoimen arvo laski arvoon 0,19. Arvo osoittaa, että työtehtävän sekä työn imun summamuuttuja ovat kohtalaisen riippuvaisia toisistaan. P-arvoksi saatiin 0,26 (Liite 5). P-arvo osoittaa, että hypoteesi H0 hylätään ja hypoteesi H1 jää voimaan, jolloin työtehtävän sekä työn imun summamuuttujan välillä ei ole tilastollisesti merkittävää yhteyttä.



Kuva 21. Työn imun summamuuttuja työtehtävän mukaan (n=107)

Taustakysymyksissä vastaajien työvuodet alalla jaettiin kolmeen kategoriaan (kuva 22). Kyselyyn vastanneista 56 (52 %) olivat työskennelleet alalla yli 10 vuotta. 29 (27 %) vastanneista olivat työskennelleet alalla 0–5 vuotta ja 22 (21 %) vastanneista puolestaan olivat työskennelleet alalla 6–10 vuotta. Yli 10 vuotta alalla työskennelleiden työn imun summamuuttuja oli 4,88 (keskihajonta 1,17). 6–10 vuotta alalla työskennelleiden työn imun summamuuttuja oli 4,26 (keskihajonta 1,46). 0–5 vuotta alalla työskennelleiden työn imun summamuuttuja oli puolestaan 5,04 (keskihajonta 0,92).

Spearmanin korrelaatiokertoimen arvo 0,01 (Liite 4) osoittaa, että vastaajien alan työvuosien sekä työn imun summamuuttujan välillä ei ole korrelaatiota. P-arvo 0,88 (Liite 4) osoittaa, että työvuosien sekä työn imun summamuuttujan välillä ei ole tilastollisesti merkittävää yhteyttä.



Kuva 22. Työn imun summamuuttuja alan työvuosien mukaan (n=107)

6 Pohdinta

Opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia kirjanpitäjien sekä palkanlaskijoiden työn imua sekä mitkä tekijät työn imuun vaikuttavat. Tutkimustieto taloushallintoalalla työskentelevien työn imusta on vähäistä, joten opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa uutta tietoa siitä, miten taloushallintoalalla työskentelevät kokevat työn imua. Tutkimus toteutettiin kirjanpitäjille sekä palkanlaskijoille suunnatulla sähköisellä lomakekyselyllä. Lomakekysely oli jaettu vastaajien taustatietojen, työn imun kokemuksen sekä työn vaatimusten ja työn voimavarojen mukaan. Tutkimuksesta saatujen tulosten pohjalta voidaan muodostaa johtopäätöksiä kirjanpitäjien sekä palkanlaskijoiden kokemasta työn imusta sekä työn vaatimuksista ja työn voimavaroista. Tutkimustuloksia koskien työn imua verrataan saatavilla olevaan viiteaineistoon.

Lomakekyselyn taustatiedoista selvisi, että suurin osa, 61 %, vastaajista olivat iältään 36–55-vuotiaita. Vastaajista 90 % olivat naisia, 6 % miehiä sekä 4 % vastaajista valitsivat vaihtoehdon ”Muu” tai ”En halua vastata”. Suurin osa kyselyyn vastanneista, 93 %, työskenteli vastaushetkellä koko-aikaisessa työsuhteessa ja 7 % vastanneista työskenteli osa-aikaisena. Suurin osa kyselyyn vastanneista, 52 %, olivat työskennelleet alalla yli 10 vuotta. 27 % vastanneista olivat työskennelleet alalla 0–5 vuotta ja 21 % vastaajista puolestaan olivat työskennelleet alalla 6–10 vuotta. 50 % vastanneista työskentelivät kirjanpitäjinä, 3 % vastanneista työskentelivät palkanlaskijoina ja 39 % vastanneista työskentelivät sekä kirjanpitäjinä että palkanlaskijoina. 8 % vastanneista valitsivat vaihtoehdon ”Muu, mikä?”.

Lomakekyselyn työn imua koskevat väittämät olivat jaettu työn imun kolmen ulottuvuuden tarmokkuuden, omistautumisen ja uppoutumisen mukaan. Tarmokkuuden ulottuvuuden kolmen väittämän keskiarvo oli 4,62. Viitearvoissa tarmokkuuden ulottuvuuden arvot vaihtelevat ”Hyvin matalasta < 1,65 ”Korkeaan” 5,34–6,00. (Hakanen 2009, 34). Viitearvojen mukaan kirjanpitäjien sekä palkanlaskijoiden tarmokkuuden ulottuvuutta voidaan pitää keskimääräistä korkeampana, koska tutkimuksessa osoitettu tarmokkuuden ulottuvuuden keskiarvo 4,62 sijoittuu ”Keskimääräistä korkeampi” viitearvojen 4,60–5,33 sisälle.

Omistautumisen ulottuvuuden kolmen väittämän keskiarvo oli 4,78. Viitearvoissa omistautumisen ulottuvuuden arvot vaihtelevat ”Hyvin matalasta” < 1,50 ”Korkeaan” 5,51–6,00. (Hakanen 2009, 34). Viitearvojen mukaan kirjanpitäjien sekä palkanlaskijoiden omistautumisen ulottu-

vuotta voidaan pitää keskimääräistä korkeampana, koska tutkimuksessa osoitettu omistautumisen ulottuvuuden keskiarvo 4,78 sijoittuu ”Keskimääräistä korkeampi” viitearvojen 4,61–5,50 sisälle.

Uppoutumisen ulottuvuuden kolmen väittämän keskiarvo oli 4,62. Viitearvoissa omistautumisen ulottuvuuden arvot vaihtelevat ”Hyvin matalasta” < 1,00 ”Korkeaan” 5,30–6,00. (Hakanen 2009, 34). Viitearvojen mukaan kirjanpitäjien sekä palkanlaskijoiden uppoutumisen ulottuvuutta voidaan pitää keskimääräistä korkeampana, koska tutkimuksessa osoitettu uppoutumisen ulottuvuuden keskiarvo 4,62 sijoittuu ”Keskimääräistä korkeampi” viitearvojen 4,30–5,29 sisälle.

Työn imun kolmea ulottuvuutta tarkastellessa työn imun kokonaiskeskiarvo oli 4,67. Viitearvoissa työn imun summamuuttuja vaihtelee arvojen < 1,44 ”Hyvin matala” sekä 6,00 ”Korkea” välillä. (Hakanen 2009, 34). Viitearvojen mukaan kirjanpitäjien sekä palkanlaskijoiden työn imua voidaan pitää keskimääräistä korkeampana, koska tutkimuksessa osoitettu työn imun summamuuttuja 4,79 sijoittuu ”Keskimääräistä korkeampi” viitearvojen 4,54–5,30 sisälle.

Työn vaatimuksia koskevien väittämien tuloksista selvisi, että lomakekyselyyn vastanneista suurin osa kokivat työmääränsä lisääntyneen. Suurin osa vastanneista olivat osittain samaa mieltä väittämien ”Minulla ei ole tarpeeksi aikaa saada töitäni tehdyksi” ja ”Työni on emotionaalisesti kuormittavaa” kanssa. Tuloksista voidaan päätellä, että kirjanpitäjän sekä palkanlaskijana työskentelevien työmäärä on lisääntynyt sekä työ koetaan osittain emotionaalisesti kuormittavana. Tuloksista selviää myös, että kirjanpitäjät sekä palkanlaskijat kokevat työssään ajoittain aikapaineita.

Työn vaatimusten sekä työn imun summamuuttujan yhteyttä tarkastellessa Pearsonin korrelaatiokertoimella havaittiin, että työn vaatimuksilla sekä työn imun summamuuttujan välillä on tilastollisesti merkittävä heikko negatiivinen korrelaatio. Tämä tarkoittaa sitä, että työn vaatimusten kasvaessa työn imu yleensä vähenee. Työn vaatimusten laskiessa työn imu puolestaan kasvaa. Havaittu heikko negatiivinen korrelaatio vahvistaa aikaisemmissa tutkimuksissa osoitettua tietoa, että työn vaatimukset ovat yleensä käänteisessä yhteydessä työn imuun. Vaikka vastaajat kokivat työn vaatimusten kasvaneen, työn imu on silti keskimääräistä korkeammalla tasolla. Tästä voidaan päätellä, että työn vaatimukset ovat tasapainossa työn voimavarojen kanssa.

Työn voimavaroja koskevat väittämät olivat jaettu tehtävää koskeviin voimavaroihin, työn järjestyä koskeviin voimavaroihin, työn sosiaalisiin voimavaroihin sekä työn organisatorisiin voimavaroihin. Tehtävää koskevien voimavarojen väittämien tuloksista selvisi, että lomakekyselyyn vastanneista suurin osa kokivat työtehtävänsä monipuoliseksi sekä vastaajat kokivat suoriutuvansa

työtehtävistä itsenäisesti. Vastauksissa oli havaittavissa selvää hajontaa väittämän ”Saan esimieheltäni välitöntä palautetta työsuorituksistani” kohdalla. 33 % vastanneista olivat väittämän kanssa täysin samaa mieltä. 25 % vastanneista olivat väitteen kanssa osittain samaa mieltä ja 25 % vastanneista olivat väitteen kanssa osittain eri mieltä. Väitteen kanssa täysin eri mieltä olivat 17 % vastanneista. Tulosten perusteella voidaan sanoa, että organisaatioiden kehityskohde tehtävää koskevien voimavarojen vahvistamiseksi on panostaa työntekijöiden saamaan välittömään palautteeseen esimiehiltä.

Työn järjestelyä koskevat voimavarat olivat tulosten perusteella melko korkeat. Vastaaajat kokivat työaikansa joustaviksi sekä pystyvänsä osallistumaan omaa työtään koskevaan päätöksentekoon. Alhaisimman keskiarvon työn järjestelyä koskevista väittämistä sai väite työyhteisön työroolien ja tavoitteiden selkeydestä. 78 % vastanneista olivat väitteen kanssa joko täysin samaa mieltä tai osittain eri mieltä. 19 % vastanneista olivat osittain eri mieltä ja 3 % vastanneista täysin eri mieltä. Työn sosiaaliset voimavarat olivat tulosten perusteella melko korkeat.

Vastaaajat kokivat työyhteisön sekä esimiehen tukevan heitä työssään sekä työyhteisön olevan oikeudenmukainen. Alimman keskiarvon työn sosiaalisista voimavaroista sai työstä saatu palaute. 40 % vastanneista olivat väitteen ”Saan palautetta työstäni” kanssa osittain samaa mieltä. 33 % vastanneista olivat puolestaan väitteen kanssa täysin samaa mieltä. 27 % vastanneista olivat väitteen kanssa joko osittain tai täysin eri mieltä.

Työn organisatorisia voimavaroja koskevien väittämien tuloksista selvisi, että vastaaajat kokivat myönteisen ilmapiirin vallitsevan työpaikalla. Väittämien ”Työyhteisössäni käydään säännöllisesti kehityskeskusteluja” sekä ”Sain kattavan perehdytyksen työtehtäviini” vastauksissa oli havaittavissa hajontaa. Kehityskeskustelujen säännöllisyyttä arvoivan väittämän keskiarvo oli 1,83 ja perehdytyksen kattavuutta arvioivan väittämän keskiarvo oli 1,79. Tuloksista voidaan päätellä, että organisaatioissa voidaan edelleen kehittää perehdyttämiskäytäntöjä sekä kehityskeskustelujen säännöllistä järjestämistä, jotta työn organisatoriset voimavarat kasvavat.

Työn voimavarojen sekä työn imun summamuuttujan yhteyttä tarkastellessa Pearsonin korrelaatiokertoimella havaittiin, että työn voimavaroilla sekä työn imun summamuuttujan välillä on tilastollisesti merkittävä kohtalainen positiivinen korrelaatio. Tämä tarkoittaa sitä, että työn voimavarojen kasvaessa myös työn imu kasvaa. Työn voimavarojen laskiessa myös työn imun kokeminen laskee. Havaittu positiivinen korrelaatio vahvistaa aikaisemmissa tutkimuksissa osoitettua

tietoa, että työn voimavarat vahvistavat työn imun kokemusta. Tutkimuksessa osoitetut työn voimavarojen korkeat väittämien keskiarvot mahdollistavat kirjanpittäjien sekä palkanlaskijoiden kokeman keskimääräistä korkeamman työn imun.

Työn imua tarkastellessa eri taustamuuttujien mukaan tuloksista selvisi, että 56-vuotiaat tai sitä vanhemmat kokivat työn imua työn imun summamuuttujan mukaan eniten ja alimman ikäkategorian edustajat puolestaan kokivat työn imua työn imun summamuuttujan mukaan vähiten. Spearmanin korrelaatiokertoimen arvo osoitti, että vastaajien iän sekä työn imun summamuuttujan välillä ei ole tilastollisesti merkittävää korrelaatiota. Aikaisemmissa tutkimuksissa on osoitettu, että erityisesti lyhemmällä UWES 9-arvointimenetelmällä mitattuna työn imu on korreloinut lievästi ja positiivisesti ikään. Vanhemmat ikäluokat ovat aikaisempien tutkimusten perusteella kokeneet työn imua enemmän kuin nuoremmat. Aikaisempien tutkimusten osoittamaa lievästi positiivista korrelaatiota ei pystytty todentamaan tässä tutkimuksessa.

Työtehtävän vaikutusta työn imuun tarkastellessa selvisi, että palkanlaskijat kokivat työn imua työn imun summamuuttujan mukaan eniten. Tulokseen vaikuttaa kuitenkin palkanlaskijoiden vähäinen prosentuaalinen osuus kaikista kyselyyn osallistuneista. Kontingenssikertoimen arvo osoitti, että työtehtävän sekä työn imun summamuuttujan välillä on kohtalainen riippuvuus. χ^2 -riippumattomuustesti osoitti, että H_0 hypoteesi oli hylättävä, jolloin H_1 hypoteesi jäi voimaan osoittaen, että työtehtävän sekä työn imun summamuuttujan välillä ei ole tilastollisesti merkittävää yhteyttä. Saatu tulos on linjassa aikaisempien tutkimusten kanssa, jotka osoittavat, että työn imua voi kokea ammatista riippumatta.

χ^2 -riippumattomuustesti perustuu havaittujen sekä odotettujen frekvenssien vertailuun. Jos ero on tarpeeksi suuri, havaitut erot todennäköisesti todentavat perusjoukon ominaisuuksia eikä pelkästään sattumaa. χ^2 -riippumattomuustestillä voidaan tunnistaa tilastollisesti merkittäviä eroja. (Tietoarkisto 2024c.)

Alan työvuosien vaikutusta työn imun summamuuttujaan tarkastellessa selvisi, että 0–5 vuotta alalla työskennelleiden työn imun summamuuttujan arvo oli kaikista suurin. Alin työn imun summamuuttujan arvo oli 6–10 vuotta alalla työskennelleiden. Spearmanin korrelaatiokertoimen arvo osoitti, että vastaajien alan työvuosien sekä työn imun summamuuttujan välillä ei ole tilastollisesti merkittävää yhteyttä. Aikaisemmissa tutkimuksissa on osoitettu, että korkea työn imu on yhteydessä työhön sekä työnantajaan sitoutumiseen.

Tutkimuksessa mitattiin reliabiliteettia Cronbachin alfan avulla. Cronbachin alfat laskettiin työn imua koskevista väittämistä. Arvot saatiin tarmokkuuden ulottuvuudesta, omistautumisen ulottuvuudesta, uppoutumisen ulottuvuudesta sekä koko työn imusta. Tarmokkuuden ulottuvuuden Cronbachin alfa oli 0,92. Arvo osoittaa vahvaa sisäistä yhtenäisyyttä. Omistautumisen ulottuvuuden Cronbachin alfa oli 0,90. Myös omistautumisen ulottuvuuden arvo osoittaa mittarin vahvaa sisäistä yhtenäisyyttä. Uppoutumisen ulottuvuuden Cronbachin alfa oli 0,88. Arvo osoittaa, että mittarin yhtenäisyys on melko korkea uppoutumisen ulottuvuutta koskevissa väittämässä.

Työn imun kolmea ulottuvuutta tarkastellessa Cronbachin alfa oli 0,96. Arvo osoittaa vahvaa sisäistä yhtenäisyyttä. Tutkimuksen reliabiliteettia pyrittiin vahvistamaan käyttämällä työn imua mittaavissa väittämässä kansainvälisesti hyväksyttyä UWES 9-arviointimenetelmää. Tutkimustulosten analysointiin käytettiin PSPP-ohjelmaa, jotta voitiin välttyä laskuvirheiltä. Virheiden vähentämiseksi erilaiset laskutoimitukset suoritettiin vähintään kahteen kertaan.

Tutkimuksen pätevyyteen eli validiteettiin pyrittiin vaikuttamaan huolellisella kyselylomakkeen suunnittelulla sekä kansainvälisesti hyväksyttyä UWES 9-arviointimenetelmää käyttämällä. Sähköisen lomakekyselyn väitteet koskien työn vaatimuksia ja työn voimavaroja laadittiin opinnäytetyöhön käytetyn lähdekirjallisuuden pohjalta. Lähdekirjallisuuden käytöllä varmistettiin se, että työn vaatimuksia ja työn voimavaroja koskevat väittämät mittaavat juuri työn vaatimuksia sekä työn voimavaroja. Tutkimuskysymykset pyrittiin pitämään selkeinä, jotta väärinkäsityksiä vastatessa ei syntyisi ja vastaajat varmasti ymmärsivät, mitä kysymyksellä tarkoitettiin. Lomakekyselyn saatekirje muotoiltiin selkeäksi ja houkuttelevaksi, jotta mahdollisimman moni osallistuisi kyselyyn. Saatekirjeessä avattiin työn imun käsite, jotta väärinkäsityksiä kyselyn sisällöstä ei syntyisi.

Työn imun käsite oli ennen työn aloittamista vain osittain tuttu, joten aihetta täytyi lähestyä etsimällä mahdollisimman paljon luotettavaa kirjallisuutta koskien työn imua. Lähdekirjallisuuden pohjalta syntyi käsitys, mitä työn imu todellisuudessa tarkoittaa ja kuinka laaja käsite työn imu on. Käsitteen ymmärryksen jälkeen alkoi hahmottumaan opinnäytetyön rakenne. Koko opinnäytetyöprosessin ajan pyrittiin syventämään ymmärrystä koskien työn imua sekä kehittämään osaamista jatkuvasti. Aiheeseen syventyminen kehitti asiantuntemusta.

Lähdekirjallisuuteen perehtymisen jälkeen oli rajattava tutkimus. Alkuperäinen suunnitelma oli tutkia Kainuun alueella työskentelevien kirjanpitäjien sekä palkanlaskijoiden työn imua. Sähköinen lomakekysely suunnattiin Kainuun alueen tilitoimistoille. Vastausmäärä jäi vähäiseksi, joten tutkimusta oli laajennettava. Sähköistä kyselylomaketta jaettiin taloushallinnon ammattilaisille

suunnatussa Facebook-ryhmässä. Ryhmässä on jäseniä yli 4000 tuhatta, joten vaikka vastausaika oli verrattain lyhyt, vastauksia saatiin hyvä määrä.

Opinnäytetyöprosessin aikaa vievin osuus oli tutkimustulosten analysointi ja raportointi. Tuloksia pyrittiin analysoimaan mahdollisimman laajasti laskien prosenttiosuudet, keskiarvot, summuuttajat ja Cronbachin alfat. Tunnuslukujen lisäksi tarkasteltiin korrelaatioita. Laajalla analysoinnilla pyrittiin varmistamaan tutkimustulosten ymmärrettävyys sekä vertailukelpoisuus viiteaineistoon sekä lähdekirjallisuuden pohjalta rakennettuun teorian tietoon.

Opinnäytetyöprosessin aikana tapahtui paljon ammatillista kasvua. Vahvuudeksi osoittautui kyky hahmottaa sekä hallita laajoja kokonaisuuksia. Laajojen kokonaisuuksien hallinta oli olennaista työn rajauksen ja keskeisten käsitteiden ymmärtämisen kannalta. Laajojen kokonaisuuksien hallinta ja hahmottaminen on tärkeää myös tulevaisuuden työelämän kannalta. Opinnäytetyöprosessin aikana hahmottui taidot esimerkiksi PSPP-ohjelman käytöstä sekä eri tunnuslukujen, kuten summamuuttujan ja Cronbachin alfan laskemisesta. Uuden oppiminen niin työn aiheesta kuin käytettävissä olevista menetelmistä, osoittaa kykyä oppia uutta ja omaksua uusien työkalujen ja menetelmien käyttöä.

Vaikka prosessin aikana opittiin paljon PSPP-ohjelman käytöstä, vaikeuksia kohdattiin tulosten analysoinnissa. Tulosten analysointia olisi helpottanut ja nopeuttanut PSPP-ohjelman käyttöön etukäteen tutustuminen ennen tulosten analysoinnin aloittamista. Haasteita toi myös luotettavan lähdemateriaalin löytäminen ja lähdemateriaalin luotettavuuden arviointi. Koska työn imun tutkiminen on vielä verrattain uutta, lähdemateriaalin löytäminen oli osittain haastavaa. Suomalaisen työn imun tutkijan Jari Hakasen julkaisuja hyödynnettiin laajasti tässä opinnäytetyössä, jotta lähteiden luotettavuus oli taattua. Useimmissa suomalaisissa teoksissa, joissa käsitellään työn imua, viitataan Hakasen tutkimuksiin tai referoidaan Hakasen julkaisuja. Opinnäytetyöprosessin aikana tiedonhankintataidot lisääntyivät.

Opinnäytetyöprosessin aikana kertyi arvokasta kokemusta tutkimuksen teosta sekä prosessin aikana osaaminen kehittyi jatkuvasti. Opittua tietoa hyödynnetään tulevaisuudessa tulevissa työtehtävissä sekä projekteissa. Opinnäytetyöprosessin onnistuminen varmistettiin laatimalla työn suunnitelmavaiheessa syksyllä 2023 aikataulu, jota noudatettiin.

Opinnäytetyön tavoitteet saavutettiin ja opinnäytetyö antaa tietoa kirjanpitäjien sekä palkanlaskijoiden työn imusta. Tutkimuksessa osoitettua tietoa voidaan hyödyntää eri organisaatioissa työn organisointia sekä johtamista pohdittaessa. Vaikka tutkimus keskittyikin kirjanpitäjien sekä

palkanlaskijoiden työn imuun, tutkimus antaa tietoa työn vaatimusten ja työn voimavarojen yhteydestä työn imun kokemukseen, joka on hyödynnettävissä alasta ja ammattinimikkeestä riippumatta.

Yhteenvedona voidaan todeta kirjanpitäjien sekä palkanlaskijoiden työn imun olevan keskimääräistä korkeampaa. Korkeaan työn imuun vaikuttavat siedettävät työn vaatimukset sekä korkeat työn voimavarat. Kirjanpitäjien sekä palkanlaskijoiden työn vaatimuksista selvisi, että työmäärä on lisääntynyt sekä työ koetaan osittain emotionaalisesti kuormittavana. Työssä koetaan myös ajoittain aikapaineita. Jotta työn vaatimukset kevenevät, organisaatioiden on pohdittava, mitkä tekijät vaikuttavat siihen, että työmäärän koetaan lisääntyneen sekä työ koetaan osittain kuormittavaksi. Työmäärän lisääntymistä olisi hyvä seurata, jotta organisaatiossa voidaan ennakoida esimerkiksi rekrytoinnin tarvetta työmäärän keventämiseksi. Työn emotionaaliseen kuormittavuuteen on hyvä myös tarttua tarjoamalla työntekijöille tukea sekä työnohjausta.

Tutkimuksesta kävi ilmi, että korkeat työn voimavarat, kuten työtehtävien monipuolisuus, itsenäisyys, työaikojen joustavuus, työyhteisöltä ja esimieheltä saatu tuki sekä työpaikalla vallitseva myönteinen ilmapiiri, auttavat kohtaamaan työn vaatimukset. Korkeat työn voimavarat edistävät työn imua ja pitävät työn vaatimukset siedettävänä. Tehtävää koskevien voimavarojen väittämistä kävi ilmi esihenkilöltä saadun välittömän palautteen puutteellisuus. Myös työn järjestelyä koskevista voimavaroista kävi ilmi palautteen saannin vähäisyys. Jotta työn voimavaroja voidaan vahvistaa entisestään, organisaatioissa on hyvä keskittyä korostamaan välittömän palautteenannon tärkeyttä. Työstä saatu palaute nostaa työntekijän arvostuksen tunnetta. Annettu palaute antaa suunnan työskentelylle sekä ohjaa kohti tavoitteiden saavuttamista.

Tutkimuksen tuloksista kävi ilmi myös organisaation tarve kehittää perehdyttämiskäytäntöjä sekä järjestää säännöllisemmin kehityskeskusteluja. Laadukas ja hyvin suunniteltu perehdyttäminen nopeuttaa työntekijän sopeutumista uuteen työpaikkaan tai uusiin työtehtäviin. Laadukkaasti hoidettu perehdyttäminen nopeuttaa työntekijän pääsyä työtehtäviin kiinni. Kun työntekijä kokee itsevarmuutta työtehtävien hoidossa, hänen ammatti-itsevarmuutensa kasvaa ja työntekijä kokee suoriutuvansa työtehtävistä yhä enemmän itsenäisesti.

Säännölliset kehityskeskustelut hyödyttävät niin organisaatiota kuin työntekijääkin. Kehityskeskustelut auttavat työntekijöitä sekä esimiehiä asettamaan työlle selkeät ja saavutettavissa olevat tavoitteet. Kehityskeskusteluissa sovitut tavoitteet auttavat työntekijöitä ymmärtämään, mitä heiltä odotetaan. Kehityskeskusteluissa arvioidaan myös työntekijän edistymistä työtehtävissä ja

työtehtävissä suoriutumisesta. Kehityskeskustelut ovat mahdollisuus antaa palautetta työntekijälle ja tunnistaa mahdollisia koulutustarpeita. Kehityskeskustelut voivat myös lisätä työntekijän motivaatiota sekä työhön sitoutumista.

Sähköistä lomakekyselyä jaettaessa taloushallinnon ammattilaisille suunnatussa Facebook-ryhmässä nousi esiin yrittäjänä toimivien työn imun tutkiminen. Opinnäytetyö antaa pohjan jatkotutkimukselle koskien yrittäjien kokemaa työn imua ja mitkä tekijät työn imuun vaikuttavat. Yrittäjien kohdalla työn voimavarat voivat olla erilaisia esihenkilöltä saadun palautteen, työyhteisön tuen sekä kehityskeskustelujen puuttuessa. Opinnäytetyö antaa myös pohjan jatkotutkimukselle sekä selvitykselle, miten johtamistyylit vaikuttavat työn imuun sekä miten työn imu vaikuttaa organisaation tuloksiin.

Tutkimuksen tulosten yleistettävyyden riippuu tutkimuksen otoskoosta, tutkimusmenetelmästä sekä tutkimuksen validiteetista ja reliabiliteetista. Tutkimuksen otoskoko oli 107, joka antaa osittain luotettavuutta tulosten yleistettävyyteen. Vaikka otos ei ollut täysin satunnainen, pyrittiin tuloksista tekemään mahdollisimman yleistettäviä huolellisella kyselylomakkeen suunnittelulla sekä käyttämällä kansainvälisesti hyväksyttyä UWES 9-arviointimenetelmää. Kyselylomakkeen työn vaatimuksia sekä työn voimavaroja mittaavat kysymykset olivat laadittu lähdekirjallisuuden antaman teoreettisen viitekehyksen pohjalta, mikä lisäsi kyselyn validiteettia ja auttoi varmistamaan kysymyksien ymmärrettävyyden ja kattavuuden. Tutkimuksen reliabiliteettiin pyrittiin vaikuttamaan käyttämällä UWES 9-arviointimenetelmää, jonka osalta kysymysten Cronbachin alfan arvot olivat korkeat. Cronbachin alfan korkeat arvot kertovat käytetyn mittarin vahvan sisäisen yhtenäisyyden.

Tulosten käsittelyssä pyrittiin minimoimaan inhimilliset virheet laskemalla arvot PSPP-ohjelmalla, joka osaltaan lisäsi tutkimuksen reliabiliteettia ja auttoi varmistamaan, että analyysit olivat tarkkoja ja luotettavia. Monien tekijöiden, kuten otoskoon ja tutkimusmenetelmän vaikuttaessa tulosten yleistettävyyteen, pyrittiin tässä tutkimuksessa varmistamaan tulosten yleistettävyyden ja luotettavuuden edellä mainituilla tekijöillä.

Lähteet

- Aulankoski, S. (2022). Tietotyön taidot. Teoriaa ja tehtäviä sujuvan työskentelyn tueksi. Helsinki: Duodecim.
- Aura, O. & Ahonen, G. (2016). Strategisen hyvinvoinnin johtaminen. Helsinki: Alma Talent.
- Bakker, A. & Leiter, M. (2010). Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research. New York: Psychology Press.
- Demerouti, E. & Bakker, A. (2011). The Job Demands-Resources model: Challenges for future research. *SA Journal of Industrial Psychology*, 32(2). DOI:10.4102/sajip.v37i2.974
- Hakanen, J. (2011). Työn imu. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hakanen, J. (2009). Työn imun arvointimenetelmä. Helsinki: Työterveyslaitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-802-934-5>
- Hakanen, J. & Perhoniemi, R. (2012). Työn imun ja työuupumuksen kehityskulut ja tarttuminen työtoverista toiseen. Helsinki: Työterveyslaitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-261-261-8>
- Hakanen, J. (2004). Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Helsinki: Työterveyslaitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:9789522618153>
- Halonen, M., Kauppi, M., Mäkelä, L., Sipponen, J. & Laitinen, J. (2023). Työhyvinvoinnin tiedolla johtaminen sote-alalla. Tiedosta hyvinvointia ja tuottavuutta –hanke ja Kainuun sote. Saatavilla 8.2.2024. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/tyohyvinvoinnin-tiedolla-johtaminen-sote-alalla/osa-1-strategisen-tyohyvinvoinnin-johtaminen-ja-kasitteet/11-tyohyvinvointi>
- Harju, L., Aminoff, M., Pahkin, K., Hakanen, J. (2015). Inspistä! Työn tuunaajan inspiraatiokirja. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Heikkilä, T. (2014). Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Kaltainen, J. (2020). Kuka auttaisi työholistia? Työpiste. Saatavilla 12.2.2024. <https://www.ttl.fi/tyopiste/kuka-auttaisi-tyoholistia>

Manka, M-L. (2015). Stressikirja. Mistä virtaa? Helsinki: Alma Talent.

Manka, M-L. & Manka, M. (2023). Työhyvinvointi. Helsinki: Alma Talent.

Manka, M-L. & Manka, M. (2016). Työhyvinvoini. Helsinki: Alma Talent.

Martela, F. & Jarenko, K. (2015). DRAIVI – Voiko sisäistä motivaatiota johtaa? Helsinki: Alma Talent.

Rejseger, G., Schaufeli, W., Peeters, M. & Taris, T. (2012). Ready, set go! A Model of the Relation between Work Engagement and Job Performance. Saatavilla 8.2.2024. <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/392.pdf>

Schaufeli, W. & Bakker, A. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burn-out and engagement: a multi-sample study. Journal of Organizational Behavior, 25, 293-315. Saatavilla 23.3.2024. <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/209.pdf>

Schaufeli, W. (2012). Work Engagement. What Do We Know and Where Do We Go? Work Engagement in Everyday Life, Business, and Academia. Romanian Journal of Applied Psychology, 14, 3-10. Saatavilla 8.2.2024. <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/374.pdf>

Sosiaali- ja terveysministeriö. (2024). Työhyvinvointi. Saatavilla 27.1.2024. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Suutala, S., Kaltiainen, J., Hakanen, J. (2024). Miten Suomi voi? – Tutkimus: Työhyvinvoinnin kehittyminen kesästä 2021 loppuvuoteen 2023. Saatavilla 18.3.2024. <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/miten-suomi-voi>

Tietoarkisto. (2024a). Mittaaminen: Mittarin luotettavuus. Saatavilla 26.3.2024. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/mittaaminen/luotettavuus/>

Tietoarkisto. (2024b). Numerolukutaito: Tutkimuksen analyysivaihe. Saatavilla 4.4.2024. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/numerolukutaito/analyysi/>

Tietoarkisto. (2024c). Ristiintaulukointi. Saatavilla 25.3.2024. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/ristiintaulukointi/ristiintaulukointi/>

Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä. (2024). Työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen malli. Saatavilla 12.2.2024. <https://www.tyohyvinvointi.fi/>

Työterveyslaitos. (2024a). Stressi ja työuupumus. Saatavilla 8.2.2024. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/stressi-ja-tyouupumus>

Työterveyslaitos. (2024b). Työn imu. Saatavilla 13.11.2023. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyon-imu>

Vilka, H. (2007). Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-0099-9>

Vilka, H. (2021). Tutki ja kehitä. Jyväskylä: PS-kustannus.

Liiteluettelo:

Liite 1. Lomakekysely

Liite 2. Frekvenssijakaumat

Liite 3. Cronbachin alfat

Liite 4. Pearsonin korrelaatiokerroin, Spearmanin korrelaatiokerroin ja kontingenssikerroin

Liite 5. Tilastollinen testaus

Liite 1. Lomakekysely

Työn imu

Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (*)

1. Paikkakunta *

2. Paikkakunta *

Hyrnsalmi

Kajaani

Kuhmo

Paltamo

Puolanka

Ristijärvi

Sotkamo

Suomussalmi

Paikkakunta:

3. Ikä *

18–25

26–35

36–45

46–55

56 tai vanhempi

4. Sukupuoli *

Nainen

Mies

Muu

En halua vastata

5. Työtehtävä *

Kirjanpitäjä

Palkanlaskija

Molemmat

Muu, mikä?

6. Työmuoto *

Kokoaikainen

Osa-aikainen

7. Työvuodet alalla *

0–5

6–10

yli 10

8. Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni *

En koskaan

Muutaman kerran vuodessa

Kerran kuussa

Muutaman kerran kuussa

Kerran viikossa

Muutaman kerran viikossa

Päivittäin

9. Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni *

En koskaan

Muutaman kerran vuodessa

Kerran kuussa

Muutaman kerran kuussa

Kerran viikossa

Muutaman kerran viikossa

Päivittäin

10. Aamulla herättyäni minusta tuntuu hyvältä lähteä töihin *

Ei koskaan

Muutaman kerran vuodessa

Kerran kuussa

Muutaman kerran kuussa

Kerran viikossa

Muutaman kerran viikossa

Päivittäin

11. Olen innostunut työstäni *

En koskaan

Muutaman kerran vuodessa

Kerran kuussa

Muutaman kerran kuussa

Kerran viikossa

Muutaman kerran viikossa

Päivittäin

12. Työni inspiroi minua *

Ei koskaan

Muutaman kerran vuodessa

Kerran kuussa

Muutaman kerran kuussa

Kerran viikossa

Muutaman kerran viikossa

Päivittäin

13. Olen ylpeä työstäni *

En koskaan

Muutaman kerran vuodessa

Kerran kuussa

Muutaman kerran kuussa

Kerran viikossa

Muutaman kerran viikossa

Päivittäin

14. Tunnen tyydytystä, kun olen syventynyt työhöni *

En koskaan

Muutaman kerran vuodessa

Kerran kuussa

Muutaman kerran kuussa

Kerran viikossa

Muutaman kerran viikossa

Päivittäin

15. Olen täysin uppoutunut työhöni *

En koskaan

Muutaman kerran vuodessa

Kerran kuussa

Muutaman kerran kuussa

Kerran viikossa

Muutaman kerran viikossa

Päivittäin

16. Kun työskentelen, työ vie minut mukanaan*

Ei koskaan

Muutaman kerran vuodessa

Kerran kuussa

Muutaman kerran kuussa

Kerran viikossa

Muutaman kerran viikossa

Päivittäin

17. Työmääräni on lisääntynyt *

Täysin eri mieltä

Osittain eri mieltä

Osittain samaa mieltä

Täysin samaa mieltä

18. Minulla ei ole tarpeeksi aikaa saada töitäni tehdyksi *

Täysin eri mieltä

Osittain eri mieltä

Osittain samaa mieltä

Täysin samaa mieltä

19. Työni on emotionaalisesti kuormittavaa *

Täysin eri mieltä

Osittain eri mieltä

Osittain samaa mieltä

Täysin samaa mieltä

20. Työtehtäväni ovat monipuolisia *

Täysin eri mieltä

Osittain eri mieltä

Osittain samaa mieltä

Täysin samaa mieltä

21. Suoriudun työtehtävistäni itsenäisesti *

Täysin eri mieltä

Osittain eri mieltä

Osittain samaa mieltä

Täysin samaa mieltä

22. Saan esimieheltäni välitöntä palautetta työsuorituksistani *

Täysin eri mieltä

Osittain eri mieltä

Osittain samaa mieltä

Täysin samaa mieltä

23. Työyhteisöni työroolit ja tavoitteet ovat selkeät*

Täysin eri mieltä

Osittain eri mieltä

Osittain samaa mieltä

Täysin samaa mieltä

24. Osallistun työtäni koskevaan päätöksentekoon *

Täysin eri mieltä

Osittain eri mieltä

Osittain samaa mieltä

Täysin samaa mieltä

25. Työaikani ovat joustavat *

Täysin eri mieltä

Osittain eri mieltä

Osittain samaa mieltä

Täysin samaa mieltä

26. Työyhteisö sekä esimieheni tukevat minua työssäni *

Täysin eri mieltä

Osittain eri mieltä

Osittain samaa mieltä

Täysin samaa mieltä

27. Työyhteisöni on oikeudenmukainen *

Täysin eri mieltä

Osittain eri mieltä

Osittain samaa mieltä

Täysin samaa mieltä

28. Saan palautetta työstäni *

Täysin eri mieltä

Osittain eri mieltä

Osittain samaa mieltä

Täysin samaa mieltä

29. Työyhteisössäni käydään säännöllisesti kehityskeskusteluja *

Täysin eri mieltä

Osittain eri mieltä

Osittain samaa mieltä

Täysin samaa mieltä

30. Sain kattavan perehdytyksen työtehtäviini *

Täysin eri mieltä

Osittain eri mieltä

Osittain samaa mieltä

Täysin samaa mieltä

31. Työpaikallani vallitsee myönteinen ilmapiiri *

Täysin eri mieltä

Osittain eri mieltä

Osittain samaa mieltä

Täysin samaa mieltä

Liite 2. Frekvensijakaumat

Ikä	n	f%	Sukupuoli	n	f%
18-25	3	2,70 %	Nainen	101	90,20 %
26-35	27	24,10 %	Mies	7	6,20 %
36-45	40	35,70 %	Muu	1	0,90 %
46-55	28	25,00 %	En halua vastata	3	2,70 %
56 tai vanhempi	14	12,50 %			
yht.	112	100,00 %	yht.	112	100,00 %

Työtehtävä	n	f%	Työmuoto	n	f%
Kirjanpitäjä	54	48,20 %	Kokoaikainen	104	92,90 %
Palkanlaskija	3	2,70 %	Osa-aikainen	8	7,10 %
Molemmat	42	37,50 %			
Muu, mikä?	13	11,60 %	yht.	112	100,00 %
yht.	112	100,00 %			

Työvuodet alalla	n	f%
0-5	30	26,80 %
6-10	23	20,50 %
yli 10	59	52,70 %
yht.	112	100,00 %

Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni	n	f%	Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni	n	f%
En koskaan	1	0,90 %	En koskaan	1	0,90 %
Muutaman kerran vuodessa	5	4,70 %	Muutaman kerran vuodessa	4	3,70 %
Kerran kuussa	2	1,90 %	Kerran kuussa	5	4,70 %
Muutaman kerran vuodessa	14	13,10 %	Muutaman kerran vuodessa	16	15,00 %
Kerran viikossa	17	15,90 %	Kerran viikossa	13	12,20 %
Muutaman kerran viikossa	38	35,50 %	Muutaman kerran viikossa	39	36,40 %
Päivittäin	30	28 %	Päivittäin	29	27 %
yht.	107	100,00 %	yht.	107	100,00 %

Aamulla herätyäni minusta tuntuu hyvältä lähteä töihin	n	f%	Olen innostunut työstäni	n	f%
Ei koskaan	1	0,90 %	En koskaan	2	1,90 %
Muutaman kerran vuodessa	6	5,60 %	Muutaman kerran vuodessa	1	0,90 %
Kerran kuussa	1	0,90 %	Kerran kuussa	3	2,80 %
Muutaman kerran kuussa	10	9,40 %	Muutaman kerran kuussa	15	14,00 %
Kerran viikossa	13	12,20 %	Kerran viikossa	6	5,60 %
Muutaman kerran viikossa	33	30,80 %	Muutaman kerran viikossa	36	33,70 %
Päivittäin	43	40,20 %	Päivittäin	44	41,10 %
yht.	107	100,00 %	yht.	107	100,00 %

Työni inspiroi minua	n	f%	Olen ylpeä työstäni	n	f%
Ei koskaan	1	0,90 %	En koskaan	2	1,90 %
Muutaman kerran vuodessa	3	2,80 %	Muutaman kerran vuodessa	4	3,70 %
Kerran kuussa	5	4,70 %	Kerran kuussa	2	1,90 %
Muutaman kerran kuussa	16	15,00 %	Muutaman kerran kuussa	11	10,30 %
Kerran viikossa	10	9,30 %	Kerran viikossa	9	8,40 %
Muutaman kerran viikossa	37	34,60 %	Muutaman kerran viikossa	32	29,90 %
Päivittäin	35	32,70 %	Päivittäin	47	43,90 %
yht.	107	100,00 %	yht.	107	100,00 %

Tunnen tyydytystä, kun olen syventynyt työhöni	n	f%	Olen täysin uppoutunut työhöni	n	f%
En koskaan	1	0,90 %	En koskaan	0	0,00 %
Muutaman kerran vuodessa	3	2,80 %	Muutaman kerran vuodessa	2	1,90 %
Kerran kuussa	2	1,90 %	Kerran kuussa	4	3,70 %
Muutaman kerran kuussa	10	9,40 %	Muutaman kerran kuussa	8	7,50 %
Kerran viikossa	9	8,40 %	Kerran viikossa	11	10,30 %
Muutaman kerran viikossa	35	32,70 %	Muutaman kerran viikossa	30	28,00 %
Päivittäin	47	43,90 %	Päivittäin	52	48,60 %
yht	107	100,00 %	yht	107	100,00 %

Kun työskentelen, työ vie minut mukanaan	n	f%	Työmääräni on lisääntynyt	n	f%
Ei koskaan	3	2,80 %	Täysin eri mieltä	5	4,70 %
Muutaman kerran vuodessa	2	1,90 %	Osittain eri mieltä	14	13,10 %
Kerran kuussa	3	2,80 %	Osittain samaa mieltä	45	42,00 %
Muutaman kerran kuussa	10	9,30 %	Täysin samaa mieltä	43	40,20 %
Kerran viikossa	4	3,70 %	yht	107	100,00 %
Muutaman kerran viikossa	37	34,60 %			
Päivittäin	48	44,90 %			
yht	107	100,00 %			

Minulla ei ole tarpeeksi aikaa saada töitäni tehdyksi	n	f%	Työni on emotionaalisesti kuormittavaa	n	f%
Täysin eri mieltä	19	17,80 %	Täysin eri mieltä	10	9,30 %
Osittain eri mieltä	28	26,20 %	Osittain eri mieltä	20	18,70 %
Osittain samaa mieltä	44	41,10 %	Osittain samaa mieltä	57	53,30 %
Täysin samaa mieltä	16	14,90 %	Täysin samaa mieltä	20	18,70 %
yht	107	100,00 %	yht	107	100,00 %

Työtehtäväni ovat monipuolisia	n	f%	Suoriudun työtehtävistäni itsenäisesti	n	f%
Täysin eri mieltä	1	0,90 %	Täysin eri mieltä	0	0,00 %
Osittain eri mieltä	4	3,80 %	Osittain eri mieltä	5	4,70 %
Osittain samaa mieltä	27	25,20 %	Osittain samaa mieltä	38	35,50 %
Täysin samaa mieltä	75	70,10 %	Täysin samaa mieltä	64	59,80 %
yht	107	100,00 %	yht	107	100,00 %

Saan esimieheltäni välitöntä palautetta työsuorituksistani	n	f%	Työyhteisöni työroolit ja tavoitteet ovat selkeät	n	f%
Täysin eri mieltä	18	16,80 %	Täysin eri mieltä	2	1,90 %
Osittain eri mieltä	27	25,30 %	Osittain eri mieltä	24	22,40 %
Osittain samaa mieltä	27	25,20 %	Osittain samaa mieltä	41	38,30 %
Täysin samaa mieltä	35	32,70 %	Täysin samaa mieltä	40	37,40 %
yht	107	100,00 %	yht	107	100,00 %

Osallistun työtäni koskevaan päätöksentekoon	n	f%	Työaikani ovat joustavat	n	f%
Täysin eri mieltä	3	2,80 %	Täysin eri mieltä	2	1,90 %
Osittain eri mieltä	20	18,70 %	Osittain eri mieltä	3	2,80 %
Osittain samaa mieltä	39	36,40 %	Osittain samaa mieltä	28	26,20 %
Täysin samaa mieltä	45	42,10 %	Täysin samaa mieltä	74	69,10 %
yht	107	100,00 %	yht	107	100,00 %

Työyhteisö sekä esimieheni tukevat minua työssäni	n	f%	Työyhteisöni on oikeudenmukainen	n	f%
Täysin eri mieltä	2	1,80 %	Täysin eri mieltä	6	5,60 %
Osittain eri mieltä	14	13,10 %	Osittain eri mieltä	15	14,00 %
Osittain samaa mieltä	31	29,00 %	Osittain samaa mieltä	33	30,90 %
Täysin samaa mieltä	60	56,10 %	Täysin samaa mieltä	53	49,50 %
yht	107	100,00 %	yht	107	100,00 %

Saan palautetta työstäni	n	f%	Työyhteisössäni käydään säännöllisesti kehityskeskusteluja	n	f%
Täysin eri mieltä	5	4,70 %	Täysin eri mieltä	21	19,60 %
Osittain eri mieltä	24	22,40 %	Osittain eri mieltä	15	14,00 %
Osittain samaa mieltä	43	40,20 %	Osittain samaa mieltä	32	29,90 %
Täysin samaa mieltä	35	32,70 %	Täysin samaa mieltä	39	36,50 %
yht	107	100,00 %	yht	107	100,00 %

Sain kattavan perehdytyksen työtehtäviini	n	f%	Työpaikallani vallitsee myönteinen ilmapiiri	n	f%
Täysin eri mieltä	14	13,10 %	Täysin eri mieltä	1	0,90 %
Osittain eri mieltä	25	23,40 %	Osittain eri mieltä	16	15,00 %
Osittain samaa mieltä	38	35,50 %	Osittain samaa mieltä	33	30,80 %
Täysin samaa mieltä	30	28,00 %	Täysin samaa mieltä	57	53,30 %
yht	107	100,00 %	yht	107	100,00 %

Tarmokkuuden summamuuttuja	n	f%
0,33	1	0,93 %
1,00	2	1,90 %
1,33	1	0,93 %
1,67	2	1,90 %
2,00	1	0,93 %
2,67	3	2,80 %
3,00	6	5,60 %
3,33	4	3,74 %
3,67	7	6,50 %
4,00	4	3,74 %
4,33	6	5,60 %
4,67	9	8,40 %
5,00	19	17,80 %
5,33	12	11,20 %
5,67	6	5,60 %
6,00	24	22,43 %
yht	107	100,00 %

Omistautumisen summamuuttuja	n	f%
0,33	1	0,90 %
0,67	2	1,90 %
1,67	1	0,90 %
2,00	1	0,90 %
2,33	2	1,90 %
2,67	1	0,90 %
3,00	4	3,70 %
3,33	7	6,50 %
3,67	5	4,70 %
4,00	6	5,60 %
4,33	2	1,90 %
4,67	5	4,70 %
5,00	16	15,00 %
5,33	15	14,00 %
5,67	14	13,10 %
6,00	25	23,40 %
yht	107	100,00 %

Uppoutumisen summamuuttuja	n	f%
0,67	1	0,93 %
1,00	2	1,90 %
1,67	1	0,93 %
2,00	1	0,93 %
2,33	1	0,93 %
2,67	1	0,93 %
3,00	5	4,70 %
3,33	1	0,93 %
3,67	2	1,90 %
4,00	3	2,80 %
4,33	9	8,40 %
4,67	4	3,74 %
5,00	14	13,08 %
5,33	17	15,90 %
5,67	15	14,00 %
6,00	30	28 %
yht	107	100,00 %

Liite 3. Cronbachin alfat

Taulukko 1. Tarmokkuuden ulottuvuuden Cronbachin alfa

Case Processing Summary		
Cases	N	Percent
Valid	107	100,0%
Excluded	0	,0%
Total	107	100,0%

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,92	3

Taulukko 2. Omistautumisen ulottuvuuden Cronbachin alfa

Case Processing Summary		
Cases	N	Percent
Valid	107	100,0%
Excluded	0	,0%
Total	107	100,0%

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,90	3

Taulukko 3. Uppoutumisen ulottuvuuden Cronbachin alfa

Case Processing Summary		
Cases	N	Percent
Valid	107	100,0%
Excluded	0	,0%
Total	107	100,0%

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,88	3

Taulukko 4. Työn imun kolmen ulottuvuuden Cronbachin alfa

Case Processing Summary

Cases	N	Percent
Valid	107	100,0%
Excluded	0	,0%
Total	107	100,0%

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,96	9

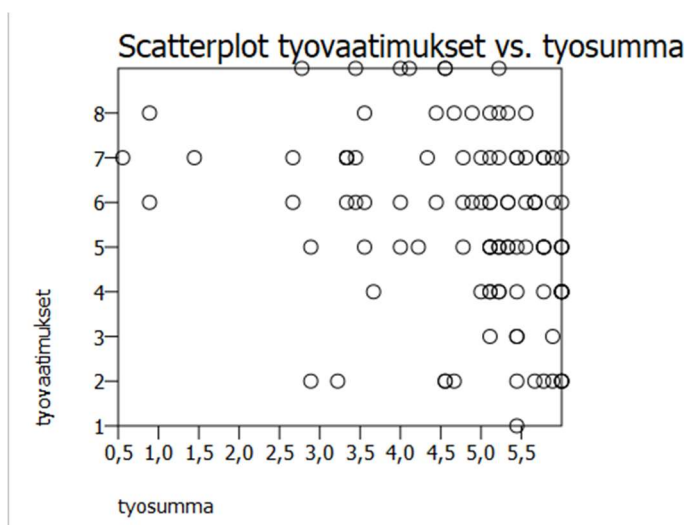
Liite 4. Pearsonin korrelaatiokerroin, Spearmanin korrelaatiokerroin ja kontingenssikerroin

Taulukko 5. Pearsonin korrelaatiokerroin.

Taulukossa viisi tarkastelussa ”tyovaatimukset”, eli työn vaatimukset ja ”tyosumma”, eli työn imun summamuuttuja.

Correlations

		tyosumma	tyovaatimukset
tyosumma	Pearson Correlation	1,000	-,306
	Sig. (2-tailed)		,001
	N	107	107
tyovaatimukset	Pearson Correlation	-,306	1,000
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	107	107

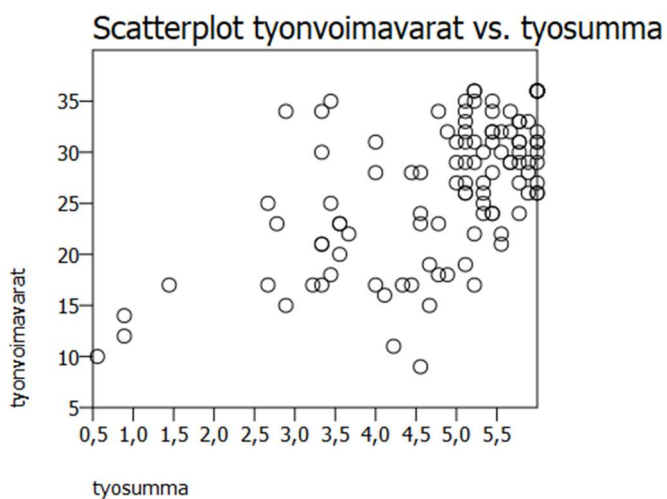


Taulukko 6. Pearsonin korrelaatiokerroin.

Taulukossa kuusi tarkastelussa ”tyosumma”, eli työn imun summamuuttuja ja ”tyonvoimavarat”, eli työn voimavarat.

Correlations

		tyosumma	tyonvoimavarat
tyosumma	Pearson Correlation	1,000	,583
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	107	107
tyonvoimavarat	Pearson Correlation	,583	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	107	107



Taulukko 7. Spearmanin korrelaatiokerroin.

Taulukossa seitsemän tarkastelussa muuttuja ”question_3”, eli vastaajien ikä sekä ”tyosumma”, eli työn imun summamuuttuja.

		RANK of question_3	RANK of tyosumma
RANK of question_3	Pearson Correlation	1,000	,126
	Sig. (2-tailed)		,195
	N	107	107
RANK of tyosumma	Pearson Correlation	,126	1,000
	Sig. (2-tailed)	,195	
	N	107	107

Taulukko 8. Kontingenssikerroin.

Taulukossa kahdeksan tarkastelussa muuttuja työtehtävä ja ”tyosumma, eli työn imun summa-
muuttuja.

		Työtehtävä x tyosumma																												Total			
		tyosumma																															
		,56	,89	1,44	2,67	2,78	2,89	3,22	3,33	3,44	3,56	3,67	4,00	4,11	4,22	4,33	4,44	4,56	4,67	4,78	4,89	5,00	5,11	5,22	5,33	5,44	5,56	5,67	5,78	5,89	6,00	Total	
Työtehtävä	Kirjaintaja	Count	0	1	1	1	1	1	1	1	2	0	1	1	0	0	2	1	0	0	1	1	5	6	4	4	4	4	1	3	4	6	54
	Row %	%	1,0%	1,0%	1,0%	1,0%	1,0%	1,0%	1,0%	1,0%	2,0%	0,0%	1,0%	1,0%	0,0%	0,0%	3,0%	1,0%	0,0%	0,0%	1,0%	5,0%	6,0%	4,0%	4,0%	4,0%	1,0%	3,0%	4,0%	6,0%	100,0%		
	Column %	%	50,0%	100,0%	50,0%	100,0%	50,0%	100,0%	20,0%	33,3%	66,7%	0,0%	33,3%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%	25,0%	0,0%	0,0%	50,0%	33,3%	50,0%	85,7%	80,0%	50,0%	100,0%	25,0%	37,5%	100,0%	46,2%	50,5%	
Palkkotehtävä	Count	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	3	
	Row %	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	33,3%	33,3%	0,0%	0,0%	100,0%	
	Column %	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	25,0%	12,5%	0,0%	0,0%	2,8%	
Molemmat	Count	0	1	0	1	0	4	2	1	1	2	0	1	1	0	2	3	1	2	3	1	2	3	1	1	2	0	0	4	0	6	42	
	Row %	0,0%	2,4%	0,0%	2,4%	0,0%	5,5%	4,8%	2,4%	2,4%	4,8%	0,0%	2,4%	2,4%	0,0%	4,8%	4,8%	7,1%	2,4%	4,8%	7,1%	2,4%	2,4%	4,8%	4,8%	0,0%	0,0%	9,5%	0,0%	14,3%	100,0%		
	Column %	0,0%	50,0%	0,0%	50,0%	0,0%	80,0%	66,7%	33,3%	100,0%	66,7%	0,0%	100,0%	100,0%	0,0%	50,0%	100,0%	100,0%	50,0%	66,7%	30,0%	14,3%	20,0%	25,0%	20,0%	25,0%	0,0%	50,0%	0,0%	46,2%	39,3%		
Muu, mikä?	Count	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	2	0	2	0	1	8		
	Row %	12,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	25,0%	0,0%	0,0%	25,0%	0,0%	25,0%	0,0%	0,0%	12,5%	100,0%		
	Column %	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	20,0%	0,0%	0,0%	20,0%	0,0%	25,0%	0,0%	7,7%	7,5%			
Total	Count	1	2	1	2	1	2	1	5	3	3	1	3	1	1	1	2	4	2	3	2	3	10	7	5	8	4	4	8	4	13	107	
	Row %	,9%	1,9%	,9%	1,9%	,9%	1,9%	,9%	4,7%	2,8%	2,8%	,9%	2,8%	,9%	,9%	,9%	3,7%	1,9%	2,8%	1,9%	2,8%	9,3%	6,5%	4,7%	7,5%	3,7%	3,7%	7,5%	3,7%	12,1%	100,0%		
	Column %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%		

Symmetric Measures		Value
Nominal by Nominal	Contingency Coefficient	,68
N of Valid Cases		107

Taulukko 9. Spearmanin korrelaatiokerroin.

Taulukossa yhdeksän tarkastelussa muuttuja ”question_7”, eli työvuodet alalla ja ”tyosumma”, eli työn imun summamuuttuja.

Correlations

		RANK of question_7	RANK of tyosumma
RANK of question_7	Pearson Correlation	1,000	,014
	Sig. (2-tailed)		,887
	N	107	107
RANK of tyosumma	Pearson Correlation	,014	1,000
	Sig. (2-tailed)	,887	
	N	107	107

Liite 5. Tilastollinen testaus

Taulukko 10. χ^2 riippumattomuustesti

Taulukossa kymmenen tarkastelussa muuttujat ”luokiteltu teht”, eli uudelleen luokiteltu työteh-
tävä ja ”luokiteltu summa”, eli uudelleen luokiteltu työn imun summamuuttuja.

luokiteltu teht × luokiteltu summa

			luokiteltu summa				Total
			1,00	2,00	3,00	4,00	
luokiteltu teht 1,00	Count		2	6	40	9	57
	Expected		2,13	8,52	35,16	11,19	,53
	Row %		3,5%	10,5%	70,2%	15,8%	100,0%
2,00	Count		2	10	26	12	50
	Expected		1,87	7,48	30,84	9,81	,47
	Row %		4,0%	20,0%	52,0%	24,0%	100,0%
Total	Count		4	16	66	21	107
	Expected		,04	,15	,62	,20	1,00
	Row %		3,7%	15,0%	61,7%	19,6%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Sig. (2-tailed)
Pearson Chi-Square	3,96	3	,266
Likelihood Ratio	3,97	3	,264
Linear-by-Linear Association	,03	1	,870
N of Valid Cases	107		

Symmetric Measures

	Value
Nominal by Nominal Contingency Coefficient	,19
N of Valid Cases	107