



# TUTKIMUS TYÖTYTYVÄISYYDESTÄ

Miten työssäkäyvät ihmiset kokevat työtyytyväisyyden?

Ammattikorkeakoulun opinnäytetyö  
Liiketalous, Hämeenlinnan korkeakoulukeskus

Kevät 2024

Onni-Matias Määttä

Liiketalouden koulutusohjelma

Tekijä Onni-Matias Määttä

Työn nimi Tutkimus työtyytyväisyydestä – Miten työssäkäyvät ihmiset kokevat työtyytyväisyyden?

Ohjaaja Hanna Mattinen

Tiivistelmä

Vuosi 2024

---

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, miten suomalaiset työssäkäyvät ihmiset kokevat työtyytyväisyyden ja millä eri tavoin eri vastaajaryhmien työtyytyväisyyden näkemykset eroavat toisistaan. Opinnäytetyön toimeksiantajana toimi Hämeen ammattikorkeakoulu Oy. Aihe on ajankohtainen, sillä työssä jaksaminen on paljon pinnalla ja hyvän työtyytyväisyyden avulla yritykset pystyvät käyttämään hyödykseen työvoimaa ja sen avulla pystytään kasvattamaan tuottavuutta.

Opinnäytetyön rakenne koostuu viitekehyksen määrittelystä, tutkimusosuudesta, johtopäätöksistä sekä pohdinnoista. Viitekehys on jaettu kahteen osaan, joista ensimmäinen käsittelee työtyytyväisyyden ja tyytyväisyyden teorioita ja toinen työtyytyväisyyden tekijöitä ja vaikutuksia.

Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena survey-tutkimuksena. Tutkimuksen muodoksi valikoitui yleisin ja todistusvoimaisin muoto eli kuvaileva tutkimus sen määrällisen luonteensa vuoksi. Tutkimusaineisto kerättiin verkkokyselylomakkeen avulla, joka toteutettiin Microsoft Forms -alustaa hyödyntäen. Tutkimuksen kyselyä jaettiin henkilökohtaisessa sosiaalisessa mediassa sekä muutamassa työyhteisössä. Kysely koostui taustatietoja keräävistä kysymyksistä (ikä, sukupuoli, koulutustausta ja työssä viihtyminen) sekä varsinaisista tutkimuskysymyksistä (Likert-asteikolliset kysymykset ja monivalintakysymykset). Kysymyksillä selvitettiin vastaajien näkemyksiä työtyytyväisyydestä.

Tutkimustuloksista kävi ilmi, että suurin osa kyselyyn vastanneista piti tärkeänä työtyytyväisyyttä ja työssä viihtymistä. Isoimpia työtyytyväisyyden tekijöitä olivat palkka, kiinnostava työtehtävä, työyhteisö, palaute/tunnustus, henkilökohtainen kehittyminen sekä intohimo työtä kohtaan. Sukupuolittain tarkasteltuna naiset olivat hieman vankemmat mielipiteissään kuin miehet. Ikäryhmittäin tarkasteltuna eroja ei juurikaan noussut esille. Yleisesti siis vastaajat arvostavat työtään ja tutkimuksen perusteella työtyytyväisyyteen vaikuttaa voimakkaasti emotionaaliset tekijät.

Avainsanat Työtyytyväisyys, työhyvinvointi, työyhteisö, määrällinen tutkimus

Sivut 44 sivua ja liitteitä 5 sivua

---

The aim of this thesis was to investigate how employees in Finland perceive their satisfaction with their jobs and how these perceptions differ among various groups of respondents. The thesis was commissioned by Häme University of Applied Sciences. This topic is relevant because there is a lot of discussion about the sustainability of work, and companies can improve productivity by ensuring their employees are satisfied in their roles.

The thesis was structured into four main sections: defining the theoretical framework, conducting the research, drawing conclusions, and reflecting on the findings. The theoretical framework was split into two parts: one focusing on theories related to job satisfaction and general satisfaction, and the other on the factors influencing job satisfaction and its consequences.

For the research, a quantitative survey approach was used, with data collected through an online survey form created using Microsoft Forms. The survey was distributed through both personal social media channels and in a few workplaces. It included questions about respondents' backgrounds and their opinions on job satisfaction.

The results of the research showed that the majority of respondents considered job satisfaction and job enjoyment to be important. Key factors contributing to job satisfaction included salary, interesting job tasks, the quality of the work community, feedback and recognition, opportunities for personal development, and passion for the work itself. While there were slight differences in opinions between genders, particularly with women expressing slightly stronger opinions, there were no significant differences observed based on age groups. Overall, the findings highlighted the importance of emotional factors in influencing job satisfaction.

These conclusions provide valuable insights into the significance of job satisfaction and its various factors in Finnish workplaces. In the reflection section, further implications of the results could be explored, along with potential actions to promote employee well-being or conduct more in-depth studies on the causes and effects of job satisfaction.

Keywords Job satisfaction, employee well-being, work community, quantitative research  
Pages 44 pages and appendices 5 pages

## Sisällys

1	Johdanto .....	1
2	Työtyytyväisyyden teorioita .....	2
2.1	Maslowin tarvehierarkia .....	2
2.2	Herzbergin kaksifaktoriteoria.....	3
2.3	Lawlerin odotusarvoteoria .....	4
2.4	Wexleyn ja Yuklin yhdentävä teoria työtyytyväisyydestä .....	4
3	Työtyytyväisyyden tekijöitä ja vaikutuksia.....	5
3.1	Työhyvinvointi .....	5
3.2	Työkyky .....	6
3.3	Työilmapiiri.....	7
3.4	Henkilöstöjohtaminen.....	8
3.5	Mielekäs työ.....	11
3.6	Työn imu.....	11
3.7	Motivaatio .....	12
3.8	Hyvän työtyytyväisyyden vaikutus.....	13
3.9	Huonon työtyytyväisyyden vaikutus .....	14
4	Tutkimuksen tavoitteet ja toteutus.....	15
4.1	Tutkimuskysymys.....	15
4.2	Kysely .....	16
4.3	Kyselyn tavoitteet.....	16
5	Tutkimustulokset.....	17
5.1	Taustatiedot.....	17
5.2	Tutkimuskysymykset.....	23
6	Johtopäätökset.....	41
7	Pohdinta.....	43
	Lähteet .....	45

## Kuvat, taulukot ja kaavat

Kuva 1. Maslowin tarvehierarkia ja siihen liittyviä henkilöstöjohtamisen käytäntöjä (Hyppänen, 2013).....	3
---	---

Kuva 2: Henkilöstöjohtamisen tehtäväalueet (Viitala, 2021).....	10
Kuva 3: Sukupuolesi .....	17
Kuva 4: Minkä ikäinen olet? .....	18
Kuva 5: Minkä ikäinen olet? Sukupuolittain.....	18
Kuva 6: Mikä on koulutustaustasi?.....	19
Kuva 7: Mikä on koulutustaustasi? Sukupuolittain.....	20
Kuva 8: Viihdytkö tämänhetkisessä työssäsi?.....	20
Kuva 9: Viihdytkö tämänhetkisessä työssäsi? Sukupuolittain.....	21
Kuva 10: Viihdytkö tämänhetkisessä työssäsi? Alle 25-vuotiaat.....	21
Kuva 11: Viihdytkö tämänhetkisessä työssäsi? 25-34-vuotiaat. ....	22
Kuva 12: Viihdytkö tämänhetkisessä työssäsi? 35-49-vuotiaat. ....	22
Kuva 13: Viihdytkö tämänhetkisessä työssäsi? 50-64-vuotiaat. ....	23
Kuva 14: Koen, että työhön pitää olla tyytyväinen. Sukupuolittain.....	24
Kuva 15: Koen, että työhön pitää olla tyytyväinen. Ikäryhmittäin. ....	25
Kuva 16: Koen, että töissä pitää viihtyä. Sukupuolittain. ....	26
Kuva 17: Koen, että töissä pitää viihtyä. Ikäryhmittäin.....	27
Kuva 18: Koen, että työtehtävien pitää olla mielekkäitä. Sukupuolittain. ....	28
Kuva 19: Koen, että työtehtävien pitää olla mielekkäitä. Ikäryhmittäin.....	29
Kuva 20: Koen, että hyvin tehdystä työstä pitää palkita palkan lisäksi jotenkin. Sukupuolittain. .....	30

Kuva 21: Koen, että hyvin tehdystä työstä pitää palkita jotenkin. Ikäryhmittäin. ....	31
Kuva 22: Väitteitä työtyytyväisyydestä 1 .....	31
Kuva 23: Koen, että töissä pitää olla läheisiä työkavereita. Sukupuolittain. ....	32
Kuva 24: Koen, että töissä pitää olla läheisiä kavereita. Ikäryhmittäin. ....	33
Kuva 25: Koen, että työpaikalla pitää olla osa työyhteisöä. Sukupuolittain. ....	34
Kuva 26: Koen, että työpaikalla pitää olla osa työyhteisöä. Ikäryhmittäin. ....	35
Kuva 27: Koen, että työn pitää olla motivoivaa/innostavaa. Sukupuolittain. ....	36
Kuva 28: Koen, että työn pitää olla motivoivaa/innostavaa. Ikäryhmittäin. ....	36
Kuva 29: Väitteitä työtyytyväisyydestä 2 .....	37
Kuva 30: Mikä työssäsi motivoi eniten? .....	38
Kuva 31: Mikä työssäsi motivoi eniten? Sukupuolittain. ....	39
Kuva 32: Mitä pidät työssäsi vähiten tärkeänä? .....	40
Kuva 33: Mitä pidät tärkeänä työelämässä? .....	41

## **Liitteet**

- Liite 1. Tutkimuksen kysely
- Liite 2. Aineistonhallintasuunnitelma

# 1 Johdanto

Tämän opinnäytetyön aihe on tutkimus työtyytyväisyydestä ja miten työssäkäyvät ihmiset kokevat työtyytyväisyyden. Tutkimuksen toimeksiantajayritys on Hämeen ammattikorkeakoulu Oy. Hämeen ammattikorkeakoulu Oy on toiminut vuodesta 2015 asti osakeyhtiönä. Yhtiön omistajia ovat Forssan, Hämeenlinnan, Riihimäen ja Valkeakosken kaupungit sekä Hattulan ja Tammelan kunnat. HAMKilla on useampi koulutus- ja tutkimusyksikkö, joiden lisäksi on yhteisten palvelujen yksikkö. Koulutusyksiköitä ovat bio- ja luonnonvara-alan yksikkö, sosiaali- ja terveystieteiden yksikkö, liiketalouden/muotoilun/tekniikan yksikkö sekä ammatillinen opettajakorkeakoulu. Tekijöitä HAMKissa on noin 10 000. HAMKin kampukset sijaitsevat Evolla, Forssassa, Hämeenlinnassa, Lepaalla, Mustialassa, Riihimäellä sekä Valkeakoskella. (HAMK, n.d.)

Tutkimuksen toteuttamisella pyritään löytämään eri työikäisten näkemyseroja työtyytyväisyydestä. Ihmisillä on eri näkemyksiä työtyytyväisyyteen vaikuttavista tekijöistä ja siksi aihe onkin mielenkiintoinen. Tutkimuksessa käytetään paljon jo olemassa olevaa tietoa työtyytyväisyydestä ja sen tekijöistä. Tätä tietoa hyödyntäen, soveltamisen kautta pyritään löytämään eroavaisuuksia eri ihmisten välillä.

Työntekijöiden työtyytyväisyyden avulla voidaan vaikuttaa monien mekanismien kautta positiivisesti työn tuottavuuteen. Työntekijöiden ollessa tyytyväisiä, he sitoutuvat paremmin työnantajaan ja edistävät yrityksen pitkälle aikavälille asetettuja tavoitteita. (Böckerman & Ilmakunnas, 2020, s. 43) Tutkimuksesta saatua dataa pystytään hyödyntämään yleisesti työelämään ymmärtämällä eri ikäryhmien ja sukupuolten näkemyksiä. Tätä ymmärrystä voidaan käyttää muun muassa johtamisen tukena ja työntekijäkokemuksen kehittämisessä.

Opinnäytetyön käsitteistö perustuu työtyytyväisyyteen vaikuttaviin tekijöihin. Käsiteltäviä tekijöitä ovat työhyvinvointi, työkyky, työilmapiiri, henkilöstöjohtaminen, mielekäs työ, työn imu, sekä motivaatio. Tämän lisäksi tekstissä on määritelty huonon ja hyvän työtyytyväisyyden vaikutuksia. Käsitteistön lisäksi tutkimuksessa perehdytään työtyytyväisyyden sekä tyytyväisyyden teorioihin. Tässä opinnäytetyössä käsiteltäviä teorioita ovat Maslowin tarvehierarkia, Herzbergin kaksifaktoriteoria, Lawlerin odotusarvoteoria sekä Wexleyn ja Yuklin yhdyntävä teoria työtyytyväisyydestä.

Tämän opinnäytetyön tutkimuskysymykset ovat:

1. Miten työssäkäyvä suomalainen ihminen kokee työtyytyväisyyden?

## 2. Millä eri tavoin ihmiset kokevat työtyytyväisyyden?

Opinnäytetyön tutkimusosuus toteutetaan kvantitatiivisena eli määrillisenä survey-tutkimuksena. Kysely toteutetaan anonyminä verkkokyselynä, joka koostuu monivalintakysymyksistä sekä Likert-asteikollisista kysymyksistä. Kyselyn toteutusalueena käytetään Microsoft forms -alustaa.

## 2 Työtyytyväisyyden teorioita

Tyytyväisyydestä ja työtyytyväisyydestä on paljon teorioita ja seuraavaksi perehdytään neljään niistä. Nämä teoriat ovat Maslowin tarvehierarkia, Herzbergin kaksifaktoriteoria, Lawlerin odotusarvoteoria sekä Wexleyn ja Yuklin yhdyntävä teoria työtyytyväisyydestä. Kaikki nämä teoriat ovat hyvin tunnettuja tyytyväisyyden ja työtyytyväisyyden teorioita.

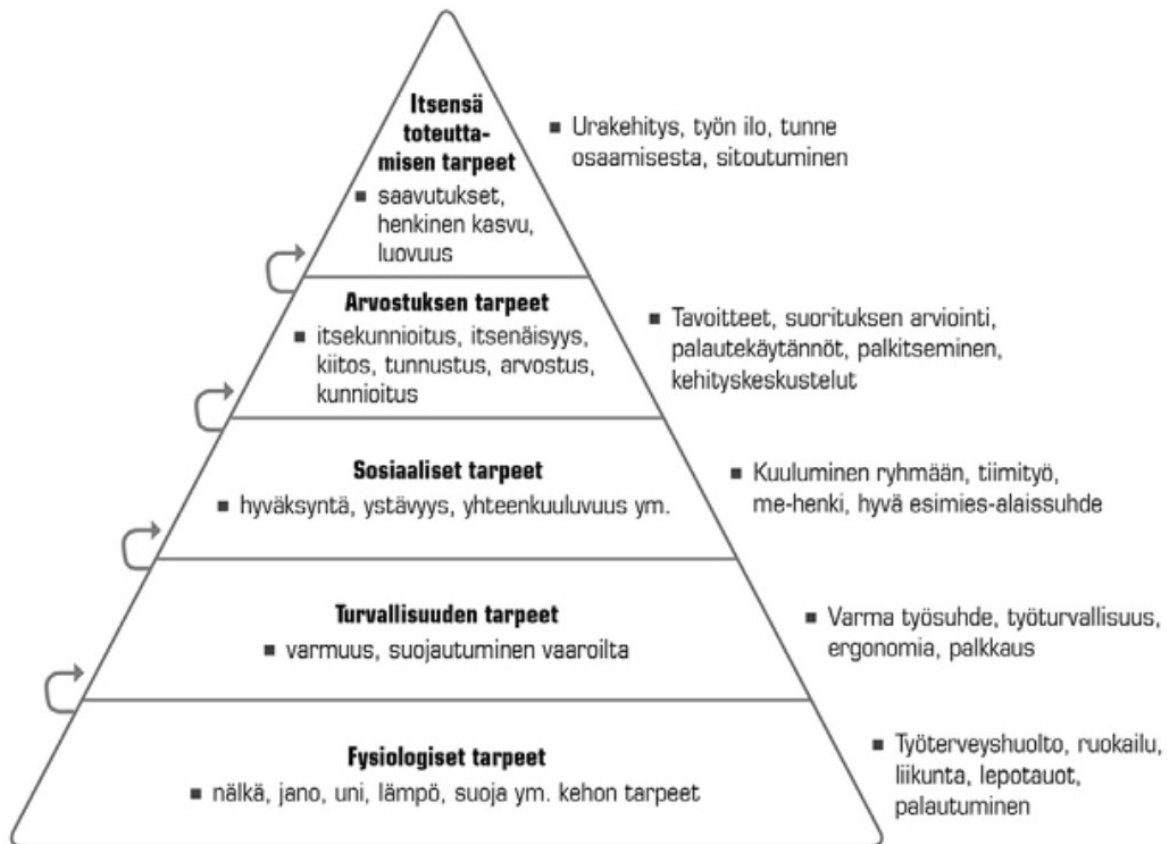
### 2.1 Maslowin tarvehierarkia

Ihmisissä ei ole tapahtunut isoja muutoksia motivaatiotekijöiden suhteen, vaan muutokset keskittyvät lähinnä yksilöllisiin eroihin ja painotuksiin eri elämänvaiheissa.

Motivaatioteorioista vanhin ja myös tunnetuin on Maslowin tarvehierarkia, joka on yli 70 vuotta vanha teoria pitäen edelleen täysin paikkansa. Perusasioiden tärkeys, vuorovaikutuksen toimivuus sekä arvostuksen tunne ovat tekijöitä, joita teoriassa korostetaan. (Hyppänen, 2013, Motivointi ja palkitseminen -luku, viides kappale)

Teorian alin taso koostuu ihmisen fysiologisista tarpeista, toiselle tasolle sijoittuu turvallisuuden tarpeet ja kolmas taso perustuu sosiaalisille tarpeille. Maslow määrittä näitä kolmea ensimmäistä tasoa puutemotiiveiksi. Arvostuksen tarpeet sijoittuvat neljännelle tasolle, viides ja ylin taso koostuu itsensä toteuttamisen tarpeista. Teorian mukaan Maslow selittää, että ihmisellä on tarve tyydyttää tarpeensa tietyssä järjestyksessä. Tällä tarkoitetaan siis sitä, että alemman portaalan tarpeet tulee olla tyydyttyneitä, ennen kuin ylempi taso voi toteutua. Mikäli siis alemman tason tarve ei täyty tai jää osittain tyydyttymättä, yksilö pyrkii tyydyttämään ensisijaisesti alemman tason tarpeen. (Hyppänen, 2013, Motivointi ja palkitseminen -luku, kuudes kappale)

Kuva 1. Maslowin tarvehierarkia ja siihen liittyviä henkilöstöjohtamisen käytäntöjä (Hyppänen, 2013)



## 2.2 Herzbergin kaksifaktoriteoria

Frederick Herzbergin vuonna 1968 kehittämä tarve-teoriaan perustuva kaksifaktoriteoria on yksi tunnetuimmista työtyytyväisyysteorioista. Työtyytyväisyyden aste määräytyy kyseisessä tarve-teoriassa sen mukaan, kuinka työntekijä kykenee tyydyttämään itselleen merkittäviä tarpeita työssään. Herzbergin kaksifaktoriteorian perusajatus jakaa työtyytyväisyyteen vaikuttavat tekijät kahteen luokkaan, joita ovat sisäiset ja ulkoiset tekijät. Sisäiset tekijät ovat nimeltään motivaatiotekijöitä, jotka syntyvät työn seurauksena ihmisen ajatuksissa. Näitä tekijöitä voivat olla muun muassa vastuu, urakehitysmahdollisuudet, palautteen saaminen ja tunnustuksen saaminen sekä henkilökohtainen kasvaminen ja kehittyminen. Herzbergin mukaan nämä tekijät luovat hyvin hoidettuina suuren vaikutuksen työtyytyväisyyteen. Kuitenkaan huonosti hoidettuna motivaatiotekijät eivät vaikuta työtytymättömyyteen paljoa, sillä Herzbergin teoria pohjautuu ajatukseen, jossa työtyytyväisyys ja työtytymättömyys ovat eri mittareita. Näin ollen työtyytyväisyyden ja työtytymättömyyden vastakohta on niiden puuttuminen. (Sinokki, 2016, s. 104-106)

Ulkoiset tekijät Herzbergin kaksifaktoriteoriassa ovat nimeltään hygieniehtekijöitä. Näitä tekijöitä ovat muun muassa palkka, esihenkilötyö, työolot sekä työilmapiiri. Hygieniehtekijöiksi lasketaan pääasiassa kaikki työntekoon itsessään vaikuttavat tekijät ja tekijöiden ollessa puutteellisia, ilmaantuu paljon tyytymättömyyttä. Hygieniehtekijöiden ollessa kuitenkin kunnossa, tyytyväisyys ei huomattavasti lisääny. Huolimatta siitä, että palkan suuruutta pidetään tyytyväisyyttä kasvattavana tekijänä, on se Herzbergin teorian mukaan hygieniehtekijä. Palkka voi kasvattaa tyytyväisyyttä hetkellisesti, mutta rahaa ollessa tarpeeksi, tyytyväisyyden taso palaa takaisin aikaisempaan. (Sinokki, 2016, s. 105)

### **2.3 Lawlerin odotusarvoteoria**

Tyytyväisyydellä Lawlerin odotusarvoteorian mukaan tarkoitetaan sitä, millaista tyydytystä työntekijä saa työssään ja millaisia odotuksia sitä kohtaan on. Kyse on siis tavallaan vertailusta, jossa työntekijä vertailee työstä saamaansa tyydytystä verrattuna mitä hänen pitäisi saada mielestään. Työntekijä on siis tyytymätön, mikäli hän saa odottamaansa tyydytystä tai palkkiota vähemmän kuin odottaisi. Tilanteen ollessa toisin päin ja työntekijän saadessa odottamaansa enemmän, kokee hän syyllisyyden tunteita. (Juuti, 2006, s. 29-30)

Aikaisemmat työstä saadut korvaukset, arvostukset, tunnustukset, hyväksynät, kiitokset sekä rahalliset palkkiot luovat työntekijälle näkemyksen tyydytyksestä, jollaista hän odottaa. Näiden lisäksi Lawlerin mukaan odotuksia tuo työntekijän asettama työpanos eli taidot, koulutus, tiedot ja työsuoritukset. (Juuti, 2006, s. 29-30) Eri rooleissa olevien työntekijöiden odotukset voivat poiketa toisistaan hyvinkin paljon. On selvää, että esimerkiksi tehtaassa kokoonpanon niin sanottu rivityöntekijä odottaa todennäköisesti työstään erilaista tyydytystä kuin yrityksen johdolle vastuussa oleva tehtaanjohtaja.

### **2.4 Wexleyn ja Yuklin yhdentävä teoria tyytyväisyydestä**

Wexleyn ja Yuklin yhdentävä teoria tyytyväisyydestä on melko samanlainen sisällöltään Lawlerin odotusarvoteorian kanssa. Teoriassa Wexley ja Yukl tavoittelevat tarveeteoreettisen, odotusarvoteoreettisen ja viiteryhmäteoreettisen lähestymistavan yhdistämistä. Heidän teorian mukaan tyytyväisyyttä on paras tapa määrittää työhön suhtautumisella hyödyntäen vuorovaikutteista mallia. Wexleyn ja Yuklin mukaan nykyisten työolosuhteiden, sosiaalisten vertailujen ja henkilöiden yhteisvaikutuksen perusteella voidaan selvittää tyytyväisyyden taso. (Juuti, 2006, s. 31-32)

Työntekijän käsitykseen työolosuhteista ja palkkioiden saamisesta vaikuttavat tekijän ominaisuudet, sosiaaliset vertailut sekä aikaisemmat työkokemukset. Työntekijän käsitys työolosuhteista rakentuu pääosin oman havainnoinnin pohjalta työympäristöstä. Ihmisen käsitykseen työoloista vaikuttavat paljon myös arvot. Arvojen pohjalta syntyy Wexleyn ja Yuklin mukaan ymmärrys arvokkaista päämääristä ja käyttäytymistavoista. Näin ollen arvojen pohjalta työntekijällä on ajatusperusta, jonka mukaan hän tutkailee ja arvioi työtään. Tämän lisäksi myös työntekijän tarpeilla on vaikutusta käsityksiin asioista, joita pidetään toivottavana. Ihminen toivoo työssään olevan tietynlainen piirre, jonka kautta hän pystyy tyydyttämään tarvetta, joka on koettu tärkeäksi. Tekijän arvostus piirrettä kohtaan työssä loppuu, kun tarve on täytetty. (Juuti, 2006, s. 31-32)

### **3 Työtyytyväisyyden tekijöitä ja vaikutuksia**

Työtyytyväisyys syntyy työn teon synnyttämien positiivisten tunnetilojen ja siihen liittyvien tekijöiden vaikutuksena. (Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä / Tampereen yliopisto & Tampereen ammattikorkeakoulu, n.d.) Seuraavaksi perehdytään työtyytyväisyyteen vaikuttaviin tekijöihin sekä hyvän ja huonon työtyytyväisyyden seurauksena syntyviin vaikutuksiin.

#### **3.1 Työhyvinvointi**

Työhyvinvointiin liittyvää tutkimusta on tehty jo yli sata vuotta. Nykypäivään tultaessa kuitenkin aiheen painopisteet tutkimuksessa ovat muuttuneet. 1920-luvulla lääketieteellinen fysiologinen stressitutkimus loi pohjan, josta työhyvinvointiin liittyvä tutkimus alkoi. Tuolloin tutkimuskohteena oli yksilö. Erilaisten yksilöä kuormittavien tekijöiden, kuten myrkyllisten aineiden, melun, kylmän ja fyysisen raskauden tuottaman fysiologisen reaktion uskottiin johtavan stressiin. Fysiologiset reaktiot johtivat kielteisiin tuntemuksiin, jonka seurauksina sairauksia saattoi alkaa kehittymään. Psykologiset reaktiot sekä käyttäytymiseen vaikuttavat reaktiot yhdistettiin teoriaan myöhemmin. (Manka & Manka, 2023, s. 91)

Työhyvinvointi on muotoutunut käsitteenä vasta 2000-luvulla, joten voidaan puhua melko uudesta käsitteestä vaikkakin asia on varsin vanha. Henkilöstön työkyvystä, terveydestä sekä hyvinvoinnista on aina pyritty pitämään huolta tavalla tai toisella organisaation toimesta. Pelkkä henkilöstön hyvinvoinnista huolehtiminen ei ole ollut aina tavoitteena, päinvastoin työnantajan suorasta tai välillisestä voiton tavoittelusta. Tämän asian kohdalla ajattelu ei ole

juurikaan muuttunut, vaan keskustelut ovat muuttuneet hienostuneemmiksi argumentaation ja keinojen suhteen. (Kauhanen, 2016, s. 22)

Nykykäsitykseen pohjautuva jokaisen työntekijän perusoikeuksiin kuuluu terveellinen ja turvallinen työympäristö. Nykyinen lainsäädäntömmekin korostaa sitä, että työyhteisön tulee olla psyykkisesti ja sosiaalisesti terve fyysisesti turvallisen työympäristön lisäksi.

Työhyvinvoinnista puhutaan jatkuvasti enemmän ja samaan aikaan sen tärkeys kasvaa puhuttaessa hyvästä työpaikasta. Työhyvinvointi on varsin laaja alue ja sitä voidaan tarkastella erilaisista näkökulmista. Näitä ovat tekniikan, sosiaalipolitiikan, psykologian, lainsäädännön sekä liiketalouden näkökulmat. (Kauhanen, 2016, s. 21)

### **3.2 Työkyky**

Työhyvinvoinnin yksi keskeisimmistä osista ja lähtökohdasta on työkyky. Se muodostuu henkilön voimavarojen ja työssä olevien vaatimusten tasapainosta. Terveys, toimintakyky koulutus ja osaaminen sekä arvot ja asenteet luovat yhdessä henkilön voimavarat. Työn sisältö, vaatimukset ja organisointi käsittää itse työn, työympäristön ja työyhteisön kanssa. (Kauhanen, 2016, s. 23)

Työkykyä voidaan kuvata kerroksellisena rakennelmana, jossa sen pohjakerroksen muodostaa fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen terveys. Rakennelman paino keskittyy aina pohjakerrokseen. Mikäli toimintakyvyssä ja terveydessä tapahtuu muutoksia, on tällöin terveyden heikkeneminen uhka työkyvylle. Tämän vuoksi toimintakyvyn vahvistamisella voidaan kehittää työkykyä. (Kauhanen, 2016, s. 23)

Ammattitaito ja osaaminen muodostavat toisen kerroksen. Tiedoilla ja taidoilla sekä niiden kehittämällä pystytään vastaamaan ja toimimaan työelämän haasteissa. Kun haasteet ja vaatimukset muuttuvat jatkuvasti työssä, on yhä tärkeämpää päivittää osaamista jatkuvasti, sillä se on yhä enemmän tärkeä edellytys työkyvylle. Osaamiseen lukeutuu myös pätevyys osana oman työn kehittämistä sekä työyhteisössä toimimista. (Kauhanen, 2016, s. 23)

Kolmas kerros muodostaa arvot, asenteet ja motivaation. Kerros perustuu työhön ja henkilön voimavaroihin, mutta myös työn ja muun elämän välisiin suhteisiin. Eri vaikutteet koskevat tätä kerrosta ja prosessoinnin tuloksena syntyvät käsitykset vaikuttavat arvoihin ja asenteisiin. Kolmanteen kerrokseen vaikuttavat myös yhteiskunnan sekä lainsäädännön muutokset. (Kauhanen, 2016, s. 23)

Työ ja siihen liittyvät tekijät kuvaavat neljättä kerrosta. Tämä on suurin ja painavin kerros, joka on kokonaisuutena haastava hahmottaa ja mitata. Siihen kuuluu moniulotteisesti työn vaatimukset, organisointi, työyhteisön toimivuus sekä johtaminen. Erityinen rooli tässä kerroksessa on esihenkilötyöllä ja johtamisella. Voidaankin sanoa, että esihenkilöt ovat vastuussa neljännestä kerroksesta ja näin ollen heillä on myös mandaatti organisoida ja tehdä muutoksia siinä. (Kauhanen, 2016, s. 24)

Työkyky siis perustuu tasapainotteluun työn ja ihmisen voimavarojen välillä. Optimaalinen tasapaino on asia, mitä ihminen hakee oikeastaan koko työelämänsä ajan. Jotta tasapaino voidaan löytää, vaaditaan jatkuvaa työn sekä ihmisen voimavarojen sovittamista keskenään. Ihmisen voimavarojen muutoksia ovat esimerkiksi iän lisääntyminen sekä sairaudet. Työn vaatimusten muutokset voivat olla esimerkiksi kilpailun lisääntyminen tai digitalisaation kehittyminen. Työkykyyn vaikuttaa myös työntekijän ympäröivä elämä. Perhe sekä lähipiiri ovat tekijöitä, jotka voivat vaikuttaa monella eri tavalla työkykyyn elämän edetessä. (Kauhanen, 2016, s. 25)

Työkyvyn jatkuvuuden ja ylläpitämisen edistäminen edellyttää esimiehen ja työntekijän välistä hyvää kommunikaatiota. Työkyvyn jatkuvuus ei ole vain toisen osapuolen vastuulla, vaan se jakautuu niin työnantajalle kuin myös työntekijälle. (Kauhanen, 2016, s. 25)

### **3.3 Työilmapiiri**

Yksilön oma kokemus omasta työympäristöstään määrittää työilmapiirin. Työilmapiiri on lähinnä intersubjektiivinen työyhteisön mielikuva sosiaalisen työympäristön laadusta. Työilmapiiri ei ole sama asia kuin työtyytyväisyys. Työtyytyväisyys on työntekijän oma arvio hänen tarpeidensa toteutumisesta omassa työssään ja työroolissaan. Näin ollen voidaan nähdä, että työtyytyväisyys ja työilmapiiri ovat yleensä voimakkaasti sidoksissa toisiinsa. (Aro, 2018, Mistä hyvä työilmapiiri rakentuu -luku, ensimmäinen kappale)

Työilmapiiri linkittyy isossa määrin työpaikalla toisiaan kohtaavien ihmisten tunteisiin. Näin ollen huonon ilmapiirin valtaa kielteiset tunteet ja päinvastoin hyvän ilmapiirin luo myönteiset tunteet. Kaikilla on omat tunteensa ja työpaikalla niiden näyttämistä saatetaan vältellä tai jopa pelätä. Terveeseen työilmapiiriin mahtuu ja kuuluu kuitenkin luonnollisesti sekä myönteisiä että kielteisiäkin tunnetiloja. Ylenpalttisella niin sanotulla pakkopositiivisuudella voidaan peitellä ahdistuksen tai jopa epätoivon ilmapiiriä. Ihmisellä on kuitenkin inhimillinen perusoikeus tuntea kielteisiä tunteita, surua, ahdistusta, masennusta sekä syyllisyyttä siihen ollessa aiheutta. Ihmiselle syntyviä tunteita työssä on tutkittu jonkin verran. Tutkimuksissa on

tehty havaintoja, että viha on yleisin työssä esiintyvä perustunne. Vihan tunteen syntymistä on perusteltu työn ponnistelujen kautta syntyvänä tunnetilana. Ponnistelujen syynä on tavoitteellisuus sekä halutun lopputuloksen saavuttaminen. Aggressio on keino, joka toimii ponnistelujen polttoaineena ja, jota ilman aikaansaannos olisi hyvinkin mitätöntä. (Aro, 2018, Miksi työilmapiiri on vähän hankala juttu? -luku, ensimmäinen, toinen ja kolmas kappale)

### 3.4 Henkilöstöjohtaminen

Henkilöstöjohtamisen perimmäinen tavoite on mahdollistaa menestyvä liiketoiminta. Lait, asetukset, työehtosopimukset sekä vakiintuneet normit luovat henkilöstöjohtamiselle reunaehdoja. Näiden reunaehtojen puitteissa yritykset tekevät henkilöstöjohtamista koskevia valintoja sekä päätöksiä. Näistä päätöksistä työnantajan edustajat ja työntekijät eivät aina ehkä ole samaa mieltä. Tällaisissa tilanteissa ajaututaan neuvottelemaan asioista yhteisymmärryksen saavuttamiseksi. Hyvän henkilöstöjohtamisen avulla tavoitellaan työnantajan sekä työntekijöiden hyvää yhteistyötä ja sitä, ettei suhde tulehdu ja johda konflikteihin. (Viitala, 2021, Mitä henkilöstöjohtaminen on? -luku, seitsemäs kappale)

Henkilöstöjohtaminen on jokaiseen yritykseen kuuluva keskeinen johtamisen alue. Sen onnistumista voidaan peilata yrityksen henkilöstöön, ja sen onnistuessa henkilöstöstä tulee yrityksen menestystekijä. On siis hyvin perusteltua sanoa henkilöstöjohtamisen olevan yrityksen menestystekijä. Henkilöstöjohtamisella pidetään huolta siitä, että yrityksen toimintoihin on kohdennettu optimaalinen määrä työvoimaa, jotta työtehtävistä voidaan suoriutua tavoitteen mukaisesti. Laadukas suoriutuminen pohjautuu osaamisen, motivaation, sitoutumisen, työhyvinvoinnin ja hyvien työolosuhteiden pohjalta. Näitä kehitetään hyödyntäen erilaisia henkilöstökäytäntöjä. (Viitala, 2021, Mitä henkilöstöjohtaminen on? -luku, ensimmäinen kappale)

Henkilöstöjohtamisen alueella on useita tehtäviä, joita ovat:

- vastata, että oikeanlainen työvoima ja määrä suorittaa järkeviä työkokonaisuuksia, jotta liiketoiminnan tavoitteet ja suunnitelmat toteutuvat
- yrityksen henkilöstön suorituskyvyn edistäminen kehittämällä osaamista, motivaatiota, sitoutumista ja työhyvinvointia
- henkilöstökustannusten optimointi edistäen talouden hoitoa yrityksessä
- varmistaa henkilöstöjohtaminen lakeja ja sopimuksia toteuttaen sekä toimia vastuullisten periaatteiden mukaisesti johtamisessa

- kehittymisen ja uudistumisen edellytyksien vahvistaminen yrityksessä
- huolehtia hyvän työnantajakokemuksen ja -kuvan toteutumisesta. (Viitala, 2021, Mitä henkilöstöjohtaminen on? -luku, toinen kappale)

Henkilöstöjohtaminen voidaan jakaa kuvan 2 mukaan neljään keskeiseen tehtäväalueeseen. Näistä ensimmäinen on suunnittelu. Yleinen päämäärä henkilöstöjohtamisessa on luoda mahdollisuudet henkilöstön osalta yrityksen toimintaan ja liiketoiminnan tavoitteisiin pääseminen. Henkilöstöjohtamisen tavoitteiden asettaminen yksityiskohtaisemmalla tasolla kuuluu suunnitteluun ja tämän avulla päämäärä on mahdollista saavuttaa. Nämä tavoitteet voivat syntyä esimerkiksi henkilöstön osaamisen, työhyvinvoinnin, sitoutumisen, määrällisen kehityksen, ilmapiirin tai työnantajakuvan kehittämisen myötä. Tavoitteiden määrittämisen yhteydessä joudutaan ennakoimaan yrityksen toimintaa ja toimintaympäristöä ja niiden kehityssuuntia. Huomioon täytyy ottaa myös yrityksen omistajien, liiketoimintajohdon, asiakkaiden sekä henkilöstön tavoitteita ja toiveita. Parhailtaan tavoitteita voidaan yhdistää, jolloin kaikki osapuolet hyötyvät, jonka myötä yritystoiminnan kannattavuus ja kasvu etenee nousujohteisesti. (Viitala, 2021, Mitä henkilöstöjohtaminen on? -luku, neljäs kappale)

Henkilöstöjohtamisen tavoitteiden ja keinojen määrittelyn jälkeen huolehditaan siitä, että toiminnan toteutuksen vaatimat edellytykset ovat kunnossa. Tätä kutsutaan organisoimiseksi henkilöstöjohtamisessa. Organosointivaihe pohjautuu ajatukseen, jossa luodaan puitteet tavoitteiden saavuttamiseksi. Organisointiin liittyviä keskeisiä kysymyksiä ovat, kuka tekee mitään, milloin, missä ja miten. Lisäksi keskeisiin kysymyksiin lukeutuu, että millä välineillä sekä taloudellisilla resursseilla pystytään toimimaan. Näiden asioiden hoitoon voidaan ostaa palveluja alihankintana, mutta yrityksen sisällä näitä tehtäviä voidaan tehdä johto- ja esihenkilötehtävien tai henkilöstöammattilaisten toimesta. Tilat, välineet ja työkalut, kuten tietojärjestelmät ovat asioita, joita henkilöstöjohtamisessa tarvitaan. Nämä asiat vaativat tietenkin myös rahaa, jotta ne voivat toimia halutulla tavalla. (Viitala, 2021, Mitä henkilöstöjohtaminen on? -luku, neljäs kappale)

Kolmantena henkilöstöjohtamisen keskeisenä tehtäväalueena on henkilöstöjohtamisen toteuttamistaso eli käytännön toiminta. Tämä on monitahoinen kokonaisuus ja tehtävien kirjo on laaja. Osa asioista tapahtuu päivittäisenä toimintona ja osa harvemmin toistuvina tehtävinä. Yrityksen ylin johto, esihenkilöt, henkilöstöammattilaiset, luottamushenkilöt ja työsuojeluorganisaatiossa toimivat henkilöt ovat käytännössä henkilöitä, jotka tekevät henkilöstöjohtamista. Voidaan kuitenkin ajatella, että organisaation jokainen työntekijä tekee henkilöstötyötä jollain asteikolla. Näihin kuuluu esimerkiksi omien henkilötietojen päivittäminen, työtuntien priorisoiminen eri projekteihin ja oman osaamisen arvioiminen

kehityskeskusteluja varten. Henkilöstöjohtaminen ylittyy myös yrityksen ulkopuolisille tahoille. Tästä esimerkkinä ovat muun muassa työterveyden ammattilaiset. (Viitala, 2021, Mitä henkilöstöjohtaminen on? -luku, viides kappale)

Arviointi on olennainen osa henkilöstöjohtamista ja se onkin neljäs ja viimeinen keskeinen tehtäväalue henkilöstöjohtamisessa. Henkilöstötyön sujuvuutta ja vaikutuksia pitää arvioida jatkuvasti sekä säännöllisin väliajoin, sillä huolellisen analysoinnin avulla tiedetään tarpeista uudistaa ja kehittää henkilöstöjohtamista. Henkilöstöjohtamisessa ei keskitytä viemään eteenpäin ainoastaan yritystoimintaa tai henkilöstövoimavaroja, vaan henkilöstöjohtaminen itsessään on myös jatkuvan kehityksen kohteena. Suunnittelu, organisointi, toteuttaminen ja arviointi eivät ole henkilöstöjohtamisessa tarkasti rajattuja ja perättäisiä toimintoja, vaan ne sulautuvat yhteen keskenään. (Viitala, 2021, Mitä henkilöstöjohtaminen on? -luku, kuudes kappale)

Kuva 2. Henkilöstöjohtamisen tehtäväalueet (Viitala, 2021)



### 3.5 Mielekäs työ

Mielekäs työ perustuu mieli -sanaan ja kuvaa, että työnteossa pitää olla mieltä ja merkitystä. Parhaimmillaan mielekäs työ voi olla mielitekemistä. Käsite mielekkyys ei kuitenkaan ole pelkästään merkityksellistä kokemista, vaan myös omien vahvuusalueiden hyödyntämistä ja oman itsensä kehittämistä työssä. Tekemisen nautinnollisuus on avain mielekkääseen työhön ja oman itsensä toteuttaminen mielekkään työn kautta luo optimaalisessa tilanteessa hyötyä myös muille. (Carlson & Järvinen, 2012, Sisältö ja keskeiset käsitteet -luku, viides kappale)

Työstä ja ammatista riippumatta tällä hetkellä työn merkityksellisyys ja motivoivuus ovat vahvasti pinnalla. Onnellisuuden voidaan katsoa olevan hyvin tärkeässä asemassa työn merkityksellisyyden kanssa. Merkityksellisyys on asia, mitä monet kokevat työssään, mutta tahtoisivat kokea kuitenkin sitä enemmän. On mahdollista, että sanonta ”Siitä puhe, mistä puute” vaikuttaa näiden asioiden suosioon. Toisaalta raha ei ole enää ainoa motivaatio työn tekemiselle, vaan ihmiset ovat enemmän valveutuneita hyvän työn elementeistä. Työn kehitystä pyritään viemään siihen suuntaan, jossa voi työskennellä tärkeän tarkoituksen vuoksi, inspiroivat vastualueet sytyttävät sydämessä palon, työssä kokee arvostusta sekä siinä pääsee vaikuttamaan. Läheisyys ja tuen antaminen on osa työpaikan yhteistyösuhteita, tällöin työntekijät pystyvät voimaan hyvin ja jaksamaan työssä. (Berlin, 2019, s. 8)

Työelämässä tapahtuu jatkuvasti muutosta. Näin ollen myös ihmiset sekä odotukset työtä kohtaan muuttuvat. Ymmärryksen ja tiedostamisen lisääntyminen ajan muutoksessa antaa sekä itselle että muille mahdollisuuden ja luvan toimia enemmän kohti mielekkyyttä. Kaikki me olemme suurimmaksi osaksi niitä ihmisiä, jotka aikaansaavat työn ja työkuultuurin muutoksia sanomalla toiveet ja odotukset julki. (Carlson & Järvinen, 2012, Muuttuva työ - luku, toinen kappale)

### 3.6 Työn imu

Työn luonne muuttuu ja työtahti on entistä useammalla kireämpi. Tämän seurauksena välttämättömät ja vähemmän välttämättömät muutokset epävarmuudella täydennettynä ovat työyhteisöissä arkea. Keskustelut työelämästä ovat pääasiassa kyynistä sekä epäkohtiin keskittyntä puhetta. Työpaikoilla toimitaan Suomessa kuitenkin vastuullisesti ponnisteluista huolimatta. Omatoimisen kehittämisen ja ideoinnin kautta pyritään saavuttamaan entisestään parempia työkäytäntöjä, epäitsekästä työkaverin tukemista ja kokemuksia onnistumisista

sekä ilon hetkistä. Nämä kokemukset ovat esimerkkejä siitä, mistä työn imu syntyy. Työn imu on aitoa hyvinvointia ja innostuneisuutta työssä, joka näin ollen lisää mahdollisuuksia kokea myönteisiä kokemuksia myös jatkossa. Yksilölliset lähtökohdat ja kokemukset eivät ole ainoita työn imun luojia, vaan työn voimavarojen avulla voidaan saada kasvatettua kenen tahansa innostuneisuutta työhön, mielekkyyttä ja sen kautta syntyvää mielihyvää. (Hakanen, 2011, s. 5)

On työntekijöitä, jotka eivät tunne työn imua ja monen kohdalla imu voisi olla sen hetkistä tasoa merkittävästi ylempänä. Kuormittuminen, uupuminen sekä terveysongelmat ovat työntekijän kohdalla läsnä, kun työn voimavaroista on puutetta. Toisaalta niin sanotut työholistit kokevat työn pakkomielteisenä, jonka seurauksena he kuormittavat itseään liiallisella työmäärällä ja lyhyellä palautumisella. Voidaan nähdä, että työn imun vastakohtana on kyllästyminen tai toisin sanoen leipääntyminen. (Hakanen, 2011, s. 103)

### 3.7 Motivaatio

Motivaatio voidaan jakaa kahteen osaan, ulkoiseen motivaatioon ja sisäiseen motivaatioon. Ulkoisella motivaatiolla tarkoitetaan sitä, että syy tekemiselle on irrallinen itse tekemisestä. Tällöin ihminen ei ole innostunut tilanteesta olevasta tehtävästä vaan se tehdään, jotta siitä saadaan jokin ulkoinen palkinto tai sillä vältetään jokin ulkoinen rangaistus. Ulkoinen motivaatio on reaktiivista, jossa uhkiin vastataan ja olennaisia resursseja kerätään selviytymisen kannalta. Tekemisestä tulee väline jonkin ulkoisen tavoitteen saavuttamiseksi. Ulkoisen motivaation ytimessä olemisesta hyvä esimerkki on se, että esihenkilö käskee - ”tee näin tai saat potkut”. Toisaalta yhtä lailla rahalla motivoiminen on ulkoista motivaatiota. Työn tekeminen itsessään ei ole motivaation lähde, jos työtä tekee vain rahan vuoksi. Keppi ja porkkana -motivaatio kuvastaa hyvin vertauskuvallisesti ulkoista motivaatiota. Siinä ihminen kuvataan passiivisena olentona ja sen liikkeelle saamiseksi vaaditaan joko kielteistä keppiä tai myönteistä porkkanaa. Pahimmillaan tehtävistä suoriutuminen tuntuu pakkopullalta ja siltä, että sitä on tehtävä, kun muutakaan ei voi. Ulkoisen motivaation seurauksena ihminen joutuu tavallaan työntämään itsensä käsillä olevaan tehtävään, joka kaivertaa henkisiä resursseja. Tämän vuoksi ainoastaan ulkoisen motivaation vuoksi tekeminen voi aiheuttaa ahdistusta ja tuntua pidemmän päälle myös raskaalta. (Martela & Jarenko, 2015, Sisäinen ja ulkoinen motivaatio – Elätkö elämäsi rohkeuden vai pelon kautta? -luku, toinen ja kolmas kappale)

Sisäisellä motivaatiolla tarkoitetaan toimintaa, jossa yksilö pyrkii tekemään itselleen kiinnostavia, innostavia ja omasta mielestään arvokkaita asioita. Yksilön motivoituu

tekemiselle ja se vetää häntä puoleensa. Tähän vaikuttaa se, että yksilö tahtoo todella tehdä asiaa, eikä joudu pakottamaan itseään tekemään. Tällöin tehtävän tekemiseen riittää luonnostaan energiaa, eikä se kuormita ihmistä yhtä lailla kuin ulkoisen motivaation tekeminen. Sisäinen motivaatio lähtee yksilön henkilökohtaisista kiinnostuksen sekä arvostuksen kohteista ja se onkin kokonaisuudessaan proaktiivista. Sisäisen ja ulkoisen motivaation vastakkainasettelua ei pidä kuitenkaan tulkita väärin vaan kaikki motivaatio on sisäistä tietystä näkökulmasta katsottuna. (Martela & Jarenko, 2015, Sisäinen ja ulkoinen motivaatio – Elätkö elämäsi rohkeuden vai pelon kautta? -luku, neljäs kappale)

### 3.8 Hyvän työtyytyväisyyden vaikutus

Työn ollessa palkitsevaa, ihminen kokee sydämen paloa, tarkoituksen tunnetta, arvostusta, hyvinvointia, yhteenkuuluvuutta ja vaikuttamista. Sydämen palo työtä kohtaan tuntuu siltä, että ihmisen sisimmässään hän tahtoo tehdä asiaa, joka kiinnostaa tai on jopa helppoa. Tällöin luontaisen potentiaalin ja sisäisen motivaation hyödyntämisen lisäksi ei välttämättä tarvita ulkoista motivointia. Tarkoituksen tunne ruokkii palkitsevaa työtä, jolloin tekeminen tuntuu hyödylliseltä ja siitä on tunne, että tekeminen vaikuttaa johonkin isompaan. Tarkoituksen tunne voi tulla muiden auttamisesta, uuden ymmärtämisen luomisesta tai yhteiskunnan tilan kehittämisestä entistä paremmaksi. (Berlin, 2019, s. 17-18)

Palkitsevassa työssä saa myös toimia omia arvoja hyödyntäen, eikä ihmisen tarvitse myydä sieluaan työnantajalle tai asiakkaalle. Tunnustukset sekä isoista että pienistä saavutuksista palkitsevassa työssä lisäävät arvostusta. Palkitsevaa työtä tekevä tekijä arvostaa itseään sekä tunnistaa omat vahvuutensa. Palkitseva työ kehittää hyvinvointia, eikä vastuuta ja työtehtäviä tarvitse tehdä jaksamisen ääri rajoilla. Hyvinvoinnista pidetään kiinni, huolimatta siitä, vaikka työt olisivat erittäin kiinnostavia. (Berlin, 2019, s. 17-18)

Yhteenkuuluvuuden tunne syntyy väleistä työkavereihin sekä esihenkilöön. Näihin sisältyy yhteistä arvostusta sekä luottamista. Jokainen auttaa kollegaansa ja jokainen saa olla oma itsensä työpaikalla. Vaikuttaminen omien mielipiteiden sekä aikaansaannoksien avulla ovat merkityksellisiä työntekijälle. (Berlin, 2019, s. 17-18)

Hyödyt palkitsevassa työssä menevät käsi kädessä merkityksellisen sekä motivoivan työn vaikutusten kanssa. Näitä vaikutuksia ovat:

1. Elämänlaadun parantuminen – elämä on onnellisempaa.
2. Täyttynyt itseilmaisu – tärkeiden asioiden vuoksi työskentely.

3. Kasvanut sitoutuminen työtä kohtaan.
4. Korkeampi työtyytyväisyys.
5. Korkeampi kyky selviytyä vastoinkäymisistä.
6. Kasvanut työhyvinvointi.
7. Kehittynyt suoriutuminen. (Berlin, 2019, s. 21)

### 3.9 Huonon työtyytyväisyyden vaikutus

Monet tietotyöläiset ajattelevat työn palkitsevuuden ja sen hyödyn turhana ja merkityksettömänä visiopuheena. Työntekijä löytää työstään toistuvasti työntoa syöviä epäkohtia. Valta-asemien heiluminen, tylsien tehtävien lisääntyminen, entistä byrokraattisemmat prosessit, rutiinien pyörittäminen ja kiristynyt työilmapiiri ovat tekijöitä, joihin työntekijä tulee sopeutumaan melkein huomaamatta. Palkitsevan työn antonyymi on pakkopullatyö. Pakkopullatyö on sekä ärsyttävää että uuvuttavaa, johon kuluu paljon ylimääräistä energiaa ja huomiota. Tämän seurauksena on usein tunteiden turtuminen, väsymys sekä turhautuminen. Työstä tykkää yhä vähemmän ja se tuntuu entistä vähemmän omalta, kun siinä havaituille epäkohdille antaa periksi. Loppujen lopuksi ja pahimmillaan ainoa työn teon syy on raha. (Berlin, 2019, s. 22)

Pakkopullatyö vaikuttaa negatiivisesti monella tavalla. Työn pakoileminen on monesti ensimmäinen asia, mitä tapahtuu. Pakoilemista tapahtuu esimerkiksi läppärin edessä oleillen ja tehden muodollisesti töitä, vaikka todellisuudessa sosiaalisesta mediasta katsellaan esimerkiksi itseään inspiroivia sisältöjä. Sairasloman hakeminen ilman syytä on myös työstä pakoilua. Kun työ ei ole enää mielekästä, kynnys hakea edes muutamaa sairauslomapäivää laskee. Väliaikaista helpotusta voi saada myös normaalista pidennetyt tauot ja valittaminen luotetulle työkaverille, ystävälle tai puolisolalle. (Berlin, 2019, s. 23)

Toisekseen pakkopullatyö muuttuu robottimaiseksi tekemiseksi. Tähän vaikuttaa, kun työrooli eikä työtehtävät ole enää omia tarpeita vastaavia. Tällöin tapahtuu irrottautuminen työroolista ja tekeminen muuttuu robottimaiseksi työskentelyksi, jossa oman ajatuksen käyttäminen vähenee ja tehtävät tehdään aivot narikassa -periaatteella. Työssä tehdään vain se, mikä on pakko ja helpoin tehdä, eikä ylimääräistä vaivaa nähdä. (Berlin, 2019, s. 24)

Pakkopullatyön turhautumisen seurausta voi olla myös työssä tapahtuva sabotoiva käytös. Tällöin millään ei ole enää mitään väliä ja pahimmillaan se on tahallista työn hidastamista tai laadun heikentämistä, työvälineiden ja työpaikan vaurioittamista tai muiden työntekijöiden ja esihenkilöiden siivittäminen vaikeisiin tilanteisiin. Sabotointi juontaa juurensa itsensä

puolustamisen tarpeesta, halusta ”kostaa” oma pahoinvointi työnantajaan, pitkittyneestä ja vahvasta stressistä tai tarpeesta suojella itseään. (Berlin, 2019, s. 24)

## 4 Tutkimuksen tavoitteet ja toteutus

Tämän tutkimuksen päätavoitteena oli saada näkemys siitä, miten työikäiset suomalaiset kokevat työtyytyväisyyden oman kokemuksensa mukaan. Tavoitteena oli myös saada tietoa eri ikäryhmien ja sukupuolten eroavaisuuksista ja näkemyseroista työtyytyväisyydestä. Tutkimusdataa voidaan hyödyntää työelämään ymmärtämällä työtyytyväisyyden tekijöitä yleisellä tasolla sekä eri ikäisten ja sukupuolten välillä.

Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena eli määrällisenä survey-tutkimuksena. Määrällisen tutkimusmenetelmän yleisin hyödynnetty aineiston keräyksen tapa on kyselylomake, jota voidaan kutsua myös kyselyn toteutustavasta riippuen nimityksillä postikysely, informoitu kysely tai joukkokysely eli gallup (Vilka, 2021, Tutkimusaineiston keräämisen tavat -luku, 2. kappale). Tässä tutkimuksessa käytettiin kyselylomaketta. Kyselystä saatuja tietoja säilytettiin henkilökohtaisessa OneDrivessa. Tämän tutkimuksen aineistohallintasuunnitelma löytyy tämän opinnäytetyön liitteistä (liite 2).

Yleisin ja todistusvoimaisin muoto kyselytutkimuksessa on kuvaileva tutkimus määrällisen luonteensa takia. Kuvailevan tutkimuksen piirteisiin kuuluu suljettujen kysymysten lisäksi, että se on suunniteltu ja jäsenneltä ennakkoon. Kyseinen tutkimus on deduktiivista, jolla tarkoitetaan sitä, että kyselyn rakenne sekä kysymykset ovat valmiiden teorioiden ja tutkimusalueiden pohjalta määritettyjä. Mielipiteiden, asenteiden tai uskomuksien mittaaminen ja luokittelu on tavoitteena kuvailevassa tutkimuksessa. Siinä voidaan käyttää esimerkiksi monivalintakysymyksiä sekä ennalta määrättyjen vastausvaihtoehtoja, joista saatua dataa pystytään analysoimaan tilastollisesti. Näiden tilastojen pohjalta pystytään tekemään päätelmiä. (SurveyMonkey, n.d.) Perustuen kuvailevan tutkimuksen luonteeseen, tutkimusosuus toteutettiin tätä survey-tutkimuksen tyyppiä hyödyntäen.

### 4.1 Tutkimuskysymys

Tutkimuskysymykset tässä tutkimuksessa koostuivat vastaajien yleisen mielipiteen ja yksilöllisten erojen pohjalta. Ensimmäisellä tutkimuskysymyksellä ”Miten työssäkäyvä suomalainen ihminen kokee työtyytyväisyyden?” pyrittiin saamaan yleinen näkemys kaikkien vastanneiden yhteisestä näkemyksestä. Toisella tutkimuskysymyksellä ”Millä eri tavoin

ihmiset kokevat työtyytyväisyyden?” taas pyrittiin löytämään yksilöllisempiä vastauksia iän tai sukupuolten välillä.

## 4.2 Kysely

Kyselytutkimuksen mittaaminen toteutuu kyselylomakkeen avulla. Kyselylomake on tärkeää suunnitella tarkasti, koska täytettyyn lomakkeeseen ei voida tehdä enää muutoksia. Kyselyn onnistumisella on suuri rooli tutkimuksen lopputuloksen onnistumisen kannalta. On tärkeää, että kyselyssä onnistutaan saavuttamaan sekä sisällöllisesti että tilastollisesti oikeat näkökohdat. (Vehkalahti, 2019, s. 20)

Kysely toteutettiin anonymisti verkkokyselynä. Kyselyyn oli aikaa vastata 15.4.2024-22.4.2024 eli viikon ajan. Toteutusalueena kyselylle käytettiin Microsoft Forms -alustaa. Kysely koostui yhdeksästä kysymyksestä ja ne oli jaettu taustatietoja kerääviin kysymyksiin sekä varsinaisiin tutkimuskysymyksiin. Taustatietojen kartoituksessa vastaaja pystyi valitsemaan vain yhden vastausvaihtoehdon. Vastaajasta kerättävä data oli ikä, sukupuoli, koulutustausta sekä viihtyminen tämänhetkisessä työssä. Ikään ja sukupuoleen kohdennetuissa kysymyksissä oli mahdollista olla kertomatta vastausta vastausvaihtoehdolla ”En halua kertoa”. Työssä viihtymiseen oli mahdollista vastata ”kyllä”, ”en” tai ”en osaa sanoa”. Muuten kysely toteutettiin täysin anonymisti. Varsinaiset tutkimuskysymykset koostuvat monivalintakysymyksistä sekä Likert-asteikollisista kysymyksistä. Monivalintakysymyksestä riippuen vastaajalla oli mahdollisuus valita osassa kysymyksiä useampi vaihtoehto ja osassa vain yksi.

Kyselyä jaettiin sosiaalisessa mediassa, tarkemmin Instagramin tarina -osiossa sekä Facebookissa tarina -osiossa ja julkaisun muodossa. Kyselyä levitettiin myös verkostojen kautta muutamissa työyhteisöissä.

## 4.3 Kyselyn tavoitteet

Kyselyyn pyrittiin saamaan vähintään 150-200 vastaajaa. Kaikkien vastanneiden kesken tavoitteena oli saada hajontaa iän, sukupuolen sekä koulutustaustan välille. Tavoitteena oli myös saada kaikkien kysymysten kohdalla erilaisia näkemuseroja. Näiden näkemuserojen kautta pyrittiin löytämään yhtäläisyyksiä samanlaisten vastaajien kesken. Kyselyn vastausaika pyrittiin pitämään alle viidessä minuutissa ja näin ollen myös kysymykset mahdollisimman yksinkertaisina, jotta vastaajien mielenkiintoa pystyttiin ylläpitämään.

## 5 Tutkimustulokset

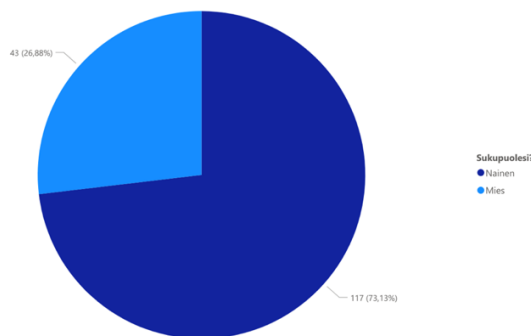
Kyselyn vastausajan päätyttyä 22.4.2024 alkoi tutkimustulosten läpikäynti. Seuraavaksi käydään läpi kyselystä saatuja tuloksia ja analysoidaan niitä. Vastaajia kyselyyn tuli 160 kappaletta. Keskimääräinen vastausaika kyselyssä oli 3 minuuttia 23 sekuntia. Ennen varsinaisia tutkimuskysymyksiä käydään läpi taustatietoja keräävät kysymykset.

Diagrammeihin on hyödynnetty Microsoft Formsin luomia valmiita diagrammeja vastauksista sekä Power BI:n avulla luotuja diagrammeja.

### 5.1 Taustatiedot

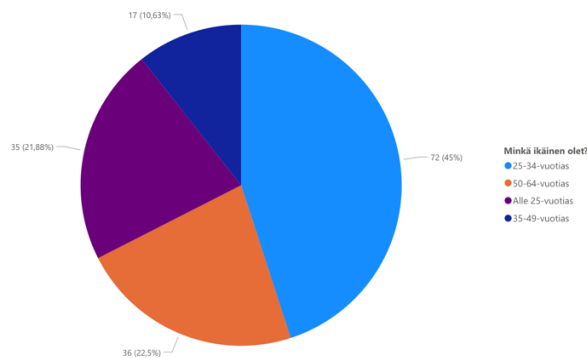
Kyselyyn vastanneet henkilöt jakoutuivat naisiin ja miehiin (kuva 3). Kaikki vastanneet henkilöt kertoivat sukupuolensa, joten ”en halua kertoa” -vastauksia ei ollut yhtäkään. Naisvastaajia oli huomattavasti enemmän, 73 % ja 117 vastaajaa. Näin ollen miesten osuus oli 27 % ja 43 vastaajaa. Vaikka naisvastaajia oli enemmän, on miesvastaajia kuitenkin sen verran, että sukupuolten välillä voidaan tehdä analysointia.

Kuva 3: Sukupuolesi



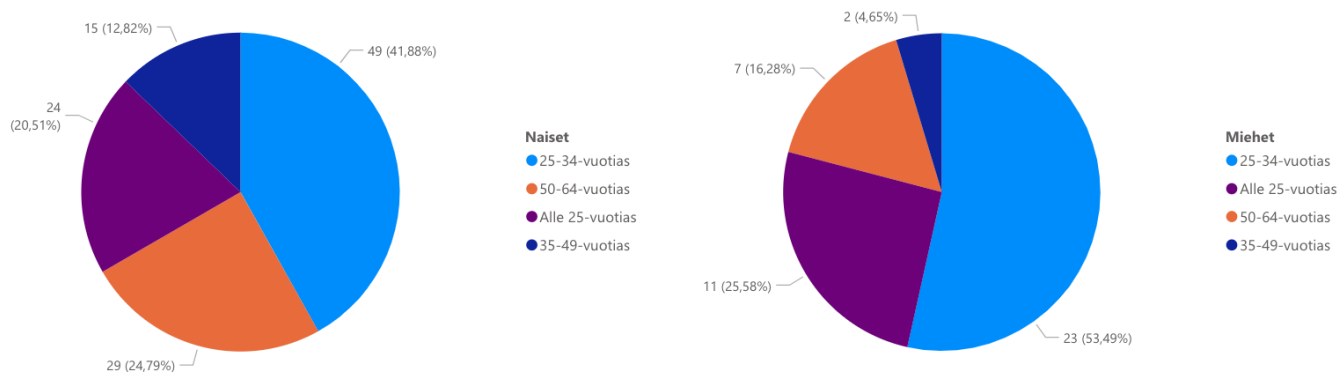
Ikäkysymyksessä saatiin hyvin hajontaa (kuva 4). Yli 65-vuotiaita vastaajia ei ollut yhtään. Kukaan ei myöskään vastannut vastausvaihtoehtoon ”En halua kertoa”. Eniten kyselyyn vastanneista ihmisistä oli 25-34-vuotiaita (72 kpl ja 45 %). Alle 50-64-vuotiaita vastaajia oli 36 kappaletta (22 %) ja alle 25-vuotiaita oli 35 kappaletta (22 %). 35-49-vuotiaita oli vähiten, 17 vastaajaa (11 %). Kyselyyn saatiin vastaamaan hyvä ikähaarukka ja saavutettujen ikäryhmien välillä pystyttiin tekemään vertailua.

Kuva 4: Minkä ikäinen olet?



Ikäjakauma sukupuolittain poikkesi toisistaan jonkin verran (kuva 5). Molemmissa sukupuolissa vastaajia oli eniten 25-34-vuotiaissa, kun taas vähiten vastaajia molemmissa sukupuolissa oli 35-49-vuotiaissa. Prosentuaalisesti 25-34-vuotiaita miehiä oli noin 12 prosenttiyksikön verran enemmän verrattuna naisiin. 50-64-vuotiaita naisia oli määrällisesti enemmän verrattuna alle 25-vuotaisiin naisiin. Miehiä taas oli määrällisesti enemmän alle 25-vuotiaissa kuin 50-64-vuotiaissa.

Kuva 5: Minkä ikäinen olet? Sukupuolittain.



Koulutustausta -kysymyksessä selvisi, että vastaajien kesken myös tämän kysymyksen kohdalla oli jonkin verran hajontaa (kuva 6). Ammattikorkeakoulutaustalla olevia vastaajia oli eniten, heitä oli 70 ja prosentuaalisesti kaikista vastanneista 44 %. Ylemmän ammattikorkeakoulun taustalla olevia vastaajia oli seitsemän ihmistä. Yhteensä siis ammattikorkeakoulutaustaisia vastaajia oli 77 ja näin ollen prosentuaalinen osuus oli lähes 48 %. Ammattikoulun käyneitä oli 31 vastaajaa ja lukion käyneitä 15 ihmistä. Yhteensä siis toisen asteen käyneitä oli 46 vastaajaa (29 %). Yliopistokoulutuksen maistereita oli 17

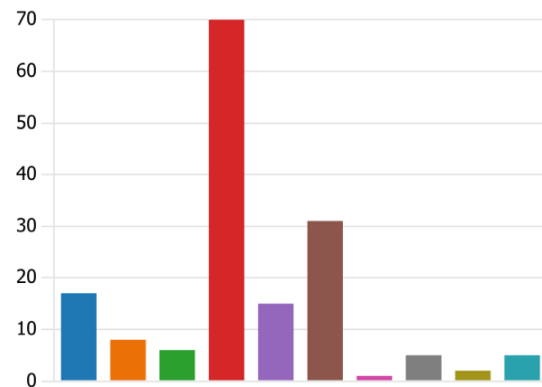
vastaajaa ja kandidaatteja 8 vastaajaa. Yhteensä yliopisto-opintoja käyneitä oli siis 25 ihmistä (17 %). Kolmannen asteen opiskelijoita oli viisi vastaajaa ja toisen asteen opiskelijoita kaksi. Peruskoulutaustalla oli yksi vastaaja. Muu -vaihtoehdon valinneita oli viisi, joista 4 oli opistoasteen käyneitä ja yksi oli ylioppilasmerkonomi. Jokaiselta koulutustasolta saatiin siis vastaajia ja niitä pystyttiin vertailemaan, mutta varmin näkemys saatiin kolmannen asteen koulutuksella olevista vastaajista.

Kuva 6: Mikä on koulutustaustasi?

### 3. Mikä on koulutustaustasi?

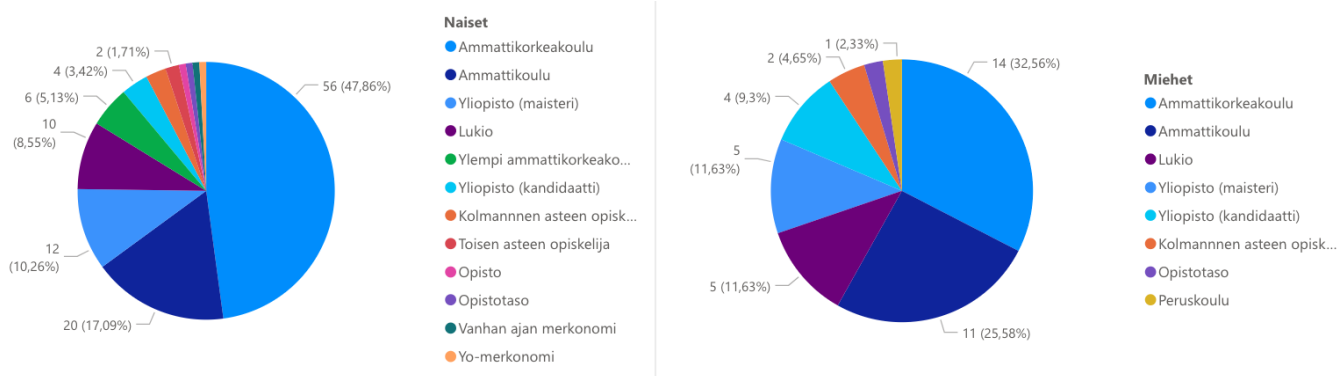
#### [Lisätietoja](#)

● Yliopisto (maisteri)	17
● Yliopisto (kandidaatti)	8
● Ylempi ammattikorkeakoulu	6
● Ammattikorkeakoulu	70
● Lukio	15
● Ammattikoulu	31
● Peruskoulu	1
● Kolmannen asteen opiskelija	5
● Toisen asteen opiskelija	2
● Muu	5



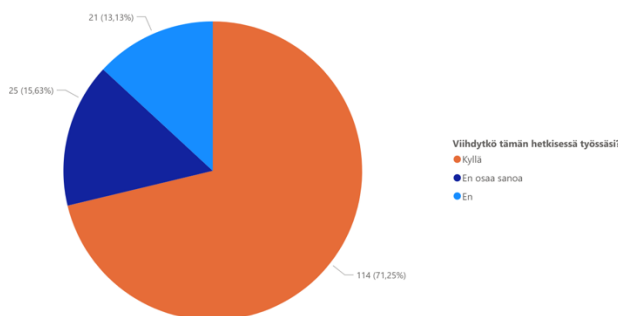
Sukupuolittain jaoteltuna koulutustaustassa naisia oli hieman monipuolisemmin eri taustoilla (kuva 7). Ammattikorkeakoulun käyneitä naisia oli lähes puolet kaikista naisvastaajista. Miesten kohdalla taas ammattikorkeakoulutaustaisia oli noin kolmannes kaikista miesvastaajista. Prosentuaalisesti taas miehistä neljännes oli käynyt ammattikoulun, kun naisia ammattikoulutaustalla oli 17 %. Muutoin koulutustausta jakautui melko tasaisesti sukupuolten välillä.

Kuva 7: Mikä on koulutustaustasi? Sukupuolittain.



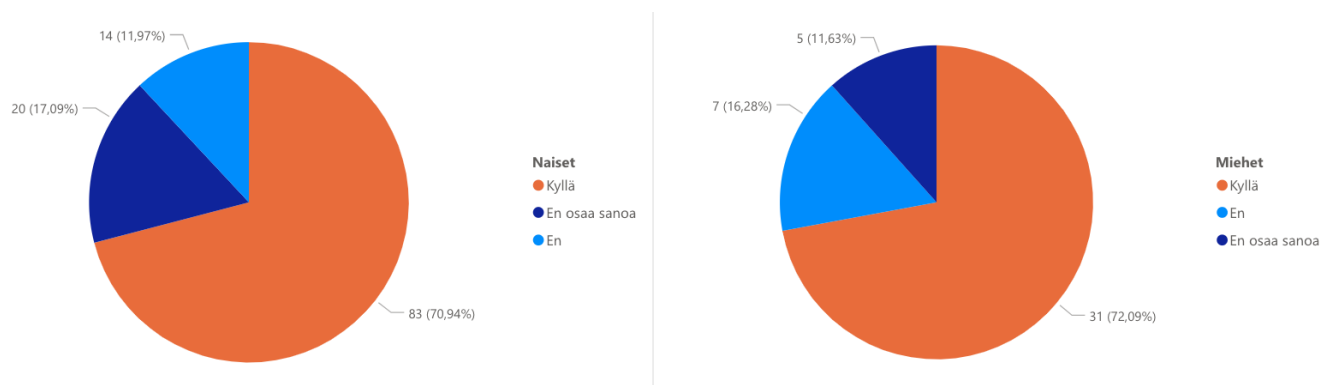
Suurin osa kyselyyn vastanneista vastasivat ”Viihdytkö tämänhetkisessä työssäsi?” - kysymykseen vastaukseksi ”kyllä” (kuva 7). 114 vastaajaa (71 %) vastasivat viihtyvänsä työssään, jota tekee. 25 vastaajaa (16 %) valitsi ”En osaa sanoa” -vaihtoehdon. 21 vastaajaa (13 %) vastasivat, etteivät viihdy tämänhetkisessä työssä. 46 vastaajaa (29 %) olivat siis joko varmoja tai epävarmoja työssä viihtymisen suhteen.

Kuva 8: Viihdytkö tämänhetkisessä työssäsi?



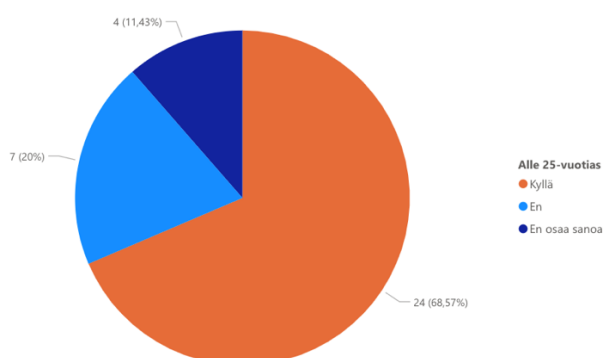
Sukupuolittain erotellut vastaukset tämänhetkisen työn viihtymisen suhteen olivat sukupuolten välillä hyvin samanlaiset (kuva 9). Erot näiden välillä olivat hyvin minimaalisia ja vain prosenttiyksikön verran paremmalla tuloksella miehet viihtyvät työssään paremmin kuin naiset. ”En osaa sanoa”- ja ”en” -vastauksien prosenttiosuudet kunkin sukupuolen kohdalla olivat lähes samat.

Kuva 9: Viihdytkö tämänhetkisessä työssäsi? Sukupuolittain.



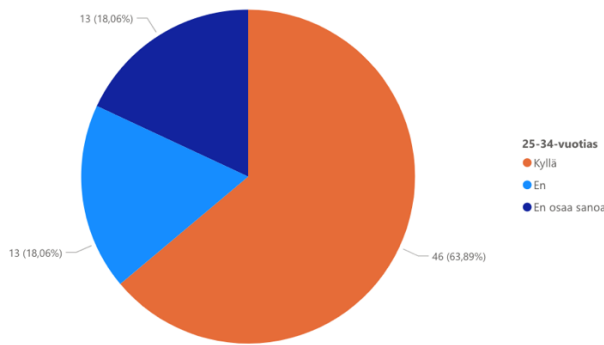
Alle 25-vuotiaat kokevat viihtyvänsä työssään melko hyvin (kuva 10). Kuitenkin yli 30 % kertoo olevansa epävarmoja työssä viihtymisestä tai kertoo suoraan, ettei viihdy. ”En” -vaihtoehdon valinnoita on lähes tuplasti verrattuna ”en osaa sanoa” -vaihtoehdon vastanneisiin. Tästä voi kertoa esimerkiksi se, että moni ei ole vielä päässyt haluamaansa tehtävään nuoren iän vuoksi, jolloin joutuu tekemään ei niin miellyttäviä tehtäviä.

Kuva 10: Viihdytkö tämänhetkisessä työssäsi? Alle 25-vuotiaat.



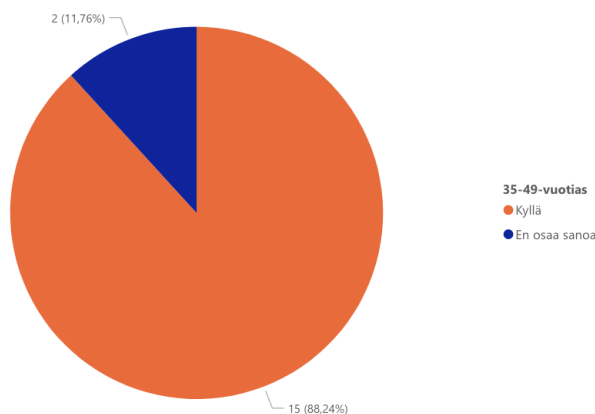
25-34-vuotiaat vastanneet ihmiset kokivat viihtyvänsä töissä noin viisi prosenttiyksikköä huonommin verrattuna 25-vuotiaisiin vastaajiin (kuva 11). Tämä tarkoittaa siis, että isompi osa 25-34-vuotiaista verrattuna 25-vuotiaisiin ei viihdy tai epäilee viihtymistään työssä. ”En osaa sanoa”- ja ”en” -vaihtoehdot olivat saaneet molemmat 25-34-vuotiaiden kohdalla saman verran vastauksia. 64 % kuitenkin kokee viihtyvänsä työssään. Moni 25-34-vuotias saattaa etsiä vielä omaa paikkaa elämässään ja tulevaisuuden suunnitelmat saattavat olla vielä elämässä etenkin tämän ikäryhmän nuorimmilla.

Kuva 11: Viihdytkö tämänhetkisessä työssäsi? 25-34-vuotiaat.



35-49-vuotiaista kukaan ei vastannut työssä viihtymiseen ”En” -vaihtoehtoa (kuva 12). Toisaalta tässä ikäryhmässä oli huomattavasti vähemmän vastaajia verrattuna muihin ikäryhmiin. Näistä 35-49-vuotiaista saadaan kuitenkin dataa, joskaan ei niin hyvin kuin muista ikäryhmistä. Tässä ikäryhmässä 15 vastaajaa ja hieman yli 88 % on tyytyväisiä työhönsä, joka on nuorempia ikäryhmiä huomattavasti parempi osuus ryhmien kokonaisvastaajista. Ikäryhmän tuloksista voidaan nähdä, että 35-49-vuotiaat ovat todennäköisesti saavuttaneet ammatin/työtehtävän, mitä haluaa tehdä. Moni ikäryhmässä on saattanut myös ”asettua” ja alkanut elää niin sanottua aikuisten elämää, jolloin monella on muun muassa lapsia. Myös tämän kaltaiset yksityiselämässä tapahtuneet saavutukset ja onnistumiset voivat lisätä työtyytyväisyyttä.

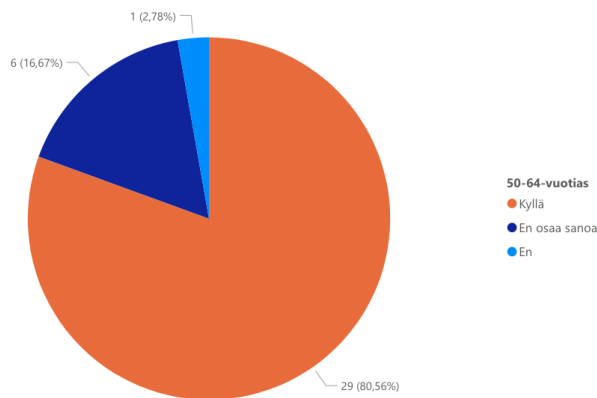
Kuva 12: Viihdytkö tämänhetkisessä työssäsi? 35-49-vuotiaat.



Myös 50-64-vuotiaat vastaajat kertoivat viihtyvänsä hyvin töissään (kuva 13). Yli 80 % kertoi viihtyvänsä työssään. Kuusi vastaajaa ja noin 17 % ikäryhmän vastaajista kertoi, että ei osaa

sanoa viihtymisestään. Vain yksi vastaaja 50-64-vuotiaista kertoi, ettei viihdy työssään. Keski-ikä ylittäneillä eli tällä ikäryhmällä voi olla jo niin sanottua kisaväsymystä tai leipääntymistä ammatissaan. Moni tämän ikäryhmän vastaajista on todennäköisesti tehnyt pitkän työuran yhdessä tietyssä yrityksessä ja ajatukset saattavat jo alkaa kääntymään eläkkeeseen päin, jolloin ajatukset työssä viihtymisestä voivat myös luonnollisesti muuttua. Tämä ikäryhmä sekä 35-49-vuotiaat viihtyvät kuitenkin tämän kyselyn perusteella parhaiten töissään.

Kuva 13: Viihdytkö tämänhetkisessä työssäsi? 50-64-vuotiaat.

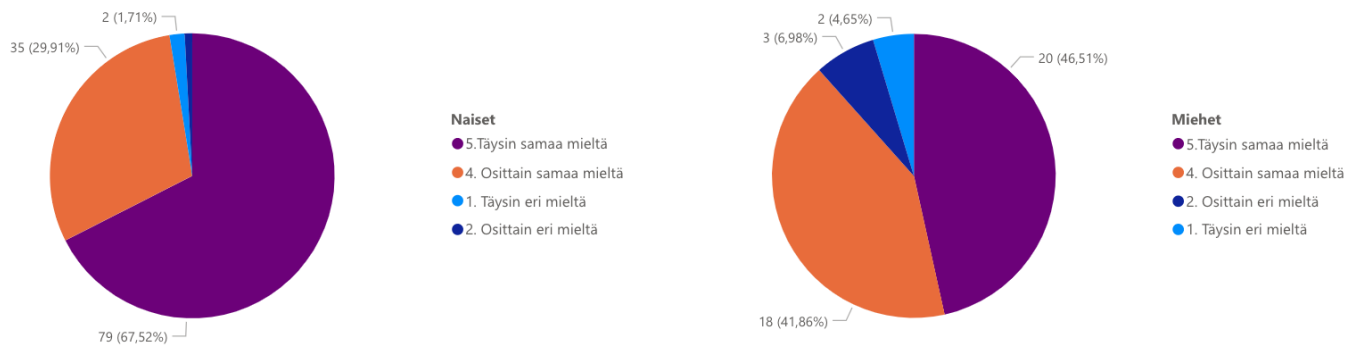


## 5.2 Tutkimuskysymykset

”Koen, että työhön pitää olla tyytyväinen.” -väittämässä 99 vastaajaa (62 %) oli täysin samaa mieltä väittämän kanssa. Osittain samaa mieltä oli 53 vastaajaa (33 %). Neljä vastaajaa oli osittain eri mieltä ja täysin eri mieltä oli myös neljä henkilöä.

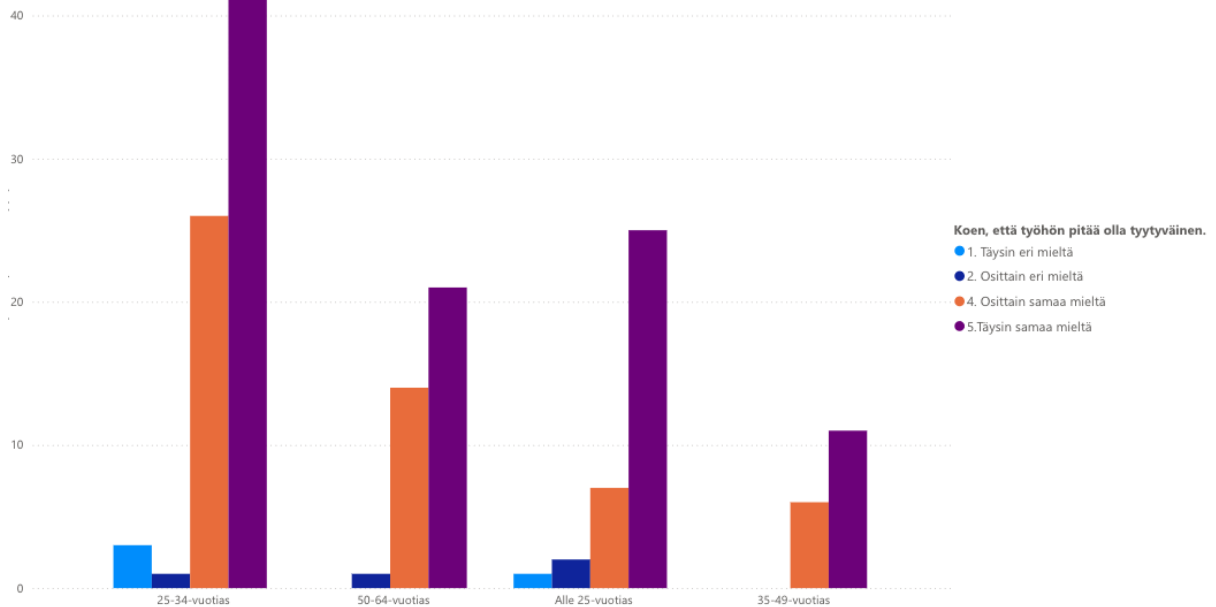
Tämän väittämän kohdalla sukupuolten välillä voidaan nähdä eroja (kuva 14). Naisista täysin samaa mieltä väittämän kanssa oli lähes 67 %, kun vastaavasti taas miesten mielestä vain hieman alle 47 % oli täysin samaa mieltä. Miehet vastasivat useammin ”osittain samaa mieltä” -vaihtoehdon (42 %), kun naisista noin 30 % valitsi kyseisen vaihtoehdon. Naisista vain kolme vastaajaa (n. 2,5 %) vastasivat joko ”osittain eri mieltä” tai ”täysin eri mieltä” -vaihtoehdon. Vastaavasti viisi miestä (n. 12 %) vastasi edellä mainitut vaihtoehdot.

Kuva 14: Koen, että työhön pitää olla tyytyväinen. Sukupuolittain.



Ikäryhmittäin tarkastellessa työhön tyytyväisenä olemiseen liittyvässä väitteessä, vastauksissa saatiin eroja (kuva 15). Alle 25-vuotiaista noin 71 % oli väittämän kanssa täysin samaa mieltä. Osittain samaa mieltä oli 20 %. Alle 25-vuotiaista noin yhdeksän prosenttia oli väitteen kanssa osittain eri mieltä tai täysin eri mieltä. 25-34-vuotiaista noin 58 % oli väittämän kanssa täysin samaa mieltä ja noin 36 % oli osittain samaa mieltä. Osittain eri mieltä tai täysin eri mieltä väitteen kanssa 25-34-vuotiaista oli noin kuusi prosenttia. 35-49-vuotiaiden kohdalla kaikki vastaajat olivat väitteen kanssa joko täysin samaa mieltä tai osittain samaa mieltä. Täysin samaa mieltä väitteen kanssa oli noin 65 %. 50-64-vuotiaista yksi vastaaja oli osittain eri mieltä. Muut tämän ikäryhmän vastaajista olivat vastanneet täysin samaa mieltä tai osittain samaa mieltä väitteeseen. Täysin samaa mieltä 50-64-vuotiaista oli noin 58 %, kun taas osittain samaa mieltä oli noin 39 %.

Kuva 15: Koen, että työhön pitää olla tyytyväinen. Ikäryhmittäin.

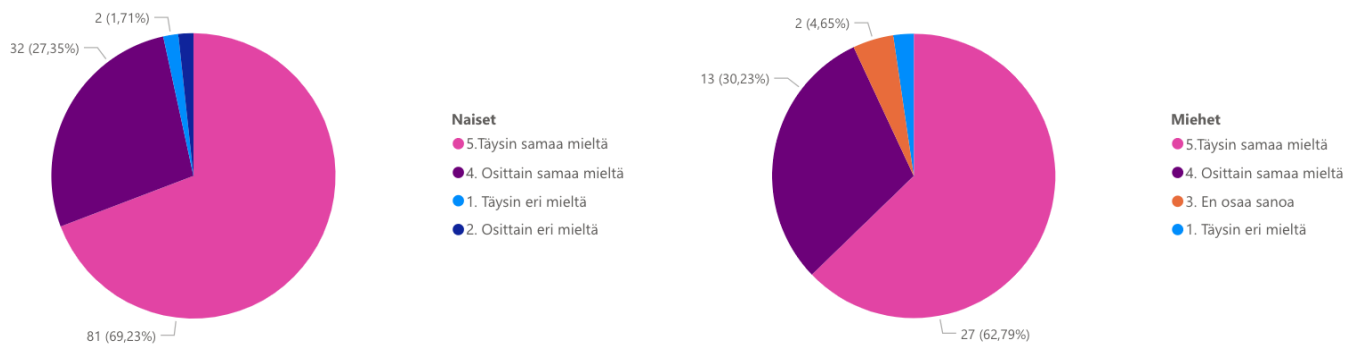


”Koen, että työtä pitää arvostaa.” -väittämässä 106 vastaajaa (66 %) oli täysin samaa mieltä väittämän kanssa. Osittain samaa mieltä oli 51 vastaajaa (32 %). Kolme ihmistä oli väittämän kanssa täysin eri mieltä.

”Koen, että töissä pitää viihtyä.” -väittämässä 108 vastaajaa (68 %) oli täysin samaa mieltä väittämän kanssa. Osittain samaa mieltä oli 45 vastaajaa (28 %). Kaksi ihmistä ei osannut sanoa väittämään mielipidettään. Kaksi vastaajaa oli osittain eri mieltä ja täysin eri mieltä oli kolme henkilöä.

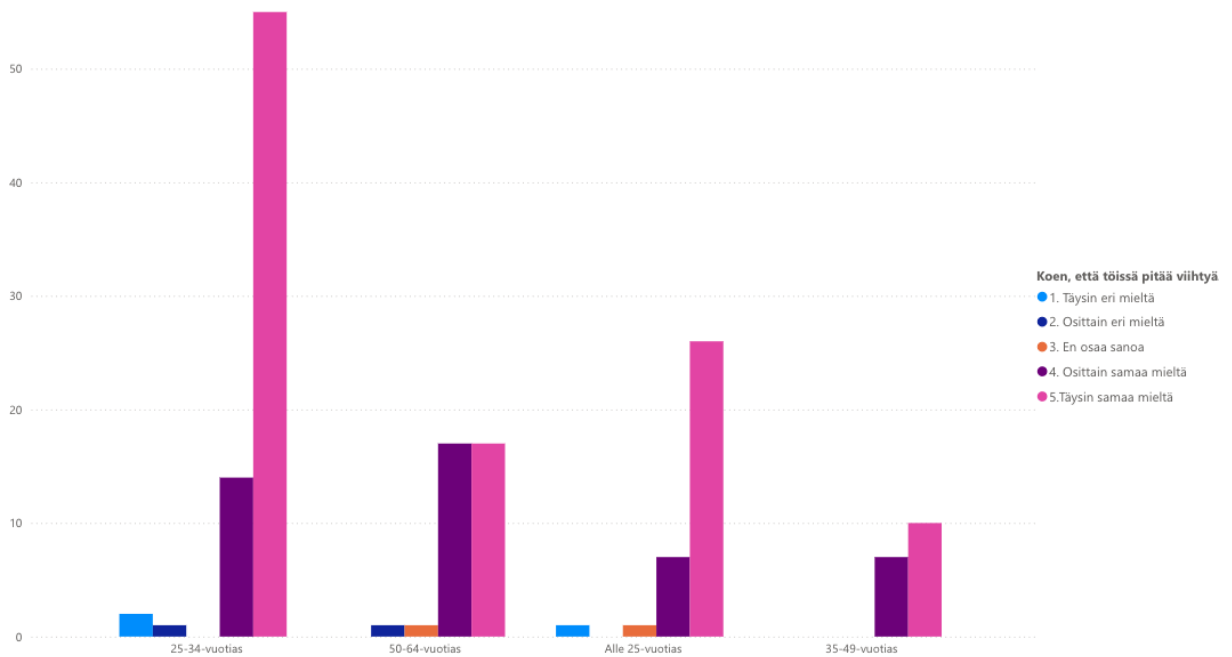
Työssä viihtyminen -väite sukupuolittain jaettuna ei juurikaan antanut suuria eroja sukupuolten välille (kuva 16). Miehistä osittain samaa mieltä tai täysin samaa mieltä olivat noin 93 %, kun naisilla tätä mieltä olivat noin 97 % kaikista naisvastaajista. Miehistä yhden vastaajan mielestä työssä ei pidä viihtyä ja yksi miesvastaajista ei osannut sanoa. Naisista taas neljä vastaajaa kertoi joko olevansa osittain eri mieltä tai täysin eri mieltä väitteestä.

Kuva 16: Koen, että töissä pitää viihtyä. Sukupuolittain.



Työssä viihtymiseen liittyvässä väitteessä ikäryhmien välille ei juurikaan saatu hajontaa (kuva 17). Alle 25-vuotiaissa noin 74 % oli väittämän kanssa täysin samaa mieltä ja osittain samaa mieltä oli 20 %. Yksi ikäryhmän vastaajista ei osannut sanoa väittämään vastausta ja yksi oli väittämän kanssa täysin eri mieltä. 25-34-vuotiaista noin 76 % oli väittämän kanssa täysin samaa mieltä. Osittain samaa mieltä vastaajista oli noin 19 %. Ikäryhmän vastaajista kolme miestä (n. 4 %) oli väittämän suhteen täysin eri mieltä tai osittain eri mieltä. 35-49-vuotiaista kaikki vastaajat olivat vastanneet väitteeseen joko täysin samaa mieltä tai osittain samaa mieltä. Täysin samaa mieltä ikäryhmän vastaajista oli noin 59 % ja loput noin 41 % oli osittain samaa mieltä. 50-64-vuotiaista yksi vastaaja ei osannut sanoa väittämään vastausta ja yksi oli osittain eri mieltä. Loput ikäryhmään kuuluvista vastaajista olivat vastanneet joko osittain samaa mieltä (n. 47 %) tai täysin samaa mieltä (n. 47 %) väitteeseen.

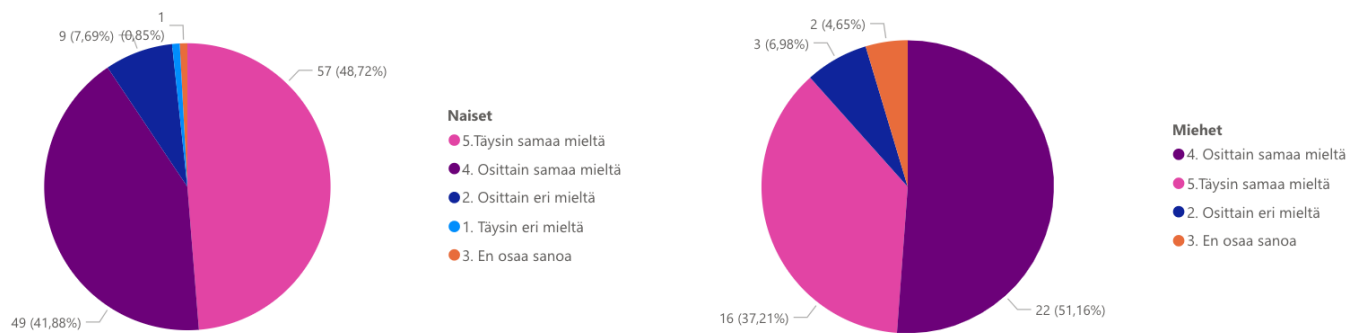
Kuva 17: Koen, että töissä pitää viihtyä. Ikäryhmittäin.



”Koen, että työtehtävien pitää olla mielekkäitä.” -väittämässä 73 vastaajaa (46 %) oli täysin samaa mieltä väittämän kanssa. Osittain samaa mieltä oli 71 vastaajaa (44 %). Kolme ihmistä ei osannut sanoa väittämään mielipidettään. 12 ihmistä oli osittain eri mieltä ja täysin eri mieltä oli yksi henkilö.

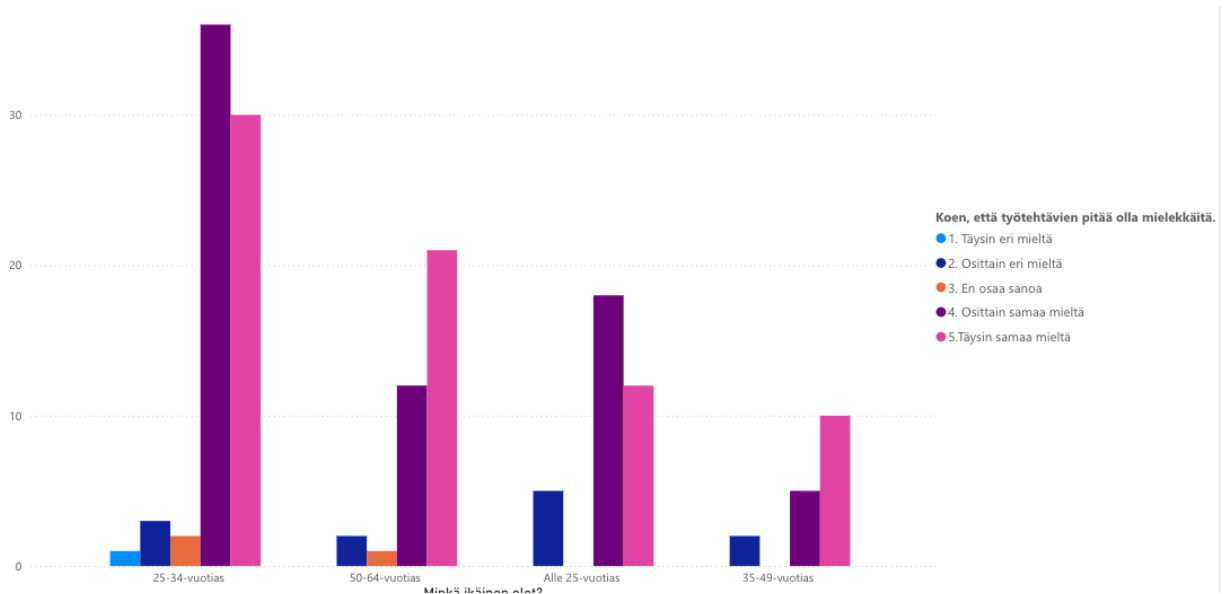
Työtehtävien mielekkyyttä mitattaessa sukupuolittain, voidaan vastauksissa havaita eroavaisuuksia (kuva 18). Naisista täysin samaa mieltä väittämän kanssa oli noin 49 %, kun vastaavasti miehistä täysin samaa mieltä oli noin 37 %. ”Osittain samaa mieltä” -väittämän kanssa oli noin 51 % miehistä, kun naisten osuus tähän vastausvaihtoehtoon oli noin 42 %. Osittain eri mieltä tai täysin eri mieltä miehistä väittämän kanssa oli noin seitsemän prosenttia ja naisista noin yhdeksän prosenttia. ”En osaa sanoa” -vaihtoehdon valitsi yksi nainen ja kaksi miestä.

Kuva 18: Koen, että työtehtävien pitää olla mielekkäitä. Sukupuolittain.



Väitteessä työtehtävien mielekkyydestä voidaan havaita hieman hajontaa eri ikäryhmien välillä (kuva 19). Alle 25-vuotiaiden vastaajien tuloksissa noin puolet ikäryhmästä ovat väittämän kanssa osittain samaa mieltä (n. 51 %). Täysin samaa mieltä väitteestä oli noin 34 %. Ikäryhmässä viisi vastaajaa (n. 14 %) oli osittain eri mieltä. 25-34-vuotiaissa tasan puolet vastaajista olivat väitteen suhteen osittain samaa mieltä ja täysin samaa mieltä oli noin 42 %. Osittain eri mieltä tai täysin eri mieltä vastaajista oli noin kuusi prosenttia. Kaksi ikäryhmän vastaajista ei osannut sanoa väitteeseen vastausta. 35-49-vuotiaiden kohdalla kaksi vastaajaa (n. 12 %) oli osittain eri mieltä. Loput vastaajista oli täysin samaa mieltä (59 %) tai osittain samaa mieltä (n. 29 %). Myös 50-64-vuotiaissa suurin osa oli väittämän kanssa osittain samaa mieltä (n. 33 %) tai täysin samaa mieltä (58 %). Kaksi vastaajaa (n. 6 %) oli osittain eri mieltä väitteen kanssa ja yksi ei osannut sanoa vastausta väitteeseen.

Kuva 19: Koen, että työtehtävien pitää olla mielekkäitä. Ikäryhmittäin.

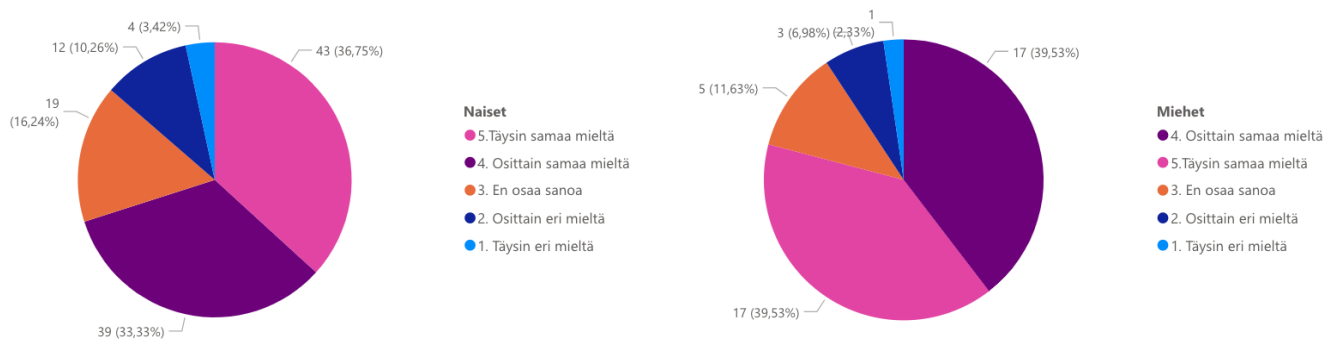


”Koen, että työssä pitää olla hyvä.” -väittämässä 49 vastaajaa (31 %) oli täysin samaa mieltä väittämän kanssa. Osittain samaa mieltä oli 95 vastaajaa (59 %). Seitsemän henkilöä ei osannut sanoa väittämään mielipidettään. Kahdeksan vastaajaa oli osittain eri mieltä ja täysin eri mieltä oli yksi ihminen.

”Koen, että hyvin tehdystä työstä pitää palkita palkan lisäksi jotenkin.” -väittämässä 60 vastaajaa (38 %) oli täysin samaa mieltä väittämän kanssa. Osittain samaa mieltä oli 56 vastaajaa (35 %). 24 ihmistä (15 %) ei osannut sanoa väittämään mielipidettään. 15 vastaajaa (9 %) oli osittain eri mieltä ja täysin eri mieltä oli viisi henkilöä (3 %).

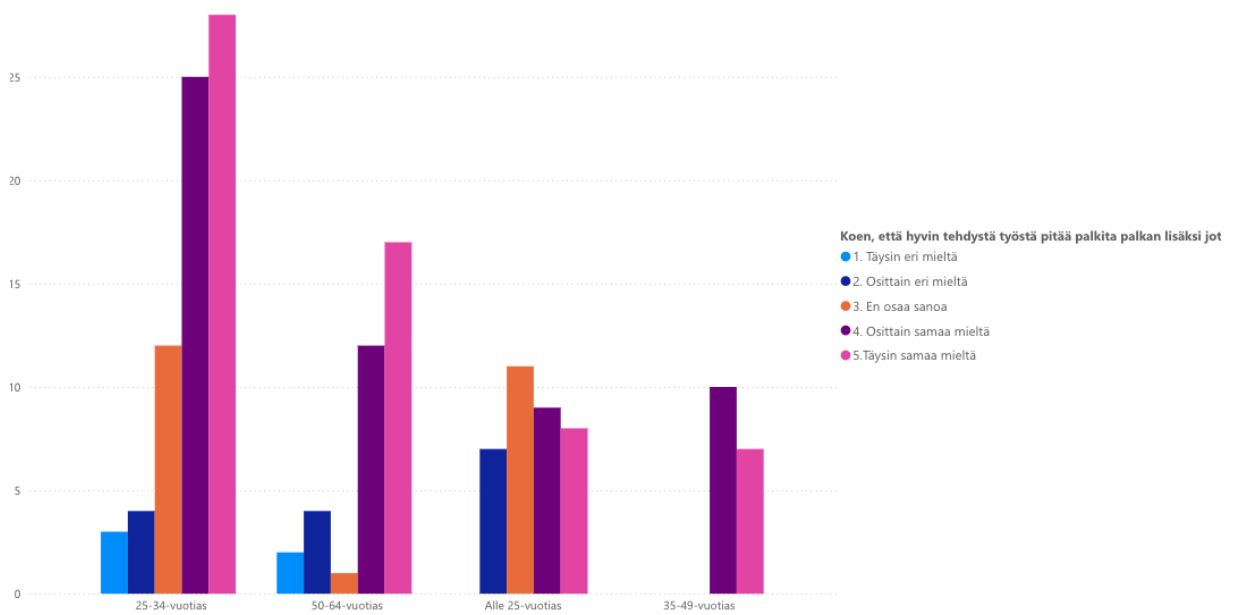
Sukupuolittain mitattuna noin 37 % naisista ja noin 40 % miehistä olivat väittämän kanssa täysin samaa mieltä (kuva 20). Osittain samaa mieltä väittämän kanssa miehistä oli noin 40 % ja miehistä noin 33 %. Noin 16 % naisista ei osannut sanoa vastausta väittämään ja miehistä saman vastausvaihtoehdon valitsi noin 12 %. Naisista osittain eri mieltä tai täysin eri mieltä väittämän kanssa oli noin 14 % ja miehistä noin 9 %.

Kuva 20: Koen, että hyvin tehdystä työstä pitää palkita palkan lisäksi jotenkin. Sukupuolittain.



Kysymyksessä palkan lisäksi palkitsemisesta voidaan havaita jo melko paljon hajontaa (kuva 21). Yksikään vastaaja alle 25-vuotiaissa ei ole väitteen kanssa täysin eri mieltä. Eniten vastauksia ikäryhmässä on saanut vaihtoehto ”en osaa sanoa” (n. 31 %). Noin 26 % kertoi olevansa osittain samaa mieltä väitteen kanssa. Vastaavasti täysin samaa mieltä on noin 23 %. Osittain eri mieltä alle 25-vuotiaista oli 20 %. 25-34-vuotiaissa noin kymmenen prosenttia on väitteestä osittain eri mieltä (neljä vastaajaa) tai täysin eri mieltä (kolme vastaajaa). Noin 17 % ei osaa sanoa vastausta. Eniten ääniä on tullut vastausvaihtoehtoon täysin samaa mieltä (n. 39 %). Noin 35 % on väitteen kanssa osittain samaa mieltä 25-34-vuotiaissa. Kaikki 35-49-vuotiaat ovat väitteestä täysin samaa mieltä tai osittain samaa mieltä. Osittain samaa mieltä ikäryhmästä on noin 59 % ja täysin samaa mieltä noin 41 %. 50-64-vuotiaiden osalta yksi vastaaja ei ole osannut sanoa vastausta ja noin 17 % on väitteen kanssa osittain eri mieltä tai täysin eri mieltä. Kuitenkin jälleen valtaosa ikäryhmästä oli vastannut joko täysin samaa mieltä (n. 47 %) tai osittain samaa mieltä (n. 33 %).

Kuva 21: Koen, että hyvin tehdystä työstä pitää palkita jotenkin. Ikäryhmittäin.

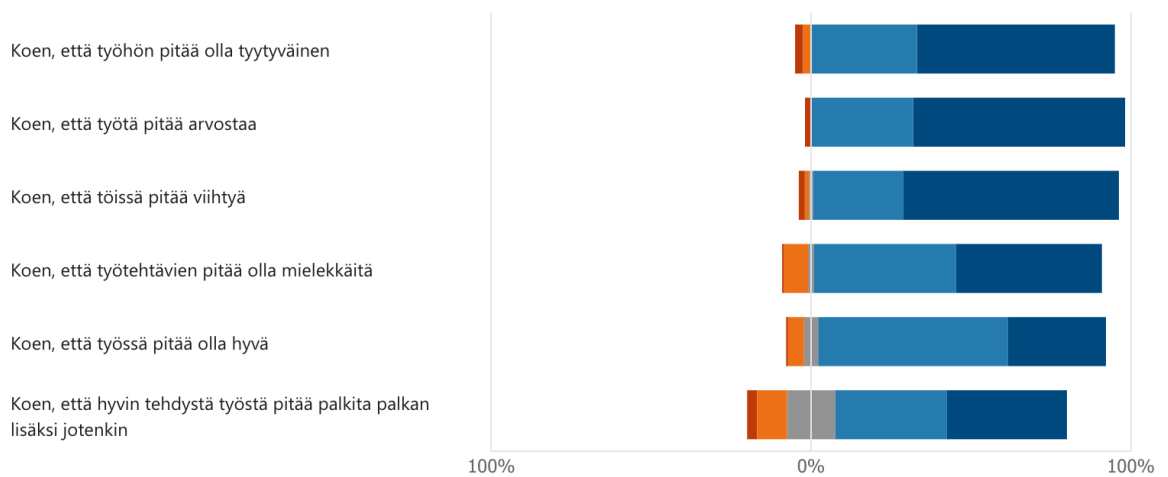


Kuva 22: Väitteitä työtyytyväisyydestä 1

5. Vastaa seuraaviin väitteisiin(1=Täysin erimieltä, 2=Osittain eri mieltä, 3=En osaa sanoa, 4=Osittain samaa mieltä, 5=Täysin samaa mieltä)

[Lisätietoja](#)

1. Täysin eri mieltä 2. Osittain eri mieltä 3. En osaa sanoa 4. Osittain samaa mieltä 5. Täysin samaa mieltä

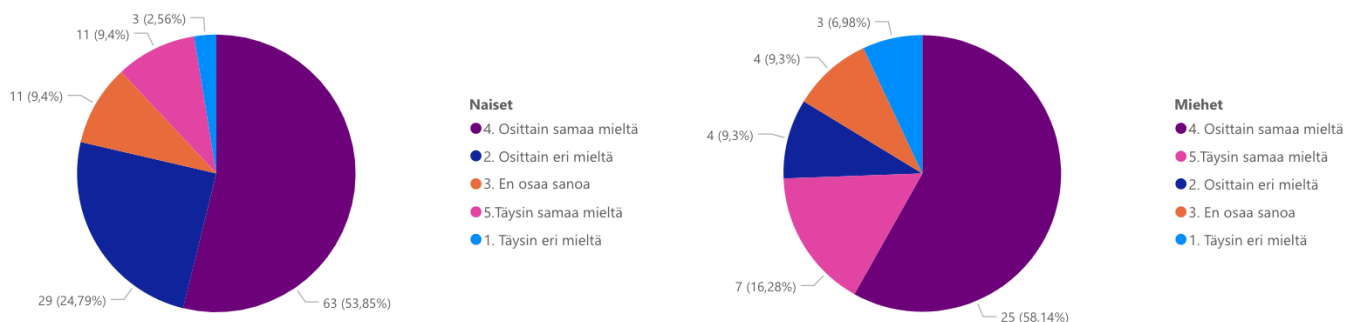


”Koen, että töissä pitää olla läheisiä työkavereita.” -väittämässä 18 vastaajaa (11 %) oli täysin samaa mieltä väittämän kanssa. Osittain samaa mieltä oli 88 vastaajaa (55 %). 15

ihmistä (9 %) ei osannut sanoa väittämään mielipidettään. 33 vastaajaa (21 %) oli osittain eri mieltä. Täysin eri mieltä oli kuusi vastaajaa (4 %).

Väitteeseen työpaikalla olevista läheisistä työkavereista nähdään jopa hieman yllättävää dataa sukupuolittain tarkastellessa (kuva 23). Sekä naiset että miehet olivat vastanneet olevansa osittain samaa mieltä melko tasaisesti. Osittain samaa mieltä naisista oli siis noin 54 % ja miehistä noin 58 %. Jokaisella on mahdollisesti jonkinlainen oletamus siitä, että naiset muodostavat työpaikoilla porukoita ja ovat läheisempiä keskenään. Tämä kysely kuitenkin osoittaa jollain tasolla väittämän vääräksi, sillä täysin samaa mieltä kyseisen väittämän kanssa naisista oli noin yhdeksän prosenttia ja miehistä noin 16 %. Vastaavasti väittämän kanssa osittain eri mieltä oli naisista noin 25 %, kun miesten kohdalla luku oli vain noin yhdeksän prosenttia. ”En osaa sanoa” -vaihtoehdon oli valinnut molemmissa sukupuolissa noin yhdeksän prosenttia. Täysin eri mieltä väittämän kanssa oli molemmissa sukupuolissa kolme vastaajaa, mutta vastaajamäärien eron takia, miesten osuus on noin seitsemän prosenttia ja naisten noin kolme prosenttia. On mahdollista, että miehet ajattelevat työssä työkavereiden näkemisen ja yhdessä olemisen työtä motivoivana tekijänä. Tällä saattaa olla vaikutusta myös tämän kyselyn vastauksiin. Voi olla mahdollista, että jos tekijä ”läheinen työkaveri” olisi vaihdettu tekijään ”läheinen ystävä”, olisi ollut mahdollista, että tulokset olisivat saattaneet olla erilaiset, koska naiset puhuvat yleisemmin ystäväistä.

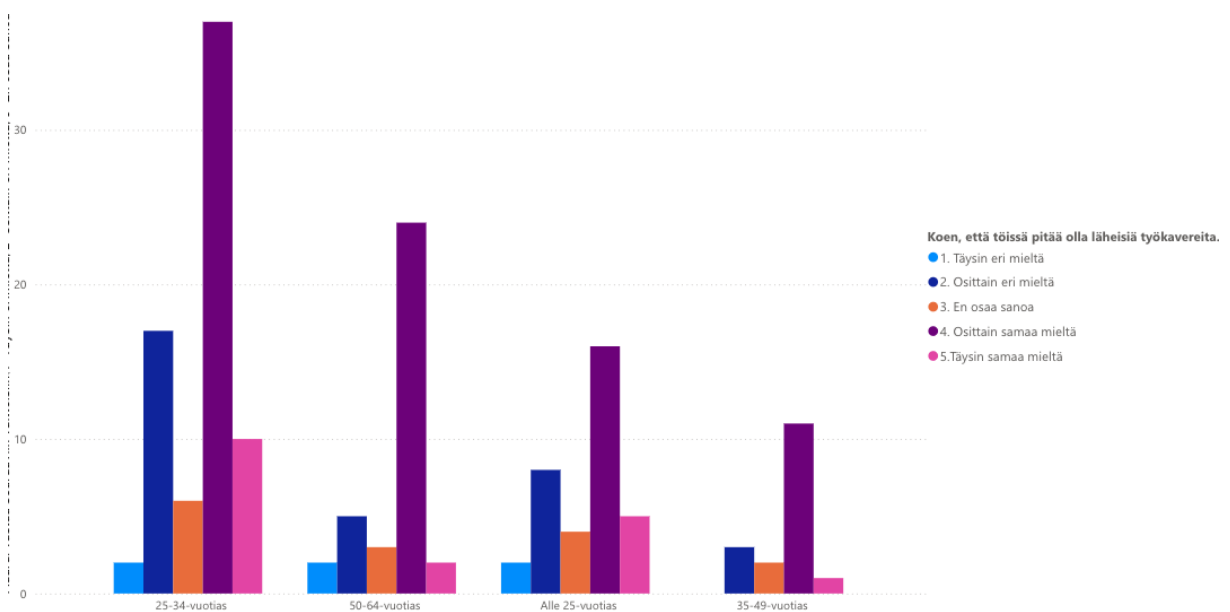
Kuva 23: Koen, että töissä pitää olla läheisiä työkavereita. Sukupuolittain.



Väitteessä läheisistä työkavereista voidaan havaita, että ikäryhmittäin tarkastellessa nähdään tietynlainen trendi tai yhteneväisyys ikäryhmien välillä (kuva 24). Jokaisessa ikäryhmässä eniten vastauksia on saanut väittämät osittain samaa mieltä ja osittain eri mieltä. Alle 25-vuotiaissa enemmistö eli noin 46 % on väitteen suhteen osittain samaa mieltä ja täysin samaa mieltä on noin 14 % ikäryhmän vastanneista. Noin 23 % vastanneista on osittain eri mieltä ja täysin eri mieltä on ollut ikäryhmän kaksi vastaajaa (n. 6 %). Neljä vastaajaa (n. 11 %) ei ole osannut sanoa väittämään vastausta. 25-34-vuotiaista noin puolet

(n. 51 %) ovat olleet väittämstä osittain samaa mieltä ja noin 14 % täysin samaa mieltä. Noin neljännes (n. 24 %) on ollut väittämstä osittain eri mieltä ja kaksi vastaajaa (n. 3 %) oli täysin eri mieltä. Noin kahdeksan prosenttia ei ole osannut vastata väitteeseen 25-34-vuotiaista. 35-49-vuotiaissa noin 65 % oli osittain samaa mieltä väittämstä ja yksi vastaaja (n. 6 %) täysin samaa mieltä. Osittain eri mieltä ikäryhmästä oli noin 18 % ja noin 12 % ei osannut sanoa vastausta väitteeseen. 50-64-vuotiaissa oli kaksi henkilöä täysin samaa mieltä (n. 6 %) ja vastaavasti kaksi henkilöä täysin eri mieltä (n. 6 %) väittämän suhteen. Kolme vastaajaa (n. 8 %) ei osannut sanoa. Osittain eri mieltä sen sijaan oli noin 14 %, kun osittain samaa mieltä oli noin 67 %.

Kuva 24: Koen, että töissä pitää olla läheisiä kavereita. Ikäryhmittäin.

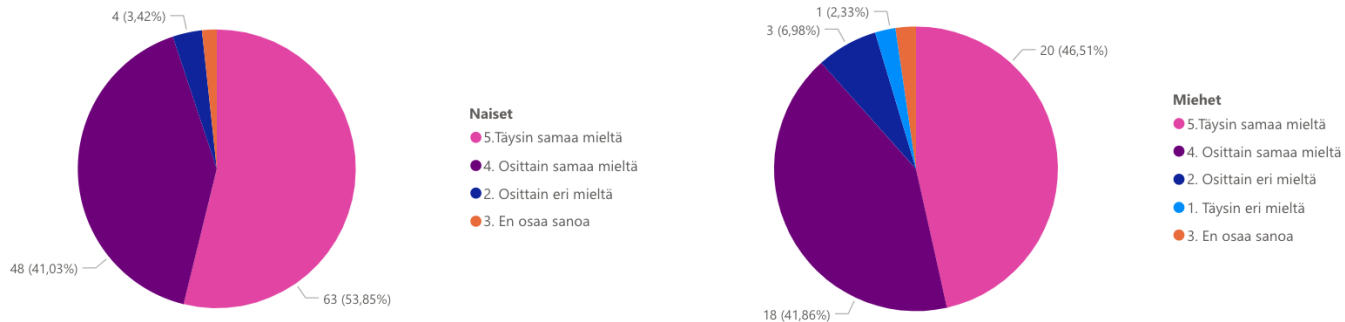


”Koen, että työpaikalla pitää olla osa työyhteisöä.” -väittämässä 83 vastaajaa (52 %) oli täysin samaa mieltä väittämän kanssa. Osittain samaa mieltä oli 66 vastaajaa (41 %). Kolme ihmistä ei osannut sanoa väittämään mielipidettään. Seitsemän vastaajaa (4 %) oli osittain eri mieltä ja täysin eri mieltä oli yksi henkilö.

Sukupuolittain tarkastellessa yksikään nainen ei vastannut väittämään täysin eri mieltä (kuva 25). Miestenkin kohdalla täysin eri mieltä oli vain yksi vastaaja. Näin ollen siis lähtökohtaisesti molempien sukupuolten kohdalla vastaajat kokivat, että työntekijän pitää olla edes jossain määrin osa työyhteisöä. Naisista osittain eri mieltä väittämän kanssa oli vain neljä henkilöä ja noin kolme prosenttia. Vastaavasti miesten kohdalla seitsemän prosenttia oli osittain eri mieltä. Noin 54 % naisista oli väittämän kanssa samaa mieltä ja vastaavasti miehistä tätä mieltä oli noin 47 %. Molemmat sukupuolet olivat vastanneet tasaisesti ”osittain

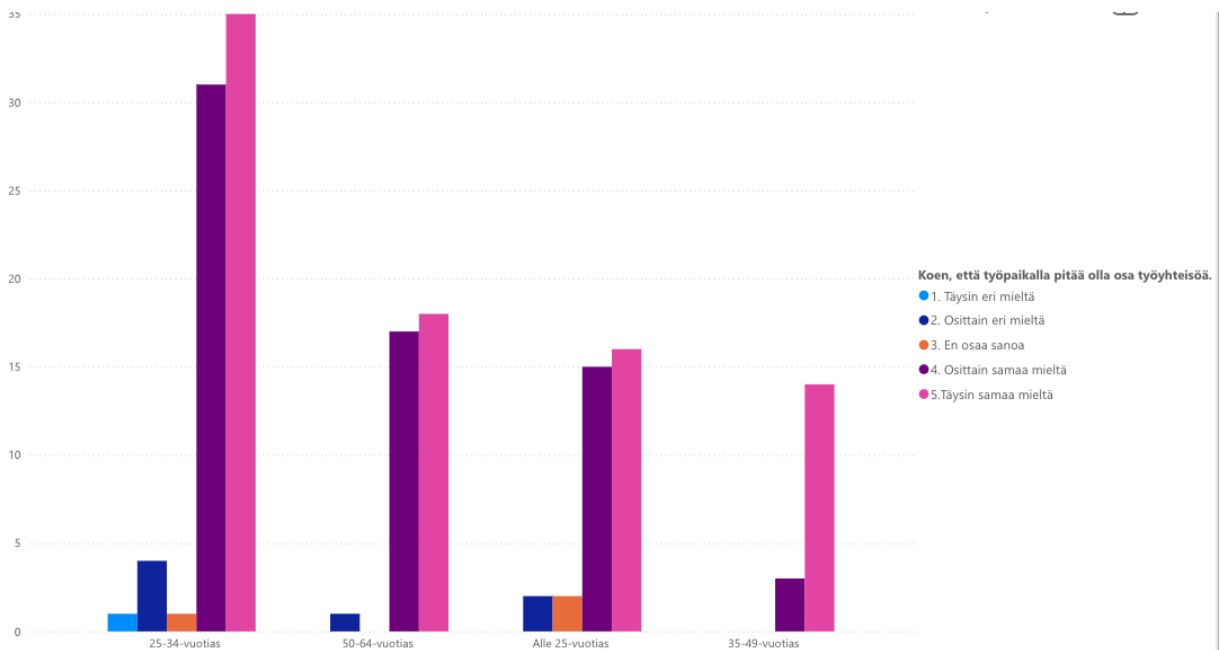
samaa mieltä” -vaihtoehtoon ja eroa oli vain 0,83 prosenttiyksikköä. Naiset kokevat siis jonkin verran tärkeämmäksi työyhteisöön kuulumisen, vaikka valtaosa kaikista vastanneista on osittain samaa mieltä tai täysin samaa mieltä.

Kuva 25: Koen, että työpaikalla pitää olla osa työyhteisöä. Sukupuolittain.



Väitteessä osana työyhteisöä olemisesta voidaan havaita selkeä trendi (kuva 26). Pääosin voidaan havaita, että suurin osa jokaisen ikäryhmän vastaajista on joko osittain samaa mieltä tai täysin samaa mieltä. 35-49-vuotiaissa pienempi osa vastanneista on osittain samaa mieltä (n. 18 %) kuin täysin samaa mieltä (n. 82 %). Muissa ikäryhmissä taas näiden vastausvaihtoehtojen ero on pienempi. 35-49-vuotiaissa on myös vain samaa mieltä -vastauksia. Muissa ikäryhmissä on muutamia ”eri mieltä” ja ”en osaa sanoa” -vastauksia.

Kuva 26: Koen, että työpaikalla pitää olla osa työyhteisöä. Ikäryhmittäin.



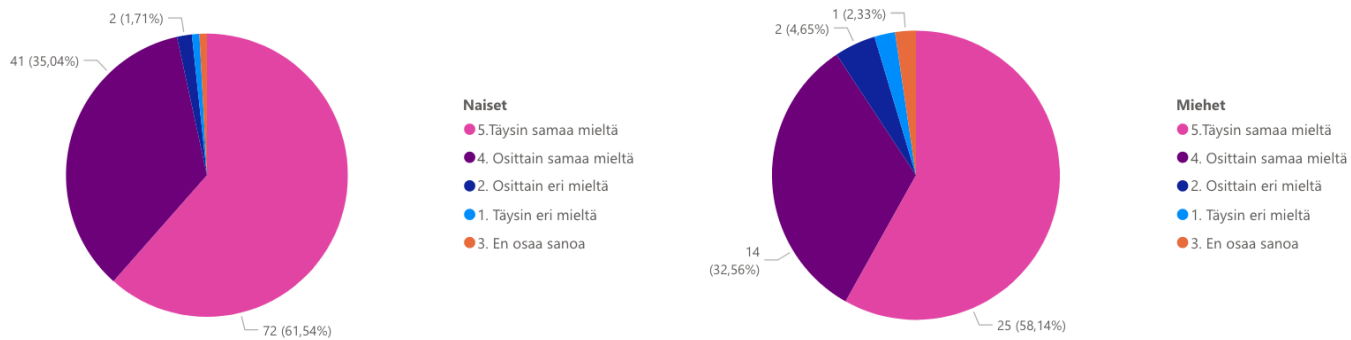
”Koen, että työilmapiirin pitää olla hyvä.” -väittämässä 138 vastaajaa (86 %) oli täysin samaa mieltä väittämän kanssa. Osittain samaa mieltä oli 19 vastaajaa (12 %). Osittain eri mieltä oli yksi henkilö ja täysin eri mieltä oli kaksi vastaajaa.

”Koen, että työyhteisössä kaikkien pitää olla tasa-arvoisia.” -väittämässä 120 vastaajaa (75 %) oli täysin samaa mieltä väittämän kanssa. Osittain samaa mieltä oli 31 vastaajaa (19 %). Neljä vastaajaa ei osannut sanoa mielipidettään väittämään. Kolme henkilöä vastasi olevansa osittain eri mieltä ja täysin eri mieltä oli kaksi henkilöä.

”Koen, että työn pitää olla motivoivaa/innostavaa.” -väittämässä 97 vastaajaa (61 %) oli täysin samaa mieltä väittämän kanssa. Osittain samaa mieltä oli 55 vastaajaa (34 %). Kaksi ihmistä ei osannut sanoa väittämään mielipidettään. Neljä vastaajaa oli osittain eri mieltä ja täysin eri mieltä oli kaksi henkilöä.

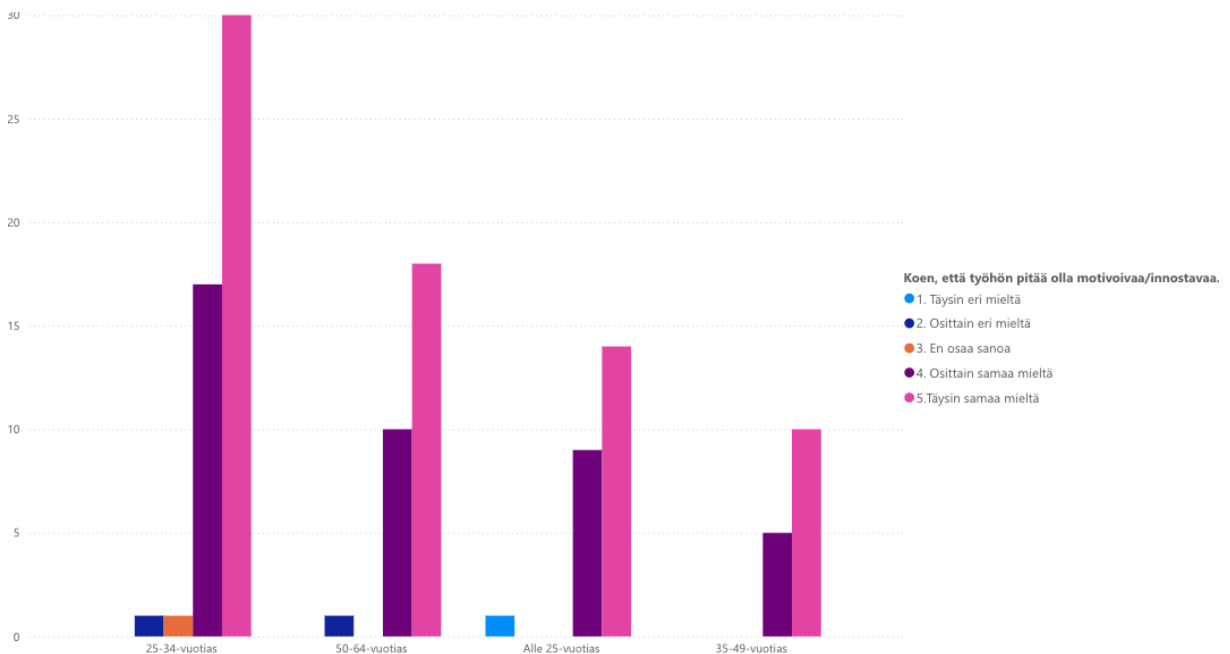
Motivointi ja innostavuus ovat sukupuolien välillä tarkasteltuna hyvin samankaltaiset (kuva 27). Molemmat sukupuolet näkevät pääasiallisesti väittämän siten, että siihen ollaan täysin samaa mieltä tai osittain samaa mieltä. Miehistä prosentuaalisesti isompi osa oli eri mieltä verrattuna naisiin johtuen vastaajamäärien eroista sukupuolten välillä.

Kuva 27: Koen, että työn pitää olla motivoivaa/innostavaa. Sukupuolittain.



Ikäryhmittäin tulkittaessa työn motivoivuuden/innostavuuden merkitystä, voidaan nähdä, että selkeä trendi on olemassa ikäryhmien välillä (kuva 28). Pääosin siis vastanneista suurin osa oli joko osittain samaa mieltä tai täysin samaa mieltä. Jokaisessa ikäryhmässä myös ”täysin samaa mieltä” -vastauksia on isompi osa kuin ”osittain samaa mieltä” -vastauksia. Alle 25-vuotiaissa yksi henkilö oli vastannut ”täysin eri mieltä” -vastausvaihtoehdon. 25-34-vuotiaissa sekä 50-64-vuotiaissa oli molemmissa yksi ”osittain eri mieltä” -vastaus. Lisäksi 25-34-vuotiaissa yksi vastaaja ei osannut sanoa vastausta väittämään.

Kuva 28: Koen, että työn pitää olla motivoivaa/innostavaa. Ikäryhmittäin.



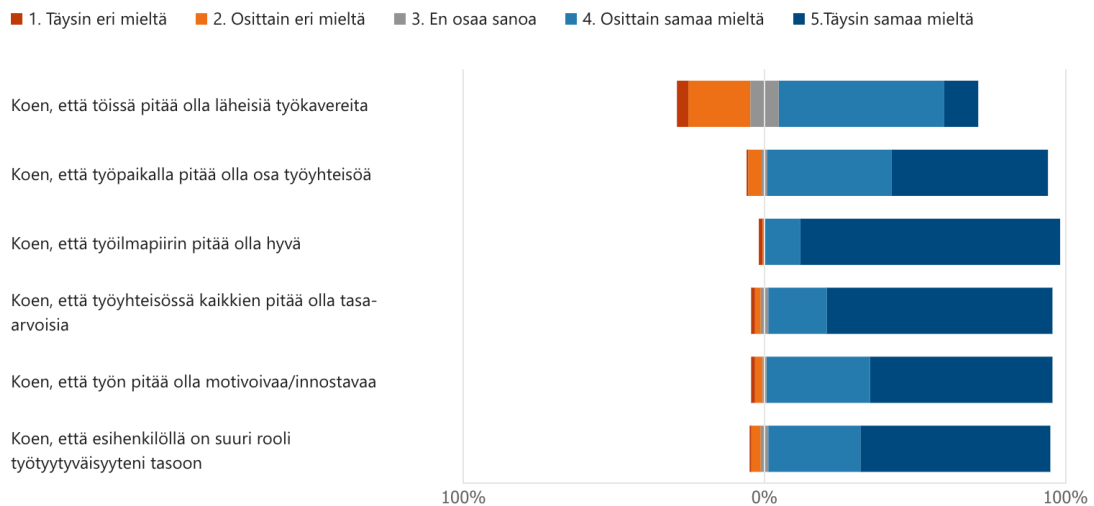
”Koen, että esihenkilöllä on suuri rooli työtyytyväisyyteni tasoon.” -väittämässä 101 vastaajaa (63 %) oli täysin samaa mieltä väittämän kanssa. Osittain samaa mieltä oli 49 vastaajaa (31

%). Neljä ihmistä ei osannut sanoa väittämään mielipidettään. Viisi vastaajaa oli osittain eri mieltä ja täysin eri mieltä oli yksi henkilö.

Kuva 29: Väitteitä työtyytyväisyydestä 2

6. Vastaa seuraaviin väitteisiin(1=Täysin erimieltä, 2=Osittain eri mieltä, 3=En osaa sanoa, 4=Osittain samaa mieltä, 5=Täysin samaa mieltä)

[Lisätietoja](#)



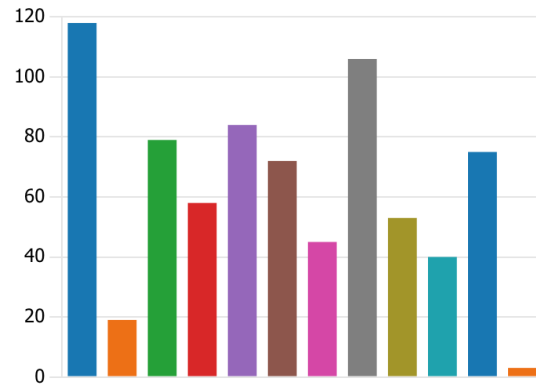
Työssä olevat motivaatiotekijät jakautuivat melko tasaisesti (kuva 30). Tässä kysymyksessä henkilöllä oli mahdollisuus valita useampi vaihtoehto, eikä valintojen määrää rajoitettu. Yli sadan vastaajan mielestä palkka (118 valintaa) ja kiinnostava työtehtävä (106 valintaa) olivat tekijöitä, jotka motivoivat eniten. Seuraavana listalla tulivat työyhteisö (84 valintaa), palaute/tunnustus (79 valintaa), henkilökohtainen kehittyminen (75 valintaa) sekä intohimo työtä kohtaan (72 valintaa). Vähiten valintoja saaneet tekijät olivat palkalliset lomat, työstä tuleva mielihyvä, inspiroiva työyhteisö, vastuu sekä tulospalkkiot yms.

## Kuva 30: Mikä työssäsi motivoi eniten?

### 7. Mikä työssäsi motivoi eniten? (Voit valita useamman)

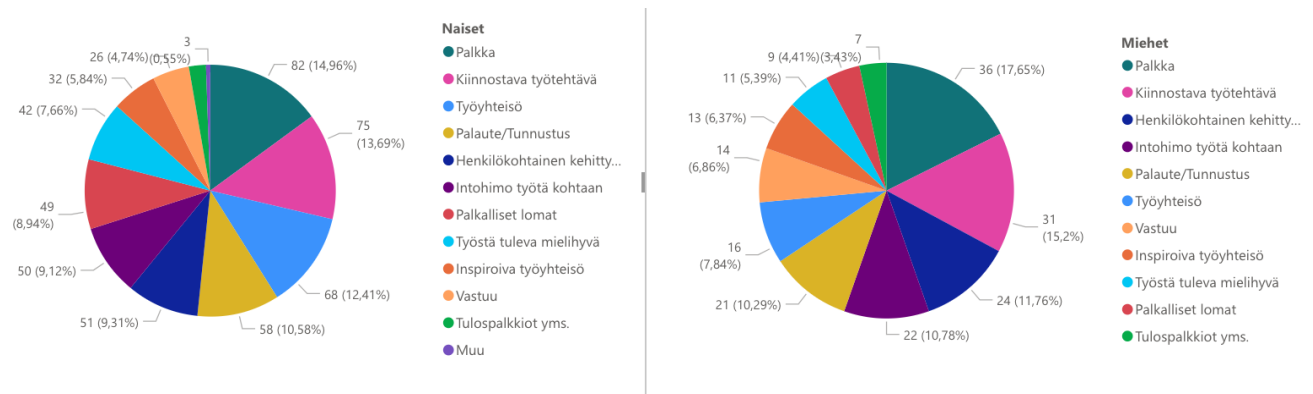
#### Lisätietoja

<span style="color: blue;">●</span> Palkka	118
<span style="color: orange;">●</span> Tulospalkkiot yms.	19
<span style="color: green;">●</span> Palaute/Tunnustus	79
<span style="color: red;">●</span> Palkalliset lomat	58
<span style="color: purple;">●</span> Työyhteisö	84
<span style="color: brown;">●</span> Intohimo työtä kohtaan	72
<span style="color: pink;">●</span> Inspiroiva työyhteisö	45
<span style="color: grey;">●</span> Kiinnostava työtehtävä	106
<span style="color: olive;">●</span> Työstä tuleva mielihyvä	53
<span style="color: teal;">●</span> Vastuu	40
<span style="color: blue;">●</span> Henkilökohtainen kehittyminen	75
<span style="color: orange;">●</span> Muu	3



Sukupuolittain tarkastellessa molempia sukupuolia motivoi eniten palkka (kuva 31). Naisista noin 15 % valitsi palkan, kun miehistä vastaavan vaihtoehdon valitsi noin 18 % vastaajista. Toiseksi eniten vastauksia oli myös molemmilla sukupuolilla ”kiinnostava työtehtävä” -vaihtoehdossa. Naisista noin 14 % valitsi kyseisen vaihtoehdon ja vastaavasti miesten kohdalla vastaajista noin 15 % oli valinnut tämän vaihtoehdon. Kolmanneksi eniten vastauksia saanut tekijä oli naisten mielestä työyhteisö (n. 12 %), kun miesten kohdalla kolmanneksi sijoittui henkilökohtainen kehittyminen (n. 12 %). Neljäntenä miesten mielestä henkilökohtaisen kehittymisen kanssa melko tasoissa oli intohimo työtä kohtaan (n. 11 %) ja palaute/tunnustus (n. 10 %). Siitä seuraavana miesten vastauksissa järjestyksessä tuli työyhteisö (n. 8 %), vastuu (n. 7 %), inspiroiva työyhteisö (n. 6 %), työstä tuleva mielihyvä (5 %), palkalliset lomat (n. 4 %) ja tulospalkkiot yms. (n. 3 %). Naisten kohdalla neljänneksi tuli palaute/tunnustus (n. 10 %). Tästä seuraavina naisten kohdalla tuli tasaisesti henkilökohtainen kehittyminen (n. 9 %), intohimo työtä kohtaan (n. 9 %) sekä palkalliset lomat (n. 9 %). Loppupäässä naisten kohdalla järjestyksessä tuli työstä tuleva mielihyvä (n. 8 %), inspiroiva työyhteisö (n. 6 %), vastuu (n. 5 %), tulospalkkiot (n. 2 %) ja muu (n. 0,5 %).

Kuva 31: Mikä työssäsi motivoi eniten? Sukupuolittain.



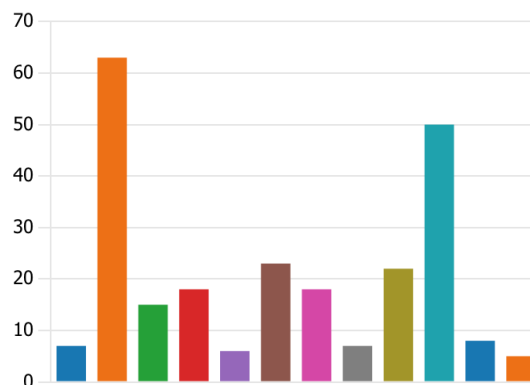
Vähiten tärkeitä motivaatiotekijöitä kysyessä, pintaan nousi kaksi tekijää selvästi (kuva 32). Myös tässä kysymyksessä oli mahdollista valita useampi vastausvaihtoehto. Eniten valintoja saanut tekijä oli tulospalkkiot (63 valintaa). Tulospalkkioiden tärkeydellä voi olla jonkin verran merkitystä esimerkiksi kuukausipalkalla oleville työntekijöille. Tilanne voisi olla mahdollisesti erilainen, mikäli kysely olisi kohdennettu alalle, jossa on pieni peruspalkka. Toinen motivaatiotekijä, jota vastaajat eivät pitäneet niin tärkeänä oli vastuu (50 valintaa). Intohimo työtä kohtaan ja työstä tuleva mielihyvä saivat yli 20 valintaa ja siitä seuraavana tuli palkalliset lomat sekä inspiroiva työyhteisö. Muu -vaihtoehdosta nousi esiin vastaus ”Byrokraattinen johtaminen ei nappaa”. Byrokraattinen toimintatapa yrityksessä voi vaikuttaa monesti työntekijöiden mielekkyyteen alentavasti ja etenkin niihin työntekijöihin, jotka ovat aidosti kiinnostuneita työtehtävästä ja haluaa viedä toimintaa eteenpäin omalla työpanoksellaan.

## Kuva 32: Mitä pidät työssäsi vähiten tärkeänä?

### 8. Mitä pidät työssäsi vähiten tärkeänä? (Voit valita useamman)

#### Lisätietoja

Palkka	7
Tulospalkkiot	63
Palaute/Tunnustus	15
Palkalliset lomat	18
Työyhteisö	6
Intohimo työtä kohtaan	23
Inspiroiva työyhteisö	18
Kiinnostava työtehtävä	7
Työstä tuleva mielihyvä	22
Vastuu	50
Henkilökohtainen kehittyminen	8
Muu	5

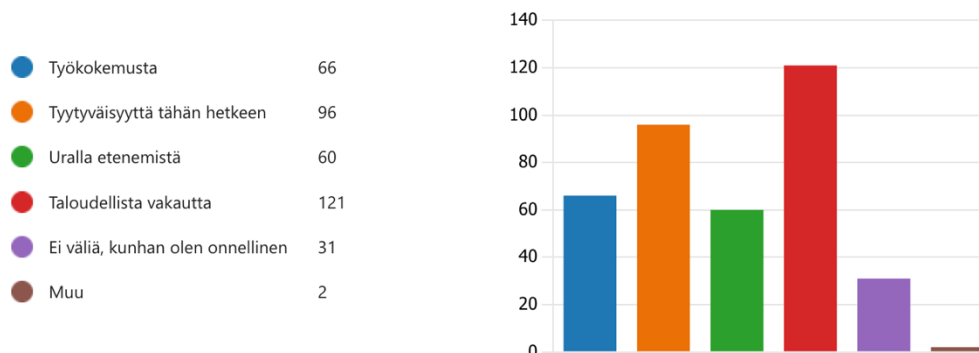


”Mitä pidät tärkeänä työelämässä?” -kysymyksessä vastaajalla oli mahdollista valita useampi vastausvaihtoehto (kuva 33). 121 ihmistä eli 76 % vastaajista pitivät taloudellista vakautta tärkeänä tekijänä työelämässä. Toiseksi eniten vastauksia tuli vaihtoehtoon ”tyytyväisyys tähän hetkeen”, joka sai 96 valintaa (60 %). Työkokemusta 66 valinnalla (41 %) ja uralla etenemistä 60 valinnalla (38 %) pidettiin lähes yhtä tärkeänä. 31 vastaajaa (19 %) valitsivat vaihtoehdon ”ei väliä, kunhan olen onnellinen”. Kaksi ihmistä vastasi ”muu” -vaihtoehdon. Ensimmäinen näistä oli ”Tunnetta, että työtä arvostetaan” ja toinen oli ”Koulutusta ja työtehtävien vaativuuteen/kokonaisvaltaiseen vastuun perustuvaa palkkausta”.

### Kuva 33: Mitä pidät tärkeänä työelämässä?

9. Mitä pidät tärkeänä työelämässä? (Voit valita useamman)

[Lisätietoja](#)



## 6 Johtopäätökset

Seuraavassa luvussa pohditaan tutkimuksen kautta syntyneitä johtopäätöksiä ja analysoidaan kyselyssä ilmaantuneita huomioita. Lisäksi analysoidaan tutkimuskysymyksiä ja niihin liittyviä löydöksiä. Tutkimuskysymykset olivat: ”Miten työssäkäyvä suomalainen ihminen kokee työtyytyväisyyden?” ja ”Millä eri tavoin ihmiset kokevat työtyytyväisyyden?”. Lopuksi käsitellään tutkimuksen ja päätelmien hyödyntämisen mahdollisuuksia.

Tutkimukseen saatiin suhteellisen hyvä otanta. Kyselyyn vastanneista suurin osa oli naisia, mutta miehiä oli kuitenkin sen verran, että vertailua pystyttiin tekemään. Voidaan päätellä siis, että naisten vastausaktiivisuus on ollut parempi, sillä kyselyn vastauspyyntöjulkaisut on nähnyt melko lähelle yhtä moni nainen kuin mieskin. Naisten aktiivisempaan vastaamiseen voi vaikuttaa sukupuolen yleisesti suurempi aktiivisuus tai aloitteellisuus vapaaehtoisia tehtäviä kohtaan. Ikähaarukka saatiin melko tasaisesti toteutumaan alle 25-vuotiaista 50-64-vuotiaisiin asti. Väestörakenteeseen nähden 25-34-vuotiaissa oli yliedustus. Kyseisen ikäryhmän isoon vastaajamäärään vaikutti todennäköisesti sosiaalisen median kautta saavutetut vastaajat ja sosiaalisen median kontaktien ikähaarukka. Myös koulutustaustaa saatiin laidasta laitaan, vaikkakin ammattikorkeakoulun tai ylemmän ammattikorkeakoulun käyneitä oli selvästi eniten.

Likert-asteikollisten väittämien ja vastausten perusteella voidaan todeta, että valtaosalle vastaajista oli tärkeää työtyytyväisyydessä, että työssä toteutuu paljon emotionaalisiin tunteisiin vaikuttavia tekijöitä. Näitä tekijöitä olivat muun muassa työilmapiiri, työn mielekkyys, motivaatio ja yhteisöllisyys. Väittämien tulokset kertovat myös vastaajista, että

valtaosa pitää työtään merkityksellisenä. Likert-vastausten perusteella vastaajista saa kuvan, että juuri merkityksellisyyden kautta myös työnantajalla ja työtehtävällä on väliä kyselyyn vastanneille.

Valtaosa vastaajista piti kyselyn perusteella työkykyyn liittyviä tekijöitä tärkeinä, joten vastaukset tukevat aiemmin tässä opinnäytetyössä esitettyä työkyvyn kerroksellista rakennelmaa. Myös työilmapiiri koettiin kyselyn vastaajien kesken tärkeänä, mikä heijastuu työtyytyväisyyteen. Vastaukset siis tukevat aiemmin tässä opinnäytetyössä esitettyä näkemystä työilmapiirin ja työtyytyväisyyden voimakkaasta sidoksisuudesta toisiinsa.

Motivaatiotekijöitä tarkastellessa voidaan tehdä päätelmä, että suosituin työn motivoiva tekijä oli ulkoinen tekijä eli palkka. Palkka oli kärjessä sekä miehillä, että naisilla. Seuraavaksi suosituimmista tekijöistä löytyi kuitenkin paljon sisäisen motivaation tekijöitä, mistä voidaan päätellä, että yli puolet kyselyyn vastanneista olivat aidosti kiinnostuneita omasta työstään. Päätelmää tukeva data on myös se, että moni pitää ulkoisen motivaation tekijää eli tulospalkkioita yms. vähemmän tärkeänä tekijänä.

Ulkoinen motivaatiotekijä nousee myös yhdeksännessä kysymyksessä kärkeen, jossa taloudellinen vakaus sai eniten ääniä. Muut vastausvaihtoehdot ja niiden suuri äänimäärä kertoo kuitenkin myös sisäisestä motivaatiosta. Sisäisen motivaation niin sanottu ääripää eli vaihtoehto ”Ei väliä, kunhan olen onnellinen” ei saanut paljoa ääniä. Voidaan siis nähdä, että vastaajat hakevat onnea työn kautta, josta saa yksilöä tyydyttävän korvauksen ja jossa kuitenkin viihtyy. Näin ollen voidaan päätellä, että kyselyn vastaukset tukevat aikaisemmin tässä opinnäytetyössä esitettyä väitettä ”Toisaalta raha ei ole enää ainoa motivaatiotekijä, vaan ihmiset ovat enemmän valveutuneita hyvän työn elementeistä.”.

Yleisesti työtyytyväisyys nähdään kyselyn perusteella siten, että vastaajat pitivät työtä tärkeänä itselleen, eikä työtä pidetä vain käsitteenä työ. Työtyytyväisyyden muodostumiseen tärkeinä tekijöinä pidetään muun muassa työn palkkaa, mielekkyyttä, ilmapiiriä sekä mahdollisuuksia. Vastaavasti työssä ei niin tärkeitä tekijöitä olivat muun muassa työn ylimääräiset korvaukset, vastuu ja inspiroivuus. Voidaan siis päätellä, että työn mielekkyys on tärkeää vastaajille ja työn tulee olla pääasiassa mielitekemistä kuten aiemmin tässä opinnäytetyössä on esitetty.

Sukupuolittain tarkasteltuna työtyytyväisyydessä naiset ja miehet olivat pääosin kyselyssä ilmenneiden väittämien perusteella samoilla linjoilla. Isoimpana trendinä havaittua on, että naiset olivat lähes jokaisessa väitteessä täysin samaa mieltä enemmän kuin osittain samaa

mieltä. Miehistä taas valtaosa oli useammin osittain samaa mieltä kuin täysin samaa mieltä. Voidaan siis päätellä, että naiset kokevat kysymyksissä esitetyt väitteet tärkeämpinä kuin miehet, vaikka valtaosa kaikista vastaajista kuitenkin kokee väitteet vähintään osittain tärkeinä.

Työtyytyväisyys ikäryhmittäin on hyvin samanlainen kaikkien ikäryhmien välillä. Suuremmalla otannalla olisi todennäköisesti saatu laajempi näkemys eroista ikäryhmien välillä, vaikka kyselyssä esitetyt kysymykset olivat tyypiltään sellaisia, että hirveän isoja ääripäiden eroja ei todennäköisesti saataisi.

Tutkimuksesta sekä päätelmistä saadaan dataa hyödynnettäväksi etenkin henkilöstöjohtamiseen ja sen kehittämiseen sekä yleisesti yrityksille, joilla on työntekijöitä. Tutkimuksen tulosten avulla pystytään ymmärtämään työntekijöitä paremmin ja heille tärkeisiin työtyytyväisyyden tekijöihin pystytään keskittymään tarkemmin. Tuloksia hyödyntämällä voidaan nostaa työtyytyväisyyden tasoa tarkastelemalla yrityksen tilannetta ja henkilöstöä tarkemmin.

## 7 Pohdinta

Tässä luvussa käydään läpi mahdollisten jatkotutkimusten mahdollisuuksia ja ajatuksia. Sen lisäksi tarkastellaan lähtökohtia ja lopputuloksia. Lopuksi käydään läpi ja reflektoidaan opinnäytetyöprosessia sekä esitellään toimeksiantajan palaute.

Tämä opinnäytetyö käsitteli pääasiassa työtyytyväisyyden kokonaisuutta.

Jatkotutkimusmahdollisuuksia siis on olemassa. Näitä voivat olla esimerkiksi tutkimuksen tarkentaminen johonkin tiettyyn ikäryhmään, sukupuoleen, työtehtävään/titteliin tai työtyytyväisyyden tekijään.

Tutkimuksella saavutettiin vastauksia esitettyihin tutkimuskysymyksiin. Kyselyllä ja vastauksilla saatiin tuettua tässä opinnäytetyössä esitettyjä työtyytyväisyyden tekijöitä. Työtyytyväisyyden näkemyseroista saatiin eri tarkastelun alla olevien ryhmien välillä hajontaa ja jatkotutkimuksien avulla tietoa on mahdollista saada myös paljon tarkemmin.

Tutkimuksen validiteetti oli pääosin onnistuneella tasolla. Monivalintakysymysten kohdalla olisi saatu laadukkaampi validiteetti, mikäli vastaajalla olisi ollut vain yksi mahdollinen valintakohde vastausvaihtoehdoista. Näin ollen hajontaa olisi todennäköisesti saatu

enemmän vastausvaihtoehtojen välillä ja data olisi ollut helpommin analysoitavissa. Likertasteikollisilla kysymyksillä saatiin mitattua hyvin tutkittavien ilmiöiden ominaisuuksia.

Tutkimuksen reliabiliteetti oli myös pääosin luotettava. Se olisi kuitenkin myös ollut luotettavampi, mikäli monivalintakysymyksen vastausvaihtoehdoista olisi voinut valita vain yhden vaihtoehdon. Tutkimuksen monivalintakysymysten välille tulisi todennäköisesti heittoja, mikäli tutkimuksen kyselyä toistettaisiin. Tämän vuoksi reliabiliteetti kärsii kokonaisuutta analysoidessa.

Opinnäytetyön tutkimustavat olivat sopivia ja toteutus oli myös toimiva.

Monivalintakysymysten analysointi koitui haastavaksi Microsoft Forms -alustan sekä Excelin kautta, mutta analysoinnin apuna käytettiin Power BI -raportointityökalua. Koko opinnäytetyöprosessi itsessään sujui hyvin suunnitellusti, eikä suurempia haasteita ilmaantunut prosessin aikana.

Prosessin edetessä ymmärsin paremmin työtyytyväisyyden kokonaisuutta ja opin käyttämään opinnäytetyöprosessin opittuja tietoja hyväksi eri työvaiheiden kohdalla. Jatkoa ajatellen tästä opinnäytetyöstä oli paljon hyötyä ja siitä opittuja asioita voi hyödyntää myös eri työelämän projekteissa. Aikataulutus ja työn eteneminen sujui suunnitellusti ja prosessi saatiin vietyä ajallaan päätökseen.

Toimeksiantajan edustaja kommentoi, että työ saavutti sille asetetut tavoitteet ja siinä saa yleiskuvan siitä, mitkä tekijät vaikuttavat työtyytyväisyyteen. Eri ikäisten vastaajien tarkastelu ja analysointi antoi hyvää pohjaa toimeksiantajan mielestä. Edustajan mielestä tulevaisuutta silmällä pitäen voidaan myös pohtia sitä, miten työtyytyväisyyden eri osa-alueet painottuvat eri aloilla sekä julkisen ja yksityisen sektorin välillä. Muutamia jatkotutkimusaiheita tuli myös.

## Lähteet

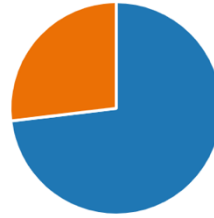
- Aro, A. (2018). *Työilmapiiri kuntoon*. Alma Talent Oy.
- Berlin, S. (2019). *Palkitseva työ*. Helsingin seudun kauppakamari.
- Böckerman, P & Ilmakunnas, P. (2020). *Työhyvinvointi kannattaa: Työolot, työtyytyväisyys ja tuottamus*. Teollisuuden palkansaajat TP ry.
- Carlson, M. & Järvinen, K. (2012). *Mielekäs työ: uuden ajan uraopas*. Alma Talent Oy.
- Hakanen, J. (2011). *Työn imu*. Työterveyslaitos.
- Hämeen ammattikorkeakoulu, (n.d.) *Tietoa HAMKista*. <https://www.hamk.fi/tietoa-meista/>
- Hyppänen, R. (2013). *Esimiesosaaminen liiketoiminnan menestystekijänä*. Edita Publishing Oy.
- Juuti, P. (2006). *Organisaatiokäyttäytyminen*. Otava Oy.
- Kauhanen, J. (2016). *Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä*. Helsingin seudun kauppakamari.
- Manka, M. & Manka, M. (2023). *Työhyvinvointi*. Alma Talent Oy.
- Martela, F. & Jarenko, K. (2015) *Draivi: Voiko sisäistä motivaatiota johtaa?* Alma Talent Oy.
- Sinokki, M. (2016). *Työmotivaatio*. Tietosanoma.
- SurveyMonkey. (n.d.). *Erilaiset survey-tutkimustyyppit*. <https://fi.surveymonkey.com/mp/3-types-survey-research/#H2-1>
- Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä / Tampereen yliopisto & Tampereen ammattikorkeakoulu (n.d.) *Työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen malli*. <https://www.tyohyvinvointi.fi/>
- Vehkalahti, K. (2019). *Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät*. Helsingin yliopisto.
- Viitala, R. (2021). *Henkilöstöjohtaminen – Keskeiset käsitteet ja teoriat*. Edita Publishing Oy.
- Vilkka, H. (2021). *Tutki ja kehitä*. PS-kustannus.

## Liite 1. Tutkimuksen kysely

### 1. Sukupuolesi?

[Lisätietoja](#)

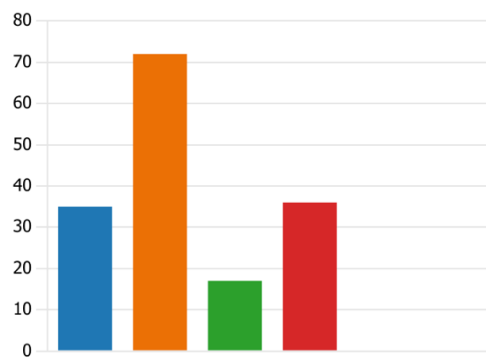
<span style="color: blue;">●</span> Nainen	117
<span style="color: orange;">●</span> Mies	43
<span style="color: green;">●</span> Muu	0
<span style="color: red;">●</span> En halua kertoa	0



### 2. Minkä ikäinen olet?

[Lisätietoja](#)

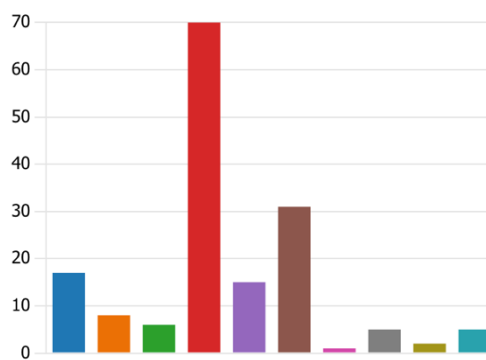
<span style="color: blue;">●</span> Alle 25-vuotias	35
<span style="color: orange;">●</span> 25-34-vuotias	72
<span style="color: green;">●</span> 35-49-vuotias	17
<span style="color: red;">●</span> 50-64-vuotias	36
<span style="color: purple;">●</span> Yli 65-vuotias	0
<span style="color: brown;">●</span> En halua kertoa	0



### 3. Mikä on koulutustaustasi?

[Lisätietoja](#)

<span style="color: blue;">●</span> Yliopisto (maisteri)	17
<span style="color: orange;">●</span> Yliopisto (kandidaatti)	8
<span style="color: green;">●</span> Ylempi ammattikorkeakoulu	6
<span style="color: red;">●</span> Ammattikorkeakoulu	70
<span style="color: purple;">●</span> Lukio	15
<span style="color: brown;">●</span> Ammattikoulu	31
<span style="color: pink;">●</span> Peruskoulu	1
<span style="color: grey;">●</span> Kolmannen asteen opiskelija	5
<span style="color: olive;">●</span> Toisen asteen opiskelija	2
<span style="color: cyan;">●</span> Muu	5



4. Viihdytkö tämän hetkisessä työssäsi?

[Lisätietoja](#)

 Oivallukset

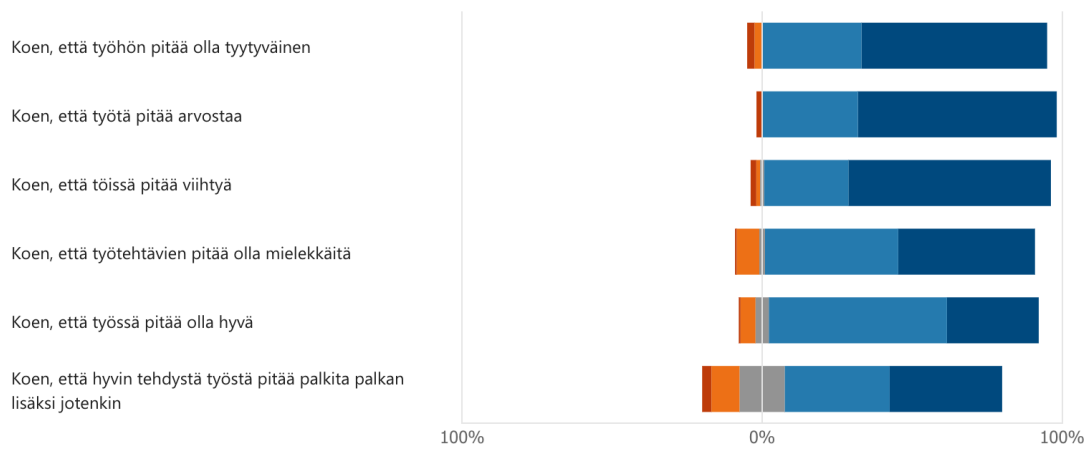
<span style="color: blue;">●</span> Kyllä	114
<span style="color: orange;">●</span> En	21
<span style="color: green;">●</span> En osaa sanoa	25



5. Vastaa seuraaviin väitteisiin(1=Täysin erimieltä, 2=Osittain eri mieltä, 3=En osaa sanoa, 4=Osittain samaa mieltä, 5=Täysin samaa mieltä)

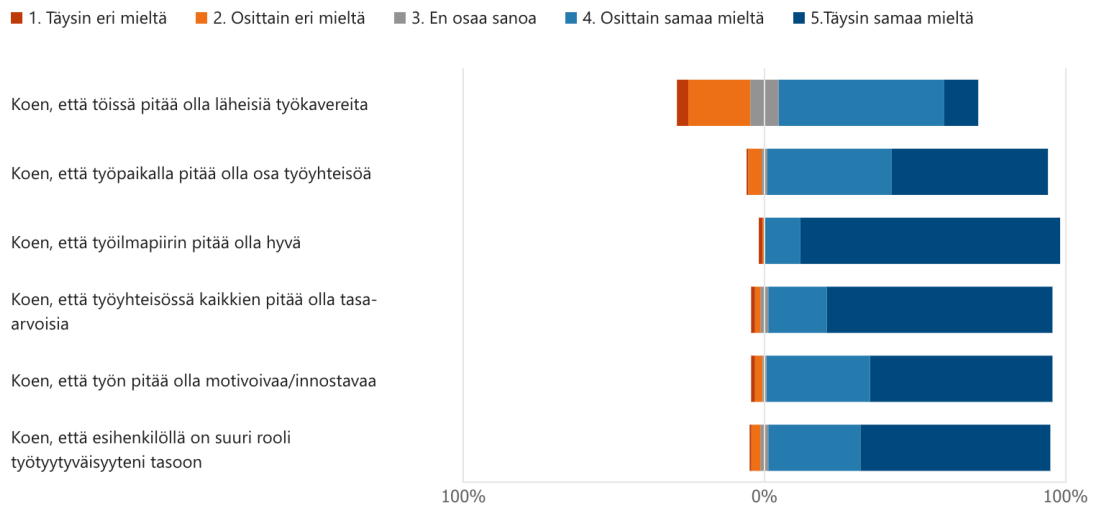
[Lisätietoja](#)

■ 1. Täysin eri mieltä  
 ■ 2. Osittain eri mieltä  
 ■ 3. En osaa sanoa  
 ■ 4. Osittain samaa mieltä  
 ■ 5. Täysin samaa mieltä



6. Vastaa seuraaviin väitteisiin(1=Täysin erimieltä, 2=Osittain eri mieltä, 3=En osaa sanoa, 4=Osittain samaa mieltä, 5=Täysin samaa mieltä)

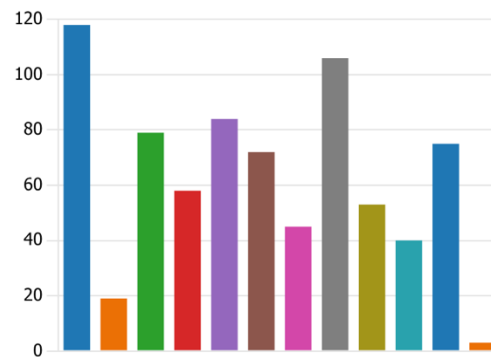
[Lisätietoja](#)



7. Mikä työssäsi motivoi eniten? (Voit valita useamman)

[Lisätietoja](#)

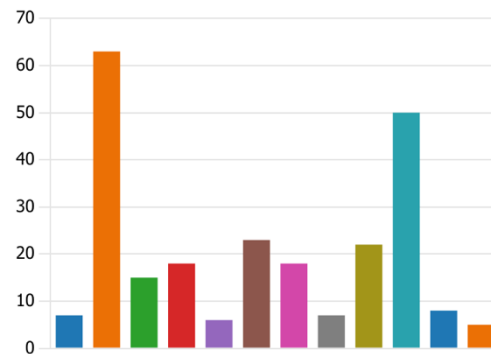
- Palkka 118
- Tulospalkkiot yms. 19
- Palaute/Tunnustus 79
- Palkalliset lomat 58
- Työyhteisö 84
- Intohimo työtä kohtaan 72
- Inspiroiva työyhteisö 45
- Kiinnostava työtehtävä 106
- Työstä tuleva mielihyvä 53
- Vastuu 40
- Henkilökohtainen kehittyminen 75
- Muu 3



## 8. Mitä pidät työssä vähiten tärkeänä? (Voit valita useamman)

[Lisätietoja](#)

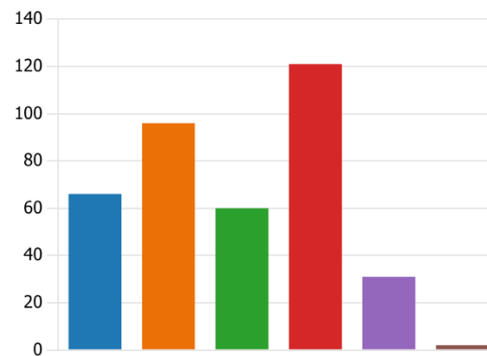
● Palkka	7
● Tulospalkkiot	63
● Palaute/Tunnustus	15
● Palkalliset lomat	18
● Työyhteisö	6
● Intohimo työtä kohtaan	23
● Inspiroiva työyhteisö	18
● Kiinnostava työtehtävä	7
● Työstä tuleva mielihyvä	22
● Vastuu	50
● Henkilökohtainen kehittyminen	8
● Muu	5



## 9. Mitä pidät tärkeänä työelämässä? (Voit valita useamman)

[Lisätietoja](#)

● Työkokemusta	66
● Tyytyväisyyttä tähän hetkeen	96
● Uralla etenemistä	60
● Taloudellista vakautta	121
● Ei väliä, kunhan olen onnellinen	31
● Muu	2



**Liite 2. Aineistonhallintasuunnitelma**

Tutkimuksessa hyödynnettävä aineisto kerätään verkkokyselyn avulla. Tutkimuskysely toteutetaan Microsoft Forms -alustalla. Aineisto, jota tutkimuksessa käytetään, tallennetaan henkilökohtaiseen OneDriveen. Aineisto sisältää tutkimuskyselyn vastaukset. Toimeksiantaja Hämeen ammattikorkeakoulu Oy on tietoinen aineiston keräämisestä, eikä kysymykset sisällä arkaluontoisia tai salassa pidettäviä materiaaleja. Kyselyssä ei kerätä henkilötietoja, vaan se suoritetaan anonymisti. Työn aineiston omistaa Onni-Matias Määttä sekä toimeksiantaja Hämeen ammattikorkeakoulu Oy. Aineistoa hyödynnetään ainoastaan tässä opinnäytetyöprosessissa ja se tullaan hävittämään tietoturvalisesti prosessin päätyttyä.