



# Työhyvinvointitutkimus

**Case: Eliittikatot Oy**

Martta Rossi

Opinnäytetyö, AMK

Helmikuu 2024

Liiketalouden tutkinto-ohjelma (AMK)

**Rossi, Martta**

## **Työhyvinvointitutkimus**

Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Helmikuu 2024, 68 sivua.

Liiketalouden tutkinto-ohjelma. Opinnäytetyö AMK.

Julkaisun kieli: suomi

Julkaisulupa avoimessa verkossa: kyllä

## **Tiivistelmä**

Tutkimuksen toimeksiantajana toimi Eliittikatot Oy. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, kuinka toimeksiantajan henkilöstö kokee työhyvinvointinsa tällä hetkellä, sekä esittää kehittämisehdotuksia saatujen tulosten pohjalta, joiden avulla henkilöstön työhyvinvointia voidaan edistää.

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys muodostui työhyvinvoinnin määrittelystä, työhyvinvoinnin tutkimuksen historiasta ja nykypäivästä sekä työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä olivat johtaminen ja esihenkilötyö, työyhteisö, työympäristö, työ ja yksilölliset tekijät.

Tutkimusotteena käytettiin kvantitatiivista, eli määrällistä tutkimusotetta. Tutkimus toteutettiin kokonaisuutena ja perusjoukko koostui Eliittikattoiin työsuhteessa olevasta henkilöstöstä. Yrityksellä oli tutkimuksen toteutuksen aikaan 54 työntekijää. Aineistonkeruussa käytettiin sähköpostitse lähetettyä kvantitatiivista verkkokyselyä, joka luotiin Webropolilla. Kysely toteutettiin 27.11.–10.12.2023 välisenä aikana, eli kyselyn vastausaika oli 14 päivää. Vastauksia saatiin yhteensä 16, ja tutkimuksen vastausprosentiksi muodostui 29,6 %. Tutkimuksen taustamuuttujat esitettiin suorien jakaumien avulla, kun taas tutkimustulokset esitettiin keskiarvojen ja keskihajontojen avulla.

Tutkimustulokset osoittivat, että Eliittikatot Oy:n henkilöstö kokee työhyvinvointinsa kokonaisuudessaan todella hyväksi. Tuloksien mukaan korkeat arviot saivat muun muassa työntekijöiden oikeudenmukainen kohtelu, työyhteisöön kuuluminen, tarvittavien työvälineiden käytön osaaminen, työn sopiva haastavuus ja omien arvojen vastaavuus yrityksen arvoihin. Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä mitattiin Likertin asteikon avulla osiokohtaisesti. Osoiden keskiarvot muodostuivat välillä 3,1–3,4 korkeimman mahdollisen keskiarvon ollessa 4. Tutkimustulosten perusteella tunnistettiin kehityskohteita, joiden avulla henkilöstön työhyvinvointia voidaan edistää tulevaisuudessa.

## **Avainsanat (asiasanat)**

työhyvinvointi, kvantitatiivinen tutkimus, työhyvinvointitutkimus

## **Muut tiedot (salassa pidettävät liitteet)**

**Rossi, Martta**

### **Survey of well-being at work**

Jyväskylä: JAMK University of Applied Sciences, February 2024, 68 pages.

Degree Programme in Business and Administration. Bachelor's thesis.

Permission for open access publication: Yes

Language of publication: Finnish

### **Abstract**

The goal of the study was to examine how the personnel of the Eliittikatot Oy currently perceive their well-being at work, and to propose development suggestions based on the obtained results to enhance the well-being of the personnel.

The theoretical reference framework of the thesis consisted of defining workplace well-being, the history and current state of research on workplace well-being, and factors influencing workplace well-being. Factors influencing workplace well-being included leadership and supervisor work, the work community, the work environment, other work-related and individual factors.

A quantitative research approach was used in the study. The study was conducted as a census, with the target group consisting of the personnel in the company. At the time of the study, the company had 54 employees. Data collection was done through a quantitative online survey distributed via email, created using Webropol. The survey was conducted November 27<sup>th</sup> and December 10<sup>th</sup>, 2023, with a response period of 14 days. A total of 16 responses were received, resulting in a response rate of 29,6 %. Background variables of the study were presented using frequency distributions, while research findings were presented using means and standard deviations.

The research results indicated that the personnel overall perceive their well-being at work as very good. According to the results, high ratings were given, e.g. to fair treatment of employees, belongingness to the work community, proficiency in using necessary tools, appropriate level of challenge in work tasks, and alignment of personal values with the company's values. Factors influencing well-being at work were measured using the Likert scale of each section. The average scores for the sections ranged from 3.1 to 3.4, with the highest possible average being 4. Based on the research results, areas for improvement were identified to enhance the well-being of the personnel in the future.

### **Keywords/tags (subjects)**

well-being at work, quantitative research, survey of well-being at work

### **Miscellaneous (Confidential information)**

## Sisältö

<b>1</b>	<b>Johdanto .....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Työhyvinvointi.....</b>	<b>4</b>
2.1	Työhyvinvoinnin määritelmä.....	4
2.2	Työhyvinvoinnin tutkimukset ennen ja nyt.....	9
<b>3</b>	<b>Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät.....</b>	<b>12</b>
3.1	Johtaminen ja esihenkilötyö .....	12
3.2	Työyhteisö .....	16
3.3	Työympäristö.....	18
3.4	Työ.....	19
3.5	Yksilölliset tekijät.....	22
<b>4</b>	<b>Tutkimusasetelma .....</b>	<b>25</b>
4.1	Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimuskysymykset .....	25
4.2	Toimeksiantajan esittely .....	27
4.3	Tutkimusote ja -menetelmä.....	28
4.4	Aineistonkeruumenetelmä .....	30
4.5	Analyysimenetelmät.....	33
4.6	Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys .....	35
<b>5</b>	<b>Tutkimustulokset.....</b>	<b>39</b>
5.1	Vastaajien taustatiedot .....	39
5.2	Tulokset teemasta johtaminen ja esihenkilötyö.....	41
5.3	Tulokset teemasta työyhteisö.....	42
5.4	Tulokset teemasta työympäristö .....	44
5.5	Tulokset teemasta työ.....	45
5.6	Tulokset teemasta yksilölliset tekijät .....	47
5.7	Tulokset teemasta työhyvinvointi tällä hetkellä .....	48
<b>6</b>	<b>Pohdinta.....</b>	<b>49</b>
6.1	Tutkimuksen luotettavuus .....	49
6.2	Keskeisten tulosten tarkastelu suhteessa alkuosan teoreettiseen viitekehykseen .....	52
6.3	Johtopäätökset ja kehittämisehdotukset.....	54
	<b>Lähteet .....</b>	<b>57</b>
	<b>Liitteet .....</b>	<b>62</b>
	Liite 1. Saateviesti.....	62
	Liite 2. Työhyvinvointikysely .....	63

## Kuviot

Kuvio 1. Työkykytalo .....	6
Kuvio 2. Työhyvinvoinnin portaat .....	7
Kuvio 3. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät.....	8
Kuvio 4. Tämän työn työhyvinvoinnin malli.....	9
Kuvio 5. Työhyvinvoinnin kehittymisen vaiheet .....	10

## Taulukot

Taulukko 1. Kyselyyn vastanneiden pääsääntöinen työskentelyalue.....	39
Taulukko 2. Kyselyyn vastanneiden tämän hetkinen työtehtävä .....	40
Taulukko 3. Kyselyyn vastanneiden ikäjakauma .....	40
Taulukko 4. Kyselyyn vastanneiden työskentelyaika nykyisessä työtehtävässä .....	41
Taulukko 5. Johtaminen ja esihenkilötyö.....	42
Taulukko 6. Työyhteisö .....	43
Taulukko 7. Työympäristö.....	45
Taulukko 8. Työ .....	46
Taulukko 9. Yksilölliset tekijät .....	48
Taulukko 10. Kyselyyn vastanneiden työhyvinvoinnin kokeminen .....	48

# 1 Johdanto

Työhyvinvointi on noussut keskeiseksi aiheeksi nykyaikaisessa työelämässä, jossa muutokset, haasteet ja vaatimukset ovat jatkuvasti läsnä. Ihmisten hyvinvointia haastavat niin nykyiset kuin aikaisemmat työelämään kohdistuneet ilmiöt, kuten väestön ikääntyminen, liikkumisen vähentyminen, mielenterveysongelmien kasvaminen ja koronapandemian vaikutukset (Dufva & Rekola 2023). Vuosi vuodelta työtahti kiristyy sekä työpaineet ja epävarmuus kasvavat (Virolainen 2012, 54). Suomalaisten työhyvinvointi on ollut lieveässä laskussa viimeisten vuosien aikana eikä sen taso ole palautunut ennalleen koronapandemian jälkeen (Suutala, Kaltiainen & Hakanen 2023, 8).

Hyvinvoivat työntekijät eivät ole vain organisaation voimavara, vaan myös edellytys menestykselle. Työhyvinvointi ei pelkästään vaikuta myönteisesti työntekijän motivaation, työtyytyväisyyteen ja sitoutumiseen. Vaikutukset heijastuvat työn tuottavuuden ja laadun parantumisen kautta aina organisaation kannattavuuteen saakka. Haasteena on kuitenkin ensin löytää sopivaa, oikeanlaisen osaamisen omaavaa henkilöstöä, jonka jälkeen löytää keinot myös heidän pitämisekseen. (Kauhanen & Hellström 2016, 17.)

Sitoutumisen merkitys on muuttunut ja työurat monipuolistuneet. Työtä ei enää tehdä vain yhdessä paikassa läpi elämän. Työntekijät vaativat enemmän sekä kyseenalaistavat ja vaihtavat työpaikkaa herkemmin. (Työn murros 2023 2023, 22.) Työpaikan valintaperusteena ei toimi enää vain korkea palkka, vaan työssä tulisi myös viihtyä ja voida hyvin (Virolainen 2012, 52). Työhyvinvointiin panostaminen ei kuitenkaan ole aina helppoa. Muutoksien keskellä on pysyttävä ajan tasalla parhaista käytännöistä työhyvinvoinnin edistämiseksi. Lisäksi on huomioitava yksilölliset tarpeet ja erot työntekijöiden välillä. Työhyvinvointi on kuitenkin yksilön hyvinvointiin kokonaisvaltaisesti vaikuttava asia (Virolainen 2012, 14).

Organisaatioissa työhyvinvoinnin ylläpitäminen ja edistäminen ovat merkittäviä asioita, koska työhyvinvointi on keskeinen osa nykyaikaista työelämää. Työhyvinvointi heijastuu työn lisäksi myös työn ulkopuoliseen elämään, eikä työhyvinvoinnin ajankohtaisuus vähene ajan myötä. Työhyvinvointitutkimuksien avulla voidaan tunnistaa ongelmakohtia, ehkäistä riskitekijöitä, syventää ymmärrystä sekä arvioida työhyvinvointia. Työhyvinvointia tutkimalla voidaan selvittää työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät ja miten näitä tekijöitä voidaan edistää.

Tämän opinnäytetyön aihe liittyy työhyvinvoinnin edistämiseen, ja se tehdään toimeksiantona Eliittikatot Oy:lle. Työhyvinvointi on tärkeä osa Eliittikattojen arkea, joka näyttäytyy työhyvinvoinnin hyvässä tasossa jo ennen tämän tutkimuksen aloittamista. Eliittikattojen henkilöstön tyytyväisyyttä on tutkittu Eläkevakuutusyhtiö Elon toimesta kahden vuoden välein kyselyllä, jonka tulokset ovat olleet positiivisia (Eliittikatot n.d). Positiivisista tuloksista huolimatta, on työhyvinvoinnin jatkuva edistäminen ja siihen panostaminen tärkeää. Työhyvinvointia tulisi seurata ja arvioida säännöllisesti, sillä hyvälaatuinenkin työhyvinvointi voi heikentyä ajan saatossa. Tässä opinnäytetyössä tutkitaan työhyvinvointia henkilöstön näkökulmasta tavoitteena saada kattava selvitys henkilöstön työhyvinvoinnin kokemisesta tällä hetkellä. Saatujen tulosten pohjalta laaditaan kehittämissuhteita, joiden avulla työhyvinvointia voidaan edistää myös tulevaisuudessa.

## 2 Työhyvinvointi

Tässä luvussa käydään läpi tutkimuksen teoreettinen viitekehys. Teoreettinen viitekehys alkaa työhyvinvoinnin määrittelyllä, jossa perehdytään myös työhyvinvoinnin malleihin sekä tässä työssä käytettävään työhyvinvoinnin malliin. Tämän jälkeen käydään läpi työhyvinvoinnin tutkimisen historiaa sekä lyhyesti työhyvinvoinnin tutkimuksia.

Tutkimuksen tiedonhaku alkoi hyödyntämällä Finto YSO-palvelua sekä kirjallisuutta, joiden avulla aiheeseen liittyvistä käsitteistä muodostettiin käsittekartta. Käytetyiksi hakusanoiksi muodostuivat muun muassa Työhyvinvointi (Well-being at work), Työhyvinvoinnin edistäminen (Promoting well-being at work), Työntekijöiden hyvinvointi (Well-being of employees) ja Työtyytyväisyys (Work satisfaction). Tiedonhaussa käytettiin eri tietokantoja, kuten Google Scholar, Theseus, Janet Finna, ProQuest Ebook Central, Ellibs ja Journal – tietokantoja. Aineistojen valintakriteereinä olivat ajankohtaisuus, työhyvinvointiin liittyminen ja aineiston tarkoitus. Valinnassa kiinnitettiin huomiota myös vertaisarviointiin, koko tekstin saatavuuteen, kirjoittajaan ja julkaisijaan.

### 2.1 Työhyvinvoinnin määritelmä

Henkilöstön hyvinvoinnista, terveydestä ja työkyvystä huolehtiminen ovat kuuluneet organisaatioiden toimintaan kautta aikojen. Tästä syystä työhyvinvoinnin käsitteen sisältö onkin ollut olemassa jo kauan ennen varsinaisen työhyvinvoinnin käsitteen muototumista. (Kauhanen & Hellström

2016, 22.) Käsite on muuttunut merkittävästi viime vuosikymmenen aikana (Laine, Lindberg & Silvennoinen 2020, 289) sekä tullut laajempaan käyttöön 2000-luvun alkupuolella (Kauhanen & Hellström 2016, 25). Käsitteelle ei kuitenkaan ole muodostunut yhtä, yleisesti hyväksyttyä ja tieteellisesti todennettua määritelmää (Ilmarinen & Vainio n.d, 4).

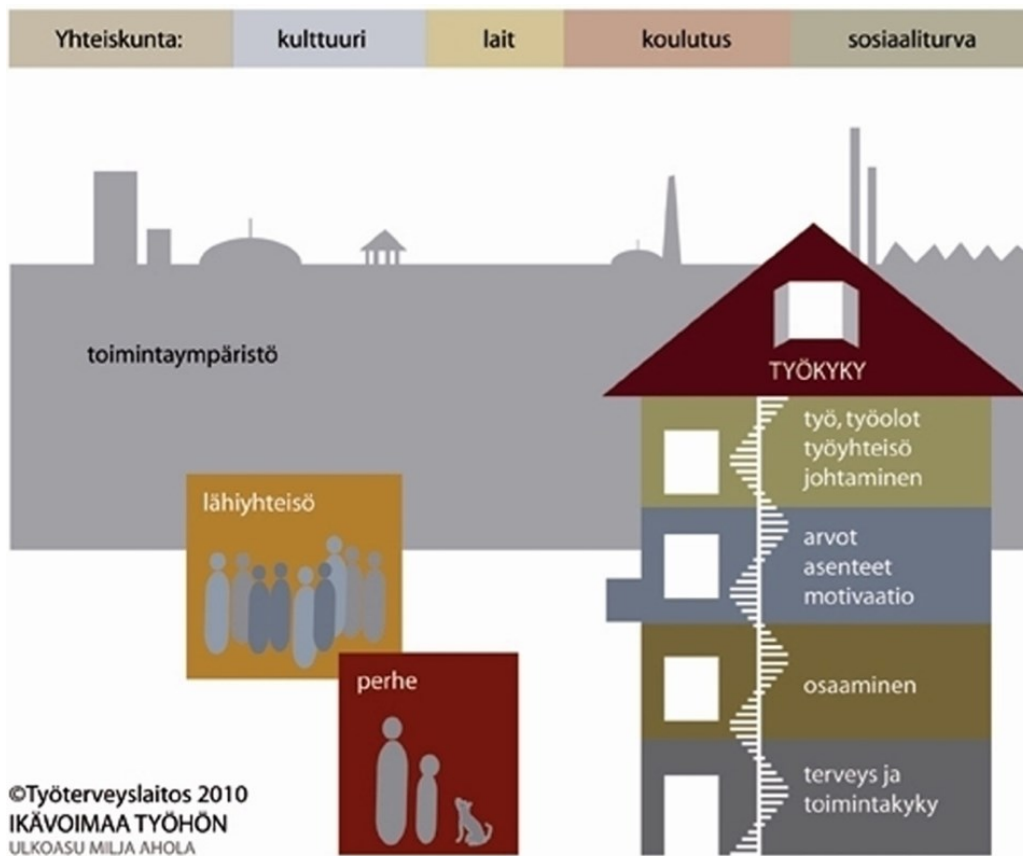
Määrittelyyn tuo haastetta työhyvinvoinnin moninaisuus ja näkökulmien määrä (Eskelinen, Ilmakunnas & Kuula 2022, 13; Kauhanen & Hellström, 2016, 25) Työhyvinvointia voidaan tarkastella monen eri näkökulman kautta. Esimerkiksi Kauhasen ja Hellströmin (2016, 21) mukaan näkökulmina voivat olla lainsäädäntö, liiketaloustiede ja psykologia. Myös useat tahot ovat laatineet erilaisia määritelmiä työhyvinvoinnille. Suurempien toimijoiden määritelmät sisältävät yleisesti saman asian, vaikka olisivat ilmaistu eri tavoin. Pienemmät toimijat sen sijaan saattavat korostaa määrittelyssä huomaamattaan esimerkiksi oman palvelunsa aihealuetta. (Aura & Ahonen 2016, luku 1.1.)

Esimerkiksi Sosiaali- ja terveysministeriö määrittelee työhyvinvoinnin työhön liittyvänä mielekkyytenä, turvallisuutena ja hyvinvointina (Työhyvinvointi n.da). Työturvallisuuskeskus liittää työn turvallisen, terveellisen ja tuottavan kuvauksen lisäksi työhyvinvointiin hyvin johdetun organisaation, jossa työtä tekee ammattitaitoinen henkilöstö. (Työhyvinvointi n.db.) Laine, Lindberg ja Silvennoinen (2020, 288–289) puolestaan kertovat työhyvinvoinnin liittyvän henkilöstön psyykkiseen, fyysiseen ja sosiaaliseen toimintakykyyn.

Työhyvinvointi on lopulta kuitenkin jokaisen yksilöllinen kokemus (Työhyvinvointi n.db; Virolainen 2012, 13), jota muokkaavat eri tekijöiden yhteydet ja vaikutukset (Työn murros Suomessa 2023 2023, 37). Ihmisen hyvinvointiin vaikuttavat tekijät tulevat niin ympäristöstä, työelämästä kuin henkilökohtaisista asioista (Työn murros Suomessa 2023 2023, 37). Näiden tekijöiden hahmottamiseksi on luotu erilaisia työhyvinvoinnin malleja, joita tässä työssä seuraavaksi esitellään.

Työhyvinvoinnin rakentumiseen vaikuttaa merkittävästi työntekijän työkyky, joka on Ilmarisen ja Vainion (n.d, 4) mukaan työhyvinvoinnin perusta. Juhani Ilmarinen on kehittänyt Työkyvyn talomallin (ks. kuvio 1), jonka avulla työkykyä voidaan tarkastella (Ilmarinen & Vainio n.d, 5). Malli perustuu 1990-luvun aikana tehtyihin tutkimuksiin ja kehittämishankkeisiin koskien työkykyä ja työhyvinvointia. Mallissa työkyky nähdään ulottuvuuksina, joita voidaan kuvata talon kerroksilla ja sen ympäristöllä. (Ilmarinen, Gould, Järvikoski & Järvisalo 2006, 22–23.)





Kuvio 1. Työkykytalo (Ilmarinen & Vainio n.d, 5)

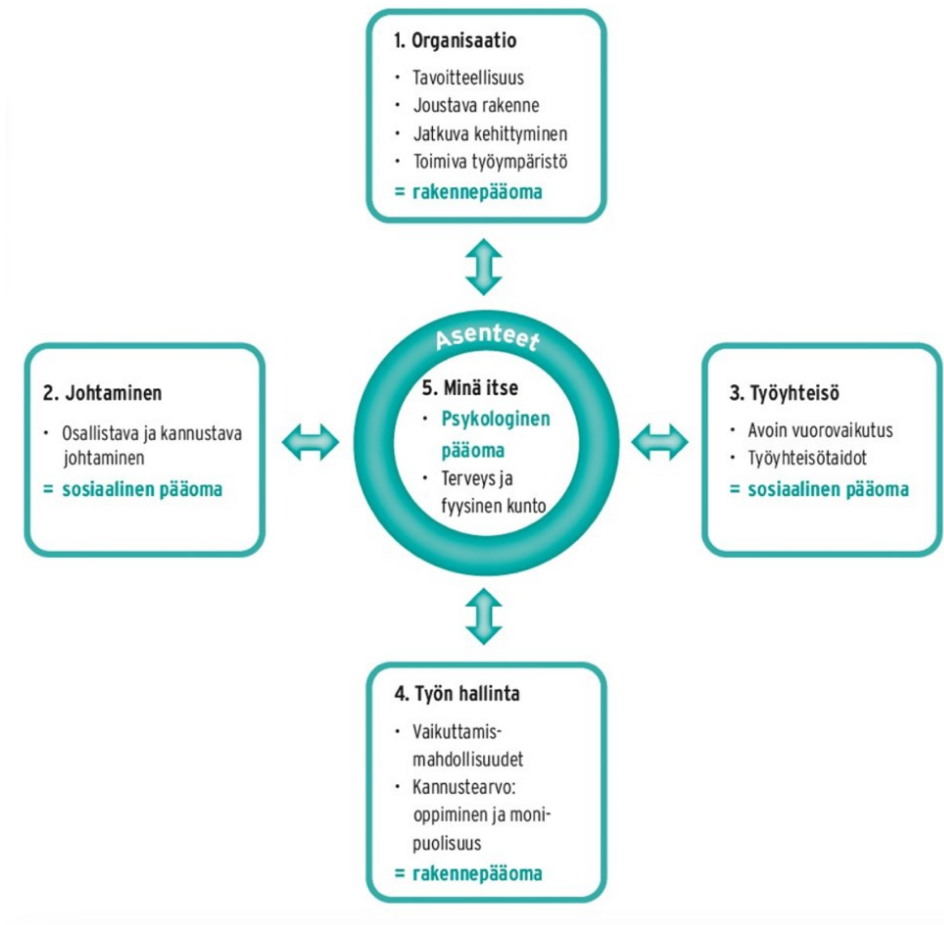
Työhyvinvointia voidaan tarkastella myös Päivi Rauramon Työhyvinvoinnin portaat -mallin kautta (ks. kuvio 2). Rauramon (2012) Työhyvinvoinnin portaat -malli on kehitetty hyödyntäen aikaisempia työkyvyn ja työhyvinvoinnin malleja ja määritelmiä, jotka on yhdistelty Abraham Maslow'n tarvehierarkian mukaisesti. Maslow'n tarvehierarkiassa ihmisellä on viisi tavoitetta eli toisistaan riippuvaisia perustarpeita. Alemman kerroksen tarve tulee tyydyttää ennen seuraavaan kerrokseen siirtymistä. Alhaalta ylöspäin tarkasteltuna Maslow'n määrittelemiä perustarpeita ovat fysiologiset tarpeet, turvallisuuden tarve, yhteisöllisyyden tarve, arvostuksen tarve ja itsensä toteuttamisen tarve. (Rauramo 2012, 13.)

Rauramon (2012) mukaan Työhyvinvoinnin portaat -mallin avulla voidaan kehittää yksilön, työyhteisön ja organisaation työhyvinvointia. Mallin tarkoituksena on kuvata ihmisen perustarpeita suhteessa työhön sekä näiden tarpeiden vaikutusta motivaatioon. Maslow'n määrittämät perustarpeet on nimetty nykyajan työelämään sopivimmiksi: terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus ja osaaminen (ks. kuvio 2). (Rauramo 2012, 13.)



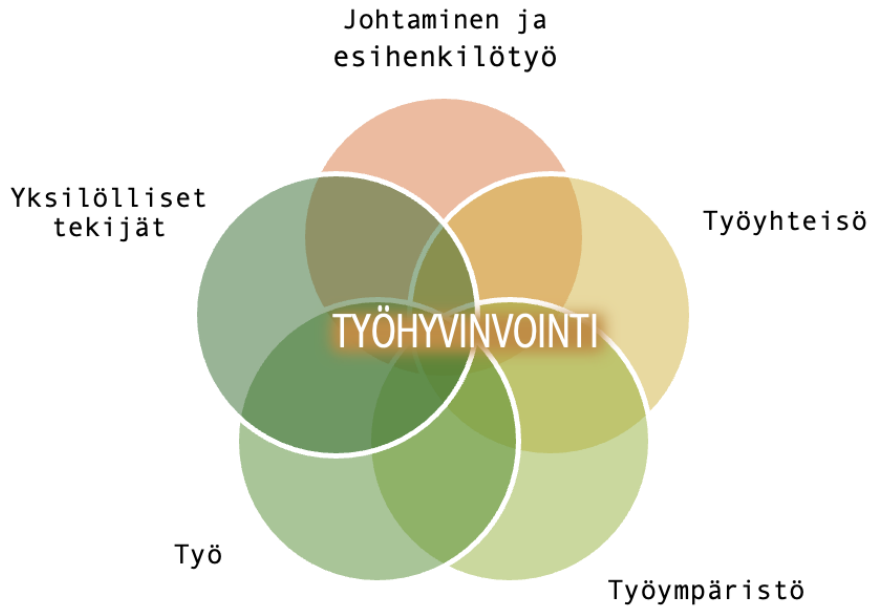
Kuvio 2. Työhyvinvoinnin portaat (Rauramo 2012, 15, muokattu)

Työhyvinvoinnin johtamisen dosentti Marja-Liisa Manka on puolestaan luonut voimavaralähtöisen työhyvinvointimallin (ks. kuvio 3). Malli perustuu Mankan väitöstutkimukseen, joka selvitti hyvinvoivan ihmisen sekä hyvinvoivan ja menestyvän organisaation piirteitä. Mankan mallissa työhyvinvoinnin tekijöitä ovat organisaatio, johtaminen, työyhteisö, työn hallinta sekä ”minä itse” eli työntekijä. Nämä tekijät muodostavat yhdessä työhyvinvoinnin kokonaisuuden. (Manka & Manka 2023, 108, 110.)



Kuvio 3. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät (Manka & Manka 2023, 110)

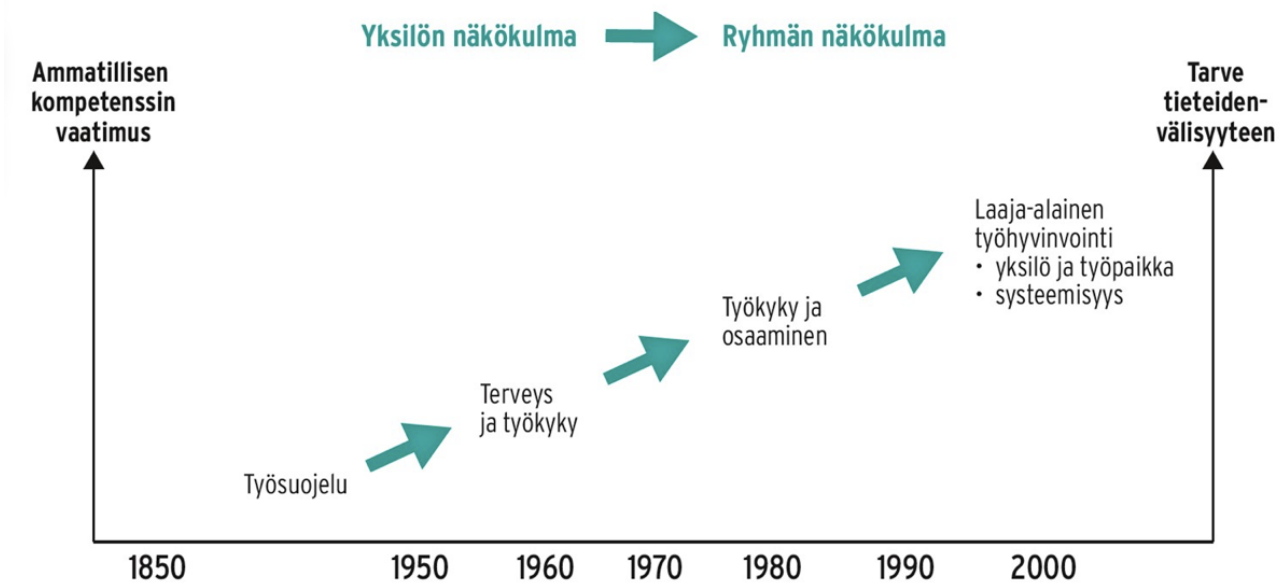
Tässä opinnäytetyössä työhyvinvointi nähdään jokaisen yksilöllisenä kokemuksena, joka syntyy eri tekijöiden yhteisvaikutuksesta (ks. kuvio 4). Tässä työssä käytettävät työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät ovat yhdistelmä Ilmarisen, Rauramon ja Mankan malleja, joita käsiteltiin aikaisemmin tässä luvussa. Tekijöiksi valikoituivat johtaminen ja esihenkilötyö, työyhteisö, työympäristö, työ ja yksilölliset tekijät. Jokainen näistä tekijöistä vaikuttaa niin kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin rakentamiseen kuin jokaiseen työhyvinvointiin vaikuttavaan tekijään. Työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä kerrotaan tarkemmin kappaleessa kolme.



Kuvio 4. Tämän työn työhyvinvoinnin malli

## 2.2 Työhyvinvoinnin tutkimukset ennen ja nyt

Työhyvinvoinnin tutkiminen on saanut alkunsa yli sata vuotta sitten (ks. kuvio 5). Kuitenkin vuosien saatossa tutkimuksien kohteet ja painopisteet ovat muuttuneet. Tutkimukset alkoivat 1920-luvulla stressitutkimuksesta, jossa stressin uskottiin syntyvän fysiologisena reaktiona yksilöön kohdistuneesta kuormittavasta tekijästä, kuten melusta tai fyysisestä rasituksesta. Näistä fysiologisista reaktioista syntyneiden kielteisten tuntemusten uskottiin olevan yhteydessä sairastumiseen. Työntekijää haluttiin kuitenkin suojella terveyttä uhkaavilta vaaroilta, joten stressiteoriaan liitettiin psykologiset ja käyttäytymiseen vaikuttavat reaktiot. Tämän seurauksena syntyi työsuojelu. (Manka & Manka 2023, 91.)



Kuvio 5. Työhyvinvoinnin kehittymisen vaiheet (Manka & Manka 2023, 95)

Myöhemmin tutkimuksen pääpaino muuttui yksilön reaktioista ympäristöstä, työstä ja työolosuhteista aiheutuviin reaktioihin. Stressistä alettiin käyttää nimitystä kuormitus ja syntyi tasapainomalli. Työ koettiin kuormittavana, kun työntekijän omat edellytykset ja työn asettamat vaatimukset eivät olleet tasapainossa. (Manka & Manka 2023, 91–92.)

Tasapainomallin suuntauksesta kehittyi Karasekin malli (1990), jossa psykologiset vaatimukset ja päätöksentekomahdollisuudet vaikuttivat työhön. Työ saattoi kehittyä aktiiviseksi, työhyvinvointia kasvattavaksi tai passiiviseksi, voimavaroja kuluttavaksi. Aktiivinen työ kulutti työntekijää passiivista työtä vähemmän. Työn vaatimukset tuottivat joko positiivista tai negatiivista painetta. Tämä muutti tutkimuksien suunnan aktiivisempaan, eli tasapainon saavuttaminen ei enää ollut ensisijainen tavoite. Myöhemmin malliin liitettiin myös sosiaalinen tuki, koska sen huomattiin vaikuttavan merkittävästi työhyvinvointiin. (Manka & Manka 2023, 92.)

Karasekin mallin jälkeen havahduttiin siihen, etteivät aikaisemmat ärsykeisiin keskittyneet mallit selittäneet riittävästi yksilöllisiä eroja. Tämän vuoksi Lazaruksen ja Folkmanin kognitiivinen stressimalli kehittyi keskittymään yksilöllisiin kokemuksiin. Esimerkiksi stressireaktioiden koettiin olevan yksilöllisiä, henkilöstä riippuvaisia. Työn hallinnan tunteella oli vaikutus uhkien ja mahdollisuuksien kokemiseen. Rasittuneisuuden huomattiin olevan vähäisempää työntekijöillä, joilla oli enemmän

vaikutusmahdollisuuksia työssään. Tällöin työhyvinvoinnin kerrottiin syntyvän ympäristötekijöiden ja yksilöllisten tekijöiden vuorovaikutuksesta. Keskeistä lähestymistavassa oli yksilön ominaisuuksien ja osaamisen yhteensopivuus työympäristön vaatimuksiin ja mahdollisuuksiin. (Manka & Manka 2023, 92–93.)

Suomessa puolestaan havahduttiin 1990-luvulla työkyvyn merkitykseen ja kehittämiseen. Tällöin syntyi työkyvyn käsite ja työkykyä ylläpitävä toiminta, eli tyky-toiminta. (Kauhanen & Hellström 2016, 22–23.) Työkykyä ylläpitävä toiminta yhdistettiin kolmiomalliin, joka sisälsi samanaikaisen ja koordinoitun työntekijän terveyden ja toimintakyvyn, työympäristön turvallisuuden sekä työyhteisön kehittämisen. Myös osaamisen kehittäminen, aktiivinen osallistuminen ja sitoutuminen olivat toiminnan olennainen osa. Tyky-toiminnan perimmäisenä tarkoituksena oli edistää työntekijän ja työympäristön hyvinvointia sekä työyhteisöä. Nykyään tyky-toiminta käsitetään enemmän virkistys- ja liikuntapainotteisena toimintana. (Manka & Manka 2023, 94–95.) Tyky-toiminnan jälkeen suomalaisen työelämään rantautui työhyvinvoinnin ilmiö, joka havaitaan myös tänä päivänä (Aura & Ahonen 2016, luku 1.1).

Viime vuosina työkyvyn kehittämisen sijaan painopiste on siirtynyt työhyvinvoinnin ja voimavarojen myönteisen puolen kehittämiseen. Työhyvinvointiin alettiin kiinnittämään huomiota laajemmin eikä huomio ollut vain oireiden puuttumisessa. Tutkiminen alkoi kohdistua enemmän työn ilon syntymiseen sekä työn ilon ja organisaation tuloksellisuuden yhteyteen. Tämän jälkeen suositeltiin, että hyvinvointia edistettäisiin voimavarojen kehittämisellä ja pahoinvointia ehkäistäisiin kohtuullisilla vaatimuksilla. (Manka & Manka 2023, 95–97.)

Nykyäänä työhyvinvointia seurataan ja tutkitaan Suomessa säännöllisesti eri tahojen toimesta. Esimerkiksi Työterveyslaitos seuraa toistuvilla tutkimuksilla ja rekisteriaineistoilla muun muassa suomalaisten työkykyä ja työuria sekä niiden kehittymistä. Työterveyslaitoksen tutkimuksia ovat muun muassa Miten Suomi voi -tutkimus, jonka avulla syntyy suosituksia työhyvinvoinnin edistämiseksi sekä Kunta- ja hyvinvointialan henkilöstön seurantatutkimus, joka kartoittaa hyvinvoinnin ja terveyden tilaa yli 100 000 työntekijältä. (Toistuvat tutkimukset n.d.) Lisäksi myös Työ- ja elinkeinoministeriö tuottaa vuosittain Työolobarometri -tutkimuksen koskien palkansaajien työelämän laatua (Lyly-Yrjänäinen 2023, kuvailulehti). Manka ja Manka (2023, 265) kertovat myös ammattijärjestöjen tekevän jäsenilleen työhyvinvointikyselyjä. Yksi esimerkki on Suomen ammattiliittojen

Keskusjärjestön SAK ry:n Työolobarometri, joka selvittää kahden vuoden välein tietoa työoloista ja kokemuksista liittyen työhön ja sen järjestämiseen (Näätänen 2022, 52).

Manka ja Manka (2023) kertovat työhyvinvointikyselyjen olevan laajasti käytössä suomalaisilla työpaikoilla. Työhyvinvointikysely toteutetaan yleensä vuoden tai kahden vuoden välein. Organisaatioissa käytetään myös erilaisia työhyvinvointikyselyjä täydentäviä Fiilis-kyselyjä. Organisaatioille on olemassa myös erilaisia työkaluja, joita voidaan hyödyntää työhyvinvointia tutkiessa ja tukiessa. Yksi työhyvinvoinnin työkalu on Työhyvinvoinnin tikkataulu (ks. Manka & Manka 2023, 266), jonka avulla voidaan selvittää niin yksilön, työyhteisön kuin koko organisaation työhyvinvoinnin tilaa. (Manka & Manka 2023, 265–267.) Työhyvinvointi on ollut suosittu tutkimusaihe myös Theseuksen mukaan. Theseus, joka sisältää ammattikorkeakoulujen opinnäytetöitä ja julkaisuja, näyttää hakusanalla ”Työhyvinvointi” löytyvän yli 17 000 vastaavuutta. (Haku n.d.)

### **3 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät**

Tässä luvussa käydään läpi työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät ovat tässä työssä johtaminen ja esihenkilötyö, työyhteisö, työympäristö, työ ja yksilölliset tekijät.

#### **3.1 Johtaminen ja esihenkilötyö**

Yksi johtamisen tärkeä osa on henkilöstön hyvinvoinnista huolehtiminen ja sen edistäminen. Haymes (2013) kertoo, kuinka terveyteen ja hyvinvointiin kiinnitettäisiin aikaisempaa enemmän huomiota. Tästä huolimatta selkeät tavoitteet ja suunta saattavat puuttua. Hyvinvoinnin edistämisen taustalla voi olla moninaisia syitä, kuten suorituskyvyn parantaminen, yritysvastuu tai halu näyttäytyä hyvänä työnantajana. (Haymes 2013, 283.) Aito kiinnostus ihmisiin ja läsnäolo ovat kuitenkin hyvän esihenkilön ominaisuuksia (Työn murros 2023 2023, 30).

Hyvän esihenkilön ominaisuutena pidetään myös kuuntelemisen taitoa (Työn murros 2023 2023, 30), joka on yhteydessä työhyvinvointiin ja -tyytyväisyyteen (Ortju 2023, 121). Kuuntelemisen keskeisiä asioita ovat avoimuus, läsnäolo, kunnioitus ja arvostus. Kuunteleminen lisää työntekijän tunnetta näkyväksi ja kuulluksi tulemisesta sekä siitä, että he pystyvät vaikuttamaan tekemiseensä ja

työhyvinvointiinsa. Työhön liittyvien haasteiden kertominen esihenkilölle, joka kuuntelee, koetaan työssä jaksamista edistävänä asiana. (Ortju 2023, 121.)

Työntekijä voi tarvita tukea ja apua erilaisissa tilanteissa. Ortju (2023) kertoo, että esihenkilöltä odotetaan tukea erilaisten tilanteiden, kuten ongelmatilanteiden selvittämisessä. Tukea ja apua ei kuitenkaan ole helppoa pyytää esihenkilöltä, joka ei ole kiinnostunut työntekijöiden mielipiteistä. (Ortju 121–122.) Esihenkilön tapa suhtautua ongelmiin vaikuttaa työntekijöiden uskallukseen tuoda ongelmakohtia avoimesti esille (Kesä & Ylikojola 2021, 29). Esihenkilöiden tulisikin kannustaa työntekijöitä omien mielipiteidensä ilmaisuun. Työntekijät voidaan myös osallistuttaa ratkaisujen ja uusien näkökulmien löytämiseen. (Hyvä johtaminen on tietoinen valinta n.d.)

Manka ja Manka (2023) kertovat esihenkilön oikeudenmukaisen käyttäytymisen luovan luottamusta. Käytettyjen menettelytapojen, tulosten jakautumisen ja työntekijöiden kohtelun tulisi olla oikeudenmukaista. Oikeudenmukaisuus on toivottu piirre esihenkilöltä, joka voi näkyä jo perusasioista huolehtimisessa. Oikeudenmukainen johtaminen vaikuttaa työntekijän jaksamiseen ja arvostuksen kokemiseen myönteisesti. (Manka & Manka 2023, 184, 186, 224.) Oikeudenmukaisuuden yleisyydestä palkansaajien keskuudessa kertoo vuoden 2023 Työolobarometri. Palkansaajat ovat antaneet yhden parhaimmista arvioista väittämään, joka kertoo esihenkilöiden oikeudenmukaisesta työntekijöiden kohtelusta (Lyly-Yrjänäinen 2023, 87.)

Kuten oikeudenmukaisuuden, myös tasapuolisen kohtelun kokemiseen vaikuttaa esihenkilön kohtaaminen ja tekemät päätökset (Hyvä johtaminen on tietoinen valinta n.d). Vuoden 2023 Työolobarometrissa kerrotaan, kuinka työntekijöiden tasapuolinen kohtelu on muuttunut myönteisempään suuntaan, vaikka eroja on esimerkiksi sukupuolten ja positioiden välillä. Miehet kokevat naisia enemmän tulleen kohdelluksi tasapuolisesti, sekä ylemmät toimihenkilöt kokevat kohtelun tasapuolisemmaksi kuin alemmat toimihenkilöt. Kuitenkin kaikista palkansaajista noin neljän viidestä kerrotaan kokeneen kohtelun tasapuolisena. (Lyly-Yrjänäinen 2023, 90–91.)

Työntekijälle tulisi tarjota mahdollisuuksia kehittää itseään. Tällaisten mahdollisuuksien tarjoamisen tärkeyttä korostaa esimerkiksi vuoden 2023 Työn murros -tutkimus, jossa kerrotaan työpaikan vaihtamisen yhdeksi syyksi kehittymismahdollisuuksien etsimisen (Työn murros 2023, 22). Myös Rasmus (2023) kertoo uralla etenemisen ja osaamisen kehittämisen olevan kaksi työpaikan



vaihdon suurimmista syistä. Kehittymisellä on työntekijään monia myönteisiä vaikutuksia. Esimerkiksi Hakanen (2011) kertoo kehittymismahdollisuuksien lisäävään työntekijän uskoa omiin kykyihinsä, joka puolestaan lisää työn imua. Työn imu on tila, jossa työntekijä kokee aitoa hyvinvointia ja innostuneisuutta työtään kohtaa. Kehittävä työ mahdollistaa työntekijän taitojen monipuolisen hyödyntämisen. (Hakanen 2011, 5, 52.) Työhyvinvointia edistääkin mahdollisuus oppia uutta, esimerkiksi innostavien ja riittävän haastavien työtehtävien kautta. Näin työntekijät pystyvät hyödyntämään myös aikaisempaa osaamistaan. (Suutala, Kaltiainen & Hakanen 2023, 15.)

Työn kehittämiseen ja arvioimiseen vaikuttaa palaute. Palautteella on vaikutus työn mielekkyyteen ja onnistumisen kokemiseen. Työhyvinvoinnin ja tuloksellisuuden näkökulmasta erityisesti rakentava palaute on merkittävässä asemassa, niin palautteen saamisen kuin antamisen näkökulmasta. (Rauramo 2012, 135.) Palautteen antamiseen työyhteisössä vaikuttaa kuitenkin huomattavasti esihenkilön tapa suhtautua palautteen antoon ja yleisesti työstä puhumiseen (Rajamäki & Mikkola 2019, 261). Palautteen antamiseen on syytä kiinnittää huomiota esihenkilötasolla, sillä Rauramon (2012, 136) mukaan on yleistä, että henkilöstö kokee saavansa liian vähän palautetta. Kuitenkin suomalaisista jopa 66 % on kokenut tärkeänä säännöllisen palautteen saamisen työstään (Työn murros Suomessa 2023 2023, 28).

Palautteen avulla voidaan osoittaa myös arvostusta (Hakanen 2011, 59). Arvostuksen näyttämällä esihenkilö voi edistää työntekijöiden työhyvinvointia (Suutala, Kaltiainen & Hakanen 2023, 15). Arvostuksen saaminen ja kokeminen ovat Rauramon (2012, 124) mukaan yksilön itsetuntoon vaikuttavia asioita. Koettuun arvostukseen liittyy vahvasti lähiympäristön, kuten esihenkilön ja läheisten osoittama arvostus. Yksilölle merkittävää on saada arvostusta itselleen tärkeältä henkilöltä. (Rauramo 2012, 124.) Arvostuksen kokemiseen vaikuttavat esimerkiksi kuulluksi tuleminen tunne (Ortju 2023, 121) ja oikeudenmukaisuus (Manka & Manka 2023, 224). White (2016, 20) kertoo, kuinka arvostuksen tunne vaikuttaisi muun muassa sitoutuneisuuteen, asiakastyytyväisyyteen sekä laskevasti henkilöstön vaihtuvuuteen. Suomalaisista kuitenkin hieman yli puolet (56 %) ovat kokeneet saaneensa riittävästi palautetta ja tunnustusta työstään (Työn murros 2023 2023, 28).

Työstä saatava tunnustus ja kiitos vähentää työhön leipääntymistä. Työhön leipääntymistä, eli tylsistymistä voidaan kuvata rutinoitumisen tilana, jossa työntekijä ei pysty hyödyntämään vahvuuksiaan. Leipääntyminen aiheuttaa työmotivaation laskua. (Hakanen 2011, 118–119.) Puolestaan kiitoksen saaminen on työntekijän työhyvinvointia nostava asia, kuten Perhoniemen (2019, 105–106) tutkimuksen mukaan työtyytyväisyyttä vahvistava tekijä. Työntekijä voidaan myös palkita hyvästä työsuorituksesta tai menestymisestä. Palkitsemisen avulla luodaan kannustavaa ja myönteistä ilmapiiriä sekä rohkaistaan työntekijää käyttämään taitojaan laajemmin. (Rauramo 2012, 138.) Palkitsemiselle on olemassa monia tapoja, kuten rahallinen korvaus, etenemismahdollisuus, kiitos tai kannustus (Manka & Manka 2023, 149).

Hakasen (2011) mukaan töiden huono suunnittelu aiheuttaa myös työhön leipääntymistä. Aikaisemmin työtä on kuvattu ennakoimattomuuden kautta hyväksi, mutta nykyään ennakoimattomuus voi osoittautua huonoksi työn piirteeksi. Työn mielekkyyttä voivat laskea esihenkilöltä tulevat muutokset, jotka ovat huonosti tiedotettuja ja yksisuuntaisesti ylhäältä alaspäin toteutettuja. Vaikka rutiinit helpottaisivat työn tekoa, on työn monipuolistaminen työn imuun ja motivaatioon myönteisesti vaikuttava asia. (Hakanen 2011, 119–120.) Voidaan siis todeta, kuinka esihenkilön onnistumisella koskien töiden suunnittelua on vaikutus siihen, kuinka työntekijä kokee työnsä pidemmällä aikavälillä.

Työhyvinvointia voidaan Suutalan, Kaltiaisen ja Hakasen (2023) mukaan edistää töiden organisoinnilla. Työt tulisi organisoida niin, ettei yksittäiseen työntekijään kohdistuisi liiaksi kohtuuttomia odotuksia, kuten liiallista työn määrää. (Suutala, Kaltiainen & Hakanen 2023, 15.) Töiden organisointi on Kesän ja Ylikojolan (2021) mukaan yksi johtamisen ja esihenkilötyön parannusta vaativa asia. Heikko työn organisointi voi näyttäytyä esimerkiksi töiden jakautumisena työntekijöille, joilla työtä on jo ennestään paljon. Tämä aiheuttaa töiden kasaantumista. Työntekijät voivat joutua jakamaan keskenään töitä ja hallitsemaan työtään itsenäisesti. (Kesä & Ylikojola 2021, 28.)

Esihenkilö voi olla liian etäännytynyt työntekijöiden työstä, jolloin työntekijän arkea ja työtä ymmärretään huonosti. Kun työntekijän arjesta ollaan liian etäänntyneitä, voivat seuraukset näkyä muun muassa työmäärässä ja -ajassa. Esimerkiksi oheistyötä, jota ei lasketa varsinaiseen työhön, ei osata huomioida työajassa. Jos työntekijän työstä ei tiedetä, ei työn helpottamiseenkaan osata valita oikeita tapoja. (Kesä & Ylikojola 2021, 28–29.) Esimerkiksi Paltamaa, Janhunen ja Räsänen (2023,

347) kertovat tutkimuksessaan henkilöstön pitävän tärkeänä sitä, että lähijohtaja on perillä työpaikalla tapahtuvista asioista ja elävän samaa arkitodellisuutta kuin työntekijät ja asiakkaat. Yhteisten asioiden käsittelyssä tarvitaan Rauramon (2012, 117) mukaan keskustelua. Keskustelujen avulla työntekijät voivat osoittaa oman näkemyksensä asioista sekä vaikuttaa toimintaan tulevaisuudessa. Keskustelujen avulla esihenkilö saa myös tietoa työntekijöiden työstä, joka vähentää etäännyttymistä.

## 3.2 Työyhteisö

Mankan ja Mankan (2023, 110) sekä Paltamaan, Janhusen ja Räsänen (2023, 351) mukaan työyhteisö on yksi henkilöstön työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Työyhteisöön kuulumisen on merkittävää työhyvinvoinnin kannalta tarkasteltuna, vaikka työyhteisöön kuulumisen tärkeys koetaan yksilöllisesti. Työyhteisöön kuulumisen rakentuu muun muassa työn luonteen, ryhmäytymisen, palautteen, tuen ja vaikutusmahdollisuuksien kautta. (Rajamäki 2021, 13, 74–75.) Vaikka Rajamäki (2021, 30) korostaakin työyhteisöön kuulumisen olevan yksilöllinen kokemus, on Mäkinen, Kaltiaisen ja Hakasen (2022, 34) mukaan erityisesti nuorten yhteenkuuluvuus työpaikkaa kohtaan laskenut ja nuorilla on eroaiteita enemmän verrattuna vanhempiin ikäluokkiin. Työyhteisöllä on kuitenkin vaikutus työhön sitoutumiseen (Paltamaa, Janhunen & Räsänen 2023, 351).

Paltamaan, Janhusen ja Räsänen (2023, 346) tutkimus osoittaa, kuinka työyhteisö, sen ilmapiiri ja vuorovaikutus ovat työhyvinvointia rakentavia tekijöitä. Myös Ortjun (2023, 110) mukaan työilmapiiri vaikuttaa työn laatuun, tuloksellisuuteen ja yhteisöllisyyteen. Rauramo (2012) kertookin työilmapiirin muodostuvan organisaatiossa työskentelevien ihmisten keskuudessa. Hyvä työilmapiiri sisältää monia tekijöitä, kuten työrauhan, vaikutusmahdollisuudet, arvot, yhteishengen sekä hyvän tiedonkulun. Hyvä työilmapiiri on oikeudenmukainen, jossa päämäärä nähdään yhteisenä. Työilmapiiriä voidaan ylläpitää käyttäytymällä työpaikan sääntöjen ja ohjeiden mukaisesti, käyttäytymällä asiallisesti, ymmärtämällä erilaisuutta, välittämällä toisista sekä epäkohtiin puuttumisella. (Rauramo 2012, 107–110.)

Työyhteisön huono tiedonkulku ja toimimaton yhteistyö vaikuttavat työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen kuormittaen sitä (Mitkä ovat työn psykososiaaliset kuormitustekijät? n.d; Rauramo 2012, 55). Työpaikan yhteisistä asioista voidaan käsitellä keskusteluissa, joita käydään esimerkiksi

puhelimitse, sähköpostitse ja kasvokkain. Viestintä voi onnistuessaan osoittautua työn voimavaraksi, mutta epäonnistuessaan kuormitustekijäksi. Puutteellinen viestintä haittaa työtä ja hyvinvointia. (Rauramo 2012, 46, 117.)

Työturvallisuuskeskus kertoo, kuinka työyhteisössä tulisi toimia ammatillisesti ja toisia kunnioittaen. Työyhteisön toimintaan vaikuttaa luottamus hyväntahtoisuudesta. Vaikeista asioista tulisi pystyä keskustelemaan, ja erimielisyydet tulisi ratkaista asiaan kuuluvien kanssa viipymättä. Työyhteisön toimintaa voidaan parantaa rehellisyydellä, esimerkiksi työn haasteisiin ja kehittämistarpeisiin liittyen. Hyvä työyhteisö on turvallinen, terveellinen, oikeudenmukainen ja vuorovaikutteinen. Jokaisen tulisi kokea olevansa tervetullut ja arvostettu. On tärkeää, että työyhteisön jäsenellä on myönteinen suhtautuminen niin työtä kuin muita työyhteisöön kuuluvia kohtaan. (Työyhteisö n.d.)

Niin esihenkilöltä kuin työkavereilta saatu tuki ja palaute nähdään työn voimavaroina. Hyvinvoinnin kannalta on tärkeää, ettei työntekijä koe jäävänsä yksin. Myönteisen ja kielteisen palautteen saaminen on hyödyllistä. Palaute lisää työn tekemisen mielekkyyttä sekä arvostusta, jonka kautta vaikutukset heijastuvat yhteisöllisyyteen. (Hakanen 2011, 57, 59.) Palautteen avulla voidaan osoittaa, että on huomannut toisen tekemän työn, kannustaa ja tiedottaa asioista. (Rauramo 2012, 110.) Työkavereilta saatava tuki ja palaute voi kuitenkin jäädä vähäiseksi, jos työntekijän työ on liian itsenäistä eikä kohtaamisia toisten työntekijöiden kanssa tule. (Hakanen 2011, 74.)

Työyhteisössä tapahtuva toiminta ei kuitenkaan ole aina yksilön hyvinvointia tukevaa. Mankan ja Mankan (2023) mukaan työyhteisössä voi esiintyä työpaikkakiusaamista. Työpaikkakiusaaminen voi esiintyä esimerkiksi juoruiluna, loukkaavina eleinä, väheksymisenä, puhumattomuutena tai huomiotta jättämisenä. Kun kiusaamista esiintyy työyhteisössä, voi se ilmetä esimerkiksi heikentyneenä työsuorituksena, käyttäytymisen muutoksina tai työilmapiirin kiristymisenä. (Manka & Manka 2023, 196.) Kiusaamisen ja muun epäasiallisen kohtelun ennaltaehkäisyssä auttaa taustalla olevien ilmiöiden tunnistaminen. Taustalla voi olla esimerkiksi työpaineet, ristiriidat, kiire, tiedonkulun ongelmat tai kilpailua tukeva kulttuuri. (Rauramo 2012, 86.)

### 3.3 Työympäristö

Manka ja Manka (2023, 127) kertovat, kuinka fyysisellä työympäristöllä on vaikutus työhyvinvointiin. Vaikutukset näkyvät niin lyhyellä kuin pidemmälläkin aikavälillä. Lyhyellä aikavälillä työympäristön vaikutukset voivat näyttäytyä esimerkiksi häiriötekijöiden vuoksi virheiden lisääntymisenä tai mielialassa. Pidemmän aikavälin vaikutukset voivat puolestaan näyttäytyä työssä suoriutumissa ja viihtymisessä sekä sairauspoissaoloissa. Työntekoa ja viihtyvyyttä voidaan edistää muun muassa hyvällä valaistuksella, keskeytyksien hallinnalla, ergonomisilla kalusteilla sekä hyvillä työvälineillä. (Hyvinvointia edistävä työympäristö n.d.)

Työympäristöön liittyvien epäkohtien korjaamisen jälkeen on helpompi kehittää myös muita hyvinvointiin vaikuttavia asioita. Esimerkiksi työntekijöiden kertomien epäkohtien korjaaminen edistää niin työn tekoa kuin työntekijöiden tunnetta kuulluksi tulemisesta (Manka & Manka 2023, 127.) On tärkeää, että työympäristö on yhteensopiva työntekijän tarpeiden ja toiminnan kanssa. Työympäristön tulisi tukea työtä, työn sujuvuutta ja työssä viihtymistä. (Hyvinvointia edistävä työympäristö n.d.)

Työskentelyolosuhteiden ja työvälineiden puutteet ovat työn järjestelyihin lukeutuvia, työntekijään kohdistuvia haitallisia kuormitustekijöitä (Mitkä ovat työn psykososiaaliset kuormitustekijät? n.d). Tunne työympäristön hallittavuudesta edistää työntekoa sekä suojaa stressiltä. Puolestaan oikeanlaisilla työvälineillä voidaan varmistaa työn teon sujuminen. (Hyvinvointia edistävä työympäristö n.d.) Käyttäkseen työvälineitä oikein, tulee työntekijä perehdyttää niiden käyttämiseen. Työturvallisuuslain (738/2002) mukaan työntekijä tulee perehdyttää muun muassa työvälineiden käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin.

Työympäristössä esiintyy erilaisia vaara- ja haittatekijöitä, jotka vaikuttavat työntekijän fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen. Vaaratekijät aiheuttavat esimerkiksi tapaturmia, onnettomuuksia ja kuormittuneisuutta. Melu, jatkuva kiire ja huono työasento ovat esimerkkejä vaaraa aiheuttavista tekijöistä. (Rauramo 2012, 74–75.) Työsuojelun mukaan esimerkiksi rakennusalaa pidetään työturvallisuuden näkökulmasta tarkasteltuna haasteellisena muun muassa vaihtuvien työkohteiden ja työolojen vuoksi (Rakennusala n.d). Turvallisuudesta säädetään eri lakien kautta, kuten Työturvallisuuslailla (738/2002). Työnantaja on velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta,

mutta työntekijän tulee noudattaa ja toimia määrättyjen ohjeiden ja tapojen mukaisesti (Manka & Manka 2023, 128).

Vaaratekijöitä voidaan tunnistaa myös työasunnoista, -liikkeistä ja -välineistä sekä koneista tai laitteista (Rauramo 2012, 76). Näihin vaaratekijöihin voidaan vaikuttaa ergonomian avulla. Ergonomialla tarkoitetaan työn ja toimintaympäristön suunnittelua ja kehittämistä, jonka seurauksena toimintatavat ja olosuhteet paranevat. Ergonomiasuunnittelu huomioi yksilölliset tarpeet sekä tukee terveyttä, hyvinvointia ja työssä onnistumista. Vaikutukset näkyvät myös turvallisuudessa. (Kokonaisvaltainen ergonomia n.d.) Ergonomian avulla työntekijän työtä, työvälineitä ja -ympäristöä voidaan muokata sopivammaksi hänen ominaisuuksiinsa ja tarpeisiinsa (Rauramo 2012, 45).

### 3.4 Työ

Työtyytyväisyys on työstä lähtöisin oleva, nykytilannetta kuvaava myönteinen tunnetila (Työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen malli n.d). Triarchin, Zarran ja Karamanisin (2023, 73) tutkimuksen mukaan työntekijät kokevat olevansa tyytyväisiä, kun heillä on mahdollisuuksia käyttää omia taitojaan työssään ja työ koetaan tärkeänä. Puolestaan Pundirin, Tanejan, Bansalin, Paliwan ja Aroran (2023, 115) tutkimus kertoo työn luonteen ja palkan olleen tärkeimmät henkilöstön tyytyväisyystasoon vaikuttavista tekijöistä. Myös tuella, rohkaisulla ja kiitoksella on yhteys tyytyväisyyden kokemiseen (Perhoniemi 2019, 105). Virolaisen (2012, 49) mukaan korkeammassa asemassa olevat työntekijät olisivat tyytyväisempiä työhönsä, koska heillä on enemmän vaikutusmahdollisuuksia työhönsä.

Työ voidaan kokea mielekkäänä ja innostavana. Hakasen (2011) mukaan työn imua kokeva työntekijä kokee innostumista, toimii aloitteellisesti sekä haluaa lopputuloksen olevan paras mahdollinen. Työpaikalla saatetaan myös antaa enemmän vastuuta tällaiselle työntekijälle. (Hakanen 2011, 23, 109.) Työn murros 2023-tutkimuksen mukaan työssään innostuneimmat työskentelevät myyntityössä, johdossa tai hallinnossa. Vähiten innostusta puolestaan koetaan majoituksen ja ravitsemuksen toimialoilla. Innostuksen kerrotaan myös kasvavan hieman iän myötä. (Työn murros 2023 2023, 9.)

Rauramon (2012, 126) mukaan työn mielekkääksi kokeminen on yksilöllistä, jonka muodostumiseen vaikuttavat työ itsessään ja työolosuhteet. Manka ja Manka (2023, 148) puolestaan kertovat

työn mielekkääksi kokemisen edellyttävän sitä, että työntekijät pystyvät hyödyntämään osaamistaan ja näkemään työtehtävänsä osana suurempaa kokonaisuutta. Hakanen (2011, 25) kertoo myös työn merkityksen ja työn odotuksien määrittävän osaltaan työn mielekkyyttä. Työn mielekkyyttä voidaan edistää Rauramon (2012, 126) mukaan työn hyvällä organisoinnilla, selkeiden tavoitteiden asettamisella sekä tuella ja kannustuksella.

Työntekijöiden on tärkeää tuntea voivansa vaikuttaa omaan työhönsä, eli kokea työn hallinnan tunnetta. Hallinnan tunteeseen liitetään työn itsenäisyys, vapaus sekä valta aikatauluttamista ja menettelytapoja koskien. (Manka & Manka 2023, 148.) Työn hallinnan tunnetta voidaan lisätä osaamisen ylläpitämisellä. Työn tulisi samaan aikaan olla riittävän haastavaa, mutta samalla vastata työntekijän ominaisuuksia. Riittävän haastava työ yhdistettynä työstä saataviin oivalluksiin ja oppimiskokemuksiin lisäävät hyvinvointia, motivaatiota ja edistävät oppimista. Vaikka työntekijällä itsellään on vastuu oppimisestaan, voidaan esihenkilöä pitää päävastuullisena henkilöstönsä kehittämisessä. (Rauramo 2012, 146, 149, 156.)

Työtä voidaan muokata, eli tuunata sopivammaksi työntekijälle. Manka ja Manka (2023, 152) kertovat työn tuunaamisen olevan työntekijän työn muokkaamista yhteensopivaksi hänen voimavarojensa ja tavoitteidensa kanssa. Järvelä, Kangas-Niemi, Koivunen, Tolonen ja Geier (2023, 10) puolestaan kertovat tuunaamisen olevan työntekijä- tai työyhteisölähtöistä, niin fyysistä kuin kognitiivista työn muokkaamista. Työn tuunaamisen ei siis tarvitse olla vain yksilötasolla suoritettavaa toimintaa, vaikka Manka ja Manka (2023, 152) painottavatkin sen yksilöllisyyttä. Sekä Järvelä ja muut (2023, 10) että Manka ja Manka (2023, 152) kertovat työn tuunaamisen olevan työn imuun myönteisesti vaikuttava asia. Tuunaaminen mahdollistaa työntekijälle omaan työhön vaikuttamisen mahdollisuuksia vähentäen työhön kyllästymistä ja työuupumuksen kokemista (Manka & Manka 2023, 152). Työuupumusoireilu, kuten väsymys ja kyynistyminen, on kuitenkin laaja-alaisesti työhyvinvointia heikentävä asia. Esimerkiksi Suutala, Kaltiainen ja Hakanen (2023, 7) arvioivat työuupumuksen ja työuupumukseen sairastumisen riskin koskettavan satoja tuhansia suomalaisia.

Työntekijän perehdyttäminen ja osaamisen ylläpitäminen ovat oleellinen osa niin työn onnistumisen kuin hyvinvoinnista ja turvallisuudesta huolehtimisen kannalta. Esimerkiksi Työturvallisuuslaki (738/2002) velvoittaa työnantajan perehdyttämään työntekijänsä muun muassa työhön, työolosuhteisiin, työvälineiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin. Lisäksi opetusta ja ohjausta

tulee antaa työn vaarojen estämiseksi sekä turvallisuutta ja terveyttä uhkaavan vaaran välttämiseksi. Opetusta ja ohjausta tulee täydentää tarvittaessa. (Työturvallisuuslaki 738/2002, 14 §.)

Perehdyttämislle ja osaamisen varmistamiselle on olemassa monia tapoja. Paltamaan, Janhunen ja Räsänen (2023) tutkimuksessa tällaisina keinoina nousivat esille muun muassa riittävä aika, käytännön työohjaus sekä kirjallinen materiaali oppimisen tukena, johon on mahdollista tutustua myös työaikana. Lisäksi työparina työskentely perehdytyksen aikana nähtiin myönteisesti vaikuttavana asiana. (Paltamaa, Janhunen & Räsänen 2023, 347.)

Vaikka työntekijä osaisi tehdä työnsä hyvin ja turvallisesti, työntekijä voi kokea tunnetta, ettei työtä ole mahdollista tehdä niin hyvin kuin olisi haluttu. Tunteen syntymiseen vaikuttaa esimerkiksi työntekijän tunnollisuus tai ylimotivoituminen työhön. Toisaalta myös resurssipula, kuten riittämättömät laitteet ja aika voivat olla syynä. Tällöin työntekijä voi joutua myös joustamaan muista tarpeistaan tehdäkseen työnsä hyvin tai kärsiä tekemättömän työn vuoksi. Seurauksena voi esiintyä myös muita kielteisiä tunteita, kuten turhautumista, riittämättömyyttä tai stressiä. Tunne voi johtaa tulevaisuudessa työpaikan vaihtamiseen. (Kesä & Ylikojola 2021, 25–26, 32–33.)

Vuonna 2022 tehdyssä Työolobarometrissa kerrotaan liki viidennen palkansaajan kokeneen paljon stressiä, ja haitallisen stressin kokemisen myös hieman lisääntyneen vuoteen 2021 verrattuna. Nuorempien ikäryhmien kerrotaan kokeneen vanhempia ikäpolvia enemmän stressiä. (Lyly-Yrjänäinen 2023, 73–74.) Yksityislääkäri Mattila (2022) määrittelee stressin tilanteeksi, jossa haasteet ja vaatimukset ovat liian korkeita verrattuna ihmisen voimavaroihin. Stressi voi ilmetä esimerkiksi jännityksenä, levottomuutena tai ahdistuksena (Lyly-Yrjänäinen 2023, 73). Stressiä aiheuttava tilanne voi kuitenkin olla myönteinen tai kielteinen, ja on riippuvainen yksilön omasta vastustus- ja sietokyvystä. Työelämässä stressiä aiheuttaa muun muassa syyllisyys, kiusaaminen, hallinnan puute sekä kohtuuttomat vaatimukset. (Mattila 2022.)

Työn voimavarojen avulla työntekijä pystyy kohtaamaan työn asettamat vaatimukset, kuten työn paljouden, vastuun tai kiireen. Työn asettamat vaatimukset edellyttävät työntekijältä ponnistelua, mutta vaativat myös palautumista. Ilman palautumista työntekijä kokee helposti työuupumusoireilua, kuten terveyden heikentymistä. Huomioitavaa kuitenkin on, että osa työn asettamista vaati-



muksista voivat olla myös innostusta, motivaatiota ja tyytyväisyyttä lisääviä. Esimerkiksi työn vastuullisuus voi tuoda mukanaan haastavuutta, mutta myös mielekkyyttä sekä luottamuksen tunteen lisääntymistä. (Hakanen 2011, 104–107.) Vaatimuksien kokeminen voidaan nähdä yksilöllisenä asiana, vaikka esimerkiksi Zulkarnainin, Rahmadanin, Novliadin ja Nasutionin (2023, 361) tutkimuksen mukaan työn asettamista korkeista vaatimuksista selviävätkin paremmin sitoutuneet työntekijät.

Sopiva työn kuormitus vaikuttaa myönteisesti työntekijän työkykyyn ja terveyteen, mutta liiallinen kuormitus aiheuttaa kuormittuneisuutta ja sairastumista (Rauramo 2012, 43). Kuormituksen myötä työntekijä on kuitenkin alttiimpi tapaturmien sattumiselle, sairauspoissaolojen lisääntymiselle ja työpaikan vaihtamiselle. (Eskelinen, Ilmakunnas & Kuula 2022, 14). Kuormitustekijät voivat liittyä esimerkiksi työhön, työtehtävien suunnitteluun ja jakamiseen tai työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen. Kuormitusta voi syntyä vastuusta, jatkuvista keskeytyksistä, liiallisesta tai liian vähäisestä työmäärästä, työajoista, puutteellisesta tiedonkulusta tai epäasiallisesta kohtelusta. (Mitkä ovat työn psykososiaaliset kuormitustekijät? n.d.)

Työn asettamien vaatimuksien lisäksi myös työntekijöiden voidaan kertoa vaativan enemmän. Työn murros 2023-tutkimus kuvaa ilmiötä työntekijän markkinana, joka viittaa työmarkkinoiden voimasuhteiden muuttumiseen. Työntekijöiden kerrotaan vaativan ja kyseenalaistavan aikaisempaa enemmän sekä vaihtavan työpaikkaa herkemmin. Kehittymisen mahdollisuudet, vaihtelun haluaminen ja monipuolisuuden etsiminen ovat esimerkkejä työpaikan vaihtamiselle, joita esiintyy vanhempia ikäpolvia enemmän nuorten ikäpolvessa. (Työn murros 2023 2023, 22.) Myös Rasmus (2023) kertoo työnhakututkimuksensa tuloksissa, kuinka työpaikan vaihdon kolme suurinta syytä ovat osaamisen kehittäminen, uralla eteneminen ja parempi palkka. Virolainen (2012) tuo esiin kuitenkin työhyvinvointiin panostamisen merkityksen. Hän kertoo harvan työntekijän harkitsevan työpaikan vaihtoa, jos työhyvinvointiin on panostettu huolella. Heikko työhyvinvointi puolestaan tekee työntekijöistä alttiimpia vaihtamaan työpaikkaa. (Virolainen 2012, 53.)

### 3.5 Yksilölliset tekijät

Työntekijä ei aina pysty jättämään työasioita työpaikalle eivätkä työ- ja vapaa-aika ole tasapainossa keskenään. Työelämän ja muun elämän tasapainoa voidaan kuitenkin pitää tärkeänä asiana, sillä Kaltiainen ja Hakanen (2023, 19) sekä Toppinen-Tanner ja Kirves (2016, 277) kertovat työn ja

muun elämän tasapainon vaikuttavan yksilön kokemaan työhyvinvointiin. Tasapainon tärkeyttä osoittaa myös Työterveyslaitoksen tekemä työelämän kehityksen skenaario, jossa kerrotaan muun muassa ihmisten elämänalueiden merkitysten kasvusta sekä elämänvalintojen siilautumisesta keskenään. Kun elämänalueet siilautuvat keskenään liikaa, aiheutuu ylikuumentumista. Tämä puolestaan aiheuttaa yksilölle muun muassa haasteita hyvinvointinsa kanssa sekä mielen pahoinvointia. (Väänänen, Smedlund, Törnroos, Kurki, Soikkanen, Panganniemi & Toppinen-Tanner 2020, 11, 14–15.)

Työstä irrottautuminen voi osoittautua haastavaksi, jos vapaa-ajallakin hoidetaan työasioita, kuten ollaan tavoitettavissa sähköpostitse tai puhelimitse. Härmä, Sallinen ja Ruohomäki (2022) kertovat Työterveyslaitoksen tiedotteessa Palautumislaskuri-työkalusta, jonka avulla on kerätty organisaatioiden työaikoihin ja palautumiseen liittyvistä käytännöistä tietoa yli 1300 vastauksella. Tuloksissa ilmeni muun muassa, kuinka 73 %:ssa organisaatioista työntekijöillä oli yleensä mahdollisuus säädellä sekä työ- että vapaa-aikaansa. Puolestaan 30 %:ssa organisaatioista ei ollut sovittu töiden tekemisestä työajalla eikä työntekijöiden tavoitettavuudesta vapaa-ajalla. (Härmä, Sallinen & Ruohomäki 2022.) Työstä irrottautuminen on Mankan ja Mankan (2023, 228) mukaan tärkeää, vaikka työnteko olisikin mieleistä. Kun työstä irtaannutaan vapaa-ajalla, voi palautuminen alkaa ja ajan käyttää itselleen mieluisiin ja hyvinvointia tukeviin asioihin.

Työntekijä voi vaikuttaa työhyvinvointiinsa huolehtimalla omasta hyvinvoinnistaan (Manka & Manka 2023, 71). Työntekijän hyvinvointia voidaan edistää työkyvyn ja terveellisten elintapojen avulla. Esimerkiksi työkyvyn huomioiminen on tärkeä asia, koska Suutala, Kaltiainen ja Hakanen (2023, 8) kertovat suomalaisten työkyvyn heikentyneen aikaisempaan verrattuna. Työntekijän työkykyä voidaan kuvata Ilmarisen ja Vainion (n.d, 5) mukaan työn ja voimavarojen välisenä suhteena, jonka perustan luovat terveys ja toimintakyky. Rauramo (2012) kuvaakin terveyttä hyvinvoinnin perustana ja yksilön voimavarana, johon on mahdollista vaikuttaa terveellisillä elintavoilla. Terveellisiin elintapoihin lukeutuvat muun muassa säännöllinen liikunta, tupakoimattomuus, terveellinen ruokavalio, alkoholin kohtuullinen käyttö sekä riittävä lepo ja uni. (Rauramo 2012, 26–27.)

Työhyvinvoinnista huolehtimisen vastuun raja on häilyvä työntekijän ja yrityksen välillä. Vuoden 2023 Työn murros -tutkimus kertoo kuinka työntekijöistä yli 70 % odottaa työnantajalta enemmän

vastuun ottamista. Samaan aikaan työnantajat odottavat työntekijöiden ottavan enemmän vastuuta hyvinvoinnistaan, johon vain työntekijä pystyy vaikuttamaan. Esimerkiksi vastuuta niistä asioista, jotka tapahtuvat työajan ulkopuolella, kuten uni ja palautuminen. (Työn murros Suomessa 2023 2023, 37–38.)

Ilmarinen ja Vainio (n.d, 5) liittävät työkykyyn osaamisen, jonka kehittäminen on Rauramon (2012, 40) mukaan työkykyä edistävä toimenpide. Osaaminen on Kultalahden, Viitalan, Hujalan ja Kekaleen (2023) tekemän tutkimuksen mukaan yksi työntekijän henkilökohtaisista voimavaroista. Osaaminen on yhteydessä työntekijän kokemaan hyvinvointiin, jonka lisäksi se vaikuttaa myönteisesti työtyytyväisyyteen. Tutkimuksessa työtyytyväisyys todettiin sitä korkeammaksi, mitä korkeammaksi osaaminen koettiin. Osaamisella oli vaikutus myös työssä jaksamiseen ja menestymisen tunteeseen, joiden myötä sitoutuminen ja onnellisuuden kokemukset lisääntyivät. (Kultalahti, Viitala, Hujala & Kekale 2023, 655.) Myös Mankan ja Mankan (2023, 71) mukaan osaamisen ylläpitäminen lisää työhyvinvointia.

Työn tekoa ohjaa motivaatio. Hakanen (2011) kertoo motivaation jakautuvan sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon. Sisäisesti motivoitunut työntekijä haluaa toimia vapaaehtoisesti ja saa tekemisestään onnistumisen tunteita. Ulkoisesti motivoituneen työntekijän lähtökohtana on puolestaan esimerkiksi esihenkilön tottelemisen tai työsuhteen jatkamisen halu. Myös palkkion saaminen voi olla motivaatiotekijänä. (Hakala 2011, 30.) Järvelä, Kangas-Niemi, Tolonen ja Koivunen (2023, 36) kertovat, kuinka työn merkityksellisyyskin voi olla motivaation lähteenä, josta hyötyvät niin työntekijä kuin työnantaja.

Järvelän ja muiden (2023, 36) mukaan ei ole yhdentekevää, kuinka merkitykselliseksi tai merkityksettömäksi työ koetaan. Merkityksellisuuden kokemisella on vaikutus yksilöön monin tavoin. Merkityksellisyys on Järvelän ja muiden (2023) mukaan yksilön perustarve, joka on niin hyvinvointi- kuin menestystekijäkin. Merkityksellisyys voidaan nähdä motivaatiotekijänä, mutta sen vaikutukset heijastuvat myös tehokkuuteen, sitoutuneisuuteen, työkuormituksesta selviämiseen sekä terveyteen. (Järvelä ym. 2023, 38, 44.) Merkityksellisyys voi syntyä eri asioista, kuten Järvelän ja muiden (2023, 44) mukaan työstä, jota tehdään suuremman päämäärän vuoksi tai saadun palautteen ja arvostuksen seurauksena.

Työn merkityksellisyyden kokemisen lisäksi myös työhön suhtautumisella on merkitystä. Esimerkiksi Työturvallisuuskeskus kertoo, kuinka myönteisesti työhön ja ihmisiin suhtautuva työntekijä voi toiminnallaan edistää työhyvinvointia sekä työn sujumista (Työyhteisö n.d). Myös Manka ja Manka (2023, 227) kertovat myönteisen mielialan olevan sisäinen voimavara, joka auttaa esimerkiksi työkuormituksesta palautumisessa. Ihmiset kuitenkin suhtautuvat työhönsä eri tavoin, ja suhtautumisen avulla voi kertoa millaista työ on tai millaiset työolot työpaikalla ovat (Hakanen 2011, 27).

Yrityksen toimintaa, kuten johtamista, työn tekoa ja yhteisön vuorovaikutusta ohjaavat arvot, jotka määrittävät osaltaan oikean ja väärän käyttäytymisen. Yksilön työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että yrityksen arvoihin voidaan sitoutua ja arvot nähdään päivittäisessä toiminnassa mukana. (Rauramo 2012, 133–135.) Esimerkiksi Na'imahin, Tjahjonon ja Madjidin (2023, 264) tutkimuksessa ilmeni, kuinka elämänarvojen yhteensopivuus organisaation kanssa vaikuttaa myönteisesti hyvinvointiin. Arvoristiriidat työntekijän ja yrityksen välillä kuitenkin kuluttavat työntekijän voimavaroja (Manka & Manka 2023, 224). Myös vuoden 2023 Työn murros -tutkimuksessa kerrotaan, että 58 %:n työntekijöistä hakeutuvan töihin paikkaan, jonka kanssa arvot kohtaavat (Työn murros 2023 2023, 32).

## **4 Tutkimusasetelma**

Tässä luvussa käydään läpi tutkimuksen toteuttaminen. Ensimmäiseksi tutustutaan tutkimuksen toimeksiantajaan sekä käydään läpi tutkimuksen tavoitteet, tutkimuskysymykset sekä tutkimuksen tausta. Tämän jälkeen perehdytään käytettävään tutkimusotteeseen ja -menetelmään sekä aineistonkeruu- ja analyysimenetelmiin. Lopuksi käydään läpi tutkimuksen luotettavuutta ja eettisyyttä.

### **4.1 Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimuskysymykset**

Tämän tutkimuksen aiheen valintaa ohjasi tutkijan kiinnostus työhyvinvointiin ja sen edistämiseen. Toimeksiantajan edustajan kanssa käytyjen keskustelun jälkeen tutkimuksen aihe rajautui koskemaan henkilöstön työhyvinvointia. Tämän tutkimuksen tavoitteena oli saada kattava selvitys siitä, kuinka toimeksiantajan henkilöstö kokee työhyvinvointinsa tällä hetkellä, sekä esittää kehittämissuhteita saatujen tulosten pohjalta, joiden avulla henkilöstön työhyvinvointia voidaan edistää.

Kananen (2011) kuvaa tutkimuskysymyksiä ylempään tason kysymyksiksi, eli metakysymyksiksi, joiden avulla tuotetaan numeerisia arvoja. Tutkimuskysymykset eivät ole sama asia kuin aineistonkeruussa käytettävät kysymykset. Aineistonkeruuvaiheessa käytettävät kysymykset ovat mittareita, joiden avulla tutkimuskysymykseen saadaan ratkaisu. Aineistonkeruun kysymykset ovat siis johdettu tutkimuskysymyksistä, joihin halutaan saada vastaus. Tutkimuskysymyksiä on yleensä yksi tai muutama toisinkuin aineistonkeruun kysymyksiä, joita on enemmän. (Kananen 2011, 26–27.) Tämän opinnäytetyön tutkimuskysymyksinä olivat:

- Kuinka henkilöstö kokee työhyvinvointinsa tällä hetkellä?
- Miten henkilöstön työhyvinvointia voidaan edistää tulevaisuudessa?

Tämän opinnäytetyön tutkimuskysymykset nousivat käytännöstä. Tutkimuskysymykset muodostettiin opinnäytetyön suunnitteluvaiheessa ja ne hyväksyttiin opinnäytetyön ohjaajalla sekä toimeksiantajalla. Tutkimuskysymykset suunniteltiin siten, että niiden avulla päästään haluttuun tavoitteeseen. Tutkimuskysymykset ohjasivat teorian tiedon hankintaa, jonka pohjalta opinnäytetyön aineistonkeruussa käytettävä kyselylomake tehtiin.

Eliittikattojen henkilöstön tyytyväisyyttä on tutkittu kahden vuoden välein Eläkevakuutusyhtiö Elon teettämällä kyselyillä, jonka tulokset ovat olleet positiivisia (Eliittikatot n.d). Opinnäytetyötä ei yritykseen ole aikaisemmin toteutettu. Eliittikattojen työhyvinvoinnin taso on ollut siis positiivinen ennen tämän tutkimuksen toteuttamista. Tästä huolimatta työhyvinvointia on tärkeää seurata, arvioida ja edistää säännöllisesti. Aikaisemmin saavutettu työhyvinvoinnin taso ei säily kunnossa itsestään ja se voi heikentyä ajan saatossa.

Työhyvinvointitutkimuksia on tehty lukuisia toimeksiantoina organisaatioille koskien työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ja työhyvinvoinnin kokemista. Läheisiä tämän tutkimuksen kanssa olivat muun muassa Sinivaaran (2023) ja Pekurisen (2015) tutkimukset. Sinivaara (2023) toteutti työhyvinvointikyselyn, joka pohjautui Kauhasen (2016) työhyvinvoinnin osa-alueisiin. Osa-alueita olivat terveys ja työkyky, työympäristö, ammattitaito ja osaaminen, työyhteisötaidot ja sosiaaliset suhteet sekä organisointi ja johtaminen. (Sinivaara 2023, 3, 20.) Tämä tutkimus pohjautui useampaan malliin, jotka olivat Ilmarisen (2010), Rauramon (2012) ja Mankan (2023) työhyvinvoinnin mallit.

Vaikka tutkimukset ovat pohjautuneet eri teorioihin, on havaittavissa yhtenevyyksiä teemojen sisällöissä.

Pekurinen (2015, kuvailulehti) toteutti työhyvinvoinnin nykytilaa kartoittavan kyselyn, jonka avulla selvitettiin työhyvinvoinnin kehittämistarpeita yrityksessä. Tässä tutkimuksessa ja Pekurisen (2015, 22–29) tutkimuksessa hyödynnettiin samojen asiantuntijoiden työhyvinvoinnin malleja, mutta eri painoksia. Pekurinen (2015, 4) kertoi tärkeimmäksi malliksi tutkimuksensa kannalta Mankan mallin, kun taas tässä tutkimuksessa ei yhtä mallia painotettu enemmän kuin toista. Pekurisen (2015, 8) tutkimuksessa rajattiin pois työturvallisuuden ja työviihtyvyyteen liittyvät asiat, jotka tässä tutkimuksessa säilytettiin. Tässä tutkimuksessa ei myöskään keskitytty tiettyjen aiheiden ympärille, kuten Pekurisen (2015, 8) tutkimuksessa oli tehty. Tässä tutkimuksessa haluttiin kattava selvitys työhyvinvoinnista kokonaisuudessaan, jonka vuoksi aihealueita ei rajattu pois.

## 4.2 Toimeksiantajan esittely

Opinnäytetyön toimeksiantajana toimi Eliittikatot Oy. Kyseessä on vuosituhannen vaihteessa perustettu kattojen kunnostukseen erikoistunut suomalainen perheyritys. Eliittikatot kartoittavat kattojen kuntoja sekä tekevät kattoremontteja, kuten pelti-, tiili- ja huopakatteita. Lisäksi yritys tekee ulkoverhousremontteja, ulkoverhouksen huoltomaalauksia, pinnoituksia ja ulkovaippaan liittyviä energiaremontteja. (Eliittikatot n.d; Eliittikatot yrityksenä n.d.) Yrityksen omistaa Eliitti Holding Oy, jonka omistajina ovat Markku Kamula, Mika Aho, Hannu Tissari, Pekka Tissari ja Antti Mononen sekä Poimukate Oy. Toimeksiantajan edustajana opinnäytetyön prosessissa on toiminut Eliittikatot Oy:n toimitusjohtaja Markku Kamula.

Eliittikatot Oy:n liikevaihto oli vuonna 2022 8,8 miljoonaa euroa, ja tilikauden tulos on ollut positiivinen joka vuosi. Yrityksen päätoimipaikka sijaitsee Lahdessa, mutta toiminta on valtakunnallista. Yrityksen pohjoisin toimipaikka sijaitsee Kuopiossa ja eteläisin Helsingissä. (Eliittikatot Oy n.d.) Yrityksessä työskentelee myyjinä, asentajina, työn ja myynnin johdossa sekä muina toimihenkilöinä yhteensä 54 työntekijää. Eliittikatot tunnistaa ”Kotisi ylin ystävä”-lauseesta. Yrityksen johtamisessa kiinnitetään asiakkaiden tyytyväisyyden ja yrityksen taloudellisen tilanteen lisäksi huomiota huomattavasti myös henkilöstön hyvinvointiin. Yrityksessä uskotaan siihen, että yritys voi hyvin hyvinvoivien ihmisten avulla. (Eliittikatot n.d; Eliittikatot yrityksenä n.d.)

### 4.3 Tutkimusote ja -menetelmä

Tutkimusprosessin alussa tutkija päättää tutkimuksessa käytettävän lähestymistavan, eli tutkimusotteen. Tutkimusote on menetelmien kokonaisuus, joka sisältää aineistonkeruun, analysoinnin sekä tulkinna menetelmät. Näiden tulee soveltua käytettäväksi tutkittavaan ilmiöön. Tutkimusotteiden yleinen jaottelu on kvalitatiiviseen, eli laadulliseen tai kvantitatiiviseen, eli määrälliseen tutkimukseen. Tutkimusotteita voidaan käyttää myös samanaikaisesti. (Kananen 2015, 64, 67.) Tämän opinnäytetyön tutkimusotteeksi valikoitui kvantitatiivinen, eli määrällinen tutkimus.

Tutkimuksen valintaa voidaan tarkastella teorian ja käytännön näkökulmasta (Kananen 2015, 67). Kananen (2011) kertoo, kuinka tutkimusotteen valintaa ohjaa tutkittavan ilmiön tunteminen. Jos tutkittava ilmiö on uusi eikä siitä ole aiempia teorioita, malleja tai tutkimuksia, valitaan kvalitatiivinen tutkimusote. Jos ilmiö ja siihen vaikuttavat tekijät tunnetaan entuudestaan, eli ilmiöstä on olemassa teorioita ja malleja, voidaan valita kvantitatiivinen tutkimusote. (Kananen 2011, 15–16.) Kvalitatiivisen tutkimuksen induktiivinen lähestymistapa ohjaa tutkimusta käytännöstä teoriaan, kun taas kvantitatiivisen tutkimuksen deduktiivinen lähestymistapa teoriasta käytäntöön (Kananen 2011, 15; Vilka 2021). Määrällisen tutkimuksen teorialähtöinen lähestymistapa soveltui tämän opinnäytetyön tekemiseen, sillä työhyvinvoinnista oli olemassa lukuisia teorioita, malleja sekä tutkimuksia. Tutkimuksen ilmiö ja siihen vaikuttavat tekijät tunnettiin siis entuudestaan. Teoriasta eteneminen käytäntöön auttoi myös tutkimusaineistonkeruussa, jota käsitellään tarkemmin luvussa 4.4.

Määrällinen tutkimusmenetelmä etsii vastauksia kysymykseen miten usein tai kuinka paljon asia ilmenee sekä miksi ne ilmenevät osoitetulla tavalla. Tutkimuksen tavoitteena on kartoittaa, kuvata tai selvittää ihmistä koskevia kokemuksia, ominaisuuksia tai asioita. Tutkimuksen koskiessa ihmistä, menetelmä antaa yleisen kuvan mitattavina olevien ominaisuuksien suhteista ja eroista. (Vilka 2021.) Tämän tutkimuksen tavoitteet olivat saavutettavissa määrällisen tutkimusmenetelmän avulla. Koska tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, kuinka toimeksiantajan henkilöstö kokee työhyvinvointinsa tällä hetkellä sekä esittää mahdollisia kehittämissuhteita työhyvinvoinnin parantamiseksi, voidaan määrällisen tutkimusmenetelmän todeta soveltuneen tähän opinnäytetyöhön käytettäväksi.

Määrällisessä tutkimuksessa tutkija toimii ulkopuolisena tarkkailijana. Tutkijan rooli voi kuitenkin vaihdella ulkopuolisesta myös osallistajaan, kuten esimerkiksi laadullisessa tutkimuksessa. (Kananen 2011, 15.) Kananen (2015, 68) kuitenkin kertoo perinteisen tutkimuksen perusolettamuksena olevan tutkijan ja tutkittavan ilmiön pitäminen erillään, koska tutkija ei saa vaikuttaa toiminnallaan tutkittavaan eikä tätä kautta tutkimustuloksiin.

Vilka (2007, 14) kertoo määrällisen tutkimusmenetelmän tarkastelevan ja käsittelevän tietoa numeroiden avulla. Määrällinen tutkimus perustuu mittaamiseen, jonka avulla halutaan saada perusteltua, mutta yleistettävää ja luotettavaa tietoa. Tutkimuksen avulla selvitetään niin määriä, riippuvuuksia kuin syysseurauksia. Määrällinen tutkimus on suurimmalta osin siis tekijöiden, eli muuttujien mittaamista sekä esiintyneiden tekijöiden määrien laskemista. Tämän vuoksi ilmiön ja siihen vaikuttavien tekijöiden tunteminen on tärkeää. Mittaaminen voi onnistua vain, jos mittauksen kohde on selvillä. (Kananen 2011, 12–13, 17–18, 85.) Tutkimuksessa mittari on väline, jonka avulla saadaan tietoa tutkittavasta asiasta. Muuttujana on henkilöä koskeva asia, toiminta tai ominaisuus, kuten mielipide tai ikä. (Vilka 2007, 14.)

Vilkan (2007, 14) mukaan määrällisessä tutkimuksessa tutkittavat asiat tulee muuttaa rakenteellisesti, kun tutkitaan ihmistä koskevia asioita. Tällä tarkoitetaan niin Vilkan (2007, 14) kuin Kananen (2015, 228) mukaan käsitteiden operationaalistamista. Vilka (2007) määrittelee operationalisoinnin tarkoittavan teoreettisten käsitteiden muuttamisena empiiriselle tasolle, jolloin ne ovat mitattavissa ja tutkittava ymmärtää ne. Operationalisointi tapahtuu ennen aineistonkeruuta. (Vilka 2007, 14, 176.) Operationalisoimalla empiria ja teoria saadaan siis yhdistettyä toisiinsa. Tavoitteena on saada aikaan mahdollisimman tarkka mittaaminen. (Kananen 2015, 228.)

Määrällinen tutkimus kohdistetaan niihin, jotka kuuluvat ilmiön piiriin. Käytännössä tällä viitataan tutkimuksen kohderyhmään. Kohderyhmää voidaan nimittää myös perusjoukoksi tai populaatioksi. Tutkimuksen kohteena voivat olla vain osa kohderyhmästä, jolloin puhutaan otoksesta. (Kananen 2015, 266.) Otos on havaintoyksiköiden, eli mittauksen kohteiden, kuten asioiden tai ihmisten joukko, joka poimitaan kohderyhmästä otantamenetelmää käyttäen (Vilka 2007, 51–52). Poimittu otos edustaa koko kohderyhmää (Kananen 2015, 267). Tällöin voidaan puhua myös tutkimuksen yleistämisestä, joka on yksi määrällisen tutkimuksen tavoitteista (Kananen 2011, 17–18). Tutki-



muksen ulkopuolelle jäävää otoksen osaa, kuten tutkimuksesta kieltäytyneitä, kutsutaan tutkimuksen kadoksi (Kananen 2015, 267). Kato tarkoittaa puuttuvien tietojen määrää tutkimuksessa (Vilka 2007, 106).

Kanasen (2015, 268) mukaan määrällisessä tutkimuksessa voidaan käyttää otantaa tai kokonaistutkimusta, jota Vilkan (2015, 52) mukaan voidaan kutsua myös kokonaisotannaksi. Otanta tarkoittaa otoksen ottamista kohderyhmästä käyttämällä valittua otantamenetelmää. Otannan tai kokonaistutkimuksen valintaan vaikuttaa havaintoyksiköiden määrä. Jos havaintoyksiköitä on paljon, tehdään otos. Jos havaintoyksiköitä on vähän, käytetään kokonaistutkimusta. Kokonaistutkimusta suositellaan käytettäväksi myös, jos havaintoyksiköiden välillä on suuria eroavuuksia. (Kananen 2015, 267–268.)

Tutkimusta ei voida tehdä ilman kohderyhmää. Kohderyhmä voi olla yksittäinen ihminen tai ryhmä, kuten yritys tai yhteisö, jossa osallisena ovat ihmiset. (Kananen 2015, 37–38.) Tämän tutkimuksen kohderyhmänä oli Eliittikattoihin työsuhteessa oleva henkilöstö, joka koostui 54 työntekijästä. Tutkimuksen havaintoyksiköinä olivat yrityksen työntekijät.

Tämä tutkimus toteutettiin kokonaistutkimuksena, koska tutkimus kohdistuu kaikkiin havaintoyksiköihin, eli kaikkiin yrityksen työntekijöihin. Kokonaistutkimuksen käyttäminen oli vähäisten havaintoyksiköiden puolesta järkevä ratkaisu. Esimerkiksi Vilka (2007, 52) kertoo, kuinka kokonaistutkimusta käytetään pienemmissä tutkimusaineistoissa, joiden perusjoukko koostuu alle sadasta havaintoyksiköstä. Koska työhyvinvointi on jokaisen yksilöllinen kokemus, oli kokonaistutkimuksen käyttäminen myös soveltuvaa havaintoyksiköiden eroavuuksien vuoksi. Työhyvinvoinnin kokeminen voi vaihdella suurestikin henkilöiden välillä.

#### **4.4 Aineistonkeruumenetelmä**

Vilkan (2021) ja Kanasen (2015, 73) mukaan määrällisen tutkimuksen tyypillinen aineistonkeruumenetelmä on kysely, jonka avulla tutkimusaineisto kerätään. Määrällinen tutkimus voidaan toteuttaa myös valmiina olevista tilastoista, rekistereistä ja tietokannoista. (Kananen 2015, 74.) Aineistonkeruumenetelmänä tässä opinnäytetyössä käytettiin kvantitatiivista verkkokyselyä, joka toteutettiin Webropol-kyselytyökalulla. Aineisto kerättiin opinnäytetyön tutkimusta varten.

Kysely soveltuu käytettäväksi silloin, kun halutaan tutkia suurta määrää tai hajallaan olevia ihmisiä, sekä heidän mielipiteitään, käyttäytymistään tai asenteitaan. Kyselyä voidaan käyttää myös tutkitessa henkilökohtaisemmaksi koettuja asioita, kuten terveyttä. (Vilka 2021.) Tutkimuksen kohderyhmä sijaitsi maantieteellisesti hajallaan toisistaan. Kohderyhmä oli kuitenkin tavoitettavissa tutkimukseen verkkokyselyn avulla, joka mahdollisti jokaiselle tutkimukseen osallistumisen. Verkkokyselyn käyttäminen oli oikea valinta myös tutkimuksen aiheen kannalta. Työhyvinvointi voidaan kokea henkilökohtaisena asiana, ja se voidaan nähdä esimerkiksi mielipiteeseen tai asenteeseen sidoksissa olevana.

Määrällisessä tutkimuksessa kyselylomakkeen kysymykset ovat avoimia tai strukturoituja. Strukturoiduissa kysymyksissä vastaaja valitsee sopivimman vastausvaihtoehdon valmiiksi annetuista vaihtoehdoista. Vaihtoehdot tulee asettaa niin, että ne sulkevat toisensa pois. Strukturoituja kysymyksiä ovat vaihtoehdo- ja asteikkokysymykset. Avoin kysymys on täysin avoin tai rajattu koskemaan tiettyä aihetta, ja niitä käytetään esimerkiksi ideoiden keräämisessä. Avoimen kysymyksen muotoilu vaikuttaa siihen, kuinka tarkkaa tietoa kysymyksellä saadaan. (Kananen 2015, 232–236.)

Kyselylomakkeen kysymysten tulee olla vastaajalle yksiselitteisiä ja ymmärrettäviä. Kysymysten tulee kysyä kerrallaan vain yhtä asiaa. Kaikkien vastaajien on tärkeää ymmärtää kysymykset samalla tavalla. Vastaajalla tulee olla myös kysymysten edellyttämä tieto sekä halu jakaa tieto tutkimukseen. Jokaisen kysymyksen tulee olla oleellinen tutkimuskysymyksiä näkökulmasta tarkasteltuna. (Kananen 2015, 229–230.) Tämän tutkimuksen kyselylomakkeen kysymykset muotoiltiin yleiselle arkikielelle. Kysymykset kohdistettiin kysymään ja tarkoittamaan yhtä asiaa kerrallaan. Kysymyksissä vältettiin erikoistermejä. Kyselyyn osallistuminen oli vapaaehtoista, eikä kyselyä lähetetty kohderyhmän ulkopuolisille. Kysymykset olivat samat kaikille vastaajille.

Henkilön kokemukseen perustuvaa mielipidettä voidaan mitata asenneasteikolla, kuten mielipideväittämissä käytettävän Likertin asteikon avulla. Asteikolla on neljästä yhdeksään porrasta, jotka kuvastavat samanmielisyyttä tai erimielisyyttä. Katsottuna asteikon keskikohdasta samanmielisyyks kasvaa toiseen suuntaan, mutta vähenee vastakkaiseen suuntaan. Esimerkiksi neljäs porras osoittaa täysin saman mielisyyttä, mutta ensimmäinen porras täysin eri mielisyyttä. (Vilka 2007, 45–

46.) Kananen (2011, 35) suosittelee positiivisimman arvon saavan suurimman numeroarvon asteikolla. Webropol-kyselytyökalu mahdollisti Likertin asteikon käyttämisen kyselylomakkeella ja arvojen muotoilemisen niin, että positiivisin arvo sai korkeimman numeroarvon.

Verkkotutkimuksessa voi ilmetä haasteita, kuten lähetetyn sähköpostin lukeutuminen roskapostiksi, vanhentuneiden sähköpostiosoitteiden käyttö, otannan virheellisyys tai alhainen vastausprosentti. Lähettäessä suuria määriä sähköposteja kerrallaan, voi vastaajan sähköposti lukea saapuneen viestin roskapostiksi. Vastaaja ei välttämättä huomaa sähköpostia tai halua avata sitä. Vanhentuneet sähköpostiosoitteet puolestaan vaikeuttavat sähköpostin perille pääsyä laskien vastausprosenttia. Otanta voi osoittautua virheelliseksi, jos tutkimus ei tavoita tai vastaa todellista kohderyhmää, eli esimerkiksi kyselyyn voi vastata kuka tahansa. (Kananen 2015, 215–216.)

Alhainen vastausprosentti, eli tutkimuksen kato on yksi suurimmista verkkokyselyn ongelmista. Vastausprosenttia voi kuitenkin pyrkiä lisäämään erilaisilla toimenpiteillä, kuten tutkimuksen oikealla kohdentamisella, viestin ytimekkyydellä, uusintakutsun lähettämällä sekä luottamuksellisuuden ja tärkeyden korostamisella. Lisäksi kyselyn teknillinen ja tekstillinen puoli tulee huomioida. (Kananen 2015, 217–220.) Esimerkiksi Kanasen (2011) mukaan huomiota tulee kiinnittää lomakkeen ulkoasuun ja aseteluun. Lomakkeen ulkomuoto vaikuttaa myös tulosten tallennusvaiheeseen työmäärän osalta. (Kananen 2011, 44.)

Tutkimuksessa käytetylle kyselylomakkeelle valikoitui yksinkertainen ulkoasu, eli valkoinen tausta mustilla teksteillä. Lomake sisälsi vain kyselyn kannalta oleelliset tiedot, kuten ohjetekstin väittämisiin vastaamisesta. Kysymykset jaettiin aihealueiden mukaisiin osiin, ja eniten kysymyksiä sisältäneet aihealueet jaettiin kahteen osaan. Webropol-kyselytyökalulla tehty kyselylomake soveltui täytettäväksi niin puhelimella, tabletilla kuin tietokoneella.

Tutkimuksen saatekirje (ks. liite 1) ja kyselylomake (ks. liite 2) lähetettiin kohderyhmälle työsähköpostin välityksellä toimeksiantajan edustajan toimesta. Kyselylomakkeen linkki oli liitetty saatekirjeeseen. Saatekirjeellä motivoidaan vastaajaa sekä korostetaan tutkimuksen tärkeyttä ja luottamuksellisuutta (Kananen 2011, 46). Saatekirje sisälsi tietoa tutkimuksen tekijästä, tavoitteesta ja tulosten hyödynnettävyydestä. Saate korosti vapaaehtoisuutta, luottamuksellisuutta sekä anonyy-

miutta. Kyselyyn vastaamisen helpottamiseksi saate sisälsi vastaamisohjeet ja tutkijan yhteystiedot, jos tutkijaan olisi haluttu ottaa yhteyttä kyselyyn liittyen. Vastausten kerrottiin olevan tärkeitä ja vastauksista kiitettiin. Kysely oli avoinna 27.11.–10.12.2023, ja noin kyselyn puolessa välissä kohderyhmään kuuluville lähetettiin muistutusviesti. Muistutusviesti on Kanasen (2015, 219) mukaan yksi vastausprosenttia kasvattavista tekijöistä.

Kyselyn ensimmäinen osio sisälsi neljä taustakysymystä, joilla kartoitettiin taustamuuttujia. Taustamuuttujat olivat pääsääntöinen työskentelyalue, työtehtävä, ikäjakauma sekä työsuhteen pituus nykyisessä työtehtävässä. Kyselyn seuraavat osiot sisälsivät aihealuekohtaisia väittämiä, joihin vastaaminen oli pakollista. Väittämiä arvioitiin Likertin asteikkoa hyödyntäen. Viimeinen osio sisälsi myös vapaaehtoisen avoimen kysymyksen. Osiot olivat johtaminen ja esihenkilötyö, työyhteisö, työympäristö, työ, yksilölliset tekijät ja työhyvinvointisi tällä hetkellä. Osioden väittämät luotiin opinnäytetyön teoriapohjan avulla. Kanasen (2015, 253) mukaan aihealueet tulee käydä yksi kerrallaan läpi edeten yleisestä yksityisempään. Näin toimittiin myös tässä tutkimuksessa. Kyselylomake on nähtävillä liitteessä 2.

Kyselylomakkeen Likertin asteikko koostui väittämistä ”Täysin samaa mieltä”, ”Osittain samaa mieltä”, ”Osittain eri mieltä”, ”Täysin eri mieltä” sekä ”En osaa sanoa”. Numeroarvolla suurimman arvon (4) sai täysin samanmielisyyys ja pienimmän arvon (1) täysin erimielisyys. En osaa sanoa -vastausvaihtoehto oli arvoltaan nolla.

## 4.5 Analyysimenetelmät

Tutkimusaineiston keräämisen jälkeen aineisto käsitellään valitulla analyysimenetelmällä. Vaikka määrällisen tutkimuksen aineistoa voidaan analysoida monen eri menetelmän avulla, on menetelmien käyttämisessä rajoituksia. Jokainen analyysimenetelmä ei siis sovellu jokaiselle aineistolle. (Kananen 2015, 83.) Niin Vilkan (2007, 119) kuin Kanasen (2015, 83) mukaan analyysimenetelmän valintaan tulee kiinnittää huomiota jo suunnitteluvaiheessa. Esimerkiksi kyselylomakkeen kysymykset suositellaan muotoiltavan soveltuviksi käytettävään analyysimenetelmään. (Kananen 2015, 83).

Määrällisessä tutkimuksessa tulee arvioida tutkimuksen kato, jolla viitataan puuttuvien tietojen määrään. Puuttuvat tiedot voivat koskea havaintoyksiköitä tai näiden muuttujia. Kyselytutkimuksessa vastausprosentti jää yleensä 25–30 %, jolloin tutkimuksen kadoksi muodostuu 70–75 %. Kato ei kuitenkaan aiheuta tutkimukselle ongelmaa, jos kato esiintyy suhteellisesti, satunnaisesti jakautuneena tai on vähäistä. (Vilka 2007, 59, 106.)

Määrällisessä tutkimuksessa tehdään määrällinen analyysi, eli erilaisia laskutoimituksia. Kyselylomakkeen vaihtoehtojen numerokoodaamisen avulla saadut vastaukset voidaan analysoida. (Kananen 2015, 84.) Tämän tutkimuksen tapauksessa numerokoodaaminen tarkoitti Likertin asteikon saman ja eri mielisyyden väittämille osoitettuja arvoja 4–1. Näiden arvojen avulla tutkimuksessa kerätty aineisto pystyttiin muuttamaan kvantitatiiviseen muotoon, joka mahdollisti määrällisen analyysin tekemisen.

Määrällisessä tutkimuksessa analyysimenetelmä valitaan tutkittavan ilmiön mukaan. Käytettävän analyysitavan valintaan vaikuttaa tutkittavien muuttujien määrä, eli tutkitaanko yhtä muuttujaa vai kahden tai useampien muuttujien välisiä riippuvuuksia ja vaikutuksia toisiinsa. Yhden muuttujan tarkastelussa käytetään tunnuslukuja, eli sijaintilukuja, kuten moodia, mediaania ja aritmeettista keskiarvoa. Aritmeettinen keskiarvo saadaan laskemalla havaintojen mittatulokset yhteen, jonka jälkeen tulos jaetaan kaikkien havaintojen lukumäärällä. Keskiarvo on herkkä poikkeaville havainnoille, eli jos aineistossa on yksikin hyvin suuri tai pieni arvo, jakaumasta ei saada oikeaa kuvaa. Puolestaan moodiin ei vaikuta äärimmäiset havainnot. Moodi kuvaa muuttujien yleisintä arvoa, kun taas mediaani kuvaa jakauman keskeisintä havaintoa. (Vilka 2007, 118–119, 121–123.)

Hajontaluvut kuvaavat muuttujan arvon vaihtelua, eli kuinka muuttujien arvot jakautuvat ja leviävät keskiarvon ympärille. Hajontaluvuista keskihajonta antaa parhaimman kuvan yksittäisen muuttujan jakautumisesta. Jos muuttujalle lasketaan keskihajonta, tulee ilmaista myös muuttujan keskiarvo. Keskihajonnalla saadaan tietoa siitä, kuinka kaukana muuttujan arvot ovat keskimäärin keskiarvosta. Jos arvo on pieni, on muuttujan arvo lähellä keskiarvoa. Jos arvo on suuri, on muuttujan saamat arvot hajonneet koko vaihteluvälille. (Vilka 2007, 123–125.) Käytännössä tällä tarkoitetaan pienen keskihajonnan kertovan, että mielipide on vahva, eli yksimielinen. Suuri keskihajonta puolestaan kertoo mielipiteiden jakautuneen. (Kananen 2015, 311.)

Määrällisessä tutkimuksessa taulukot esitetään aina suhteellisina eli prosenttilukoina. Suhteellinen esitystapa mahdollistaa tutkimustulosten yleistettävyyden. Taulukot tulee tehdä yleisesti hyväksytyjen standardien mukaisesti, eli taulukosta tulee löytyä muun muassa ylä- ja alaviivat, havaintojen kokonaismäärä, %-merkit sekä lukujen yhteensä rivi. Liiketaloudellisissa tutkimuksissa prosenttiosuudet esitetään ilman desimaalilukuja, koska kymmenes- ja sadasosan tarkkuudella ei ole käytännön kannalta merkitystä. Tämän vuoksi yhteensä lasketut prosenttiosuudet voivat olla pyöristysten takia yli 100 %. (Kananen 2011, 75–76.)

Suorat jakaumat ja ristiintaulukoinnit esitetään suhteellisina taulukoina, eli prosenttilukuja hyödyntäen. Sarake ilmaisee havaintoyksiköiden määrän (n), josta prosenttiosuus lasketaan. Suora jakauma tarkastelee yksittäisen muuttujan, eli kysymyksen eri vaihtoehtojen saamia vastauksia kun taas ristiintaulukointi tarkastelee samanaikaisesti kahta muuttujaa. (Kananen 2015, 288, 290.) Ristiintaulukointi soveltuu käytettäväksi, kun halutaan tutkia muuttujan vaikutusta toiseen muuttajaan, eli riippuvuuksia (Vilka 2007, 129).

Tässä tutkimuksessa kyselylomakkeella kerätty aineisto esitettiin suorien jakaumien ja sijaintilukujen kautta. Sijaintiluvuista käytettiin keskiarvoa ja keskihajontaa, koska Vilkan (2007, 119) mukaan yksittäisestä muuttujasta on suositeltavaa selvittää useampia muuttujaa kuvaavia tunnuslukuja. Kyselylomakkeella kerätyt taustamuuttujat esitettiin suorina jakaumina, joiden avulla saatiin eri kysymysten vaihtoehtojen saamat vastaukset esitettyä selvinä taulukoina.

#### **4.6 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys**

Tutkimuksella on tarkoitus saada mahdollisimman luotettavaa ja totuudenmukaista tietoa. Tämän vuoksi luotettavuuden arviointi on tärkeää opinnäytetyön suunnitteluvaiheesta työn valmistumiseen saakka. Luotettavuuden arviointi on yksi määrällisen opinnäytetyön oleellinen osa. (Kananen 2011, 118–119.) Määrällisen tutkimuksen luotettavuutta tarkastellaan sisäisen ja ulkoisen validiteetin, reliabiliteetin ja objektiivisuuden kautta. Luotettavuustarkastelulla tarkastellaan oikeiden ratkaisujen ja perusteluiden käyttämistä. (Kananen 2015, 343–344.) Tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti muodostavat tutkimuksen kokonaisluotettavuuden. Kun otos edustaa koko perusjoukkoa ja mittaamisessa on vähän satunnaisvirheitä, on tutkimuksen kokonaisluotettavuus hyvä.

(Vilka 2007, 152.) Tämän tutkimuksen luotettavuutta ja eettisyyttä tarkasteltiin koko tutkimusprosessin ajan. Tutkimuksen luotettavuutta tarkastellaan tarkemmin luvussa 6.1, mutta luotettavuuden tarkastelussa käytettävät käsitteet avataan jo tässä luvussa.

Tutkimusprosessissa voi esiintyä erilaisia tiedostettuja tai tiedostamattomia virheitä, jotka johtuvat tutkijasta, tutkittavista tai aineistoista. Näitä virheitä voidaan vähentää luotettavuuden tarkastelulla. (Kananen 2015, 338.) Tutkimuksen systemaattiset virheet heikentävät tuloksien paikkansapitävyyttä sekä vaikuttavat tutkimuksen reliabiliteettiin ja validiteettiin heikentäen niitä.

Systemaattinen virhe voi johtua tutkimuksen kadosta tai valheellisista ja kaunistelluista vastauksista. Satunnainen virhe puolestaan voi syntyä esimerkiksi vastaajan muistivirheestä, joka vaikuttaa myös tutkimuksen luotettavuuteen ja tarkkuuteen heikentävästi. (Vilka 2007, 153.)

Vilka (2007, 150) ja Kananen (2015, 342) kertovat validiteetin tarkoittavan tutkimuksen kykyä mitata oikeaa asiaa. Validiteetin muodostumiseen vaikuttaa tutkijan onnistuminen käsitteiden operationalisoinnissa, eli kuinka tutkija on saanut käsitteet siirrettyä käytetylle mittarille, eli lomakkeelle (Vilka 2007, 150). Validiteetti voidaan jakaa sisäiseen ja ulkoiseen validiteettiin. Sisäinen validiteetti tarkoittaa syy-seuraussuhdetta, kun taas ulkoinen validiteetti tarkoittaa tutkimuksen tuloksien paikkaansa pitävyyttä käytännössä ja kohderyhmässä. Ulkoinen validiteetti liitetään tulosten yleistettävyyteen, eli kuinka saadut tulokset ovat siirrettävissä koskemaan koko kohderyhmää. (Kananen 2015, 347.) Tutkimuksen validius voidaan varmistaa oikeiden mittareiden käyttämisellä (Kananen 2015, 350).

Tutkimuksen reliabiliteetti tarkoittaa tulosten pysyvyyttä, eli riippumatta mittauksesta tulokset pysyvät samoina (Vilka 2007, 149; Kananen 2015, 343). Vilka (2007, 149) kertoo tutkimuksen olevan tällöin tarkka ja luotettava, vaikka Kananen (2015, 349) painottaa toistettavuuden ongelmallisuutta. Reliabiliteetti voidaan varmistaa täysin vain uusintamittauksella, joka on ongelmallista niin kustannusten kuin ilmiön ja tilanteiden muuttumisen vuoksi. Jokainen mittauskerta siis sisältää virhemahdollisuuksia, (Kananen 2015, 349.) Reliabiliteetti tarkastelee kaikkea mittaukseen liittyvää sekä tutkimuksen toteutuksen tarkkuutta, eli satunnaisvirheiden määrää (Vilka 2007, 149).

Objektiivisuudella tarkoitetaan tutkijan puolueettomuutta tutkimuksen tekemisessä. Tutkimustulokset ovat objektiivisia, kun tutkija ei ole vaikuttanut niihin. (Vilka 2007, 13.) Määrällistä tutkimusta pidetään objektiivisena aineistonkeruunsa puolesta. Tutkimuksessa tutkija ei ole aineistonkeruuväline, vaan aineisto kerätään tutkimuslomakkeella. Tutkimuslomakkeen sisältö on jokaiselle vastaajalle samanlainen, eikä lomake ohjaile vastaajaa vastaamaan tietyllä tavalla. Vastaaja kuitenkin vastaa totuudenmukaisesta vastaamisesta itse. (Kananen 2015, 340.) Objektiivisuuteen vaikuttaa myös tutkijan ja tutkittavan etäinen suhde toisiinsa. Tutkija ei siis kohtaa tutkittavaa henkilökohtaisesti, kun aineisto kerätään verkon välityksellä. Näin tutkijan ja tutkittavan suhde toisiinsa säilyy etäisenä eikä tutkittava vaikuta tutkijaan. (Vilka 2007, 16.)

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan mukaan niin korkeakoulujen opinnoissa kuin korkeakouluopintoihin liittyvissä opinnäytetöissä tulee noudattaa hyvän tieteellisen käytännön menettelytapoja. Hyvän tieteellisen käytännön peruseriaatteet ovat luotettavuus, rehellisyys, arvostus ja vastuunkanto. (Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa 2023, 9, 11.) Seuraavaksi käydään läpi tavat, joilla tässä tutkimuksessa toteutettiin hyvän tieteellisen käytännön peruseriaatteita.

Tutkimustyö tulee suunnitella, toteuttaa ja dokumentoida huolellisesti (Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa 2023, 13). Tämän tutkimuksen suunnitteleminen alkoi opinnäytetyösuunnitelman teolla, joka sisälsi selvityksen tiedonhankinnasta sekä aineistohallintasuunnitelman. Opinnäytetyösuunnitelman avulla muodostettiin kokonaiskuva tutkimuksesta sekä suunniteltiin tutkimuksen toteuttaminen. Aineistohallintasuunnitelma luotiin käyttämällä DMP Tuulia. Aineistohallintasuunnitelman avulla suunniteltiin aineistohallintaa, kuten eettisiä periaatteita, dokumentointia, tallentamista ja julkaisua. Tiedonhankinnan selvitys sisälsi muun muassa käsitteiden, hakusanojen ja tietokantojen suunnittelua, tiedonlähteiden arviointia sekä oikeanlaisten lähdemerkintöjen tekoa. (Rossi 2023.) Tutkimuksen tekoon liittyen solmittiin myös opinnäytetyösopimus. Tutkimustyön toteuttaminen, eli kyselylomakkeen käyttö kuvattiin kappaleessa 4.4.

Tutkimustyön dokumentointia tehtiin jokaisen vaiheen yhteydessä. Tutkimuksen aineisto tallennettiin ja säilytettiin tutkimuksen ajan Jyväskylän ammattikorkeakoulun OneDrivessä, joka var-



muuskopioi aineiston automaattisesti. Tutkimuksen aineistoa käsiteltiin Jyväskylän ammattikorkeakoulun tietosuojahjeistuksen mukaisesti. Suojaus on hoidettu salasanoin sekä kaksivaiheisella tunnistautumisella.

Tutkimustyötä tehdessä tulee kunnioittaa ja arvostaa muiden tekemää työtä. Muiden tekemiin julkaisuihin tulee viitata asianmukaisella tavalla. (Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa 2023, 14.). Tämän tutkimuksen teossa muiden julkaisuihin viitattiin asianmukaisella tavalla Jyväskylän ammattikorkeakoulun raportointiohjetta noudattaen. Muiden tekemää työtä ei tulla esittämään omana, eli kaikkiin käytettyihin lähteisiin viitataan tekstiviittein ja ne löytyvät lähdeluettelosta. Tutkimuksessa ei siis plagioida. Plagiointi tarkoittaa toisen työn luvonta lainaamista tai käyttämistä luvatta tai ilman viitteitä (Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsittely Suomessa 2023, 17).

Tutkittavien tulee pysyä tunnistamattomina. Määrällinen tutkimus edesauttaa tunnistamattomuuden säilymisessä, koska määrällisessä tutkimuksessa tutkimustuloksia ei esitetä yksilöiden vastajia. (Vilka 2007, 164.) Tutkimuksessa ei kerätty henkilötietoja, ja kyselylomakkeeseen vastaaminen tapahtui anonymisti. Vähäisen vastaajamäärän vuoksi tutkimukseen valittiin analyysimenetelmät niin, etteivät yksittäiset vastaajat ole tunnistettavissa. Tutkimustuloksien ilmaisutapaan kiinnitettiin myös huomiota, koska Vilkan (2007, 164) mukaan tutkimuskohdetta ei tule loukata, halveksi tai mustamaalata eivätkä tutkittavat saa joutua halveksunnan tai vihan kohteeksi käytettyjen ilmaisujen vuoksi.

Tieteellisessä tutkimuksessa voi esiintyä vilppiä, eli sepittämistä, vääristelyä tai plagiointia. Plagiointi käsiteltiin aikaisemmin tässä luvussa. Sepittämisellä tarkoitetaan esimerkiksi tekaistujen aineistojen ja tuloksien esittämistä. Vääristelyllä tarkoitetaan havaintojen tai tutkimustiedon muuttamista niin, että lopputulos ei vastaa todellisuutta. Vääristelyä on myös olennaisten tietojen poistaminen. (Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa 2023, 16–17.) Tämän tutkimuksen tietoja ei vääristetty, keksitty tai muokattu. Aineistot, havainnot ja tulokset esitettiin totuudenmukaisesti.

## 5 Tutkimustulokset

Tässä luvussa tarkastellaan tutkimustuloksia. Tutkimusaineisto kerättiin 27.11.–10.12.2023 kvantitatiivisella verkkokyselyllä (ks. liite 2). Tutkimuksen kohderyhmänä oli Eliittikattoihin työsuhteessa oleva henkilöstö, joka koostui 54 työntekijästä. Vastauksia saatiin yhteensä 16, joten vastausprosentiksi muodostui 29,6 %.

Tämä luku koostuu ensin vastaajien taustatiedoista, jossa käydään läpi kyselyyn vastanneiden pääsääntöinen työskentelyalue, työtehtävä, ikäryhmä ja työsuhteen pituus nykyisessä työtehtävässä. Tämän jälkeen tarkastellaan johtamista ja esihenkilötyötä, työyhteisöä, työympäristöä, työtä, yksilöllisiä tekijöitä sekä vastaajien arvioimana työhyvinvointia tällä hetkellä ja antamia kehittämisehdotuksia. Taustatiedot käsitellään suorien jakaumien avulla. Muut osiot tarkastellaan Likertin asteikon avulla hyödyntäen prosenttijakaumia, keskiarvoa ja keskihajontaa. Keskiarvoihin ei luettu mukaan vastausvaihtoehtoa ”en osaa sanoa”. Vastaajien antamia kehittämisehdotuksia käsitellään viimeisen osion lopussa.

### 5.1 Vastaajien taustatiedot

Kyselyn ensimmäisellä sivulla oli neljä taustakysymystä, joiden avulla kartoitettiin taustamuuttujia. Taustamuuttujina olivat vastaajien pääsääntöinen työskentelyalue, työtehtävä, ikäjakauma sekä työsuhteen pituus nykyisessä työtehtävässä. Taustatietoihin vastaaminen oli pakollista, eli vastauksia tuli jokaiseen yhteensä 16. Ensimmäisenä kartoitettiin vastaajan pääsääntöinen työskentelyalue. Vastanneista suurimman (56 %) ryhmän muodostivat Etelä-Suomen alueella työskentelevät. Puolestaan neljännesosa (25 %) vastanneista työskenteli Keski-Suomen alueella. Pienin osuus (19 %) vastaajista työskenteli Itä-Suomen alueella. (ks. taulukko 1.)

Taulukko 1. Kyselyyn vastanneiden pääsääntöinen työskentelyalue

	n	%
Itä-Suomi	3	19
Etelä-Suomi	9	56
Keski-Suomi	4	25
Yhteensä	16	100

Taustatietojen toinen kohta kartoitti kyselyyn vastanneiden tämän hetkistä työtehtävää. Vastanneista suurin osa, eli noin kolmannes (31 %) työskenteli asentajana. Vastanneista neljännes (25 %) työskenteli myyjänä, eli projektipäällikkönä, ja noin viidennes (19 %) työskenteli myynnin johdossa. Kaksi pienintä vastanneiden ryhmää muodostui muista toimihenkilöistä (13 %) ja työnjohtajista (13 %). (ks. taulukko 2.)

Taulukko 2. Kyselyyn vastanneiden tämän hetkinen työtehtävä

	n	%
Myyjä (projektipäällikkö)	4	25
Asentaja	5	31
Myynnin johto	3	19
Muu toimihenkilö	2	13
Työnjohtaja	2	13
Yhteensä	16	100

Kolmas taustakysymys kartoitti kyselyyn vastanneiden ikäjakaumaa. Taulukosta voidaan todeta 18–34 vuotiaiden olleen suurin vastanneiden ryhmä (50 %), ja neljäsosa (25 %) vastanneista oli 35–44 vuotiaita. Melkein viidesosa (19 %) vastanneista oli 45–54 vuotiaita. Huomattavasti pienimmän ryhmän (6 %) muodostivat yli 54 vuotiaat. (ks. taulukko 3.)

Taulukko 3. Kyselyyn vastanneiden ikäjakauma

	n	%
18–34 vuotta	8	50
35–44 vuotta	4	25
45–54 vuotta	3	19
yli 54 vuotta	1	6
Yhteensä	16	100

Neljännessä taustakysymyksessä kartoitettiin sitä, kuinka kauan vastaaja on työskennellyt nykyisessä työtehtävässään. Vastauksista voitiin huomata, että suurin osa vastanneista (31 %) oli työskennellyt nykyisessä työtehtävässään 7–9 vuotta. Puolestaan neljäsosa (25 %) vastanneista oli

työskennellyt työtehtävässään yli 10 vuotta. Työtehtävässään alle vuoden työskennelleitä oli vastanneista 19 %, 1–3 vuotta työtehtävässään työskennelleitä oli 13 % ja 4–6 vuotta työtehtävässään työskennelleitä oli 13 %. (ks. taulukko 4.)

Taulukko 4. Kyselyyn vastanneiden työskentelyaika nykyisessä työtehtävässä

	n	%
Alle vuoden	3	19
1–3 vuotta	2	13
4–6 vuotta	2	13
7–9 vuotta	5	31
Yli 10 vuotta	4	25
Yhteensä	16	100

## 5.2 Tulokset teemasta johtaminen ja esihenkilötyö

Kyselyn ensimmäisessä osiossa kartoitettiin johtamiseen ja esihenkilötyöhön liittyviä väittämiä Likertin asteikolla mitattuna. Osion väittämiin vastaaminen oli pakollista jokaiselle vastaajalle, joten vastausten yhteismääräksi tuli 16. Kuten taulukosta 5 voidaan huomata, vastauksista suurin osa sijoittui vastausvaihtoehtoihin ”Täysin samaa mieltä” ja ”Osittain samaa mieltä”. Osion keskiarvot vaihtelivat välillä 2,9–3,7 ja keskihajonnat välillä 0,5–1,0. Osion kokonaiskeskiarvoksi muodostui 3,4 korkeimman mahdollisen keskiarvon ollessa 4. Vastausvaihtoehtoa ”En osaa sanoa” ei luettu mukaan keskiarvoihin. Tämä vastausvaihtoehto valittiin vain kahden väittämän kohdalla, jotka koskivat esihenkilön kykyä suunnitella työtä (6 %) sekä riittävän kiitoksen saamista työstä (6 %).

Väittämistä korkeimman keskiarvon (3,7) sai työntekijöiden oikeudenmukainen kohtelu keskihajonnalla 0,6. Kyselyyn vastanneista 94 % oli väittämän kanssa täysin tai osittain samanmielisiä. Osittain eri mieltä väittämän kanssa oli 6 % vastanneista. Osion alimman keskiarvon (2,9) saivat kaksi väittämää, jotka koskivat palkitsemista hyvin tehdystä työstä sekä työstä saatavaa riittävää kiitosta. Näiden väittämien keskihajonnat (1,0) olivat tämän osion suurimmat. Vastausvaihtoehto ”En osaa sanoa” valittiin vain väittämässä koskien riittävän kiitoksen saamista (6 %). Muutoin molempien väittämien vastausvaihtoehdot jakautuivat täysin samanmielisyydestä täysin erimielisyyteen.

”Esihenkilöni antaa minulla mahdollisuuksia vaikuttaa työhöni” –väittämä oli ainoa, jonka vastausvaihtoehdot painottuivat vain täysin samanmielisyyteen (63 %) ja osittain samanmielisyyteen (38 %). Väittämä sai osion pienimmän keskihajonnan (0,5). Keskiarvoksi väittämälle muodostui 3,6.

Osittain erimielisyyttä nähdään 12 väittämässä, joissa prosenttimäärät vaihtelivat välillä 6 %–25 %. Huomattavasti muita väittämiä suuremman vastausvaihtoehdon prosenttiosuuden (25 %) sai väittämä koskien riittävän palautteen saamista työskentelystä. Puolestaan täysin erimielisyyttä muodostui vain kolmen väittämän kohdalle, jotka koskivat hyvin tehdystä työstä palkitsemista (13 %), riittävän kiitoksen saamista työstä (13 %) ja huomion kiinnittämiseen henkilöstön työhyvinvointiin (6 %).

Taulukko 5. Johtaminen ja esihenkilötyö

	N	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	Osittain eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa	Keskiarvo	Keskihajonta
Esihenkilöni kiinnittää tarpeeksi huomiota henkilöstön työhyvinvointiin.	16	25 %	69 %	0 %	6 %	0 %	3,1	0,7
Esihenkilöni kohtelee työntekijöitä tasapuolisesti.	16	56 %	38 %	6 %	0 %	0 %	3,5	0,6
Esihenkilöni kohtelee työntekijöitä oikeudenmukaisesti.	16	75 %	19 %	6 %	0 %	0 %	3,7	0,6
Esihenkilöni arvostaa työtäni.	16	69 %	19 %	13 %	0 %	0 %	3,6	0,7
Saan riittävästi tukea esihenkilöltäni.	16	50 %	31 %	19 %	0 %	0 %	3,3	0,8
Esihenkilöni rohkaisee minua kehittymään.	16	50 %	31 %	19 %	0 %	0 %	3,3	0,8
Esihenkilöni antaa minulle mahdollisuuksia vaikuttaa työhöni.	16	63 %	38 %	0 %	0 %	0 %	3,6	0,5
Esihenkilöni on hyvä organisoimaan työtä.	16	56 %	31 %	13 %	0 %	0 %	3,4	0,7
Esihenkilöni on hyvä suunnittelemaan työtä.	16	56 %	38 %	0 %	0 %	6 %	3,6	0,5
Esihenkilöni tietää, mitä työni sisältää.	16	69 %	19 %	13 %	0 %	0 %	3,6	0,7
Uskallan kertoa työhöni liittyvistä ongelmakohdista esihenkilölleni.	16	69 %	25 %	6 %	0 %	0 %	3,6	0,6
Esihenkilöni kuuntelee työntekijöiden mielipiteitä.	16	69 %	25 %	6 %	0 %	0 %	3,6	0,6
Saan riittävästi palautetta työskentelystäni esihenkilöltäni.	16	31 %	44 %	25 %	0 %	0 %	3,1	0,7
Esihenkilöni palkitsee hyvin tehdystä työstä.	16	31 %	44 %	13 %	13 %	0 %	2,9	1,0
Saan työstäni riittävästi kiitosta esihenkilöltäni.	16	25 %	44 %	13 %	13 %	6 %	2,9	1,0
Yhteensä	16	-	-	-	-	-	3,4	0,7

### 5.3 Tulokset teemasta työyhteisö

Tässä osiossa tarkastellaan työyhteisöä käsitteleviä väittämiä Likertin asteikolla mitattuna. Työyhteisön osio sai vastauksia yhteensä 16, koska väittämät olivat kaikille pakollisia. Taulukosta 6 voidaan todeta, että yli puolissa väittämiä vastausvaihtoehdot painottuivat vain täysin tai osittain samanmielisyyteen. Väittämien keskiarvot vaihtelivat välillä 1,3–3,8 sekä keskihajonnat välillä 0,3–

0,7. Osion kokonaiskeskiarvoksi muodostui 3,3 korkeimman mahdollisen keskiarvon ollessa 4. Vastausvaihtoehtoa ”En osaa sanoa” ei luettu keskiarvoihin mukaan eikä sitä valittu osiossa kertaakaan.

Osion korkeimman keskiarvon (3,8) saivat kolme väittämää, jotka koskivat työyhteisöön kuulumista, toimeen tulemistä muiden työntekijöiden kanssa sekä sitä, ettei työyhteisössä ole haitallista kilpailua työntekijöiden keskuudessa. Kaikkien näiden väittämien keskihajonnat olivat 0,4. Osion alhaisin keskiarvo (1,3) ja yksi korkeimmista keskihajonnoista (0,7) muodostui väittämään: ”Olen havainnut työpaikkakiusaamista viimeisen vuoden aikana”. Väittämän kanssa täysin eri mieltä oli 88 % vastanneista ja osittain samaa mieltä oli 13 % vastanneista. Vaikka väittäjä on saanut osion alhaisimman keskiarvon, voidaan tulosta pitää positiivisena kysymyksen asettelun takia.

Alhaisimman keskiarvon lisäksi alle kolmen keskiarvon sai vain väittäjä koskien riittävää tiedonkulkua (2,8). Riittävä tiedonkulku oli väittämistä myös ainoa, jossa vastausvaihtoehdot jakautuvat täysin samanmielisyydestä täysin erimielisyyteen. Mielenpitemien jakautuneisuutta osoittaa myös keskihajonta 0,7.

## Taulukko 6. Työyhteisö

	N	Täysin samaa mieltä (4)	Osittain samaa mieltä (3)	Osittain eri mieltä (2)	Täysin eri mieltä (1)	En osaa sanoa (0)	Keskiarvo	Keskihajonta
Työyhteisössäni on hyvä ilmapiiri.	16	56 %	44 %	0 %	0 %	0 %	3,6	0,5
Yhteistyö toimii hyvin työyhteisössäni.	16	63 %	31 %	6 %	0 %	0 %	3,6	0,6
Koen kuuluvani työyhteisööni.	16	75 %	25 %	0 %	0 %	0 %	3,8	0,4
Työyhteisöni tukee osaamiseni kehittymistä.	16	50 %	44 %	6 %	0 %	0 %	3,4	0,6
Työyhteisöni tiedonkulku on riittävää.	16	13 %	63 %	19 %	6 %	0 %	2,8	0,7
Työyhteisössäni ei ole haitallista kilpailua työntekijöiden keskuudessa.	16	75 %	25 %	0 %	0 %	0 %	3,8	0,4
Työyhteisössäni voidaan keskustella vaikeista asioista.	16	50 %	50 %	0 %	0 %	0 %	3,5	0,5
Tulen toimeen muiden työntekijöiden kanssa.	16	81 %	19 %	0 %	0 %	0 %	3,8	0,4
Saan riittävästi palautetta muilta työntekijöiltä.	16	13 %	88 %	0 %	0 %	0 %	3,1	0,3
Olen havainnut työpaikkakiusaamista viimeisen vuoden aikana.	16	0 %	13 %	0 %	88 %	0 %	1,3	0,7
<b>Yhteensä</b>	16	-	-	-	-	-	3,3	0,5

## 5.4 Tulokset teemasta työympäristö

Tässä osiossa siirrytään tarkastelemaan työympäristöä. Kuten aikaisemmissa osioissa, myös työympäristön taulukkoa (ks. taulukko 7) tarkasteltaessa voidaan suurimman osan vastausvaihtoehdoista todeta painottuneen täysin tai osittain samanmielisyyteen. Työympäristöön liittyvän osion keskiarvot muodostuivat välille 2,9–3,9, sekä keskihajonnat välille 0,2–0,9. Osion kokonaiskeskiarvoksi muodostui 3,4 korkeimman mahdollisen keskiarvon ollessa 4. Keskiarvoihin ei luettu mukaan vastausvaihtoehtoa ”En osaa sanoa”. Tämä vastausvaihtoehto valittiin kolmen väittämän kohdalla, jotka olivat ”Työympäristöni ergonomia on kunnossa” (13 %), ”Työympäristöni on viihtyisä” (6 %) ja ”Työympäristössäni ei ole liikaa häiriötekijöitä” (6 %).

Osion huomattavasti korkeimman keskiarvon (3,9) sai väittämä tarvittavien työvälineiden käytön osaamisesta keskihajonnalla 0,2. Väittämä on osion ainoa, jossa kaikki vastaukset jakoutuivat vain samanmielisyyttä osoittaviin vastausvaihtoehtoihin. Puolestaan osion alhaisimman (2,9) keskiarvon ja korkeimman keskihajonnan (0,9) sai väittämä koskien työympäristön ergonomian kunnossa oloa. Väittämä oli osion ainoa, jossa vastaukset jakoutuivat jokaiselle vastausvaihtoehdolle.

Täysin erimielisyyttä voitiin havaita vain kahden väittämän kohdalla, jotka olivat ”Työympäristöni ergonomia on kunnossa” (6 %) sekä ”Pystyn vaikuttamaan työympäristööni” (6 %). Osittain erimielisyyttä puolestaan voitiin havaita melkein jokaisen väittämän kohdalla prosenttijakauman vaihdelllessa välillä 6–19 %, paitsi väittämässä koskien osaamista tarvittavien työvälineiden käytöstä (0 %).

## Taulukko 7. Työympäristö

	N	Täysin samaa mieltä (4)	Osittain samaa mieltä (3)	Osittain eri mieltä (2)	Täysin eri mieltä (1)	En osaa sanoa (0)	Keskiarvo	Keskihajonta
Koen työympäristöni turvalliseksi.	16	69 %	25 %	6 %	0 %	0 %	3,6	0,6
Työympäristöni on viihtyisä.	16	38 %	38 %	19 %	0 %	6 %	3,2	0,7
Työympäristöni ergonomia on kunnossa.	16	25 %	38 %	19 %	6 %	13 %	2,9	0,9
Minulla on tarvittavat työvälineet työni tekoon.	16	63 %	31 %	6 %	0 %	0 %	3,6	0,6
Osaan käyttää tarvittavia työvälineitä.	16	94 %	6 %	0 %	0 %	0 %	3,9	0,2
Pystyn vaikuttamaan työympäristöni.	16	31 %	56 %	6 %	6 %	0 %	3,1	0,8
Työympäristössäni ei ole liikaa häiriötekijöitä.	16	44 %	44 %	6 %	0 %	6 %	3,4	0,6
Yhteensä	16	-	-	-	-	-	3,4	0,6

## 5.5 Tulokset teemasta työ

Tämä osio tarkastelee työtä koskevia väittämiä. Väittämät olivat vastaajille pakollisia, joten vastauksia tuli maksimimäärä (n=16). Työn osio sisälsi kaikista osioista eniten väittämiä. Tästä huolimatta vastausvaihtoehdot painottuivat suurimmalta osin vastausvaihtoehtoihin, jotka osoittivat samanmielisyyttä. Osiossa keskiarvot vaihtelivat välillä 1,9–3,7 ja keskihajonnat välillä 0,4–1,0. Osion kokonaiskeskiarvoksi muodostui 3,1 korkeimman mahdollisen keskiarvon ollessa 4. (ks. taulukko 8.)

Vastausvaihtoehtoa ”En osaa sanoa” ei luettu keskiarvoihin mukaan. Tämän vastausvaihtoehdon prosenttijakauma vaihteli välillä 6 %–19 %. Vastausvaihtoehto valittiin väittämissä ”Minulla on mahdollisuuksia vaikuttaa työhöni” (19 %), ”Työhöni ei kohdistu kohtuuttomia vaatimuksia” (13 %), ”Olen harkinnut työpaikan vaihtoa viimeisen vuoden aikana” (13 %), ”Työni on mielekästä ja innostavaa” (6 %), ”Työni on sopivan haastavaa” (6 % ja ”Saan työssäni tarpeeksi vastuuta” (6 %).

Osion korkein keskiarvo (3,7) muodostui väittämiin ”Työni on sopivan haastavaa”, ”Pystyn hyödyntämään osaamistani työssäni” sekä ”Saan työssäni tarpeeksi vastuuta”. Väittämien keskihajonnat olivat välillä 0,4–0,5. Osion huomattavasti alhaisimman keskiarvon (1,9) sai väittämä ”Olen harkinnut työpaikan vaihtoa viimeisen vuoden aikana”. Väittämä sai yhden osion korkeimmista (1,0) keskihajonnoista. Vastanneista suurin osa (38 %) oli väittämän kanssa täysin erimielisiä ja neljäsosa



(25 %) osittain erimielisiä. Väittämän kanssa täysin tai osittain samanmielisiä oli 25 % vastanneista. Vastausvaihtoehdon ”En osaa sanoa” valitsi 13 % vastanneista. Vaikka väittäjä sai osion alhaisimman keskiarvon, voidaan tulosta pitää positiivisena kysymyksen asettelon takia.

Keskimääräistä alhaisemmat, eli alle kolmen keskiarvot muodostuivat myös väittämiin ”Työni ei ole liian kuormittavaa” (2,8), ”Minulla on mahdollisuuksia edetä työssäni” (2,5) ja ”Työni ei aiheuta stressiä” (2,3). Väittämien keskihajonnat muodostuivat välille 0,8–0,9. Väittäjä ”Työni ei aiheuta stressiä” oli osion väittämistä ainoa, joka ei saanut vastauksia täysin samanmielisyttä osoittavaan vastausvaihtoehtoon.

### Taulukko 8. Työ

	N	Täysin samaa mieltä (4)	Osittain samaa mieltä (3)	Osittain eri mieltä (2)	Täysin eri mieltä (1)	En osaa sanoa (0)	Keskiarvo	Keskihajonta
Koen, että työtäni arvostetaan.	16	38 %	44 %	19 %	0 %	0 %	3,2	0,7
Olen tyytyväinen työhöni.	16	38 %	50 %	13 %	0 %	0 %	3,3	0,7
Pystyn vaikuttamaan työhöni riittävästi.	16	38 %	63 %	0 %	0 %	0 %	3,4	0,7
Työni on mielekästä ja innostavaa.	16	44 %	44 %	6 %	0 %	6 %	3,4	0,6
Työni on sopivan haastavaa.	16	63 %	31 %	0 %	0 %	6 %	3,7	0,5
Työaikani on kohtuullinen.	16	44 %	25 %	25 %	6 %	0 %	3,1	1,0
Työni ei ole liian kuormittavaa.	16	19 %	44 %	31 %	6 %	0 %	2,8	0,8
Työni ei aiheuta stressiä.	16	0 %	44 %	38 %	19 %	0 %	2,3	0,8
Suoriudun työstäni siihen varatussa ajassa.	16	38 %	38 %	25 %	0 %	0 %	3,1	0,8
Pystyn tekemään työni niin hyvin kuin haluan.	16	44 %	44 %	13 %	0 %	0 %	3,3	0,7
Olen tyytyväinen tekemäni työn laatuun.	16	25 %	69 %	6 %	0 %	0 %	3,2	0,5
Pystyn hyödyntämään osaamistani työssäni.	16	69 %	31 %	0 %	0 %	0 %	3,7	0,5
Minulla on mahdollisuuksia kehittyä työssäni.	16	50 %	44 %	6 %	0 %	0 %	3,4	0,6
Minulla on mahdollisuuksia edetä työssäni.	16	13 %	31 %	25 %	13 %	19 %	2,5	0,9
Saan työssäni tarpeeksi vastuuta.	16	69 %	25 %	0 %	0 %	6 %	3,7	0,4
Olen saanut riittävän perehdytyksen työtehtäviini.	16	38 %	56 %	6 %	0 %	0 %	3,3	0,6
Työhöni ei kohdistu kohtuuttomia vaatimuksia.	16	25 %	56 %	6 %	0 %	13 %	3,2	0,6
Olen harkinnut työpaikan vaihtoa viimeisen vuoden aikana.	16	6 %	19 %	25 %	38 %	13 %	1,9	1,0
Yhteensä	16	-	-	-	-	-	3,1	0,7

## 5.6 Tulokset teemasta yksilölliset tekijät

Tässä osiossa siirrytään tarkastelemaan yksilöllisten tekijöiden osiota. Aikaisempiin osioihin verrattuna myös tämän osion vastausvaihtoehdot painottuivat suurimmalta osin täysin tai osittain samanmielisyyteen. Myöskään tämän osion keskiarvoihin ei luettu mukaan vastausvaihtoehtoa ”En osaa sanoa”. Väittämät olivat vastaajille pakollisia, eli vastauksia tuli maksimimäärä (n=16). Osion keskiarvot asettuivat välille 2,2–3,8 ja keskihajonnat välille 0,4–1,1. Osion kokonaiskeskiarvoksi muodostui 3,3 korkeimman mahdollisen keskiarvon ollessa 4. Vastausvaihtoehto ”En osaa sanoa” valittiin vain kahden väittämän kohdalla, jotka olivat ”Osaamiseni vastaa työtehtävien vaatimuksia” (6 %) ja ”Työni on merkityksellistä” (6 %). (ks. taulukko 9.)

Osion korkeimmat keskiarvot (3,8) muodostuivat väittämiin koskien omien arvojen vastaavuudesta yrityksen arvoihin sekä osaamisen vastaavuudesta työtehtävien vaatimuksiin. Molempien väittämien keskihajonnaksi muodostui 0,4. Osion alhaisimman keskiarvon (2,2) ja korkeimman keskihajonnan (1,1) sai väittämä ”Pystyn jättämään työasiat työpaikalle enkä ajattele työasioita vapaa-ajallani”. Toiseksi alhaisimman keskiarvon (2,8) sai väittämä koskien työn ja vapaa-ajan tasapainoa keskihajonnalla 0,9. Nämä kaksi väittämää saivat muihin osion väittämiin verrattuna huomattavasti vähemmän vastauksia vastausvaihtoehtoon ”Täysin samaa mieltä”. Väittämät olivat myös osion ainoat, jotka saivat vastauksia vastausvaihtoehtoon ”Täysin eri mieltä”.

Osion vastausvaihtoehdon ”Osittain eri mieltä” prosenttijakauma vaihteli välillä 6–31 %. Tämä vastausvaihtoehto valittiin seuraavissa väittämissä: ”Työni ja vapaa-aikani ovat tasapainossa” (31 %), ”Pystyn jättämään työasiat työpaikalle enkä ajattele työasioita vapaa-ajallani” (19 %), ”Työkykyni on hyvä” (13 %), ”Tunnen itseni motivoituneeksi työssäni” (13 %), ”Pidän huolta työkyvystäni vapaa-ajalla” (6 %) ja ”Työni on merkityksellistä” (6 %).

Taulukko 9. Yksilölliset tekijät

	N	Täysin samaa mieltä (4)	Osittain samaa mieltä (3)	Osittain eri mieltä (2)	Täysin eri mieltä (1)	En osaa sanoa (0)	Keskiarvo	Keskihajonta
Työkykyni on hyvä.	16	38 %	50 %	13 %	0 %	0 %	3,3	0,7
Pidän huolta työkyvystäni vapaa-ajalla.	16	44 %	50 %	6 %	0 %	0 %	3,4	0,6
Koen, että elintapani ovat terveelliset.	16	50 %	50 %	0 %	0 %	0 %	3,5	0,5
Omat arvoni vastaavat yrityksen arvoja.	16	75 %	25 %	0 %	0 %	0 %	3,8	0,4
Tunnen itseni motivoituneeksi työssäni.	16	44 %	44 %	13 %	0 %	0 %	3,3	0,7
Osaamiseni vastaa työtehtävien vaatimuksia.	16	75 %	19 %	0 %	0 %	6 %	3,8	0,4
Työni on merkityksellistä.	16	63 %	25 %	6 %	0 %	6 %	3,6	0,6
Suhtaudun työhöni myönteisesti.	16	56 %	44 %	0 %	0 %	0 %	3,6	0,5
Pystyn jättämään työasiat työpaikalle enkä ajattele työasioita vapaa-ajallani.	16	13 %	31 %	19 %	38 %	0 %	2,2	1,1
Työni ja vapaa-aikani ovat tasapainossa.	16	25 %	38 %	31 %	6 %	0 %	2,8	0,9
Yhteensä	16	-	-	-	-	-	3,3	0,6

## 5.7 Tulokset teemasta työhyvinvointi tällä hetkellä

Tutkimuksen viimeinen osio kartoitti tietoa työhyvinvoinnin kokonaisuudesta vastaajien itse arvioimana sekä antoi vastaajille mahdollisuuden tuoda ilmi keinoja työhyvinvoinnin tukemiseksi tai edistämiseksi. Ensimmäisenä vastaajan tuli valita omaa työhyvinvointiaan parhaiten kuvaava vaihtoehto Likertin asteikolta vastaten väittämään ”Koen työhyvinvointini hyväksi”. Väittämään vastaaminen oli pakollista, eli vastauksia tuli yhteensä 16. Taulukkoa 10 tarkastellessa voidaan huomata vastaajista puolen (50 %) olleen väittämän kanssa täysin samanmielisiä. Osittain samaa mieltä väittämän kanssa oli 38 % vastanneista, kun taas osittain eri mieltä oli 13 % vastanneista. Väittäjä sai keskiarvoksi 3,4 ja keskihajonnaksi 0,7.

Taulukko 10. Kyselyyn vastanneiden työhyvinvoinnin kokeminen

	N	Täysin samaa mieltä (4)	Osittain samaa mieltä (3)	Osittain eri mieltä (2)	Täysin eri mieltä (1)	En osaa sanoa (0)	Keskiarvo	Keskihajonta
Koen työhyvinvointi hyväksi.	16	50 %	38 %	13 %	0 %	0 %	3,4	0,7
Yhteensä	16	-	-	-	-	-	3,4	0,7

Väittämään vastaamisen jälkeen vastaaja sai halutessaan vastata avoimeen kysymykseen ”Kuinka sinun työhyvinvointiasi voitaisiin tukea tai edistää?”. Tähän kysymykseen vastaaminen oli siis vapaaehtoista, ja vastauksia tuli yhteensä kolme. Kysymyksen ensimmäinen vastaajista kertoi, että toimiva ratkaisu voisi olla jonkinlaiset kannustimet. Toinen vastaaja kertoi kokevansa positiivisen palautteen tärkeänä. Positiivinen palautteen kerrottiin auttavan jaksamaan haastavaksi koetussa työssä paremmin. Lisäksi vastaaja kertoi, kuinka jokaisen työntekijän toiminta vaikuttaa omasta työstä suoriutumiseen. Hän kertoo, että muiden hoitaessa ensin oman osuutensa hyvin, on hänelläkin mahdollisuus suoriutua omasta osuudestaan hyvin ilman turhia lisäselvityksiä. Kolmas vastaaja puolestaan kertoi työn määrän olevan sesonkien aikaan kapasiteetin rajoilla sekä lisäsi, kuinka hiljaisempina aikoina tulisi osata ottaa kevyemmin.

## 6 Pohdinta

Tässä luvussa käydään ensin läpi tutkimuksen luotettavuutta, jonka jälkeen tutkimuksen keskeisiä tuloksia tarkastellaan suhteessa alkuosan teoreettiseen viitekehykseen. Tämän jälkeen käydään läpi tutkimuksen johtopäätökset, kehittämissuhteet ja jatkotutkimusehdotukset.

### 6.1 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuutta tarkasteltiin tutkimusprosessin jokaisessa vaiheessa. Näin haluttiin varmistua mahdollisimman luotettavan ja totuudenmukaisen tiedon saamisesta. Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena, eli määrällisenä tutkimuksena, joka osoittautui oikeaksi ratkaisuksi.

Tutkimuksessa kiinnitettiin huomiota anonymiteetin säilymiseen koko tutkimuksen ajan, sillä Vilkan (2007, 164) mukaan tutkittavien tulee pysyä tunnistamattomina. Kyselylomakkeen käyttö osoittautui siis oikeaksi ratkaisuksi, koska sen avulla vastaajat pysyivät tunnistamattomina. Kyselylomakkeella ei kerätty henkilötietoja. Kyselylomake lähetettiin kohderyhmälle toimeksiantajan edustajan toimesta. Vastaajien tunnistamattomuudeksi analysointitavat valittiin niin, ettei vastaajia pystytä tunnistamaan vastauksista. Esimerkiksi alkuperäisestä suunnitelmasta poiketen ristiintaulukointia ei käytetty eikä taustatietoja hyödynnetty tutkimustuloksissa vähäisen vastaajamäärän vuoksi. Esitettyjä tutkimustuloksia ei voida siis yhdistää yksittäisiin henkilöihin.

Tutkimus toteutettiin kokonaistutkimuksena. Kokonaistutkimus oli soveltuva ratkaisu, koska tutkimus kohdistui kaikkiin havaintoyksiköihin eli yrityksen työntekijöihin. Kokonaistutkimus soveltui käytettäväksi myös havaintoyksiköiden eroavuuksien ja vähäisen määrän puolesta. Kokonaistutkimus lisää osaltaan tutkimuksen ulkoisen validiteetin tasoa, jos kaikki tutkittavat tavoitetaan (Kananen 2015, 350). Huomioitavaa kuitenkin on, ettei tämä tutkimus tavoittanut kaikkia tutkittavia. Tämä vaikuttaa tutkimustuloksien luotettavuuteen laskevasti.

Koska kvantitatiivinen tutkimus perustuu mittaamiseen, on mittarin onnistuminen tärkeää (Kananen 2015, 226). Vilkan (2007, 105) tutkimuksen validiteettia voidaan tarkastella käsitteiden operationalisoinnin kautta, eli kuinka käytettävät käsitteet ovat siirtyneet mittarille. Tutkimuksessa mittarina käytettiin kyselylomaketta, jonka laadinnassa korostuivat huolellisuus ja tarkkuus.

Tietoperustan teossa huomioitiin tutkimuksen tavoitteet ja tutkimuskysymykset. Tietoperusta pyrittiin rakentamaan ajantasaisista, ilmiöön liittyvistä ja monipuolisista lähteistä. Lähteiden valinnassa huomioitiin lähdekritiikki. Huomiota kiinnitettiin aineiston kirjoittajaan, julkaisijaan, koko tekstin saatavuuteen ja vertaisarvointiin. Tietoperusta pyrittiin rakentamaan niin, että se tuo ilmi oleellimmat teoriat liittyen tutkittavaan ilmiöön. Lähdeaineisto olisi voinut koostua enemmän kansainvälisiä lähteitä, joka olisi lisännyt ilmiön monipuolisempaa tarkastelua. Kyselylomake testattiin ennen sen käyttöä, jolloin lomakkeella ilmenneet virheet voitiin korjata ennen sen käyttöä.

Kyselylomakkeen Likertin asteikolle lisättiin vaihtoehto ”En osaa sanoa”, jonka avulla haluttiin lisätä tulosten paikkansapitävyyttä. Tulosten vääristymisen estämiseksi tätä vaihtoehtoa ei huomioitu keskiarvoissa. Vaihtoehdon prosenttijakauma vaihteli osioissa välillä 6–19 %, ja oli osiokohtaisesti tarkasteltuna vähäistä. Vaihtoehto olisi kuitenkin voitu muotoilla toisin, koska tuloksia analysoitaessa ei voida kertoa vastaajan syytä vaihtoehdon valinnalle. Syy voi liittyä esimerkiksi tiedon puutteeseen, kysymyksen ymmärrettävyyteen tai mielipiteen muodostamisen vaikeuteen (Vilkkä 2007, 109). Voidaan kuitenkin olettaa, että kysymykset olivat ymmärrettäviä, koska tutkijaan ei oltu yhteydessä kyselyyn liittyen. Saatekirjeessä kerrottiin yhteydenoton mahdollisuudesta kysymyksiä herättävissä tilanteissa. Vaihtoehdon lisääminen oli kuitenkin oikea valinta osaltaan, koska Kananen (2015, 242) mukaan vastaajia ei tule pakottaa kannan ottamiseen asioihin, joista ei ole tietoa tai näkemystä.

Kyselylomakkeen kaksi väittämää olisi pitänyt muotoilla toisin. Nämä väittämät olivat: ”Olen harkinnut työpaikan vaihtoa viimeisen vuoden aikana” ja ”Olen havainnut työpaikkakiusaamista viimeisen vuoden aikana”. Väittämän vastausvaihtoehto valittiin Likertin asteikolta päinvastaisesti kuin muihin kyselylomakkeen väittämiin. Väittämien vastakkainen muotoilu ilmeni ongelmaksi lukujen tarkastelussa. Kyselylomakkeen väittämät olisi voitu myös tiivistää suurempien kokonaisuuksien alle, jonka avulla lomake olisi ollut lyhyempi. Kyselylomakkeen pituus on voinut olla vaikuttava tekijä vastaajamäärässä, vaikka lyhyemmällä lomakkeella ei välttämättä olisi pystytty kartoittamaan työhyvinvoinnin nykytilaa yhtä syvällisesti. Muilta osin kyselylomake toimi suunnitellusti ja sen avulla päästiin tutkimuksen tavoitteisiin.

Määrällisessä tutkimuksessa on tärkeää arvioida tutkimuksen kato. Tutkimuksen kohderyhmä koostui 54 työntekijästä, ja vastauksia kyselyyn saatiin 16 kappaletta. Tutkimuksen vastausprosentiksi muodostui siis 29,6 %, eli tutkimuksen kadoksi muodostui 70,4 %. Vaikka vastauksia tuli suhteessa koko kohderyhmään vähäinen määrä, voidaan vastausprosentin todeta olevan hyvä, koska Vilkan (2007, 59) mukaan kyselytutkimuksessa vastausprosentti jää yleensä 25–30 %:n välille muodostaen 70–75 % kadon. Tutkimuksen kato huomioitiin tutkimusprosessin eri vaiheissa ja sitä pyrittiin pienentämään eri tavoin. Tutkimusasetelma suunniteltiin huolellisesti. Kohderyhmä huomioitiin aineistonkeruutapaa ja otantamenetelmää valittaessa sekä kyselylomakkeen laadinnassa.

Tutkimuksen reliabiliteettia, eli pysyvyyttä on vaikea arvioida, koska tutkimuksessa mittaus toteutettiin vain kerran. Työhyvinvointi on myös ajankohdan mukaan muuttuva asia, jonka vuoksi uudelleen mittaaminen ei välttämättä toisi samankaltaisia tuloksia. Tutkimus dokumentoitiin tarkasti, joka lisää toteutuksen tarkkuutta. Vähäisen vastaajamäärän vuoksi tutkimuksen tuloksia ei voida yleistää koskemaan koko kohderyhmää. Tutkimuksen kokonaisluotettavuutta voidaan kuvata heikoksi, vaikka tutkimuksessa päästiin asetettuihin tavoitteisiin ja tutkimuskysymyksiin löydettiin vastaukset. Tästä huolimatta tuloksia voidaan pitää tarpeellisina toimeksiantajalle, koska ne auttavat alkuun työhyvinvoinnin edistämässä ja niiden perusteella työhyvinvointia voidaan läheteä edistämään.

## 6.2 Keskeisten tulosten tarkastelu suhteessa alkuosan teoreettiseen viitekehykseen

Tässä luvussa tarkastellaan tutkimuksen keskeisiä tuloksia verraten niitä alkuosan teoreettiseen viitekehykseen. Tutkimuksen tuloksien ja alkuosan teoreettisen viitekehyksen väliltä löytyi yhteneväisyyksiä ja tätä kautta toisiinsa vaikuttavia tekijöitä. Tämä selittää osaltaan myös sitä, että työhyvinvointi arvioitiin henkilöstön keskuudessa kokonaisuudessaan hyvälle tasolle.

Osaamisen merkitys korostui teoreettisessa viitekehysessä monen eri työhyvinvointiin vaikuttavan tekijän kohdalla, kuten myös tämän tutkimuksen tuloksissa. Tuloksia tarkasteltaessa keskiarvojen mukaan kaikista parhaimman arvion sai tarvittavien työvälineiden käytön osaaminen. Työturvallisuuslain (738/2002) mukaan työntekijä tulee perehdyttää työvälineiden oikeanlaiseen käyttöön, sillä Rauramon (2012, 76) mukaan työn vaaratekijöitä voidaan tunnistaa työvälineistä. Myös osaamisen vastaavuus työtehtävien vaatimuksiin ja osaamisen hyödyntäminen työssä saivat korkeat arviot. Kultalahden ja muiden (2023, 655) tutkimuksen mukaan osaaminen on yksi työntekijän henkilökohtaisista voimavaroista. Osaamisella on yhteys työtyytyväisyyden kokemiseen, työssä jaksamiseen ja menestymisen tunteeseen. Nämä edesauttavat myös sitoutumista ja onnellisuuden kokemuksen lisääntymistä. (Kultalahti ym. 2023, 655.)

Tutkimustuloksia tarkasteltaessa myös arvojen merkitys korostui. Tuloksien mukaan omien arvojen vastaavuus yrityksen arvoihin sai yhden parhaimmista arvioista. Na'imahin, Tjahjonon ja Madjidin (2023, 264) tutkimuksen mukaan elämänarvojen yhteensopivuus organisaation kanssa vaikuttaa myönteisesti hyvinvointiin. Myös vuoden 2023 Työn murroksen tutkimuksessa ilmeni, kuinka arvot vaikuttavat työntekijöiden työpaikan valintaan (Työn murros 2023 2023, 32). Rauramon (2012, 133–134) mukaan onkin tärkeää, että yrityksen arvoihin voidaan sitoutua ja ne nähdään päivittäisessä toiminnassa mukana.

Tutkimuksen yksi parhaimmista arvioista tuli väittämään koskien työntekijöiden oikeudenmukaista kohtelua. Tämän väittämän tulos oli yhteneväinen myös vuoden 2023 Työolobarometrin kanssa, jossa palkansaajat olivat myös antaneet yhden parhaimmista arvioista väittämään koskien työntekijöiden oikeudenmukaista kohtelua (Lyly-Yrjänäinen 2023, 87). Manka ja Manka (2023) kertovat,

kuinka oikeudenmukaisuus on toivottu piirre esihenkilöltä. Oikeudenmukainen käyttäytyminen näkyy jo perusasioissa huolehtimisessa, ja vaikutukset heijastuvat niin luottamukseen, jaksamiseen kuin arvostuksen kokemiseen. (Manka & Manka 2023, 184, 224.)

Työpaikan vaihtaminen jakoi vastanneiden keskuudessa mielipiteitä. Työn murroksen tutkimuksen mukaan työpaikan vaihtamisen syitä olivat kehittymisen mahdollisuudet, vaihtelun haluaminen ja monipuolisuuden etsiminen (Työn murros 2023 2023, 22). Puolestaan Rasmuksen (2023) työnhakututkimuksen mukaan kolme suurinta syytä olisivat osaamisen kehittäminen, uralla eteneminen ja parempi palkka. Eskelisen, Ilmakunnaksen ja Kuulan (2022, 14) mukaan myös kuormitus voi altistaa työpaikan vaihtamiselle. Näitä teoriassa kerrottuja työpaikan vaihtamisen syitä tarkastellessa voidaan löytää yhtäläisyyksiä tutkimuksen tuloksiin koskien työn osion väittämiä. Keskivertoa alhaisemmiksi tulosten mukaan koettiin työn kuormittavuutta ja etenemismahdollisuuksia koskevat väittämät.

Teoriaan peilaten tutkimuksen tuloksissa voidaan havaita yhteneväisyyttä tiedonkulkua ja kuormittuneisuutta koskevien väittämien välillä. Kuormittuneisuus sai tutkimuksessa hieman keskimääräistä alhaisemman arvion. Koska Rauramon (2012, 55) mukaan kuormituksen takana voi olla huono tiedonkulku, on huomion arvioista, kuinka tuloksista voidaan havaita tiedonkulkua koskevan väittämän saaneen myös hieman keskimääräistä huonomman arvion. Huonoa tiedonkulkua voidaan tarkastella myös kiusaamisen ja muun epäasiallisen kohtelun kautta. Tulosten mukaan työpaikkakiusaamista oli havaittu vähäisessä määrin viimeisen vuoden aikana. Kuten aikaisemmin tässä työssä on todettu, ei työyhteisössä tapahtuva toiminta ole aina yksilön hyvinvointia tukevaa. Rauramon (2012, 86) mukaan kiusaamisen ja epäasiallisen kohtelun taustalla voi olla esimerkiksi tiedonkulun ongelmat.

Tutkimustuloksien mukaan keskivertoa alhaisemmaksi koettiin myös palkitseminen hyvin tehdystä työstä sekä riittävän kiitoksen saaminen. Mankan ja Mankan (2023, 149) mukaan kiitos on yksi palkitsemisessa käytettävistä tavoista. Tämä voi osaltaan selittää näiden kahden väittämän yhtenevyydestä alhaisemman keskiarvon osalta. Kiitoksen lisäksi palkitsemiselle on muitakin tapoja, kuten rahallinen korvaus, etenemismahdollisuus tai kannustus (Manka & Manka 2023, 149). Perhoniemen (2019, 105–105) mukaan kiitos vahvistaa työtyytyväisyyttä. Hakasen (2011, 119) mukaan kiitos myös vähentää työhön leipääntymistä.



### 6.3 Johtopäätökset ja kehittämisehdotukset

Tässä luvussa tulkitaan tutkimuksen tuloksia, joista muodostetaan johtopäätöksiä. Ensimmäiseksi vastataan tutkimuksen ensimmäiseen tutkimuskysymykseen ”Kuinka henkilöstö kokee työhyvinvointinsa tällä hetkellä?”. Tämän jälkeen esitetään tutkimuksen tulosten pohjalta nousseita kehittämisehdotuksia henkilöstön työhyvinvoinnin edistämiseksi, eli vastataan tutkimuksen toiseen tutkimuskysymykseen ”Miten henkilöstön työhyvinvointia voidaan edistää tulevaisuudessa?”.

Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisella verkkokyselyllä 27.11.–10.12.2023 välisenä aikana. Tutkimuksen kohderyhmä koostui Eliittikattoihin työsuhteessa olevasta henkilöstöstä. Kyselyyn vastasi yhteensä 16 työntekijää, jolloin vastausprosentiksi muodostui 29,6 %. Verkkokysely koostui seitsemästä osiosta, joita arvioitiin Likertin 4-portaisen asteikon avulla. Osiot olivat vastaajien taustatiedot, johtaminen ja esihenkilötyö, työyhteisö, työympäristö, työ, yksilölliset tekijät sekä työhyvinvointisi tällä hetkellä. Kyselyllä saatuja tuloksia analysoitiin prosenttijakaumien, keskiarvojen ja keskihajontojen avulla. Lukuun ottamatta kyselyn viimeisen osion avointa kysymystä, väittämiin vastaaminen oli pakollista. Osioiden kaikki väittämät saivat siis maksimimäärän (n=16) vastauksia. Viimeisen osion avoimeen kysymykseen vastauksia tuli yhteensä kolme.

Tutkimuksen tulosten mukaan yrityksen henkilöstö kokee työhyvinvointinsa kokonaisuudessaan todella hyväksi, vaikka tutkimustuloksista löydettiin kehityskohteitakin. Vastanneet arvioivat myös itse oman työhyvinvointinsa hyväksi keskiarvolla 3,4 kyselyn viimeisessä osiossa. Kaikkien osioiden yhteenlaskettu keskiarvo oli 3,3 korkeimman mahdollisen keskiarvon ollessa 4. Osiokohtaisesti tarkasteltuna keskiarvot sijoittuivat välille 3,1–3,4. Tämä osoittaa kyselyyn vastanneiden kokevan työhyvinvointinsa hyvänä niin kokonaisuudessaan kuin osiokohtaisesti tarkasteltuna. Mielipiteiden jakautuminen kyselyssä vaihteli osion ja väittämän mukaan suurestikin. Mielipiteiden jakautumista osoitti keskihajonnat, jotka muodostuivat välille 0,2–1,1. Pieni keskihajonta osoitti vastanneiden mielipiteiden olleen yhteneväisiä, kun taas suurempi keskihajonta kertoi vastanneiden mielipiteiden jakautuneen, eli mielipiteiden eriävyydestä.

Tutkimustuloksista tunnistettiin kehityskohteita, joiden myötä työhyvinvointia voidaan edistää tulevaisuudessa. Seuraavaksi käydään läpi tekijöitä, joihin yrityksessä olisi hyvä kiinnittää huomiota. Tämän jälkeen esitetään kehittämisehdotukset väittämiin, jotka saivat alhaisimmat keskiarvot sekä esitetään jatkotutkimusehdotuksia.

Muihin väittämiin verrattuna, hieman alhaisemmat arviot tulivat väittämiin koskien palkitsemista hyvin tehdystä työstä, riittävän kiitoksen saamista sekä työympäristön ergonomiaa. Myös työyhteisön tiedonkulku, työn kuormittavuus sekä työn ja vapaa-ajan tasapaino saivat vähän alhaisemmat arviot. Palkitseminen nousi esille myös viimeisen osion ”Kuinka sinun työhyvinvointiasi voitaisiin tukea tai edistää?” avoimen kysymyksen vastauksissa. Huomioitavaa on, että esimerkiksi kiitos on yksi palkitsemisen muodoista ja tiedonkulun puutteellisuus on työhön vaikuttava kuormitustekijä. Kaikki kuormitus ole myöskään haitallista eikä tuloksista voida kertoa, että kuormitus koetaan erityisen haitallisena. Nämä edellä mainitut tekijät eivät ole keskiarvallisesti huomattavasti huomionomalla tasolla, mutta niiden tiedostaminen nyt voi estää niiden muodostumista haitallisemmiksi tulevaisuudessa.

Työn etenemismahdollisuudet koettiin tuloksien mukaan heikommin. Syitä tälle ei kuitenkaan voida kertoa tulosten pohjalta. Tämän vuoksi kehittämisehdotuksena on käydä henkilöstön kanssa läpi työhön liittyviä etenemismahdollisuuksia. Etenemismahdollisuudet voivat olla esimerkiksi vähäisiä tai niistä tiedetä. Koska etenemismahdollisuudet on yksi työpaikan vaihtamiseen vaikuttava tekijä, on tämä tärkeää huomioida.

Tulosten mukaan työ aiheuttaa henkilöstön keskuudessa stressiä. Anonymiteetin säilyttämiseksi tuloksia ei voitu vertailla taustamuuttujien kanssa, jonka vuoksi tulosta ei voida yleistää esimerkiksi tiettyyn ammattiryhmään. On kuitenkin huomioitava, että stressiä aiheuttava tilanne voi olla kielteinen tai myönteinen, sekä stressin kokemisen yksilöllisyys. Työelämässä stressiä voidaan kokea monesta asiasta, jonka vuoksi stressiä aiheuttavien tilanteiden selvittäminen on suositeltavaa. Kehittämisehdotuksena on keskustelujen avulla löytää syitä stressin kokemiselle ja miettiä yhdessä keinoja stressin vähentämiseksi.

Yksi alhaisimmista tuloksista tuli väittämään koskien työasioiden jättämistä työpaikalle ja niiden ajattelematta jättämistä vapaa-ajalla. Myös mielekkästä työstä tulisi osata irtaantua. Edistääkseen työstä irtaantumista tulisi löytää ne syyt, joita työntekijä ei pysty jättämään työpaikalle. Edistääkseen työstä irtaantumista voidaan kehittää toimintatapoja, esimerkiksi liittyen tavoitettavuuteen ja työn tekemisen rajoihin. Pohdinnan aiheena voivat olla myös esimerkiksi riittävän palautumisen saaminen ja työmäärän sopivuus.

Kaikkien osioiden alhaisimmat keskiarvot saivat väittämät ”Olen harkinnut työpaikan vaihtoa viimeisen vuoden aikana” (1,9) ja ”Olen havainnut työpaikkakiusaamista viimeisen vuoden aikana” (1,3). Tuloksia voidaan pitää myönteisinä kysymysten asettelujen takia, vaikka keskiarvollisesti tulokset ovatkin alhaisimmat. Työpaikan vaihtaminen kuitenkin jakoi vastaajien keskuudessa mielipiteitä, jota osoitti korkeampi keskihajonta (1,0). On huomioitavaa, kuinka neljäsosa (25 %) vastanneista osoitti väittämän kanssa samanmielisyyttä eikä osa (13 %) osannut kertoa mielipidettään. Kehittämisehdotuksena on selvittää syitä sen takaa, miksi työntekijät ovat harkinneet työpaikan vaihtoa. Syiden selvittämisen ja niihin ratkaisujen löytämisen avulla voidaan ennalta vaikuttaa työpaikan vaihtamiseen. Työpaikkakiusaamista kartoittavan väittämän kohdalla enemmistö (88 %) oli väittämän kanssa täysin erimielisiä. Tästä huolimatta on tärkeää huomioida myös väittämän kanssa osittain samaa mieltä (13 %) olleet vastaajat. Tämän vuoksi kehittämisehdotuksena voidaan esittää kiusaamisesta keskusteleminen ja tapojen löytäminen sen lopettamiseksi kokonaan.

Jatkotutkimusehdotuksena voi olla tämän tutkimuksen toteuttaminen myöhemmin uudelleen ja mahdollisuuksien mukaan saatujen tuloksien vertaaminen tämän tutkimuksen tuloksiin. Myös vastausprosentti voisi osoittautua korkeammaksi eri ajankohtana tehdylle tutkimukselle, joka osaltaan mahdollistaisi tuloksien tarkastelemisen taustamuuttujien kautta. Tutkimuksessa työhyvinvointia tutkittiin laajasti ja monipuolisesti, että työhyvinvoinnin nykytilasta saataisiin kattava selvitys. Tutkimuksessa ei siis painotettu tiettyä aihepiiriä tai teemaa. Yhtenä jatkotutkimusehdotuksena voisi olla rajatumpaan aihepiiriin tai teemaan painottuva tutkimus, tai esimerkiksi toimipaikkakohtaisesti toteutettu tutkimus.

## Lähteet

Aura, O. & Ahonen, G. 2016. Strategisen hyvinvoinnin johtaminen. E-kirja. Helsinki: Talentum Pro. Viitattu 30.10.2023. <https://janet.finna.fi>, Alma Talent.

Dufva, M. & Rekola, S. 2023. Megatrendit 2023. Ymmärrystä yllätysten aikaan. Sitra. Viitattu 3.1.2024. <https://www.sitra.fi/julkaisut/megatrendit-2023/>.

Eliittikatot yrityksenä. N.d. Eliittikattojen verkkosivut. Viitattu 1.12.2023. <https://www.eliittikatot.fi/eliittikatot-oy>.

Eliittikatot. N.d. Yrityksen esittelykansio 10.12.2023. PDF. Rajoitettu katseluoikeus. Viitattu 1.12.2023.

Eliittikatot Oy. N.d. Viitattu 11.2.2024. <https://www.finder.fi/Kattoty%C3%B6t/Eliittikatot+Oy/Lahti/yhteystiedot/353000>.

Eskelinen, J., Ilmakunnas, P. & Kuula, M. 2022. Työhyvinvoinnin tuottavuusvaikutukset tutkimuksen valossa. Akava Works. Artikkelit 1/2022. Viitattu 13.11.2023. [https://akavaworks.fi/wp-content/uploads/sites/2/2022/01/Tyohyvinvoinnin-tuottavuusvaikutukset-tutkimuksen-valossa-Akava-Works-artikkeli-1\\_2022.pdf](https://akavaworks.fi/wp-content/uploads/sites/2/2022/01/Tyohyvinvoinnin-tuottavuusvaikutukset-tutkimuksen-valossa-Akava-Works-artikkeli-1_2022.pdf).

Hakanen, J. 2011. Työn imu. Työterveyslaitos. Tampere: Tammerprint. Viitattu 23.11.2023. <https://janet.finna.fi>, Julkari.

Haku. N.d. Theseus. Viitattu 2.2.2024. <https://www.theseus.fi>.

Haymes, R. 2013. Health, wellbeing and productivity: employers to consider health and wellbeing issues more deeply. Julkaisussa Strategic HR review 2013, 13, 5, 283–285. Viitattu 21.11.2023. <https://janet.finna.fi>, ProQuest.

Hyvinvointia edistävä työympäristö. N.d. Työterveyslaitoksen verkkosivut. Viitattu 12.11.2023. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tietotyön-työympäristöt/hyvinvointia-edistava-työympäristö>.

Hyvä johtaminen on tietoinen valinta. N.d. Työterveyslaitoksen verkkosivut. Viitattu 13.11.2023. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/hyva-johtaminen-on-tietoinen-valinta>.

Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. 2023. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 2/2023. Viitattu 1.11.2023. [https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje\\_2023.pdf](https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf).

Härmä, M., Sallinen, M. & Ruohomäki, V. 2022. Yli 50 tunnin työviikkoja tehdään joka kolmannessa organisaatiossa. Työterveyslaitoksen tiedote. Viitattu 15.11.2023.

<https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/yli-50-tunnin-tyoviikkoja-tehdaan-joka-kolmannessa-organisaatiossa>.

Ilmarinen, J. & Vainio, V. N.d. Työhyvinvointia kaikille sukupolville. Työturvallisuuskeskus TTK. Elintarvikealojen työalatoimikunta. Viitattu 26.10.2023. <https://www.selry.fi/wp-content/uploads/2021/05/tyohyvinvointia-kaikille-sukupolville.pdf>.

Ilmarinen, J., Gould, R., Järvikoski, A. & Järvisalo, J. 2006. Työkyvyn moninaisuus. Julkaisussa Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000–tutkimuksen tuloksia. Tutkimusjulkaisu. Helsinki: Hakapaino. Viitattu 26.10.2023. <https://finna.fi>, Julkari.

Järvelä, K., Kangas-Niemi, A., Koivunen, M., Tolonen, L. & Geirer, L. 2023. Kehitä työhyvinvointia työtä tuunaamalla: Käsikirja työyhteisöille. Jyväskylän ammattikorkeakoulu; JAMK University of Applied Sciences. Tutkimusjulkaisu. Viitattu 13.11.2023. <https://janet.finna.fi>, Theseus.

Järvelä, K., Kangas-Niemi, A., Tolonen, M. & Koivunen, M. 2023. Työn merkityksellisyys työhyvinvoinnin lähteenä. Julkaisussa Työn tuunaaminen, työn merkityksellisyys ja muotoiluajattelu työhyvinvoinnin kehittämässä. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Tutkimusjulkaisu. Viitattu 13.11.2023. <https://janet.finna.fi>, Theseus.

Kauhanen, J. & Hellström, M. 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä: kehittämisohjelman laatiminen. Helsinki: Kauppakamari. Viitattu 26.10.2023. <https://janet.finna.fi>, Kauppakamari.

Kananen, J. 2011. Kvantti. Kvantitatiivisen opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kananen, J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas. Näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Viitattu 1.11.2023. <https://janet.finna.fi>, Booky.

Kaltainen, J. & Hakanen, J. 2023. Miten Suomi voi?-tutkimus: Työhyvinvoinnin kehittyminen loppuvuoteen 2022 mennessä. Julkaisussa Miten Suomi voi?. Päivitetty 9.3.2023. Työterveyslaitos. Viitattu 20.11.2023. <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/miten-suomi-voi>.

Kesä, M. & Ylikojola, P. 2021. En voi tehdä työtäni niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisin. Laadullinen haastattelututkimus. Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry. Julkaisusarja 2/2021. Viitattu 14.11.2023. [https://www.sak.fi/sites/default/files/attachments/En-voi-tehda-tyotani-niin-hyvin-ja-huolellisesti-kuin%20haluaisin\\_1.pdf](https://www.sak.fi/sites/default/files/attachments/En-voi-tehda-tyotani-niin-hyvin-ja-huolellisesti-kuin%20haluaisin_1.pdf).

Kinnunen, U., Rantanen, J., de Bloom, J., Mauno, S. & Feldt, T. 2019. Työn ominaisuuksien merkitys työn ja yksityiselämän välisen rajan hallinnassa. Julkaisussa Työelämän tutkimus 14 (2016), 3, 243–256. Viitattu 20.11.2023. <https://janet.finna.fi>, Journal.

Kokonaisvaltainen ergonomia. N.d. Työterveyslaitoksen verkkosivut. Viitattu 22.11.2023. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/kokonaisvaltainen-ergonomia>.

Kultalahti, S., Viitala, R., Hujala, M. & Kekale, T. 2023. Employee well-being: the role of perceived competence. *Journal of Workplace Learning*, 35, 7, 648–661. Viitattu 31.10.2023. <https://janet.finna.fi>, Emerald.

Laine, P., Lindberg, M. & Silvennoinen, H. 2020. Työhyvinvoinnista tarvitaa väestötason seurantatietoa. – Työhyvinvoinnin käsite ja mittaamisen problematisointia ja kehittelyä. *Hallinnon tutkimus*, 35, 4 (2016). Viitattu 31.10.2023. <https://janet.finna.fi>, Journal.

Lyly-Yrjänäinen, M. 2023. Työolobarometri 2022. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu. Helsinki. Viitattu 30.10.2023. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164723/TEM\\_2023\\_13.pdf](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164723/TEM_2023_13.pdf).

Manka, M.-L. & Manka, M. 2023. Työhyvinvointi. E-kirja. 3., uudistettu painos. Helsinki: Alma Talent. Viitattu 26.10.2023. <https://janet.finna.fi>, Alma Talent.

Mattila, A. 2022. Stressi. Duodecim Terveyskirjaston verkkosivut. Viitattu 1.11.2023. <https://janet.finna.fi>, Duodecim Terveyskirjasto.

Mitkä ovat työn psykososiaaliset kuormitustekijät? N.d. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. Viitattu 22.11.2023. <https://tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus/kuormitustekijat>.

Mäkinie, J., Kaltiainen, J. & Hakanen, J. 2022. Miten Suomi voi?-tutkimus: Työhyvinvoinnin kehittyminen kesään 2022 mennessä. Työterveyslaitos. Viitattu 15.11.2023. <https://www.ttl.fi/sites/default/files/2022-09/Miten%20Suomi%20voi%20-tulosjulkistus%20elokuu%202022%20%281%29.pdf>.

Na'imah, T., Tjahjono, H. & Madjid, A. 2023. Workplace Well-Being: The Roles of Perceived Organizational Support, Organizational Justice and Workplace Spirituality. *Julkaisussa Calitatea* 2023, 24, 193, 257–267. Viitattu 8.11.2023. <https://janet.finna.fi>, ProQuest.

Näätänen, A. 2022. SAK:n työolobarometri 2022. Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK. Työelämä tutkimus. Viitattu 14.11.2023. <https://www.sak.fi/serve/sak-tyoolobarometri-2022>.

Ortjun, S. 2023. Kuunteleminen työyhteisötaitona esihenkilö-alaisuudessa. Väitöskirja. Joensuu: PunaMusta, Yliopistopaino. Viitattu 15.12.2023. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/152134/978-952-03-3173-3.pdf?sequence=5>.

Paltamaa, J., Janhunen, E. & Räsänen, R. 2023. Työyhteisö ja omavalvonta vanhuspalveluiden henkilöstön työhyvinvointia tukemassa. *Gerontologia*, 37, 4, 334–354. Viitattu 31.10.2023. <https://janet.finna.fi>, Journal.

Pekurinen, T. 2015. Työhyvinvoinnin kehittäminen matkatoimistossa. Case: Matka-Töysä Oy. Opinnäytetyö. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Viitattu 17.2.2024. [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/87166/Pekurinen\\_Tiina.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/87166/Pekurinen_Tiina.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

Perhoniemi, R. 2019. Työstä saatava kiitos – Ajallinen muutos ja yhteys palkansaajien työtyytyväisyyteen 2000-luvun Suomessa. Työelämän tutkimus -lehti, 13, 2. Viitattu 20.11.2023. <https://janet.finna.fi>, Journal.

Pundir, V., Taneja, A., Bansal, P., Paliwa, S. & Arora, Y. 2023. Determinants of Employee Job Satisfaction: An Empirical Study on India. Julkaisussa IUP Journal of Organizational Bahvior 2023, 22, 4, 98–123. Viitattu 11.11.2023. <https://janet.finna.fi>, ProQuest.

Rajamäki, S. & Mikkola, L. 2019. Työyhteisön vuorovaikutus ja työyhteisöön kuuluminen. Hoitohenkilökunnan käsityksiä. Artikkel. Julkaisussa Työelämän tutkimus. 15 (2017), 3, 250–265. Viitattu 14.11.2023. <https://janet.finna.fi>, Journal.

Rajamäki, S. 2021. Työyhteisöön liittymisen ja kuulumisen rakentuminen vuorovaikutuksessa. Väitöskirja. Jyväskylä: Jyväskylän Yliopisto. Viitattu 20.11.2023. [https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/78675/978-951-39-8936-1\\_vaitos04122021.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/78675/978-951-39-8936-1_vaitos04122021.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

Rakennusala. N.d. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. Viitattu 7.1.2024. <https://tyosuojelu.fi/tyoolot/rakennusala>.

Rasmus, J. 2023. Työnhakututkimus 2023. Mitä rekrytoinneilta ja rekrytoijilta toivotaan tänä vuonna? MPS Career Oy. Rajoitettu katseluoikeus. Viitattu 11.1.2024. <https://mps.fi>.

Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. 2., uudistettu painos. Porvoo: Edita Publishing.

Rossi, M. 2023. Opinnäytetyösuunnitelma. Rajoitettu katseluoikeus. PDF.

Sinivaara, T. 2023. Työhyvinvointi rakennusalan kivijalkana. Opinnäytetyö. Hämeen ammattikorkeakoulu. Viitattu 17.2.2024. [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/815555/Sinivaara\\_Topi.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/815555/Sinivaara_Topi.pdf?sequence=2&isAllowed=y).

Suutala, S., Kaltiainen, J. & Hakanen, J. 2023. Miten Suomi voi?-Tutkimus: Työhyvinvoinnin kehittyminen loppuvuoden 2019 ja kesän 2023 välillä. Julkaisussa Miten Suomi Voi?. Päivitetty 13.9.2023. Työterveyslaitos. Viitattu 15.11.2023. <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/miten-suomi-voi>.

Triarchi, E., Zarra, V. & Karamanis, K. 2023. Evaluating job satisfaction in the private sector. Empirical edivence from the Greek labour market. Julkaisussa Management Research and Practice 2023, 15, 4, 62–76. Viitattu 1.1.2024. <https://janet.finna.fi>, ProQuest.

Toistuvat tutkimukset. N.d. Työterveyslaitos. Viitattu 17.11.2023. <https://www.ttl.fi/tutkimus/toistuvat-tutkimukset>.

Työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen malli. N.d. Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä. Tampereen yliopisto, Tampereen ammattikorkeakoulu. Viitattu 3.11.2023. <https://www.tyohyvinvointi.fi/>.

Työhyvinvointi. N.da. Sosiaali- ja terveysministeriön verkkosivut. Viitattu 26.10.2023. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>.

Työhyvinvointi. N.db. Työturvallisuuskeskuksen verkkosivut. Viitattu 26.10.2023. <https://ttk.fi/tyoturvaluisuus/tyohyvinvointi/>.

Työturvallisuuslaki 738/2002. Laki työturvallisuudesta. Annettu 23.8.2002. Viitattu 22.11.2023. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L2P14>.

Työyhteisö. N.d. Työturvallisuuskeskuksen verkkosivut. Viitattu 20.11.2023. <https://ttk.fi/tyoturvaluisuus/tyoyhteiso/>.

Työn murros Suomessa 2023. 2023. Tutkimus työnantajien ja työntekijöiden kokemuksesta. CGI People Consulting. Rajoitettu katseluoikeus. Viitattu 8.12.2023. <https://www.cgi.com/fi>.

Zulkarnain, Z., Rahmadani, V., Novliadi, F. & Nasution, A. 2023. Work engagement, Work-Family Conflict and Personality Traits: Study Among Oil Palm Plantation Officers. Julkaisussa Calitatea, 24, 194, 361–367. Viitattu 22.11.2023. <https://janet.finna.fi>, ProQuest.

Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa: määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Tammi. Viitattu 1.11.2023. <https://janet.finna.fi>, Trepo.

Vilka, H. 2021. Näin onnistut opinnäytetyössä: ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. E-kirja. PS-kustannus. Viitattu 1.11.2023. <https://janet.finna.fi>, Ellibs.

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: Books on Demand. Rajoitettu katseluoikeus. Viitattu 9.11.2023. <https://books.google.fi>, Books on Demand.

White, P. 2016. Appreciation at Work training and the Motivating by Appreciation Inventory: development and validity. Julkaisussa Strategic HR review, 15, 1, 20–24. Viitattu 30.11.2023. <https://janet.finna.fi>, ProQuest.

Väänänen, A., Smedlund, A., Törnroos, K., Kurki, A.-L., Soikkanen, A., Panganniemi, N. & Toppinen-Tanner, S. 2020. Ajattelu- ja toimintatapojen muutos. Julkaisussa Hyvinvointia työstä 2030-luvulla. Skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä. Työterveyslaitos. Tampere: PunaMusta. Viitattu 1.12.2023. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140712/Hyvinvointia%20ty%C3%B6st%C3%A4%202030-luvulla.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.



## Liitteet

### Liite 1. Saateviesti

Hei,

Tämä on työhyvinvointikysely Eliittikatot Oy:n henkilöstölle.

Olen kolmannen vuoden liiketalouden opiskelija Jyväskylän ammattikorkeakoulusta. Opinnäytetyöni aiheena on työhyvinvointi ja tavoitteena on saada selvitys siitä, kuinka Eliittikattojen henkilöstö kokee työhyvinvointinsa tällä hetkellä. Saatujen tulosten pohjalta esitetään kehittämissuhteita työhyvinvoinnin edistämiseksi.

Kyselyyn vastaaminen on täysin vapaaehtoista ja tapahtuu anonymisti. Kyselyn vastauksia ei voida yhdistää yksittäisiin henkilöihin. Saatua vastauksia käsitellään luottamuksellisesti.

Kyselyyn pääset alla olevasta linkistä. Kysely koostuu väittämistä, joihin toivon teidän vastaavan mahdollisimman todenmukaisesti. Lopussa on vielä avoin kysymys, johon voitte vapaamuotoisesti kirjoittaa vastauksenne. Kysely on suoritettava kerralla alusta loppuun asti. Vastaukset tallentuvat vasta kun Lähetä-nappia on painettu. Mikäli kyselystä tai opinnäytetyöstä heräsi kysyttävää, miinuun voi olla yhteydessä sähköpostitse.

Vastaamiseen kuluu aikaa arviolta 5–10 minuuttia, ja kyselyyn voi vastata 27.11.–10.12.2023.

Linkki kyselyyn: XXX

Jokainen vastaus on tärkeä, kiitos vastauksista!

Ystävällisin terveisin,

Martta Rossi

XXXX@student.jamk.fi

## Liite 2. Työhyvinvointikysely

### Työhyvinvointikysely

Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (\*)

**Millä alueella pääsääntöisesti työskentelet? \***

- Itä-Suomi
- Etelä-Suomi
- Keski-Suomi

**Mikä on työtehtäväsi tällä hetkellä? \***

- Myyjä (projektipäällikkö)
- Asentaja
- Myynnin johto
- Muu toimihenkilö
- Työnjohtaja

**Mihin ikäryhmään kuulut? \***

- 18–34 vuotta
- 35–44 vuotta
- 45–54 vuotta
- yli 54 vuotta

**Kuinka kauan olet työskennellyt nykyisessä työtehtävässäsi? \***

- Alle vuoden
- 1–3 vuotta
- 4–6 vuotta
- 7–9 vuotta
- Yli 10 vuotta

### Johtaminen ja esihenkilötyö \*

Esihenkilöllä tarkoitetaan lähintä esihenkilöäsi.

Arvioi alla olevalla asteikolla seuraavia väittämiä.

	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	Osittain eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
Esihenkilöni kiinnittää tarpeeksi huomiota henkilöstön työhyvinvointiin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esihenkilöni kohtelee työntekijöitä tasapuolisesti.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esihenkilöni kohtelee työntekijöitä oikeudenmukaisesti.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esihenkilöni arvostaa työtäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan riittävästi tukea esihenkilöltäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esihenkilöni rohkaisee minua kehittymään.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esihenkilöni antaa minulle mahdollisuuksia vaikuttaa työhöni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esihenkilöni on hyvä organisoimaan työtä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esihenkilöni on hyvä suunnittelemaan työtä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### Johtaminen ja esihenkilötyö \*

Arvioi alla olevalla asteikolla seuraavia väittämiä.

	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	Osittain eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
Esihenkilöni tietää, mitä työni sisältää.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uskallan kertoa työhöni liittyvistä ongelmakohdista esihenkilölleni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esihenkilöni kuuntelee työntekijöiden mielipiteitä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan riittävästi palautetta työskentelystäni esihenkilöltäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	Osittain eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
Esihenkilöni palkitsee hyvin tehdystä työstä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan työstäni riittävästi kiitosta esihenkilöltäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### Työyhteisö \*

Arvioi alla olevalla asteikolla seuraavia väittämiä.

	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	Osittain eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
Työyhteisössäni on hyvä ilmapiiri.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteistyö toimii hyvin työyhteisössäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen kuuluvani työyhteisöni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisöni tukee osaamiseni kehittymistä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisöni tiedonkulku on riittävää.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisössäni ei ole haitallista kilpailua työntekijöiden keskuudessa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisössäni voidaan keskustella vaikeista asioista.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tulen toimeen muiden työntekijöiden kanssa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan riittävästi palautetta muilta työntekijöiltä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen havainnut työpaikkakiusaamista viimeisen vuoden aikana.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### Työympäristö \*

Arvioi alla olevalla asteikolla seuraavia väittämiä.

	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	Osittain eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
Koen työympäristöni turvalliseksi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	Osittain eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
Työympäristöni on viihtyisä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työympäristöni ergonomia on kunnossa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on tarvittavat työvälineet työni tekoon.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaan käyttää tarvittavia työvälineitä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyn vaikuttamaan työympäristööni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työympäristössäni ei ole liikaa häiriötekijöitä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### Työ \*

Arvioi alla olevalla asteikolla seuraavia väittämiä.

	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	Osittain eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
Koen, että työtäni arvostetaan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen tyytyväinen työhöni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyn vaikuttamaan työhöni riittävästi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni on mielekästä ja innostavaa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni on sopivan haastavaa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työaikani on kohtuullinen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni ei ole liian kuormittavaa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni ei aiheuta stressiä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### Työ \*

Arvioi alla olevalla asteikolla seuraavia väittämiä.

	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	Osittain eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
Suoriudun työstäni siihen varatussa ajassa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	Osittain eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
Pystyn tekemään työni niin hyvin kuin haluan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen tyytyväinen tekemäni työn laatuun.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyn hyödyntämään osaamistani työssäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on mahdollisuuksia kehittyä työssäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on mahdollisuuksia edetä työssäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan työssäni tarpeeksi vastuuta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen saanut riittävän perehdytyksen työtehtäviini.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työhöni ei kohdistu kohtuuttomia vaatimuksia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen harkinnut työpaikan vaihtoa viimeisen vuoden aikana.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### Yksilölliset tekijät \*

Arvioi alla olevalla asteikolla seuraavia väittämiä.

	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	Osittain eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
Työkykyni on hyvä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pidän huolta työkyvystäni vapaa-ajalla.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että elintapani ovat terveelliset.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Omat arvoni vastaavat yrityksen arvoja.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen itseni motivoituneeksi työssäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaamiseni vastaa työtehtävien vaatimuksia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni on merkityksellistä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Suhtaudun työhöni myönteisesti.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	Osittain eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
Pystyn jättämään työasiat työpaikalle enkä ajattele työasioita vapaa-ajallani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni ja vapaa-aikani ovat tasapainossa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### Työhyvinvointisi tällä hetkellä \*

Arvioi alla olevalla asteikolla seuraavaa väittämää.

	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	Osittain eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
Koen työhyvinvointi hyväksi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### Kuinka sinun työhyvinvointiasi voitaisiin tukea tai edistää?

Kysymys on vapaaehtoinen.

---



---



---



---



---