

HENKILÖSTÖN TYÖHYVINVOINTI – ANTELIAS MUTTA  
AILAHTELEVA TYÖELÄMÄN OSA-ALUE

Uusipulkamo Riikka

Opinnäytetyö  
Liiketalouden koulutus  
Tradenomi

2024

Liiketalouden koulutus  
Tradenomi (AMK)

---

<b>Tekijä</b>	Riikka Uusipulkamo	Vuosi	2024
<b>Ohjaaja(t)</b>	Anne Tolvanen		
<b>Toimeksiantaja</b>	Pirkanmaalainen päivittäistavarakauppa		
<b>Työn nimi</b>	Henkilöstön työhyvinvointi - antelias mutta ailahteleva työelämän osa-alue		
<b>Sivu- ja liitesivumäärä</b>	49 + 13		

---

Tämän opinnäytetyön aiheena oli työhyvinvointi ja teoriaviitekehelyssä käsiteltiin Herzbergin kaksifaktoriteoriaa, JD-R-mallia ja työhyvinvoinnin eri ulottuvuuksia. Tutkimusongelmana työllä oli tutkia, mikä on työntekijöiden kokemus työhyvinvoinnin eri osa-alueista heidän työpaikallaan eli keskiarvossa päivittäistavarakaupassa. Apukysymyksiä oli yhteensä neljä kappaletta, jotka kaikki keskittyivät työhyvinvoinnin eri osa-alueisiin, kuten motivaatioon, työyhteisöön ja itsensä johtamiseen.

Työssä toteutettiin laadullinen tutkimus toimeksiantajalle, joka pysyi anonyyminä. Tutkimuksen pääasiallinen aineistonkeruumenetelmä oli puolistrukturoitu kyselylomake, joka suunnattiin toimeksiantajan henkilöstölle.

Aineisto analysoitiin sisällönanalyysillä, jossa hyödynnettiin pragmaattista ja induktiivista lähestymistapaa. Sisällönanalyysissä aineistosta tunnistettiin ensin kategorioita, joista muodostettiin tulosten teemat.

Tutkimusten tulosten mukaan, suurin osa henkilöstöstä koki työhyvinvointinsa hyväksi. Keskeisiä löydöksiä olivat työssä onnistumisen ja arvostuksen merkitys työhyvinvoinnille. Yhdeksi isoksi teemaksi nousi myös työn sosiaalinen puoli, kuten työkaverit ja tiimityö. Kehityskohteiksi nousivat palkan ja työtetujen riittävyys sekä kommunikaation parantaminen.

Tuloksia voidaan hyödyntää työhyvinvoinnin kehittämisessä ja henkilöstön sitouttamisen vahvistamisessa. Toimeksiantajalle tulokset tarjoavat konkreettisia ehdotuksia työhyvinvoinnin osa-alueiden parantamiseksi.

Avainsanat

työhyvinvointi, työyhteisö, motivaatio, merkityksellisyys

Degree Programme in  
Business Administration  
Bachelor of Business Administration

---

<b>Author</b>	Riikka Uusipulkamo	Year	2024
<b>Supervisor</b>	Anne Tolvanen		
<b>Commissioned by</b>	Grocery store from Pirkanmaa		
<b>Subject of thesis</b>	Employee well-being - a generous yet volatile part of working life		
<b>Number of pages</b>	49 + 13		

---

The topic of this thesis was employee well-being. The theoretical framework included Herzberg's two-factor theory, the JD-R model, and various dimensions of employee well-being. The research problem was to examine employees' experiences of different aspects of well-being in their workplace which was a middle-sized grocery store. The study included four sub-questions, each focusing on different dimensions of employee well-being, such as motivation, work community, and self-management.

This study was conducted as qualitative research for an anonymous client organization. The primary data collection method was a semi-structured questionnaire distributed to the organization's employees.

The data was analyzed using content analysis with a pragmatic and inductive approach. Categories were first identified from the data, which were then used to form the main themes of the results.

According to the results of the research, the majority of the personnel felt that their well-being at work was good. The key findings were the importance of successes and appreciation at work for employee well-being. The social side of work, such as coworkers and teamwork, also emerged as a big theme. The areas for development were the adequacy of salary and work benefits, as well as improving communication.

The results can be used in the development of employee well-being and in strengthening the commitment of personnel. For the client, the results offer concrete suggestions for improving aspects of work well-being.

Key words                      employee well-being, work community, motivation, meaningfulness

## SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	5
2 TYÖHYVINVOINTI .....	8
2.1 Työhyvinvoinnin historiaa .....	8
2.2 Työhyvinvointi ja työnteko tänä päivänä .....	9
2.2.1 Työn merkityksellisyys ja työn imu.....	10
2.2.2 Työkyky ja työuupumus .....	12
2.3 Teorioita työhyvinvoinnin määrittelyssä .....	13
2.3.1 Herzbergin Kaksifaktoriteoria .....	13
2.3.2 JD-R -malli (Job Demands-Resources).....	14
2.4 Työhyvinvoinnin johtaminen .....	14
2.4.1 Itsensä johtaminen ja sen tukeminen .....	15
2.4.2 Huonon työhyvinvoinnin vaikutukset organisaatiolle.....	16
3 TUTKIMUSMENETELMÄ JA SISÄLLÖNANALYYSI .....	18
3.1 Aineiston hankinta laadullisessa tutkimuksessa .....	18
3.2 Tutkimuksen eettisyys .....	20
3.3 Sisällönanalyysi .....	23
3.4 Tutkimuksen sisällönanalyysin prosessi .....	25
4 KYSELYN LUOTETTAVUUS, TULOKSET JA KEHITYSKOhteET .....	34
4.1 Luotettavuus .....	34
4.2 Työhyvinvointikyselyn tulokset.....	37
4.3 Kehityskohteet .....	41
5 POHDINTA .....	43
5.1 Pohdintaa kyselyn tuloksista.....	43
5.2 Oma oppimiskokemukseni.....	45
LÄHTEET .....	47
LIITTEET .....	49

## 1 JOHDANTO

Opinnäytetyöni aiheeksi valikoitui työhyvinvointi. Minulle oli tärkeää, että aihe kiinnostaa minua aidosti. Mielenkiintoisen aiheen lisäksi oli alusta asti selkeää, että halusin tehdä jonkinlaisen tutkimuksen osana opinnäytetyötäni. Looginen ratkaisu oli lähteä toteuttamaan työhyvinvointitutkimusta. Liiketalouden koulutuksessa työhyvinvointi on ajankohtainen aihe, jonka takia se on sopiva teema opinnäytetyölle. Omien opintojeni aikana työhyvinvointia on käsitelty muun muassa henkilöstöhallinnon ja työntekijäkokemuksen näkökulmista.

Teetän työhyvinvointitutkimuksen toimeksiantajani henkilöstölle. Työskentelen itse vuokratyöfirmassa ja olen tehnyt töitä toimeksiantajani toimipaikassa satunnaisesti noin vuoden ajan. Työskentelyni lomassa totesin, että kyseiseen päivittäistavarakauppaan olisi mielenkiintoista tehdä työhyvinvointikartoitus. Tarjosin opinnäytetyötäni kauppiaille, johon hän suostui. Toimeksiantajani on Pirkanmaalainen päivittäistavarakauppa, joka pysyy anonyyminä koko opinnäytetyöni ajan.

Rajasin tutkimusongelmani tarkastelemaan toimeksiantajani työntekijöiden kokemuksta työhyvinvoinnin eri osa-alueista heidän työpaikallaan. Tutkimukseni tarkoitus ei ole keksiä pyörää uudelleen, vaan keskittyä toimeksiantajani henkilöstön työhyvinvoinnin tilan selvittämiseen. Tutkimuskysymykseni keskittyy selvittämään, että minkä tekijöiden koetaan edistävän eniten työhyvinvointia ja mitkä taas heikentävät sitä toimeksiantajani henkilöstön mielestä. Apukysymyksiä muodostin pohtimaan tutkimusongelmaa eri näkökulmista.

1. Millaiset vaatimukset ja resurssit henkilöstöllä on työssään?
2. Osaavatko työntekijät hyödyntää itsensä johtamisen keinoja?
3. Miten työyhteisö ja esihenkilötyö vaikuttaa henkilöstön työhyvinvointiin?
4. Kokeeko henkilöstö työn imua ja motivaatiota työhönsä?

Laatimassani kyselyssä käytetään laadullisen tutkimuksen keinoja, jotta kyselyn data antaa monipuolisia vastauksia yksilöllisistä kokemuksista työhyvinvoinnin suhteen. Työhyvinvointikyselyn suunnitteluvaiheessa hyödynsin tutkimus- ja

apukysymyksiäni monipuolisesti. Teoriaosuudessa käsittelen työhyvinvoinnin käsitettä eri näkökulmista. Nostan esille työn merkityksellisyyden ja työ imun tutkitun vaikutuksen työhyvinvointiin. Esimerkiksi työ imu on positiivinen tunnetila, joka kasvattaa työntekijässä muun muassa omistautumista (Manka & Manka 2023, 101).

Tutkimukseni pohjautuu pääasiallisesti kahteen työhyvinvoinnin teoriaan. Herzbergin kaksifaktoriteoria, jossa pääajatuksena on kaksi eri kategoriaa, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin: motivaatiotyöntekijät ja hygienia-työntekijät (Alshmemri, Maude & Shahwan-Akl 2017, 12). JD-R -malli (Job Demands-Resources) eli vapaasti suomennettuna työn vaatimusten ja resurssien malli, perustuu nimensä mukaisesti työn vaatimusten ja resurssien tasapainoon (Bakker, Demerouti, Hakkanen & Xanthopoulou 2007, 274). Hyödynsin tutkimaani teoriapohjaa laatiesani työhyvinvointikyselyn sisältöä.

Tutkimukseni analyysimenetelmä on induktiivinen sisällönanalyysi. Valitsin sisällönanalyysin sen mahdollisuuksien takia. Työhyvinvoinnin ollessa aihe, joka muodostuu tilastojen lisäksi ihmisten kokemuksista ja mielipiteistä, vaatii se tulkintaa sallivaa analyysimetodia. Induktiivinen eli yksittäisestä yleiseen perustuva logiikka aineiston tulkinnassa (Tuomi & Sarajärvi 2018, 107) toimii tehokkaasti työhyvinvointitutkimuksessa, koska siinä on tarkoitus tunnistaa vastaajien kokemuksia työhyvinvoinnista sen sijaan, että testataan jotain teoriaa henkilöstöön. Sisällönanalyysissä hyödynnetään pragmaattista eli aineistolähtöistä menetelmää (Vilkkä 2021a, 154) ja teemojen löytämiseksi aineistosta.

Opinnäytetyöni tavoitteena on selvittää henkilöstön työhyvinvoinnin tämänhetkinen tilanne ja saada selville syitä vastauksille. Tärkeänä tavoitteena pidän myös kehittämiskohteiden tunnistamista sisällönanalyysin avulla. Konkreettisin hyöty opinnäytetyöstäni tulee toimeksiantajalleni ja hänen myymäläpäällikölleen. Tutkimukseni kautta he saavat ajankohtaista tietoa henkilöstön työhyvinvoinnista. Sen lisäksi esille nostamani kehityskohteet voivat potentiaalisesti toimia työkaluina työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Oma lähtökohtani ei ole lähteä rakentamaan kehityssuunnitelmaa tutkimuksellani, vaan tarjota arvokasta dataa.

Toimeksiantajallani on oman organisaationsa kautta työhyvinvointikyselyt henkilöstölle kaksi kertaa vuodessa. En tule ottamaan kyseisiä työhyvinvointikyselyjä

huomioon omassa työssäni. Keskustellessani epävirallisesti kahden toimeksiantajani työntekijän kanssa työhyvinvointikyselyistä, kumpikaan ei muistanut kyselyillä olevan suurta vaikutusta työhyvinvointiin.

Ulkopuolisena tutkimuksen teettäjänä osa toimeksiantajani henkilökunnasta voi kokea kyselyni olevan tehokkaampi, koska se on teetetty heitä varten. Kääntöpuolen suhtautuminen tälle voi olla mahdollinen epäluottamus ulkopuoliseen työhyvinvointikyselyyn. Laadin saatekirjeeni (Liite 1) informatiivisesti, jotta se lisäisi tutkimukseni läpinäkyvyyttä ja uskottavuutta.

Kyselyni tulokset eivät todennäköisesti ole toimeksiantajalle täysin uusia, joten toivon voivani tarjota uusia näkökulmia henkilöstön työhyvinvoinnista. Keskustelussamme kauppias toi esille sen, kuinka tärkeää on antaa opiskelijoille mahdollisuus tehdä käytännön työtä opinnäytetöiden kautta.

## 2 TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvoinnin määrittely ei ole täysin yksiselitteinen tehtävä, koska siihen vaikuttaa moni eri asia. Kaikkein yksinkertaisimmillaan työhyvinvoinnin voi määrittellä psyykkisenä hyvinvointina. Työhyvinvointi onnistuessaan voidaan määrittellä ilmiönä, jossa työntekijä energisoituu työssään. Itse työ ja työolosuhteet antavat parhaimmillaan voimavaroja yksilölle. Tällainen ideaali tilanne voidaan saada aikaan organisaatiossa, jossa työyhteisö voi hyvin ja työntekoa johdetaan oikein. (Tarkkonen 2018, 116.)

Psyykkinen hyvinvointi työelämässä on täysin subjektiivinen eli yksilöllinen kokemus. Riippuen työntekijästä, työhyvinvointi voi näkyä esimerkiksi voimakkaana työmotivaationa tai parempana sietokykynä. (Tarkkonen 2018, 117.) Elämänsä tyytyväinen ihminen jaksaa paremmin ja yleensä sama jaksaminen säteilee työelämään.

Vaikka kokemus työhyvinvoinnista on yksilöllistä, voi muutamia yleispäteviä asioita nostaa työhyvinvoinnin edellytykseksi. Esimerkiksi perustehtävän ollessa selkeä työntekijälle, hänen ei tarvitse kokea stressiä työtehtävän vaihtelevuudesta ja epäsäännöllisyydestä. Myös positiivinen palaute ja onnistumisen kokemukset kasvattavat työhyvinvointia (Nokela 2024, 39).

Työhyvinvointia voi pitää ailahtelevana ilmiönä, koska se muodostuu yksilöiden kokemuksesta. Ei ole yhtä ja oikeaa reseptiä onnistuneelle hyvinvoinnille. Psyykkinen hyvinvointi muodostuu kuitenkin erilaisten voimavarojen saatavuudesta ja se on universaalialia. Perehdyn tarkemmin edellä mainittuihin voimavaroihin ja työhyvinvointia edistäviin keinoihin kohdassa 2.3 teorioita työhyvinvoinnin määrittelyssä.

### 2.1 Työhyvinvoinnin historiaa

1920-luvulla teetettiin fysiologinen stressitutkimus, jonka tarkoituksena oli tutkia yksilön stressiä ja siitä aiheutuvia reaktioita. Tämä itsessään ei ole puhtaasti ensimmäinen työhyvinvointitutkimus, mutta sen voidaan sanoa olevan eräänlainen alkupiste aiheelle. Yksilön uskottiin stressaantuvan erilaisista kuormittavista teki-

jöistä, kuten melusta tai kylmästä. Kuormituksen aiheuttamien negatiivisten tunteuksien ajateltiin johtavan fysiologiseen stressi reaktioon. Jatkojalostettuna teoriaan lisättiin myöhemmin myös psykologiset reaktiot. (Manka & Manka 2023, 91.)

Stressitutkimusta lähdettiin tekemään, jotta pystyttiin suojelemaan työntekijöiden terveyttä paremmin työelämässä (Manka & Manka 2023, 91). 1920-luvun stressitutkimus ei ole suoraan verrattavissa moderniin työhyvinvointitutkimukseen. Voidaan kuitenkin todeta, että tämän päivän työhyvinvointitutkimuksella on sama tavoite, eli työntekijän monipuolinen terveyden suojeleminen. Stressitutkimus keskittyi aluksi vain yksilöihin ja heidän reaktioihinsa, joka on näkökulmana melko suppea.

Alkuperäinen stressitutkimus laajeni myöhemmin sisältämään työpaikan ympäristön. Yksilöiden reaktioiden lisäksi tutkimuksessa otettiin huomioon myös työolosuhteiden aiheuttamien ärsykkeiden luoman stressin. (Manka & Manka 2023, 91–92.) Ympäristötekijöiden huomioiminen on tärkeässä osassa, kun tarkoituksena on selvittää työhyvinvointia ja siihen vaikuttavia tekijöitä, kuten työtilojen ergonomiaa tai työpaikan sosiaalista ilmapiiriä.

## 2.2 Työhyvinvointi ja työnteko tänä päivänä

Työskentely on ollut muutoksen murroksessa viimeiset vuodet monien erilaisten tekijöiden, kuten korona pandemian ja Ukrainan sodan takia. Maailman tilanteen arvaamattomuuden takia organisaatioiden tulee löytää uusia toimintatapoja ja kilpailuetuja. (Manka & Manka 2023, 13.) Organisaatiota, joka on muutoskykyinen haastavissakin tilanteissa, voidaan kutsua resilientiksi (Manka & Manka 2023, 20).

Digitaalisuus ja sen käyttäminen työnteossa on yleistynyt valtavasti. Jopa yhdeksän kymmenestä työntekijästä käyttää jotain digitaalista välinettä työssään. Vuosina 2015–2020 digitaalisuuden käyttö työnteossa on yleistynyt. Korona pandemian seurauksena yleistynyt etätö kiihdytti digitaalisuuden käyttöä entistä enemmän. (Manka & Manka 2023, 13.)

Runsaan digitaalisuuden käyttö vaikuttaa suoranaisesti työhyvinvointiin. Esimerkiksi etätöiden nopea yleistyminen pakon edessä ajoi monet työntekijät uuden teknologian ääreen, oli siihen halua tai ei. Uuden oppiminen ripeällä aikataululla on itsessään kuormittavaa ja yksilön oma pessimistinen suhtautuminen aiheeseen vain lisää stressitekijöitä. Normaalisti uuden työtavan oppiminen ajoitetaan ja suunnitellaan järjestelmällisesti. Korona pandemia ei valitettavasti kysellyt leviessään ympäri maapallon.

Digitaalisuuden myötä työhyvinvoinnin painopiste on fyysisen ergonomian sijaan siirtynyt kognitiivisen ergonomian puoleen. Eli työn kuormittavat tekijät ovat tämän tyyllisessä työssä aivoja ja psyykettä kuormittavat asiat. Teknologian kehittyminen liittyy myös tuottavuuskasvuun. Moni työvaihe voidaan korvata automaatiolla eli kun jokin kone tai tietojärjestelmä tekee työn ihmisen puolesta tai valvomana. Vaikka työntekijä ei tekisi etätöitä perinteisesti tietokoneen äärellä, on teknologia jollain tavalla osa työntekoa. (Manka & Manka 2023, 13–14, 18.)

Työhyvinvoinnin ja teknologian suhde on monimutkainen. Esimerkiksi tekoälyn tuoma työtehtävien vaivattomuus voi tuoda mielekkyyttä työhön. Yksilö saa silloin aikaa ja resursseja keskittyä ihmistä vaativiin työtehtäviin. Automaatioiden ja tekoälyn tuodessa helppoutta ja tehokkuutta työntekoon, sen kääntöpuolena on epävarmuus ja pelko tulevasta. (Cave, Coughlan & Dihal 2019.)

### 2.2.1 Työn merkityksellisyys ja työn imu

Työhyvinvointiin yksi vaikuttava asia on työn merkityksellisyys. Työn ollessa merkityksellistä yksilölle, se kasvattaa hänen motivaatiotaan työtä kohtaan (Manka & Manka 2023, 54). Mitä motivoituneempi työntekijä on, sen enemmän hän haluaa sitoutua työhönsä ja sietää paremmin kuormitusta. Työyhteisön koostuessa motivoituneista työntekijöistä, organisaatio hyötyy tästä suuresti.

Kehittyminen kuuluu työntekoon. Esimerkiksi kokemuksen kartuttaminen työtä tekemällä tai itseopiskelu työhön liittyvästä aiheesta ovat molemmat osaamisen kartuttamista. (Manka & Manka 2023, 55.) Mitä enemmän työntekijällä on osaamista, sen helpommin hänellä on onnistumiskokemuksia työstään. Tällaiset kokemukset kasvattavat motivaatiota (Tarkkonen 2018, 39).

Oppimiselle tulee olla tilaa ja tämä vaatii hyvin johdettua toimintakulttuuria (Manka & Manka 2023, 55). Oppimiseen kannustava toimintakulttuuri on kannustava ja avoin uusille ideoille. Työntekijä voi olla kiinnostunut vahvistamaan osaamistaan, mutta jos organisaatiossa ei ole positiivista suhtautumista oppimisille, voi kiinnostus siihen jäädä lyhyeksi. Kiire ja ajanpuute ovat yleisiä tekijöitä, jotka supistavat oppimismahdollisuuksia. (Manka & Manka 2023, 55.)

Yksilön kehittymishalu eli se määrä kuinka paljon työntekijä itse haluaa kehittyä ja oppia, on yksi indikaattori työhyvinvoinnista ja omasta jaksamisesta (Manka & Manka 2023, 269). Organisaatiokulttuurin ollessa työhyvinvointi orientoitunut, on yhtenä positiivisena vaikutuksena motivoituneet työntekijät.

Kehittymishalu on myös subjektiivista, eli se riippuu yksilöstä. Yhdelle uuden oppiminen motivoi häntä valtavasti, joka voi johtua esimerkiksi hänen henkilökohtaisesta suhtautumisestaan työelämäään. Toiselle työnteko riittää sellaisenaan ja hän haluaa suunnata energiansa uuden oppimiseen työn ulkopuolella. Se miten esimerkkieni kahta erilaista työntekijää tulisi ohjata työssään, on taas monimutkaisempi asia.

Työn imu tarkoittaa työssä koettua motivaatiotäyttymyksen tilaa, joka on melko aktiivisesti koettu mielentila. Tällaisen mielentilan voidaan todeta olevan aktiivinen, kun työntekijä kokee esimerkiksi olevansa täynnä energiaa ja kykenee uppoutumaan työhönsä. Työn imu asiaa (Manka & Manka 2023, 52.)

Työn imu muodostuu voimavarojen ja vaatimusten tasapainosta. Työntekijän voimavarat voidaan luokitella fyysisiin, psykologisiin, sosiaalisiin ja organisatorisiin piirteisiin. Vaatimukset liittyvät työssä esimerkiksi vastuullisuuteen joko roolin tai työtehtävien suhteen. Voimavarojen tarkoitus on tukea vastuullisuuden kuormittavilta tekijöiltä ja näin ylläpitää työhyvinvointia. (Manka & Manka 2023, 53.)

Työn merkityksellisyyden kokeminen ja työn imu kulkevat usein käsi kädessä. Esimerkkinä työntekijä, joka mieltää työnsä merkitykselliseksi saamansa positiivisen palautteen myötä kokee todennäköisesti myös voimakasta imua työhönsä. Tällaiset työntekijäkokemukset liittyvät oleellisesti työhyvinvointiin.

## 2.2.2 Työkyky ja työuupumus

Tällä hetkellä työhyvinvointiin ja työntekoon itsessään vaikuttaa työntekijöiden työkyky. Työkyky perustuu työntekijän fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen ja motivaatioon tehdä työtä. Työkykyyn muita vaikuttavia tekijöitä ovat muun muassa yksilön oma elämäntilanne, työympäristö ja maailman tilanne. Kyseessä on siis ilmiö, joka on altis muutoksille. (Työterveyslaitos 2024c.)

Puhutaan työperäisestä pahoinvoinnista, kun työntekijän psyykinen hyvinvointi laskee, joka syö yksilön työkykyä. Työntekijän työkykyyn vaikuttaa työympäristö, työn vaatimukset ja työn sisältö. Käytännön esimerkeiksi voidaan luetella meluinen työympäristö, epäoikeudenmukainen kohtelu ja työnkuva. Edellä mainituilla asioilla on suora vaikutus työhyvinvointiin ja työkykyyn riippumatta siitä ovatko ne toimia vai puutteellisia. (Tarkkonen 2018, 116.)

Yksilön työkyvyn aleneminen voi johtua myös täysin työnantajasta riippumattomista asioista, kuten henkilökohtaisesta kriisistä tai tragediasta. Tällaisessa tilanteessa työhyvinvoinnista ja työntekijöiden jaksamisesta kiinnostunut työnantaja ohjaa yksilön työterveyden hoitoon. Työterveyshuolto on tärkeä sidosryhmä työkyvyn hoitamisessa ja palautumisen tukemisessa. (Nokela 2024, 32–33.)

Hyvällä mallilla oleva työhyvinvointi voi näkyä työkykynä eli työssä jaksamisena ja psyykkisenä hyvinvointina (Tarkkonen 2018, 118). Vastakohtaisessa tilanteessa, jossa yleinen työssä jaksaminen on matalaa, voi työntekijälle tulla työuupumus. Manka & Manka (2023, 53) esittävät työuupumuksen olevan niin sanottu työn imun vastakohta.

Työuupumus on oireyhtymä, joka kehittyy pitkittyneestä työstressistä. Työuupumuksesta kärsivä yksilö voi kokea muun muassa voimavarojensa olevan nollassa, kroonista väsymystä ja henkistä etääntymistä työstä. Oireyhtymällä on suuria vaikutuksia työntekijän työelämään ja henkilökohtaiseen elämänlaatuun. (Työterveyslaitos 2024a.)

Työuupumusta voi aiheuttaa esimerkiksi heikentynyt työkyky ja pitkittynyt stressi. Stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa työntekijä ei koe selviytyvänsä häneen

kohdistuvista vaatimuksista ja odotuksista. (Työterveyslaitos 2024a.) Stressiä aiheuttaa yleisesti kiire ja epävarmuus sekä työssä, että yksityisessä elämässä. Kun stressin määrä ei laske missään vaiheessa, työntekijä ei ehdi palautua raskuudesta kunnolla. (Manka & Manka 2023, 38.) Tällainen yhtälö rampauttaa nopeasti työkykyä ja työuupumuksen uhka kasvaa.

## 2.3 Teorioita työhyvinvoinnin määrittelyssä

### 2.3.1 Herzbergin Kaksifaktoriteoria

Herzbergin kaksifaktoriteoria sai alkunsa vuonna 1959 Yhdysvalloissa. Teoriassa on kyse kaksi tarvejärjestelmästä, jossa kaksi eri kategoriaa vaikuttavat työhyvinvointiin; motivaatiotekijät ja hygieniatekijät. (Alshmemri, Maude & Shahwan-Akl 2017, 12.) Herzbergin teoriassa tiedostetaan, että tyytyväisyyteen ja epätyytyväisyyteen vaikuttaa eri kategorioissa olevat tekijät.

Motivaatiotekijät lisäävät työtyytyväisyyttä ja koostuvat ihmisen tarpeesta kehittyä. Herzbergin teorian mukaan motivaatiotekijöitä ovat esimerkiksi saavutukset työssä, tunnustukset ja itse työ. (Alshmemri, Maude & Shahwan-Akl 2017, 12.) Yhdeksi esimerkiksi motivaatiotekijästä voi nostaa työntekijän oman hallinnan tunteen. Tällä tarkoitetaan sitä, että työntekijällä on mahdollisuuksia vaikuttaa työnsä sisältöön, työskennellä itsenäisesti ja ottaa vastuuta omasta työstään. (Manka & Manka 2023, 148.)

Hygieniatekijät eivät itsessään kasvata työtyytyväisyyttä suuresti. Hygieniatekijöiden ollessa puutteelliset tai huonot, laskevat ne työhyvinvointia helposti. Esimerkkejä edellä mainituista tekijöistä ovat palkka ja työolosuhteet. (Alshmemri, Maude & Shahwan-Akl 2017, 12.) Manka & Manka (2023, 36–37) nostavat yhdeksi tekijäksi henkisen väkivallan työyhteisössä. Kyseessä on työpaikkakiusaaminen tai syrjiminäisyys työyhteisön sisällä. Henkinen väkivalta korreloi hygieniatekijänä siitä syystä, että hyvän työhengen puute laskee työhyvinvointia.

Hygieniatekijöitä työelämässä ovat erilaiset työedut ja bonukset. Esimerkiksi virkistyspäivät, hierontapalvelut, erilaiset etusetelit ja vuosibonukset ovat yleisiä työnantajien tarjoamia työhyvinvointia tukevia etuja. Työetuja ja bonuksia (Tark-

konen 2018, 43.) Edellä mainitut esimerkit eivät itsessään vahvista työhyvinvointia paljoo, mutta niiden poissaolo aiheuttaa helposti epätyytyväisyyden tunnetta työntekijöissä.

### 2.3.2 JD-R -malli (Job Demands-Resources)

Aivan kuten Herzbergin teoriassa, JD-R-mallissa on kaksi eri osa-aluetta. Mallin mukaan työntekijän hyvinvointi muodostuu työvaatimusten ja työresurssien tasapainosta. JD-R-mallissa etsitään tasapainoa näiden kahden välillä. (Bakker, Demerouti, Hakanen & Xanthopoulou 2007, 274–276.)

Työvaatimukset ovat JD-R-mallin vaikuttava osa-alue. Perinteisesti työvaatimukset ovat sosiaalisia, fyysisiä tai organisatorisia työn osia, jotka vaativat fyysistä ja/tai psykologista energiaa. Itsessään työvaatimukset ovat normaaleja edellytyksiä työn tekemiselle. Vaatimusten ylittäessä yksilön jaksamisen, muuttuvat työvaatimukset stressitekijöiksi, joka vaikuttaa suoraan työhyvinvointiin. (Bakker ym. 2007, 274–276.)

Työresurssit ovat JD-R-mallin toinen vaikuttava osa-alue. Kyse on siitä, mitä resursseja organisaatio tarjoaa yksittäisille työntekijöille. Työresurssit ovat myös fyysisiä, psyykkisiä, sosiaalisia ja organisatorisia, joilla on suora vaikutus työvaatimuksista selviytymiseen. Esimerkkejä työresursseista ovat palkka ja etenemismahdollisuudet (organisatorinen) ja esihenkilön ja kollegan tuki (sosiaalinen). (Bakker ym. 2007, 274–276.) Työresurssien tarkoitus on suojella työhyvinvointia. Ne toimivat vastavoimana työn vaatimusten haitallisilta vaikutuksilta. (Manka & Manka 2023, 53.)

## 2.4 Työhyvinvoinnin johtaminen

Organisaation johtaminen pitää sisällään useita eri vastuualueita. Tarkkonen (2018, 89–90) listaa neljä erilaista johtamistyyppiä, jotka ovat strateginen johtaminen, henkilöstöjohtaminen, asijahtaminen ja hallinnolliset tehtävät. Työhyvinvoinnin johtaminen liittyy omalta osaltaan kaikkiin lueteltuihin johtamistyyppihin, koska se on aihealueena niin laajavaikutteinen.

Työhyvinvoinnin johtamiseen kuuluu työturvallisuuden takaaminen noudattamalla lainsäädäntöjä ja ylläpidettävä työolosuhteiden riittävä taso. Työolosuhteet ovat oleellisena osana sekä työhyvinvoinnissa ja työturvallisuudessa. Esimerkiksi fyysisesti raskas työ on tekijä, joka on tärkeä mittari työn turvallisuudessa. Turvallisuuskysymyksen lisäksi työn fyysisyys vaikuttaa työhyvinvointiin ja jaksamiseen. (Tarkkonen 2018, 18–19, 84.)

Johtaminen itsessään on psykososiaalinen työolosuhdetekijä, joka vaikuttaa työhyvinvointiin ja siitä syystä sen tietoinen johtaminen on tärkeää. Hyvä henkilöstöjohtaminen pitää sisällään muun muassa myötätuntoa, arvostusta ja palautteen antamista. (Tarkkonen 2018, 96.) Henkilöjohtamisessa korostuu myös henkilöstövoimavarat ja johtajuus yleisesti (Valtionvarainministeriö 2024).

#### 2.4.1 Itsensä johtaminen ja sen tukeminen

Itsensä johtaminen tarkoittaa omasta hyvinvoinnista huolehtimista kokonaisvaltaisesti. Oman toiminnan suunnittelu ja toteuttaminen siten, että työhyvinvointi pysyy hyvänä ja työnteko on sujuvaa. Itsensä johtaminen ei pääty työpaikalle työvuoron päättyessä, vaan samanlainen oman elämän hallitseminen kattaa vapaaajan. (Työturvallisuuskeskus 2022.)

Työelämän ja vapaa-ajan tasapaino on yhteisesti työntekijän ja työnantajan vastuulla. Työntekijän suunnitelmallisuus auttaa omaa jaksamista työssä ja vapaalla. Esimerkiksi vaativan projektin aikatauluttaminen töissä helpottaa mahdollista kuormitusta ja vapaa-ajalla palautumisesta huolehtiminen lataa akkuja kuormituksia varten. (Työturvallisuuskeskus 2022.)

Itsensä johtamisen taidot ovat olleet aina tärkeitä yleiselle hyvinvoinnille. Manka & Manka (2023, 30) nostavat esille itsensä johtamisen ja sen tukemisen tärkeyden nykyaikana. Lisääntyneet etä- ja hybridityö vaativat runsaasti itsensä johtamisen taitoja yksilöltä. Työtehtävien priorisointi ja suunnitelmallisuus tulevat aivan eri volyyymilla esille, verrattuna siihen, että joku toinen ohjaa tai valvoo yksilön työtä tiiviimmin.

Hyvin toimiva ja itseään onnistuneesti johtava työntekijä osaa ohjata energiansa työtehtäväänsä oikeissa määrin, osaa tehdä yhteistyötä ja noudattaa työpaikan

pelisääntöjä. Tämä käytösmalli ei ole itsestäänselvyys vaan se vaatii tukea esihenkilöltä ja työnantajalta. Esihenkilö voi tukea itsensä johtamista työhajauksessa, jossa käydään läpi esimerkiksi prioriteetteja ja keskeisiä työtehtäviä. (Nokela 2024, 31.)

Stressi tuli aiemmin tässä työssä esille työhyvinvointia rasittavana tekijänä. Sopivissa määrin stressi toimii myös lisävoimana haastaville tilanteille työssä. Puhutaan flow-tilasta, johon ihminen pääsee stressin siivittämänä, jolloin saadaan paljon työtä aikaan ja onnistumisen tuntemuksia. (Nokela 2024, 14.)

Pienissä määrin stressi on hyväksi, mutta pitkittyneenä työntekijä kuormittuu ja menettää pahimmillaan työkykynsä eli palaa loppuun. Stressi on siis äärimmäisen tärkeä saada purettua elimistöstä. (Nokela 2024, 14.) Työnantajan vastuu on se, että painetta ja resursseja työntekoon tulee tasaisella tahdilla.

Stressin purkaminen on suurimmaksi osaksi yksilön omalla vastuulla. Nokela (2024, 15–16) jakaa vuorokauden kolmeen kahdeksan tunnin jaksoon, jotka ovat työvuoro, vapaa-aika ja nukkuminen. Vapaa-aikana ihmisen tulisi tehdä asioita, jotka vapauttavat kertynyttä stressiä. Esimerkiksi liikunta, sosiaalinen elämä tai muu vastaava helpottavat stressiä. Pää tavoitteena on päästä tekemään asioita, joista ihminen saa mielihyvää. Tällä tavoin itsensä johtaminen vaikuttaa työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen.

#### 2.4.2 Huonon työhyvinvoinnin vaikutukset organisaatiolle

Työhyvinvointi ei itsessään ole työnantajan huolenpitovelvollisuuden päätavoite, mutta työkyvyn ylläpito on (Tarkkonen 2018, 116). Oli kyseessä sopimukseen kirjattu velvollisuus tai ei, niin huonosti ylläpidetty työhyvinvointi tuo herkästi mukanaan erilaisia ongelmia. Heikko työhyvinvointi näkyy organisaation tuloksellisuudessa eli sen kyvyssä onnistua toiminnassaan. Työpahoinvointi aiheuttaa muun muassa ylimääräisiä sairauspoissaoloja, työtapaturmia ja ennen aikaista eläköitymistä. (Manka & Manka 2023, 48.)

Yksi esimerkki matalan työhyvinvoinnin seurauksista on työperäinen pahoinvointi, joka tarkoittaa työntekijän huonoa psyykkistä olotilaa. Tällainen tuntemus

voi johtua esimerkiksi työoloista tai työn vaativuudesta. Pitkään jatkunut työpa-hoinvointi aiheuttaa ongelmia työssä jaksamiseen ja yleiseen työkykyyn. (Tark-konen 2018, 116.)

Tuottavuus ja taloudellisuus ovat myös alhaisen työhyvinvoinnin vaikutusten alla. Tuottavuus kärsii, kun esimerkiksi vajaatyökykyinen henkilön työssäolon aiheut-tamat vajaudet aikaansaamisessa ja sairaustapauksissa korvaavan henkilön jär-jestäminen ja perehdyttäminen. Taloudellisia vaikutuksia ovat esimerkiksi sai-rauspoissaolokustannukset, korvaavan henkilöstön hankintakustannukset ja epäasiallisen kohtelun tai työpaikkakiusaamisen aiheuttamat työnteon aikaan-saannosvajeet. (Tarkkonen 2018, 82–83.)

2018 Aalto-yliopiston ja Tampereen yliopiston toteuttamassa tutkimuksessa il-meni, että työhyvinvoinnilla on vaikutusta tuottavuuteen. Työntekijät, jotka kokivat suurempaa työimua, olivat keskivertoa tuottavampia työssään. Vastaavasti työn-tekijät, joilla oli tuntemuksia työuupumuksesta, olivat työssään vähemmän tuot-tavia. (Manka & Manka 2023, 81.)

### 3 TUTKIMUSMENETELMÄ JA SISÄLLÖNANALYYSI

Opinnäytetyöni pääasiallinen tutkimusmenetelmä on laadullinen tutkimus, joka suoritetaan kyselylomakkeella. Kyselyssä on sekä avoimia kysymyksiä että monivalintakysymyksiä.

Laadullinen tutkimus eli kvalitatiivinen tutkimus on tutkimustapa, joka liittyy tutkijan tai tutkijoiden tulkintaan (Vilkka 2021a, 17). Riippumatta aiheesta, tulkinta on poikkeuksetta subjektiivista, joka tekee laadullisista tutkimuksista toisistaan poikkeavia. Tuomi & Sarajärvi (2018, 22) painottavat laadullisen tutkimuksen määrittelyn itsessään olevan kaikkea muuta kuin yksiselitteistä. Väittämä pohjautuu siihen, että laadullisen tutkimuksen tulkinnallisuus ylettyy myös sen määrittelyyn.

Vaikka laadullinen tutkimus nojautuu tulkintaan, on sitä tuettava tieteellisellä teorialla. Teoria kattaa itse tutkimuksen teorian viitekehyksen lisäksi alleen tutkimusmenetelmän, etiikan, luotettavuuden ja sisällönanalyysin hahmottamisen. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 23.)

Laadullinen tutkimus sopii erityisesti tilanteisiin, joissa halutaan esimerkiksi tutkia ihmisen kokemusten tukemana jotain ilmiötä tai ymmärtää ihmisten tuottamia subjektiivisia merkityksiä (Vilkka 2021a, 17). Oma tutkimukseni on henkilöstön työhyvinvoinnin selvittämistä, joka pääasiassa muodostuu yksilöllisistä kokemuksista ja erilaisten aiheiden merkityksellisyydestä omaan työhön.

Valitessani omaan tutkimukseeni sopivaa menetelmää, laadullinen tutkimus palveli parhaiten tutkimuskysymystäni. Menetelmän valitseminen riippuu täysin tutkijan tavoitteesta eli mitä tutkimuksella halutaan selvittää. Tämän työn tavoitteena on selvittää työhyvinvoinnin nykytilan lisäksi, miten erilaiset vaikuttavat tekijät koetaan ja miten työhyvinvointia voitaisiin parantaa.

#### 3.1 Aineiston hankinta laadullisessa tutkimuksessa

Laadullisessa tutkimuksessa voi käyttää useaa erilaista aineistonkeruumenetelmää joko yksin tai rinnakkain. Yleisimpiä metodeja ovat haastattelut, kyselyt ja havainnointi. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 83.) Itse päädyin valitsemaan kyselyn

oman tutkimukseni aineiston hankintaan. Valintaan vaikutti toimeksiantajani henkilöstön määrä, joka on kaksikymmentä. Haastattelujen suorittaminen niin monelle eri henkilölle olisi oman arvioni mukaan ollut sopiva työmäärä parityönä tehtävälle opinnäytetyölle.

Kyselyn on tehokas aineistonkeruumenetelmä ja sen voi toteuttaa joustavasti sähköisenä tai fyysisenä lomakkeena. Tavoitteena kyselyssä on esittää samat ennalta suunnitellut kysymykset tiedonantajille samassa järjestyksessä ja samalla tavalla. Laatimani kyselyn lomakkeet olivat identtisiä keskenään, jotta dataa tulisi tasaisesti kaikista kysymyksistä. Verrattuna haastatteluun, jossa kysymysten järjestystä voi jopa muuttaa tai esittää lisäkysymyksiä, jos haastateltava selkeästi syventymässä johonkin tiettyyn aiheeseen. (Vilka 2021a, 68.)

Perimillään kysely voidaan määrittää tavaksi, jossa kyselyyn vastaajat täyttävät heille esitetyn kyselylomakkeen. Kyselyitä voidaan suorittaa itsenäisesti tai valvotusti, joka erottaa sen metodina haastattelusta. Normaalisti haastattelussa kysyjä ja vastaaja ovat vuorovaikutuksessa toistensa kanssa, mutta tähänkin on nykyään poikkeuksena esimerkiksi sähköpostihaastattelu (Tuomi & Sarajärvi 2018, 85.)

Kyselyssä on omat etunsa ja haasteet. Kysely, joka täytetään itsenäisesti kirjoittaen olettaa vastaajalta tiettyjä asioita. Perusoletuksia ovat esimerkiksi vastaajan lukutaito, kyky ilmaista itseään kirjoittaen ja kysymysten ymmärtäminen laatijan tarkoittamalla tavalla. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 85.) Kyselyn ollessa valittu aineistonkeruumenetelmä, on oltava tietoinen mahdollisista vaikeuksista saada toivottua dataa.

Kyselyn etuna on sen helppous ja vaivattomuus verrattuna haastatteluun. Haastattelu on joustava ja sillä saa helposti kerättyä dataa toivotusta aiheesta. Vaikka haastattelu on potentiaalisesti tuottoisa aineistonkeruumenetelmä, sitä ei voi kutsua tehokkaaksi. Haastattelu on aikaa, resursseja ja rahaa vievä prosessi, johon jokaisella tutkimuksella ei riitä rahkeet. Kyselyn voi lähettää vaivattomasti paperisena, sähköisenä tai viedä sille ennalta määrättyyn paikkaan. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 86.) Esimerkiksi minä vein kyselylomakkeet ja vastauslaatikon suoraan toimeksiantajani kaupan taukotilaan.

Kysely voi koostua monivalintakysymyksistä, avoimista kysymyksistä tai molemmista edellä mainituista. Perinteisesti monivalintakyselyt ovat käytössä määrällisessä tutkimuksessa ja avoimet kysymykset sopivat paremmin laadulliseen tutkimukseen. Perinteistä huolimatta monissa tutkimuksissa ja opinnäytetöissä hyödynnetään triangulaatiota eli aineiston kokoamista monimetodisesti. Lyhykäisyydessään esimerkiksi laadullisessa tutkimuksessa voidaan hyödyntää aineistoa numeerisesti (Vilka 2021a, 101.)

Omassa tutkimuksessani hyödynnän triangulaatiota, jotta saan aineistosta erilaista dataa. Valinta oli tietoinen alusta alkaen, että haluan numeerisia tuloksia, joita on mahdollista vertailla keskenään. Koen myös, että tällainen monimetodinen lähestymistapa antaa laajempaa käsitystä henkilöstön työhyvinvoinnista ja sen sisällöstä.

Kyselyssäni käytetään sekä avoimia kysymyksiä että strukturoituja monivalintakysymyksiä. Kysymyksiä on yhteensä 19, joista jokainen on suunniteltu tarkasti antamaan kokonaiskuvaa työhyvinvoinnista ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Halusin lisätä monipuolisia kysymyksiä sekä tulosten monimuotoisuuden takia, että helpottamalla vastaajan työtä. Melkein 20 avointa kysymystä saattaa pahimmillaan puurouttaa vastaajan ajatuksia, joka saattaa tehdä hänen vastauksistaan lyhyitä ja pelkistettyjä. Tähän ratkaisuun päädyin oman kokemukseni perusteella eri kyselyihin vastaamisesta.

Helpot monivalintakysymykset ovat tarkoituksella kyselyn alkupuoliskolla, joka käynnistää vastaajan ajatuksia ja antaa osviittaa kyselyn sisällölle. Avoimet kysymykset ovat kyselyn loppupuoliskolla, jossa oletan vastaajalla heränneen jo ennalta ajatuksia omasta kokemuksestaan työhyvinvointiin liittyen. Avoimissa kysymyksissä osassa on annettu enemmän vastaustilaa kuin toisissa. Tämä oli tekovaiheessa taktinen ratkaisu, jolla annan vastaajalle vaikutelman kysymyksen tärkeydestä. Tärkeys tulee teoriaosioista, joissa keskityn tiettyihin aiheisiin syvemmin, esimerkiksi työn merkityksellisyys ja itsensä johtaminen.

### 3.2 Tutkimuksen eettisyys

Tahtotilani alusta asti oli tehdä eettisesti hyvä ja vastuullinen tutkimus. Hyvässä eettisessä tutkimuksessa huomioidaan jokainen vaihe huolellisesti. Vilka

(2021a, 115) listaa aineiston käsittelyn, säilytyksen, hävittämisen ja aineiston koostamisen olevan asioita, joita tulee huomioida tutkimuksen eettisyydessä. Toimeksiantosopimuksen allekirjoitusten jälkeen lähetin erillisen sähköpostin toimeksiantajalleni, jossa kysyin kirjallisesti tutkimuslupaa. Sain myöntävän vastauksen tutkimusluvalle, jonka jälkeen aloitin kyselyn laatimisen konkreettisesti.

Hyvään eettiseen käytäntöön kuuluu kyselyyn vastaajien informointi henkilötietojen käsittelystä (Tampereen yliopisto 2024). Pohdin pitkään lisääkö kyselyyni kysymykset ikäluokasta tai työkokemuksen määrästä. Data olisi varmasti antanut mahdollisuuksia analysoida näiden kahden asian vaikutusta työhyvinvoinnin kokemiseen. Tutkimukseni kohteena henkilöstö on suhteellisen pieni, jonka vuoksi jätin iän, sukupuoli identiteetin tai muun vastaavan henkilökohtaisen kysymyksen pois. Halusin erityisesti priorisoida vastaajien anonymiteettia kyselyssä, joka vaikutti eniten päätökseeni. Tämän lisäksi tutkimusongelmaani ei ole riippuvainen vastaajan iästä tai työkokemuksesta, joten keskityin kysymysten sisällössä enemmän työhyvinvointiin.

Vaikka kyselyssäni ei kerätä henkilötietoja vastaajilta, kuuluu heille siitä huolimatta oikeus tietää heidän vastauksien käsittelystä ja käyttötarkoituksesta. Tiivistin vastaajan informoinnin kyselyn mukana olevaan saatekirjeeseen (Liite 1). Alussa esittelen itseni liiketalouden opiskelijana ja nimeän organisaation, jossa opiskelen. Tuon välittömästi esille olevani kyselyn vastuhenkilö ja tarjoan mahdollisuuden olla yhteydessä minuun kouluni sähköpostiosoitteeseen. Kerron tutkimuksen olevan osa opinnäytetyötäni, joka käsittelee työhyvinvointia.

Ihmisiin kohdistuvan tutkimuksen tulisi noudattaa tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjetta, jonka mukaan vastaajan ihmisarvo ja itsemääräämisoikeus tulee huomioida tutkimuksen aikana (Vilkkä 2021a, 115). Kirjasin saatekirjeeseeni, että kyselyyn osallistuminen on täysin vapaaehtoista ja vastaamisen saa keskeyttää milloin tahansa.

Yksityisyyden suojaaminen oli erityisesti mielessäni tutkimuksen eri vaiheissa. Työhyvinvointiin liittyvät aiheet saattavat olla arkoja, sillä ne voivat pitää sisällään kritiikkiä esimerkiksi työnantajaa tai työympäristöä kohtaan. Ilman turvattua ano-

nymiteettiä vastaaja ei välttämättä halua tai uskalla vastata rehellisesti ajatuksiin. Tämän takia vältin kysymyksiä, joiden vastaukset voisivat potentiaalisesti olla tunnistettavia.

Toimeksiantajani anonymiteetti on minulle vähintään yhtä tärkeä, kuin vastaajien. Ohjeistin vastaajia, että vastauslomakkeen saa täyttää vain työpaikalla toimeksiantajani anonymiteetin vuoksi. En voi taata vastaajan toiminnan suojelevan toimeksiantajan anonymiteettia esimerkiksi kotonaan. Saatekirjeessä lukee sekä toimeksiantajani, että oma nimeni, jonka takia ulkopuolisen on helppo vaarantaa takaamani anonymiteetti.

Rakensin kenkälaatikosta kyselyäni varten vastauslaatikon. Teippasin laatikon läpikotaisin ruskealla pakkausteipillä, jotta laatikko oli tukeva. Tein vastauslomakkeita varten sopivan aukon laatikon yhteen päätyyn. Vastauslaatikossa oli kiinnitettynä paperilla lisäohjeita vastaajalle (Liite 2). Lappu sisälsi konkreettiset ohjeet vastauslomakkeen asettamiselle laatikkoon ja yhteystiedot uudelleen.

Vein vastauslaatikon ja lomakkeet kaupan taukahuoneeseen, jonne pääsee kulkemaan vain henkilöstön kulkulätkällä. Henkilöstön lisäksi taukuhuoneeseen pääsee siistijä, vuokratyöntekijät ja edustajat. Valitsin taukuhuoneen sen käyttö-tarkoituksen vuoksi. Kyselyyn olisi helppo vastata tauon aikana, ennen työvuoroa tai sen jälkeen. Anonymiteetin vuoksi turvallisempi vaihtoehto olisi ollut kassatoimisto, mutta kyselyyn vastaamisen kynnyks on kasvanut.

Vastauslaatikon materiaali oli pahvia, joten laatikko olisi mahdollista rikkoa. Hakiessani laatikon pois kyselyajan päätyttyä, tarkistin laatikon kunnon. Lomakkeille tarkoitettu reikä oli siistissä kunnossa ja laatikossa ei näkynyt mitään poikkeavia jälkiä. Tilanne, jossa vastauslaatikon kunto olisi epäilyttänyt minua, olisin joutunut pohtimaan kyselyn uudelleen suorittamista.

Saatekirjeessä lukee selkeästi, milloin on viimeinen mahdollinen vastauspäivä. Jälkeenpäin kritisoin saatekirjettäni sen puutteellisuudesta aineiston säilytyksen osalta. En selvennä kuinka pitkän ajan ja kenellä aineisto on sisällönanalyysin ajan. Saatekirjeessä olisi pitänyt ehdottomasti lukea tarkempi kuvaus säilytyksestä. Kaikki alkuperäiset täytetyt vastauslomakkeet olivat tutkijan eli minun hallussani siihen asti, kunnes ne hävitettiin.

Selvensin vastaajalle, että kaikki alkuperäiset vastauslomakkeet hävitetään, jotta ketään ei voida tunnistaa käsialan tai kirjoitustyylin perusteella. Opinnäytetyön julkaisun jälkeen tutkimusraportti ja kyselyn perusteella poimittu raaka data luovutetaan toimeksiantajan haltuun. Saatekirjeessä tulee ilmi myös opinnäytetyön julkaisuajankohta kuukauden tarkkuudella ja sivusto, jolla työn voin lukea.

Ennen kyselyn virallista toteuttamista, hyödynsin neljän ihmisen testiryhmää. He saivat nähtäväksi saatekirjeen, jossa toimeksiantajan nimi oli peitetty. Testiryhmä vastasi kyselyyn oman työtilanteensa mukaisesti. Tavoitteenani oli saada palautetta kyselyn kieliasusta ja sisällöstä. Pyysin testiryhmäläisiä myös kellottamaan vastausaikansa, jotta saisin osviittaa toteutusajasta. Testilomakkeita ei palautettu minulle, sillä se ei ollut oleellista testin kannalta.

Testiryhmän keskiverto suoritus aika oli 15–20 minuuttia, jonka kirjasin saatekirjeeseen arviona. Tämä helpottaa vastaajan henkistä valmistautumista kyselyyn tarvittavaan aikaan ja oman aikataulun arvioimista. Testiryhmä piti monivalintakysymysten ja avointen kysymysten lukumäärää sopivana. Yksi testiryhmäläinen koki itsensä johtamisen termin auki selittämisen hyödyllisenä asiana.

Lopuksi saatekirjeessä kiitän vastaajia etukäteen ja tuon esille jokaisen vastauksen tärkeyden. Tarkoituksena on motivoida henkilöstöä vastaamaan ja kokemaan olevansa osa tutkimustani.

### 3.3 Sisällönanalyysi

Sisällönanalyysi on yleisin laadullisten tutkimusten analyysimenetelmä (Tuomi & Sarajärvi 2018, 103). Sisällönanalyysillä tavoitellaan oman aineiston syvällistä ymmärtämistä ja siitä johdettavia tuloksia tutkimusongelmalle. Tässä vaiheessa tutkimuksen suunnitteluvaiheessa laaditut tutkimus- ja apukysymykset tulevat olennaiseksi osaksi sisällönanalyysiä. Näitä voi esimerkiksi hyödyntää, kun tutkimuksen tuloksia luokitellaan. (Vilkkä 2021a, 153.)

Sisällönanalyysin tavoitteena on työstää hankittua aineistoa tutkijan valitsemalla tavalla. Aineiston tiivistäminen on oleellinen vaihe, jotta tutkimuksesta saadaan

oleellisimmat tulokset pinnalle. Tiivistämistä varten sisällönanalyysi voidaan jakaa kahteen eri analyysimuotoon, pragmaattiseen ja narratiiviseen. (Vilkka 2021a, 153–154.)

Pragmaattisessa analyysissä aineistosta halutaan eritellä ja jäsentää havainnot kokonaisuuksiksi. Esimerkiksi samaa asiaa tarkoittavat havainnot tai vastaukset yhdistyvät vahvemiksi vastauksiksi. Tutkija muodostaa havaintojen perusteella eri kategorioita. Analyysin syventyessä kategorioita yhdistellään ja tiivistetään vastausten perusteella, jotta tulosten syväymmärrys kasvaa. Analyysissä muodostettuja kategorioita kutsutaan yleisesti myös teemoiksi. (Vilkka 2021a, 154.)

Pragmaattinen analyysi sopii haastatteluiden ja kyselyiden analysointiin melko ongelmitta. Narratiivinen analyysi taas sopii enemmän haastattelujen ja kertomusten analyysimenetelmäksi. Siinä on tarkoitus tulkita aineistoa ensimmäiseksi aineistolähtöisesti, jonka jälkeen tulkinta viedään teoreettisen kehyksen läpi. Narratiivisen analyysin peruseriaate on keskittyä ihmisten kokemuksiin ja kertomuksiin, jota kautta voi muodostaa niin sanottu ydintarina tutkitun aiheen sisällä. (Vilkka 2021a, 162.)

Laadullisen tutkimuksen voi jakaa toisellakin tavalla kahtia eli induktiiviseen ja deduktiiviseen analyysiin. Induktiivinen eli yksittäisestä yleiseen ja deduktiivinen eli yleisestä yksittäiseen lähestyvät aineistoa eri näkökulmista. Induktiivinen analyysi on aineistolähtöinen eli sen tarkoitus on löytää uusia havaintoja hankitun aineiston perusteella. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 107.)

Deduktiivinen analyysi lähestyy aineistoa teorian pohjalta. Sen perusidea on niin sanottu totuuden säilyttäminen eli teorian pitäminen vedenpitävänä. Tämä lähestymistapa sopii esimerkiksi sellaisiin tutkimuksiin, jossa halutaan testata jotain teoriaa tai mallia tutkimuskohteelle. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 107.) Tutkijan vastuulla on valita omalle tutkimukselle parhaiten sopiva analyysi. Tähän vaikuttaa tutkimuksen tavoite ja asetettu tutkimusongelma.

Tutkimuksen havaintojen analysointi on tärkeä osa jokaista tutkimusta riippumatta mitä analyysimetodia käytetään. Valitsin työhyvinvointikyselyni analysoin-

timetodeiksi sisällönanalyysin, joka hyödyntää pragmaattista ja induktiivista analyysiä. Työhyvinvointi on perustavanlaatuisesti ihmisen kokemukseen liittyvä aihe, joka tuo painotusta tulkinnalliseen vapauteen analysointivaiheessa.

Pragmaattinen analyysi sopii tutkimukseeni, joka toteutettiin kyselylomakkeella. Tutkimuksen tavoite on selvittää henkilöstön kokemuksia työhyvinvoinnin eri osa-alueista ja niiden mahdollisesta kehittämisestä. Pragmaattiseen analyysiin liittyvä teemojen ja aihealueiden tunnistaminen aineistosta vastaa hyvin tutkimusongelmaani. Induktiivinen aineistolähtöisyys analyysissä palvelee tutkimustani deduktiivista paremmin. Aineiston pohjalta tehdyt havainnot ovat työntekijöiden kokemuksia, jotka ovat oleellinen osa tutkimusongelmani ratkaisemiseen.

### 3.4 Tutkimuksen sisällönanalyysin prosessi

Aloitin analysointiprosessin tarkastamalla kyselylomakkeille tarkoitetun laatikon peruskunnon siltä varalta, ettei kukaan ole päässyt lomakkeisiin jälkeenkä käsiin. Suuaukko oli kapea ja hyvässä kunnossa, joka varmisti minulle sen, ettei kukaan ole yrittänyt työntää esimerkiksi omaa kättään aukosta sisään.

#### 1. Silmäily ja läpiluku

Silmäilin yhdeksän täytettyä vastauslomaketta läpi. Ensimmäinen havaintoni oli useampi tyhjäksi jätetty avointen kysymysten osio. Tutkijana tämä herätti huolta kyselyni laadusta ja aineiston riittämättömyydestä. Tutkijana jäin pohtimaan syytä tyhjäksi jätetyille avoimille kysymyksille. Vaihtoehtoina mieleeni nousi kyselyn pituus, avointen kysymysten laatu tai vaikeaselkoisuus. Mikään näistä aiheista ei noussut esiin testiryhmän kanssa, joten en osannut odottaa tällaista tulosta. Toinen havaintoni oli monivalintakysymyksien vastausprosentti, joka oli melkein 100 %. Yksi vastaaja oli jättänyt vastaamatta kysymykseen numero kahdeksan.

Pohdin myös mielenkiinnon puutetta kyselyä kohtaan tai ajanpuutetta mahdollisina vaikuttavina tekijöinä tyhjille avoimille kysymyksille. Mahdollinen mielenkiinnon puute voi kertoa vastaajien ennako-oletuksista työhyvinvointi kyselyäni kohtaan. Esimerkiksi vastaaja ei odota kyselyllä olevan mitään vaikutusta häneen tai hänen työhyvinvointiinsa, joten avoimiin

kysymyksiin ei välttämättä jaksa vastata. Ajanpuute on myös realistinen syy avointen kysymysten tyhjäksi jättämiseen. Kysely oli neuvottu tekemään työpaikalla, joka tarkoittaa tauon tai kahden uhraamista kyselylle tai oman vapaa-ajan käyttöä kyselyyn vastaamiselle.

Silmäilyn jälkeen luin kyselyt läpi kerran ajatuksen kanssa. Aiempi huoleni aineiston riittämättömyydestä helpottui ajatuksella lukemisen jälkeen, sillä tyhjät avoimet kysymykset olivat vain alle puolella vastaajista. Aineiston lukemisen jälkeen minulle alkoi hahmottua alustava kuva työhyvinvoinnin tilasta. Monivalintakysymysten tulokset eivät hahmottuneet helposti lukuvaiheessa, koska aineistoa oli runsaasti.

## 2. Vastausten kirjaaminen Exceliin

Tein aineistoa varten Excel taulukon, jossa oli valmiit pohjat kaikille kysymyksille. Excelin tarkoituksena oli tehdä aineiston hahmottamisesta helpompaa ja mahdollistaa monivalintakysymysten tulosten visualisointi. Visuaaliset tulokset ovat helppolukuisia vaihtoehtoja raportissa, joten halusin mahdollistaa tämän myös omalle tutkimukselleni. Excel taulukko, johon kirjasin kyselyn tulokset, sijaitsee ainoastaan henkilökohtaisella pöytä tietokoneellani salasanasuojattuna.

Aloitin kirjaamaan monivalintakysymysten tuloksia Exceliin. Kävin nelisivuisesta kyselylomakkeesta aina sivun kerrallaan läpi, jotta datan siirtäminen pysyi huolellisena joka kysymyksen kohdalla. Laskin jokaisen kysymyksen vastausten määrän Excelin täyttämisen jälkeen. Vastausten määrä täsmäsi vastauslomakkeiden määrää. Tämän jälkeen tarkistin vielä toisen kerran, että kaikki vastaukset olivat merkattu oikeisiin vaihtoehtoihin oikeissa kysymyksissä.

Kysymyksissä 11. ja 12. huomasin olevan ohjeiden vastaisia vastauksia, jotka voivat aiheuttaa epä johdonmukaisuuksia analyysissä.

11. Onko työpaikallasi asioita, jotka mielestäsi parantavat työhyvinvointia?  
Valitse kolme sinulle merkittävintä vaihtoehtoa

12. Onko työpaikallasi asioita, jotka mielestäsi heikentävät työhyvinvointia? Valitse kolme sinulle merkittävintä vaihtoehtoa

Kysymyksissä pyydettiin valitsemaan usean vaihtoehdon joukosta kolme merkittävintä asiaa esitettyyn väitteeseen liittyen. En esittänyt kysymyksiä muodossa ”vähintään kolme” tai ”enintään kolme”, joten tutkijana oletin vastaajan valitsevan täsmälleen kolme vaihtoehtoa. Neljä vastaaja vastasivat kuitenkin ohjeiden vastaisesti, käyttäen heistä satunnaisesta nimiä vastaaja A, vastaaja B, vastaaja C ja vastaaja D.

Vastaaja A valitsi kysymykseen 12 vain yhden vaihtoehdon. Vastaaja B valitsi kysymykseen 11 seitsemän vaihtoehtoa ja kysymykseen 12 yhden vaihtoehdon. Vastaaja C valitsi kysymyksiin 11 ja 12 kaksi vaihtoehtoa. Vastaaja D ei valinnut kysymykseen 12 yhtään vaihtoehtoa.

Pohdin tilanteeseen eri toiminta vaihtoehtoja, koska tähän ei ole yhtä ja oikeaa vastausta. Olisin voinut jättää ohjeiden vastaiset vastaukset kokonaan pois analyysistä tai tehdä niiden mukaisesti oma erillinen analyysi. Päädyin lopulta laskemaan vastaukset mukaan analyysiin. Kyseisten kysymysten tulosten kohdalla otin huomioon mahdolliset epä johdonmukaisuudet analyysissä.

Avointen kysymysten vastaukset kirjasin sellaisenaan Excelliin niille kuuluvien kysymysten alle. Tässä vaiheessa jätin vastaukset täysin identtiseksi vastauslomakkeen vastauksen mukaisesti.

### 3. Monivalintakysymysten tulokset

Seuraavaksi tein kysymysten 1–10 tuloksista ympyräkaaviot ja kysymyksistä 11–12 palkkikaaviot. Käytin aikaa tulosten lukemiseen ja tein useita havaintoja. Keskimääräisesti kyselyyn vastaajien työhyvinvoinnin taso oli korkea. Muutaman kysymyksen kohdalla oli myös hälyttäviä tuloksia, joiden mahdollisiin syihin halusin perehtyä syvemmin. Esimerkiksi 11 % vastaajista koki motivaatiota ja intoa työstään vain muutaman kerran kuukaudessa.

Kirjasin monivalintakysymysten tulokset %-yksikköinä erilliselle dokumentille, jolla aion jatkaa sisällönanalyysiä seuraavaan vaiheeseen. Tutkimusongelmani tarkastelee työntekijöiden kokemusta työhyvinvoinnin eri osa-alueista. Monivalintakysymysten tulokset vastasivat omalla painollaan ongelmaan, mutta niiden tarkoitus oli enemmän toimia avointen kysymysten tuloksien tukena.

#### 4. Kategorioiden raakahahmottelu

Aloitin avointen kysymysten tulosten alustavien kategorioiden muodostamisen. Tarkoitukseni oli pilkkoa jokainen vastaus osiksi ja siirtää jokainen osa sille sopivan kategorian alle. Esimerkiksi yksi vastaus kysymykseen 19 oli seuraava: ”onnistuminen omassa työssä, palaute asiakkailta ja tekeminen yhdessä työkavereiden kanssa”. Pilkoin tämän vastauksen kolmeksi eri asiaksi:

Onnistuminen omassa työssä

Palaute asiakkailta

Tekeminen yhdessä työkaverien kanssa

En laatinut mitään vastauskategorioita ennalta, koska se olisi virittänyt oman suhtautumiseni odottamaan ja etsimään tietynlaisia tuloksia. Ennakoluulottomuus oli tärkeä osa koko sisällönanalyysiprosessin aikana, koska se mahdollistaa tulosten objektiivisen käsittelyn.

Kategoriat muodostuivat vastausten pilkkomisen myötä. Tein ensimmäisen havainnointikierroksen jälkeen yhdeksän kategoriaa, joiden alle asetin kaikki erilliset vastaukset. Edellä mainitut esimerkit vastaukset asetin seuraaviin kategorioihin:

Oman työn merkityksellisyys: Onnistuminen omassa työssä

Oman työn merkityksellisyys ja miellyttävä tunne tulla ja olla töissä: Palaute asiakkailta

Kommunikaatio työyhteisössä ja yhteishenki: Tekeminen yhdessä työka-  
verien kanssa

Osa vastauksista kuului ensimmäisen kierroksen jälkeen yhteen tai use-  
ampaan kategoriaan. Esimerkiksi palaute asiakkailta koettiin oman työn  
merkityksellisyyttä vahvistavana tekijänä ja asiana, joka kohensi olotilaa  
työvuorossa. Tämä on hyvä esimerkki siitä, miksi valitsin induktiivisen lä-  
hestymistavan sisällönanalyysiini. Lähestyn aineistoani avoimin mielin ja  
muodostin tuloksia niiden perusteella.

Ensimmäisen analyysikierroksen kategoriat olivat seuraavat:

1. Miellyttävä tunne tulla töihin ja olla töissä
2. Arvostetuksi tuleminen tunne
3. Työolosuhteiden ja välineiden huolenpito
4. Oman työn merkityksellisyys
5. Kommunikaatio työyhteisössä ja yhteishenki
6. Ei kategoriaa
7. Itsensä johtamisen keinoja työhyvinvoinnin ylläpitoon
8. Stressitekijöitä työssä
9. Kehitysideoita työhyvinvoinnin parantamiseen

Ei kategoriassa olevat vastauksia oli neljä, joille en osannut välittömästi  
hahmottaa kategoriaa. Päädyin ratkaisemaan ongelman lisäämällä kysei-  
sen kategorian, jonka vastauksien merkityksiä analysoin paremmin tee-  
tojen hahmottuessa syvemmin.

Muutamassa vastauksessa oli nimetty kollegoita nimeltä, joten näiden  
vastausten muotoa jouduin muokkaamaan anonymiteetin varmistami-  
seksi. Yhdessä vastauksessa ei nimetty ketään, mutta vastaajan kuvai-

lun mukaisesti henkilö voisi olla tunnistettavissa. Typistin vastausta muotoon, jossa ei ollut tunnistettavia piirteitä henkilöistä, mutta vastauksen merkitys tuli esille.

## 5. Kategorioiden tiivistäminen teemoiksi

Seuraavaksi aloitin kategorioiden sisällön läpikäymisen. Etsin pragmaattisella tavalla toisiaan poissulkevia vastauksia, täten tiivistäen kategorioiden sisältöä. Käytän esimerkkinä ensimmäisen kategorian kanssa käytyä prosessia:

### 1. Miellyttävä tunne tulla ja olla töissä

Töissä on mukava olla

Ei stressaa tulla työvuoroon

On kiva tulla töihin

Työn nautinnollisuus

Mielekkyys

Tuntee tekevänsä työn hyvin

Palaute asiakkailta

Palaute työkavereilta

Ensimmäiseksi yhdistin samaa asiaa tarkoittavat vastaukset yhdeksi. Yhdistelin samaa tarkoittavia asioita myös eri kategorioiden alta. Lihavoin ne vastaukset, joita yhdistin ja toin esille muista kategorioista, jotta huomioin analyysissäni kyseisten aiheiden nousseen useammalla vastaajalla esille. Tämä myös syvensi ymmärrystäni vastaajien suhtautumisesta tiettyihin aiheisiin.

### 1. Miellyttävä tunne tulla ja olla töissä

Töissä on **mukava** ja **kiva olla**

**Ei stressaa** tulla työvuoroon

Työ on **mielekästä** ja nautinnollista

**Kivojen tyyppien** kanssa samassa vuorossa

Selvät säännöt ja niiden noudattaminen

Mahdollisuus osastovuoroihin

Pragmaattisen tiivistämisen jälkeen ensimmäinen kategoria tiivistyi loogiseksi kokonaisuudeksi. Toteutin samanlaisen analysoinnin jokaiselle kategorialle. Lopulta alkuperäisestä yhdeksästä kategoriasta jäi jäljelle kuusi toisiaan tukevia, mutta itsenäisiä aiheita.

Toisen analyysikierroksen jälkeen kategoriat olivat seuraavat:

1. Miellyttävä tunne tulla ja olla töissä
2. Oman työn merkityksellisyys
3. Kommunikaatio työyhteisössä ja tiimityöskentely
4. Itsensä johtamisen keinoja työhyvinvoinnin ylläpitoon
5. Stressitekijöitä työssä
6. Kehitysideoita työhyvinvoinnin parantamiseen

Pidin osan kategorioista samana, koska niihin löytyi tiivistämisen jälkeen aihetta tukevia vastauksia. Osa kategorioista poistui kokonaan niiden oleellisuuden puutteen takia tai niiden sopimisen alakategoriaksi jollekin toiselle pääkategorialle. Esimerkiksi työolosuhteiden ja välineiden huolenpidon siirsin sisältöineen kehitysideoiden alle. Samaten arvostetuksi tulemisen tunne tuki paremmin alakategoriana oman työn merkityksellisyyttä. Ei kategoriaan kuuluvat vastaukset siirsin niitä peilaaviin kategorioihin.

## 6. Selkeät teemat

Tiivistetyn sisällön avulla aloitin esille nousseiden teemojen tunnistamisen. Osa kategorioista ovat itsessään teemoja, mutta halusin käydä sisällöt

vielä tarkemman tulkinnan kanssa läpi. Tässä vaiheessa lisäsin monivalintakysymysten tulokset mukaan analyysiin. Aineiston sisältöä tukevin tilastoina ne toimivat hyvänä työkaluna teemojen hahmottamisessa.

Esimerkkinä laatimani työhyvinvointikyselyn neljäs kysymys ja sen vastaukset %-yksikköinä:

Kuinka usein koet olevasi motivoitunut ja innostunut työstäsi?

- a) 45 % useamman kerran viikossa
- b) 33 % kerran viikossa
- c) 11 % päivittäin
- d) 11 % muutaman kerran kuukaudessa

Vastausten mukaisesti suurin osa kyselyyn osallistujista kokee olevansa motivoitunut ja innostunut usein. Tämän havainnon mukaisesti tulkitsin vastaukset tukevan henkilöstön miellyttävää tunnetta tulla ja olla töissä. Monivalintakysymysten tukemana ja kategorioiden tiivistetyn sisällön mukaisesti muodostin viisi pääteemaa.

1. Työn ilo ja mielekkyys
2. Oman työn merkityksellisyys
3. Kommunikaation merkitys ja tiimin dynamiikka
4. Itsensä johtaminen ja kokonaisvaltainen hyvinvointi
5. Työstressin lähteet ja kuormitustekijät

Teemojen hahmottumisten jälkeen kykenin tunnistamaan tarkemmin vastaajille merkityksellisiä tekijöitä heidän työhyvinvoinnissaan. Sisällönanalyysinprosessin aikana mukana olleet kehitysideat siirsin suoraan osioon, jossa käsittelin kehityskohteita.

7. Aineiston rajaaminen

Sisällönanalyysin aikana peilasin aineistoa ja havaintojani tutkimusongelmaani. Päädyin jättämään muutaman kysymyksen kokonaan pois analyysistä niiden epäoleellisuuden vuoksi.

Koetko olevasi uupunut?

- Kyllä, joka päivä
- Kyllä, toisinaan
- Jonkin verran
- En melkein yhtään
- En ollenkaan

Kysymyksen muotoilu jäi liian vajaaksi. Vastauksen analysoiminen olisi puhtaasti tulkinnanvaraista ja liian subjektiivista. Kysymys ei vastannut tutkimusongelmaan tai ollut olennainen osa tutkimusta.

## 4 KYSELYN LUOTETTAVUUS, TULOKSET JA KEHITYSKOHEET

### 4.1 Luotettavuus

Tutkimusten tarkoitus on välttää virheitä ja saada aikaan rehellisiä tuloksia, joten luotettavuuden arvioiminen on välttämättömyys (Tuomi & Sarajärvi 2018, 158). Tutkimusta, jossa tulkittu aineisto ja tutkimuskohde ovat yhteensopivia, voidaan kuvailla luotettavaksi tutkimukseksi (Vilkkä 2021b, 196).

Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuutta on arvioitava isona kokonaisuutena. Tutkimuksen toteuttamisesta aina tutkimusraportin kirjoittamiseen luotettavuuden arvioiminen on läsnä jokaisessa vaiheessa. Tutkija itse on yksi luotettavuuden päämittari laadullisessa tutkimuksessa. Tutkijan integriteetti eli rehellisyys arvioidaan jokaisen päätöksen kohdalla. (Vilkkä 2021b, 196–197.)

Tutkimusmenetelmien luotettavuutta voidaan mitata validiteetin ja reliabiliteetin kautta. Validiteetti tarkoittaa, että tutkimuksessa on tutkittu sitä, mitä on ollut tarkoitus tutkia. Tutkimuksen voidaan väittää olevan luotettava, kun se tavoittelee tietyn aiheen tutkimista ja toteuttaa tavoitteensa. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 160.)

Reliabiliteetti tarkoittaa tutkimuksen toistettavuutta. Käytännössä reliabiliteettia noudattava tutkimus on omilla jaloillaan seisova tutkimus, jonka voi toteuttaa uudelleen jopa eri ympäristössä. Joissain tapauksissa tutkimus on parempi räätälöidä tavoitteiden saavuttamiseksi, mutta silloin luotettavuus tulee tuoda esille muilla keinoin, kun reliabiliteetilla. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 160.)

Luotettavuuden arvioiminen on koko tutkimuksen ajan tapahtuva prosessi. Kyse ei ole suinkaan tutkimusraportin kirjoittamisen jälkeen tapahtuvasta pohdinnasta, vaan tutkijan jokaisen päätöksen jatkuvasta luotettavuuden varmistamisella. Tutkijan on pystyttävä kuvailemaan ja perustelemaan päätöksensä koskien tutkimusta. (Vilkkä 2021b, 197.)

Jokainen laadullinen tutkimus on omalla tavallaan uniikki, koska tutkijat ovat yksilöitä. Tutkijat päätyvät tiettyihin ratkaisuihin ja tulkintoihin, vaikka toinen henkilö saattaisi toimia toisin. Tämä ei suoranaisesti tee kummastakaan tutkimuksesta

toista parempaa, mutta luotettavuuden taso voi silti vaihdella. Tutkijan kyky dokumentoida hänen toimintaansa on painava mittari luotettavuuden arvioimisessa. (Vilkkä 2021b, 197.)

Tutkimukseni vastuuhenkilönä, minulle oli erittäin tärkeää tehdä mahdollisimman läpinäkyvä ja luotettava tutkimus. Ensimmäinen asia mihin kiinnitin aktiivisesti huomiota oli omat ennakkoluuloni ja oletukseni työhyvinvoinnista. On tärkeää tuoda esille taustatieto omasta yhteydestäni toimeksiantajaan ja hänen henkilöstöönsä. Olen käynyt reilun vuoden ajan kyseisessä kaupassa töissä oman työnantajani kautta. Tämä asettaa tutkimuksen luotettavuudelle välittömiä ennakkoletuksia, joita käyn tässä syvemmin läpi.

En saapunut tähän tutkimukseen automaattisesti neutraalina ja objektiivisena tutkijana. Minulla oli taustalla oma uniikki työntekijäkokemukseni vuokratyöntekijän näkökulmasta. Otin omat kokemukseni tarkastelun alle heti tutkimuksen suunnitteluvaiheessa. Pohdin erilaisia keinoja varmistaa, että en lisää kyselyyn kysymyksiä, jotka kumpuavat jostain omasta mielipiteestäni.

Puolueeton suhtautuminen oli tietoinen ja aktiivinen päätös, mitä arvioin jokaisen kysymyksen kohdalla. Objektiivisuuden varmistamiseksi opiskelin työhyvinvoinnin teorioita ja muuta aineistoa. Opinnäytetyöni teoriaviitekehys pohjautuu yleisesti kirjallisuuteen työhyvinvoinnista ja kahteen eri työhyvinvoinnin teoriaan eli Herzbergin kaksifaktoriteoriaan ja JDR-malliin. Hyödynsin edellä mainittuja taustatietoja tutkimusongelman tarkentamisessa ja työhyvinvointikyselyn kysymysten laatimisessa.

Henkilökohtaisen kokemuksen lisäksi minulla on työelämässä monta vuotta oleena ihmisenä ajatuksia ja mielipiteitä työhyvinvoinnista. Omien mielipiteiden karsiminen pois tapahtui myös tukeutumalla työhyvinvoinnin teoriaan. Esimerkkinä ylikuormitus on tavallinen stressitekijä työelämässä. Oma ennakkoletukseni voisi olla työntekijöiden olevan ylikuormittuneita esimerkiksi resurssien puutteesta. Tällainen asennoituminen voisi aiheuttaa tutkimuksen sisällölle tietynlaisen sävyn, joka voisi näkyä aineistonkeruu- ja analyysivaiheessa.

Objektiivinen näkökulma on suhtautua ylikuormitukseen mahdollisuutena. Tutkimuksessa tulee unohtaa oletus työntekijöiden ylikuormituksesta ja sen sijaan antaa sille tilaa olla mahdollisuus. Omassa tutkimuksessani kysyin esimerkiksi seuraavia kysymyksiä:

Koetko, että työmääräsi on kohtuullinen ja hallittavissa?

Koetko, että työsi ja vapaa-aikasi välinen tasapaino on riittävä?

Koetko olevasi uupunut?

Mitkä asiat työssäsi antavat sinulle voimavaroja?

Esittämäni kysymykset keskittyvät tunnistamaan kokemuksia kuormittavista tekijöistä. Uupumukseen liittyvä kysymys on suora, mutta itse arvioin sen olevan oleellinen kysymys jaksamiseen liittyen. Yksi kysymys uupumukseen liittyen ei sävytä koko kyselyä tai tuo ilmi ennakkoluuloja. Voimavaroihin liittyvä kysymys on hyvä vastavoima uupumuksen aiheen kanssa.

Tutkimusvaiheen luotettavuutta varmistin monin eri tavoin. Saatekirjeen laatu on tärkeä osa kyselyn luotettavuutta ja onnistumista. Saatekirjeen ollessa epäilyttävä tai epäselvä osa vastaajista saattaa jättää kokonaan vastaamatta. (Vilka 2021b, 189.) Saatekirjeessä painotin erityisesti kyselyn vapaaehtoisuutta ja vastaajien anonymiteetin varmistamista. Halusin luoda kyselystäni vakuuttavan kuvan kyselyyn osallistujille, joka varmistaa tahtotilaani tehdä avointa ja rehellistä tutkimustyötä.

Sisällönanalyysivaiheessa luin aineistoni rauhallisesta ja useaan kertaan läpi. Kirjasin havaintojani ylös ja lisäsin erilaiset poikkeavuudet, jotka halusin tutkijana tuoda esille. Esimerkiksi yhdessä avoimessa kysymyksessä kuvailtiin henkilöä tyyllillä, josta hänet voisi potentiaalisesti tunnistaa. Toin asian esille sisällönanalyysissä ja avasin miksi päädyin toimimaan valitsemallani tavalla. Jätin vastauksen yksityiskohdat pois analyysistä, jotta kaikkien anonymiteetti säilyy, mutta sisällytin vastauksen painavimman viestin analyysissä sitä kuitenkaan osoittamatta. Käytän sisällönanalyysinprosessin useassa kohdassa oman tutkimukseni käytännön esimerkkejä omasta tulkinnastani, joka lisää toimintani avoimuutta.

Tutkimukseni valideettiä toteutuu. Työni tavoitteena on tutkia työhyvinvointia ja tutkimusongelmani rakentuu tutkimaan henkilöstön kokemuksia työhyvinvoinnista. Sisällönanalyysin tuloksena syntyi teemoja, jotka liittyvät olennaisesti työhyvinvointiin. Väitän tutkimukseni olevan myös reliabiliteettinen, sillä kyselyssä ei ole mitään räätälöityä. Tutkimusongelma ja kyselyn sisältö ovat kohteesta riippumattomia, joten tutkimus voitaisiin toteuttaa uudelleen sellaisenaan tai uudessa ympäristössä.

Olen itse kirjoittanut opinnäytetyöni kokonaisuudessaan ilman plagiointia. Erityisesti alkuvaiheessa luin pari opinnäytetyötä eri ammattikorkeakouluista, jotta sain käsitystä työn mahdollisista rakenteista, sisällöistä ja kielestä. Ellei ole kyse omasta pohdinnastani tai tulkinnastani, viittaan tekstissäni aina alkuperäiseen lähteeseen.

#### 4.2 Työhyvinvointikyselyn tulokset

Toimeksiantajani henkilöstön kokonaismäärä on 20 henkilöä, joista yhdeksän vastasi työhyvinvointikyselyyn. Vastausprosentti oli 45 % eli melkein puolet koko henkilöstöstä. Aineistoa tuli monipuolisesti ja riittävästi, jotta sisällönanalyysistä nousi esiin vahvoja teemoja. Vastaaajista ei poimittu mitään henkilökohtaisia tietoja, kuten ikää tai sukupuolta. Kyselyssä ei myöskään hyödynnetty mitään olemassa olevaa tausta-aineistoa.

Tutkimusongelmani on tarkastella työntekijöiden kokoemusta työhyvinvoinnin eri osa-alueista heidän työpaikallaan. Tutkimuksessa nousi esille viisi erilaista teemaa, joka kertoo henkilöstön työhyvinvoinnista.

##### 1. Työn ilo ja mielekkyys

89 % vastaajista kokee olevansa motivoitunut ja innostunut työstään vähintään useamman kerran viikossa. Useassa vastauksessa tuli esille heidän kokemuksensa työn mielekkyydestä. Töihin on oikeasti mukava tulla ja sitä ei tarvitse stressata. Työolosuhteet helpottavat töissä olemista ja töihin tulemistä. 89 % vastaajista kokee, että nykyiset työolosuhteet tukevat hänen työhyvinvointiaan kerran viikossa tai useamman kerran viikossa.

Aineiston perusteella työn mielekkyyttä eniten vahvistava tekijä on kivat työkaverit ja heidän kanssaan samassa vuorossa oleminen. Monille vastaajille sosiaalinen aspekti on tärkeä osa työelämää ja tämä tuli useassa vastauksessa esille.

Vastaajat kokevat myös selkeiden sääntöjen tekevän työstä miellyttävämpää. On helpompi tehdä töitä, kun ohjeet ja säännöt ovat kaikille samat. Osastovuorojen mahdollisuus toisinaan toi yhden vastaajan työhön iloa. Herzbergin kaksifaktoriteorian mukaisesti yksilön hallinnan tunne on tärkeä motivaatiotekijä työssä (Alshmemri, Maude & Shahwan-Akl 2017, 12). Vaikuttamismahdollisuudet oman työn sisältöön nostavat motivaatiota työtä kohtaan ja samalla työn teko pysyy mielekkäänä.

## 2. Oman työn merkityksellisyys

Työn merkityksellisyyden kokeminen on jokaisen vastaajan yksilöllinen kokemus. Tämän takia teeman alle mahtuu monenlaista vastausta. Oman työn kehittäminen ja uuden oppiminen nousivat muutamassa vastauksessa esille. 67 % vastaajista kokee, että työ tarjoaa mahdollisuuksia kehittyä ja saavuttaa ammatillisia tavoitteita useimmiten tai ehdottomasti.

Seitsemän vastaajaa kokee, että mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön ja päätöksentekoon on tärkeä työhyvinvoinnin parantava tekijä. Yleisesti vaikuttamismahdollisuutta omaan työntekoon koetaan olevan osa työn merkityksellisyyttä.

44 % vastaajista kokee, että heidän työpanostansa arvostetaan melko hyvin työpaikalla. Moni koki työssä onnistumisen ja siitä kehuja saamisen merkitykselliseksi asiaksi. Myös palautteen saaminen asiakkailta ja työkavereilta koettiin tärkeäksi asiaksi. Tarve tulla kuulluksi ja nähdyksi kuuluu ihmisen perusluonteeseen, joten on ymmärrettävää, että nämä asiat liitetään työn merkityksellisyyteen.

Yksi uniikki vastaus nosti ruoan tärkeyden merkityksellisyyttä vahvistavan asiana, koska vastaajat kuitenkin työskentelevät päivittäistavaraka-

passa. Ruoan lisäksi asiakkaat koettiin tärkeäksi osaksi omaa työtä. Toisille työkavereiden kanssa yhdessä tekeminen on se merkityksellisyyden isoin vaikuttaja.

Rahallinen korvaus on perusoletus tehdystä työstä. Se on Herzbergin kaksifaktoriteorian mukainen hygieniatekijä, eli oleellinen työhyvinvoinnin kannalta, mutta se itsessään ei yleensä kasvata työhyvinvointia (Alshmemri, Maude & Shahwan-Akl 2017, 12). Hygieniatekijöiden puutteellisuus, kuten esimerkiksi palkan riittämätön määrä taas vaikuttaa työhyvinvointiin. Vain yksi vastaaja on listannut hyvän palkan ja muut henkilökuntaedut kasvattamaan työhyvinvointia. Viisi on valinnut riittämättömän rahallisen korvauksen työstä laskemaan työhyvinvointiaan.

### 3. Kommunikaation merkitys ja tiimin dynamiikka

Työkaverit ja yhteishenki työpaikalla löytyivät useasta vastauksesta, mutta hieman eri näkökulmista. Kommunikaation merkitystä painotettiin muun muassa ongelmanratkaisussa. Työkavereilta saatu tuki koetaan hyödylliseksi ja tarpeelliseksi esimerkiksi, kun ideoidaan jotain yhdessä. Esihenkilön tukeen tyytyväisiä vastaajista ovat 87 %.

Eryteisesti asioista suoraan ja rehellisesti puhumista pidetään hyvänä asiana työyhteisölle. Osa kokee kommunikaation olevan hyvässä tilassa, mutta parannettavaa silti löytyy. Yhden vastaajan ikävä kokemus kollegan kanssa on melkein ajanut hänet irtisanoutumaan. JD-R-mallin mukaisesti työresurssit, kuten sosiaalinen tuki kollegoilta on tärkeä osa työhyvinvoinnin tasapainoa (Bakker ym. 2007, 274–276). Tilanne, jossa työntekijä kokee kollegansa tai esihenkilönsä kohtelevan häntä epäoikeudenmukaisesti tai asiattomasti, vaikuttaa suoraan työhyvinvointiin.

Kolme vastaajaa kokee, että huono työilmapiiri tai yhteistyön puute heikentävät työhyvinvointia työpaikalla. Samanaikaisesti kuusi vastaajaa kokee, että kollegoiden välinen yhteistyö ja ilmapiiri ovat työhyvinvointia parantavia asioita. Enemmistö kokee työyhteisön tulevan hyvin toimeen keskenään, mutta tämä ei vähennä negatiivisten kokemusten merkitystä.

Huumori ja yhdessä onnistuminen tulevat vastauksista esille. Kyselyyn vastaajat kokevat pääosin, että yhteistyö on toimivaa. Tästä voidaan päätellä, että tämän työyhteisön positiivinen dynamiikka on työhyvinvointia vahvistava tekijä.

#### 4. Itsensä johtaminen ja kokonaisvaltainen hyvinvointi

78 % vastaajista kokee olevansa melko tyytyväisiä työhyvinvointiinsa, eli suurin osa vastaajista jaksaa työssään hyvin. Itsensä johtamisella on suuri merkitys kokonaisvaltaiselle hyvinvoinnille ja täten myös työhyvinvoinnille. Yksi vastaaja piti jaksamisen tärkeyden tunnistamista sekä töissä että vapaa-ajalla.

Vastausten perusteella vastaajien työn ja vapaa-ajan tasapaino on 56 % kyllä, aina ja 44 % useimmiten. Tähän vaikuttaa todennäköisesti työn laatu. Päivittäistavarakaupassa työskentelyssä ei tarvitse viedä niin sanotusti töitä kotiin. Kuormittavat ajatukset voivat seurata toisinaan ketä tahansa työssä käyvää, mutta käytännön työtä kaupan henkilökunnalla on melkein mahdotonta tehdä kotona.

Vastaajat käyttävät useita itsensä johtamisen keinoja, jotka tukevat työhyvinvointia. Esimerkkejä itsensä johtamisen keinoista tutkimusaineistosta: hyvät elämäntavat kuten liikunta ja terveellinen ruokavalio, rutiinit ja suunnitelmallisuus työssä ja erilaisten muutosten sietokyvyn kasvattaminen.

Itsensä johtamisessa on useita vapaa-aikaan liittyviä asioita, mutta se liittyy olennaisesti myös työskentelyyn. Vastaajien mukaan rutiinit työssä, ennakointi, aikatauluttaminen ja asioiden suunnittelu etukäteen helpottavat työntekoa. JD-R-mallissa puhutaan työn vaatimuksista, jotka voivat olla muun muassa sosiaalisia, fyysisiä ja psyykkisiä. Itsensä johtamisen taidot ovat todetusti hyvä resurssi työssä jaksamiselle ja työhyvinvoinnille (Bakker ym. 2007, 274–276).

#### 5. Työstressin lähteet ja kuormitustekijät

Yleisimmät vastaukset työstressin lähteeksi ovat liialliset vaatimukset, kiire ja aikapaineet. Tähän liittyen neljä ihmistä on valinnut liiallisen työmäärän

ja aikapaineiden vaikuttavan heikentävästi työhyvinvointiin. Myös muiden töiden kasaantuminen omille harteille mainittiin kuormittavana tekijänä.

89 % vastaajista kokee kuormitustekijöistä huolimatta työmäärän olevan kohtuullinen ja hallittavissa vähintään useimmiten. Tulosten perusteella voi todeta, että vaikka vastaajat kokevat kiireen ja liialliset vaatimukset työstressin lähteiksi, he eivät siitä huolimatta ole ylikuormittuneita. Tämä kertoo organisaatiossa olevasta JD-R-mallin mukaisesta työvaatimusten ja -resurssien terveellisestä tasapainosta, joka on työhyvinvoinnille tärkeä tekijä (Bakker ym. 2007, 274–276).

Muita yleisiä työstressin lähteitä kuten työn fyysisyys, myynnin kehittäminen ja omat kovat tavoitteet löytyy vastauksista. Yksi vastaaja kokee myös epäselvien ohjeiden aiheuttavan hänelle stressiä, jota tukee neljä vastaajaa, jotka valitsivat epäselvien tavoitteiden tai työnkuvan heikentävän työhyvinvointia.

#### 4.3 Kehityskohteet

##### 1. Työmäärän tasapainottaminen ja riittävä henkilöstömäärä

Aikapaineet ja liian vaativa työmäärä heikentävät työhyvinvointia ja syövät pitkällä aikavälillä työkykyä. Työntekijäresurssien lisääminen tai työmäärän tasapainottaminen voisivat ehkäistä uupumuksen tunteita ja kasvattaa työhyvinvointia.

##### 2. Työilmapiiri ja ryhmäytyminen

Kyselyn mukaan työilmapiiri on pääasiassa hyvä, mutta pientä hiertymää aineistossa oli havaittavissa. Työilmapiirin parantaminen ei ole itsestään selvä tehtävä, koska on kyse ihmisistä ja heidän yksilöllisistä kokemuksistaan. Aineistossa tulee esille useaan otteeseen toive ilmapiirin parantamisesta, ryhmäytymisestä ja yhteisistä virkistysilloista työntekijöiden kesken.

Kommunikaation parantamista tuodaan myös vastauksissa esille ja ratkaisuksi ehdotetaan palavereita ja suoraan puhumista. Erityisesti palaveri on

tilanne, jossa ilmapiirin voi luoda rennoksi ja avoimeksi tilaksi keskustella työasioista.

### 3. Palkka ja työsuhde-edut

Riittämätön rahallinen korvaus nousee keskeisesti työhyvinvointia heikentäväksi tekijäksi. 34 % vastaajista ovat melko tyytyväisiä ja 33 % melko tyytymättömiä työpaikan perusasioihin, kuten palkkaan ja työsuhde-etuihin. Mahdollisuuksien mukaisesti palkkoja ja muita etuja, kuten e-passia, voisi tarkastella.

Vastaukset eivät välttämättä liity tyytymättömyyteen työnantajaan, vaan yleisesti kallistuvaa elämistä kohtaan, johon nykyinen rahakorvaus ei riitä enää samalla tavalla. Palkka ja sen määrä eivät ole emotionaalisia ja tehokkaita sitouttamiskeinoja työntekijöille, mutta tämän aineiston mukaisesti vastaajat arvostaisivat jonkinlaista parannusta etuihin tai palkkaan.

### 4. Arvostuksen ja tunnustuksen lisääminen

Useiden työntekijöiden vastauksissa tulle esille onnistumisen tunteet ja niihin tunnustuksen kaipuu. 56 % vastaajista kokee, että heidän työpanostaan arvostetaan kohtalaisesti, joka kertoo arvostuksen tunteen tilasta kehityskohteena. Aineiston perusteella henkilöstö haluaa säännöllistä positiivista ja rakentavaa palautetta. Tunnustuksen antaminen lisää parhaimmillaan yksilön työn merkityksellisyyden tunnetta ja parantaa työn imua.

## 5 POHDINTA

### 5.1 Pohdintaa kyselyn tuloksista

Tutkimukseni tulokset vastasivat tutkimusongelmaan kattavasti. Tutkimusongelmaksi rajasin työntekijöiden kokemukset työhyvinvoinnin eri osa-alueista heidän työpaikallaan. Tuloksissa kävi ilmi, että henkilöstö voi pääosin hyvin. Aineiston teemat käsittelivät muun muassa työn merkityksellisyyttä, motivaatiotekijöitä työssä, työyhteisöä, kommunikaatiota, itsensä johtamista ja työn kuormittavia tekijöitä. Myös tutkimuskysymyksiin löytyi aineistosta vastauksia.

#### 1. Millaiset vaatimukset ja resurssit henkilöstöllä on työssään?

Teemojen mukaisesti työntekijät kokevat, että heillä on useita työresursseja käytössään, kuten mukavat työkaverit ja esihenkilön tuki työssään. Vaatimukset näkyvät enemmän kuormitustekijöinä, kuten työmääränä ja aikapaineena. Nämä havainnot tukeutuvat JD-R-malliin, jossa työhyvinvoinnin edellytys on vaatimusten ja resurssien tasapaino (Bakker ym. 2007, 274–276).

#### 2. Osaavatko työntekijät hyödyntää itsensä johtamisen keinoja?

Kyselyyn vastaajat käyttävät suhteellisen aktiivisesti ja monipuolisesti itsensä johtamisen keinoja, kuten terveellisiä elämäntapoja. Tulosten mukaisesti suurin osa kokee työn ja vapaa-ajan tasapainon hyvänä, mikä on merkki toimivista itsensä johtamisen keinoista.

#### 3. Miten työyhteisö ja esihenkilötyö vaikuttaa henkilöstön työhyvinvointiin?

Vastaajien kokemus työkavereista ja esihenkilön tuesta on suurimmaksi osaksi positiivinen. Työkavereiden kanssa jaettu työyhteisö ja yhdessä tekeminen kasvattavat monen vastaajan työhyvinvointia. Muutamilla on myös kokemus puutteellisesta kommunikaatiosta ja yhteistyöstä. Pääasiassa tulokset viittaavat tiimin dynamiikan ja esihenkilöiden olevan keskeinen voimavara työhyvinvoinnin kannalta.

#### 4. Kokeeko henkilöstö työn imua ja motivaatiota työhönsä?

Motivaation kokeminen on suurimmalle osalle vastaajista usein tapahtuva tunne. Työ koetaan mielekkääksi ja merkitykselliseksi, jotka molemmat vahvistavat motivaatiota ja työn imua. Herzbergin kaksifaktoriteorian mukaisesti motivaatio- ja hygieniatekijät rakentavat yhdessä työhyvinvointia (Alshmemri, Maude & Shahwan-Akl 2017, 12). Hygieniatekijöiden ollessa kunnossa, motivaatiotekijät pääsevät vaikuttamaan työhyvinvointiin. Aineiston perusteella osa motivaatiotekijöistä toimii, koska työn imua koetaan. Vastaajilla on toive erityisesti arvostetuksi tulemisen tunteesta.

Kyselyn tuloksia tuli kiitettävästi ja riittävästi. Olin melko yllättynyt, että melkein puolet henkilökunnasta vapaaehtoiseen vastasi kyselyyni. Tavoitteeni oli selvittää henkilökunnan työhyvinvoinnin tilaa, ja mielestäni sain siihen monipuolisen vastauksen. Suoranaista hypoteesia tutkimuksessani ei ollut, koska en testannut mitään teoriaa tai etsinyt tiettyä vastausta. Ainoastaan aiemmin työssäni avatut Herzbergin kaksifaktoriteoria ja JD-R-malli toimivat pohjana monelle kysymykselle työssäni.

Neljässä kyselyssä oli jätetty avoimet kysymykset kokonaan tyhjiksi, mikä sai minut tarkastelemaan kyselyni laatua. Oliko kyselyssä kenties liikaa avoimia kysymyksiä sen pituuteen nähden. Toisaalta 7/19 on alle puolet, joten ehkä kyse ei ole siitä. Kysymykset olisi voinut asettaa eri järjestykseen, esimerkiksi helpon monivalintakysymyksen jälkeen aiheeseen liittyvä avoin kysymys. Se olisi mahdollisesti alentanut vastaajan kynnystä vastata vaativimpiin avoimiin kysymyksiin.

Aineistoa oli silti tarpeeksi analyysin tekemiseen. Sain aikaan kattavan vastauksen työhyvinvoinnin eri osa-alueista toimeksiantajani henkilöstön näkökulmasta. Päättömyksensä ei ollut kehittää työhyvinvointia vaan tarjota nimenomaan näkemystä tämänhetkisiin työntekijöiden kokemuksiin. Jos kyseessä olisi ollut kehityssuunnitelma, olisi työ täytynyt tehdä aivan eri tutkimusongelmalla ja sisällöllä.

Toimeksiantajani kautta henkilöstöllä on kaksi omaa työhyvinvointikyselyä vuodessa. Olisi ollut mielenkiintoista vertailla millaisia kysymyksiä ja vastauksia niissä on. En kuitenkaan päätenyt tutkimaan aiempia kyselyitä. Halusin tehdä tutkimukseni oman teoriapohjani kautta ilman kokeneiden ammattilaisten tekemiin kyselyihin verraten. En osaa sanoa onko sillä ollut vaikutusta 11 muun työntekijän

päätökseen olla vastaamatta, koska kyselyni on niin sanottu epävirallinen työhyvinvointitutkimus.

Onnistuin pitämään luotettavuudesta kiinni koko tutkimuksen ajan ja dokumentoin esimerkiksi sisällönanalyysiäni mahdollisimman kattavasti. Halusin, että aineistoani ja tutkimustuloksiani voidaan tarkastella laadukkaana työnä, josta on aitoa hyötyä toimeksiantajalleni.

Työni otsikossa kuvailen työhyvinvointia anteliaana, mutta ailahtelevana. Työhyvinvoinnin ollessa hyvällä tasolla, on sen hyödyt organisaatiolle monipuoliset. Työntekijä ovat sitoutuneempia organisaatiolle ja työskentelevät intoa ja innovaatioita täynnä. Ailahtelevuus tulee työhyvinvoinnin luonteesta itsestään. Se on asia mikä muodostuu ainoastaan ihmisten kokemuksista ja tulkinnoista. Erilaiset teorit ovat tukena työhyvinvoinnin määrittelyssä ja sen kasvattamisessa. Teorioista ja niiden perusteella rakennetuista strategioista huolimatta työhyvinvointi voi silti heitellä arvaamattomasti. Asia, joka muodostuu ihmisten kokemuksista, on yhtä ailahteleva, kun ihmismieli itsessään.

Mahdolliset jatkotutkimusaiheita lähtisin tarkastelemaan aineiston perusteella tekemiäni kehitysehdotuksien mukaisesti. Esimerkiksi arvostuksen ja tunnustusten lisääminen. Osa vastaajista koki olevansa vain kohtalaisesti arvostettu työpaikallaan, mutta tähän teettämäni tutkimus ei antanut lisätietoa. Aihe olisi potentiaalinen jatkotutkimuksille, koska sillä tavoin saataisiin mahdollisesti konkreettisia asioita, jotka aiheuttavat kohtalaisesti arvostetun olon.

## 5.2 Oma oppimiskokemukseni

Tutkimuksen tekeminen oli erittäin mielenkiintoinen ja itseä henkilökohtaisesti haastava prosessi. Tämä on ensimmäinen oikeaoppinen tutkimus, minkä olen alusta loppuun tehnyt itse. Aiempi kokemukseni tutkimuksen tekemisestä oli pienimuotoinen kysely, joka liittyi myös työhyvinvointiin.

Voin sanoa, että edellinen tutkimukseni oli erittäin subjektiivinen ja virittynyt negatiivisiin tuloksiin. Pidän aiemman kokemukseni mielessä esimerkkinä, miten ei kannata tehdä laadukasta ja luotettavaa tutkimusta. Omien ennakko-oletusten poistaminen tutkimuksen ajaksi täytyi pitää koko ajan mielessä.

Uskon tutkimuksen tekemisestä olevan minulle käytännönhyötyä työelämässä. Tavoitteeni on työllistyä työnantajalle, jolla pääsen hyödyntämään taitojani työhyvinvoinnin sisällön tunnistamisesta ja sen johtamisesta. Ehkä joku päivä pääsen hyödyntämään oppejani tästä tutkimuksesta muissa työhyvinvointiin liittyvissä tutkimuksissa.

## LÄHTEET

Alshmemri, M., Maude, P. & Shahwan-Akl, L. 2017. Herzberg's Two-Factor Theory. *Life Science Journal*. Vol 14(5) (2017), 12–16. Viitattu 04.08.2024 [https://www.lifesciencesite.com/ljsj/life140517/03\\_32120ljsj140517\\_12\\_16.pdf](https://www.lifesciencesite.com/ljsj/life140517/03_32120ljsj140517_12_16.pdf).

Bakker, A., Demerouti, E., Hakanen, J. & Xanthopoulou, D. 2007. Job Resources Boost Work Engagement, Particularly When Job Demands Are High. *Journal of Educational Psychology* Vol 99(2) (2007), 274–276. Viitattu 04.08.2024 [https://www.researchgate.net/publication/46688181\\_Job\\_Resources\\_Boost\\_Work\\_Engagement\\_Particularly\\_When\\_Job\\_Demands\\_Are\\_High](https://www.researchgate.net/publication/46688181_Job_Resources_Boost_Work_Engagement_Particularly_When_Job_Demands_Are_High).

Cave, S., Coughlan, K., & Dihal, K. 2019. " Scary Robots" Examining Public Responses to AI. In *Proceedings of the 2019 AAAI/ACM Conference on AI, Ethics, and Society*. 331–337. Viitattu 24.09.2024 <https://dl.acm.org/doi/epdf/10.1145/3306618.3314232>.

Manka, M-J. & Manka, M. 2023 *Työhyvinvointi*. Helsinki: Alma Talent. 3. uudistettu painos.

Nokela, M. 2024. *Hyvinvoiva työntekijä ja tuloksellinen ryhmä*. Helsinki: Basam Books.

Simonen, J., Heikkilä, A. & Westinen, J. 2021. *Työn sukupolvet: Tutkimus nuorten ja keski-ikäisten työelämänäkemyksistä*. E2-tutkimus. Viitattu 30.09.2024 <https://www.e2.fi/media/julkaisut-ja-alustukset/sukupolvien-huolet-ja-voimat/tyon-sukupolvet/tyon-sukupolvet-raportti-final-12.4.2021.pdf>.

Tampereen Yliopisto. 2024. Informointi henkilöstötietojen käsittelystä. Viitattu 28.10.2024 <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/aineistonhallinta/tutkittavien-informointi/>.

Tarkkonen, J. 2018. *Turvallisuuden ja työhyvinvoinnin johtaminen: organisatiokyvykkyyden ja -tuloksellisuuden tärkeä edellytys*. Kuopio: Unipress.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Työterveyslaitos 2024a. Stressi ja työuupumus. Viitattu 22.10.2024  
<https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky>.

Työterveyslaitos 2024b. Työntekijöiden vaihtuvuus kunta- ja hyvinvointialoilla. Viitattu 25.10.2024 <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoura/tyontekijoiden-vaihtuvuus-kunta-ja-hyvinvointialoilla>

Työterveyslaitos 2024c. Työkyky. Viitattu 22.10.2024 <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky>.

Työturvallisuuskeskus 2022. Kaikki tarvitsevat itsensä johtamisen taitoja. Viitattu 25.10.2024 <https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/04/Turvatuokio-Kaikki-tarvitsevat-itsensa-johtamisen-taitoja.pdf>.

Valtionvarainministeriö 2024. Henkilöstöjohtamisen tuki. Viitattu 25.10.2024 <https://vm.fi/valtio-tyonantajana/henkilostojohtamisen-tuki>.

Vilka, H. 2021a. Näin onnistut opinnäytetyössäsi. Ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. Jyväskylä: PS-kustannus.

Vilka, H. 2021b. Tutki ja kehitä. 5. päivitetty painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

**LIITTEET**

- Liite 1. Saatekirje
- Liite 2. Vastauslaatikon ohje
- Liite 3. Kyselylomake
- Liite 4. Monivalintakysymysten tulokset

## Liite 1. Saatekirje

Saatekirje

Lähettäjä:

Riikka Uusipulkamo  
ruusipul@edu.lapinamk.fi

Arvoisa kyselyyn vastaaja,

Olen liiketalouden opiskelija Riikka Uusipulkamo Lapin ammattikorkeakoulusta ja olen vastuussa tästä kyselystä. Teen opinnäytetyötäni toimeksiantona Salmipuro Avoin Yhtiölle. Lisätietoja kyselystä saa yläreunassa olevasta sähköpostiosoitteesta.

Teemaltaan kysely keskittyy työhyvinvointiin ja siihen liittyviin tekijöihin. Tutkimukseni tavoitteena on selvittää K-supermarket Herkkuduon henkilöstön työhyvinvoinnin tilaa. Kysely on osoitettu Herkkuduon henkilöstölle.

Teettämäni kyselyn tuloksia tullaan käyttämään opinnäytetyössäni, jossa käsittelem työhyvinvointia ja siihen liittyviä tekijöitä.

Kyselyyn vastaaminen on täysin vapaaehtoista ja vastaamisen voi keskeyttää halutessaan. Kyselyyn vastataan anonyymisti ja vastauslomakkeet laitetaan täytettynä suljettuun vastauslaatikkoon, johon vain kyselyn toteuttajalla on pääsy. Vastauslomakkeen saa täyttää vain työpaikalla, jotta toimeksiantajani anonymiteetti säilyy opinnäytetyössäni. Vastausaikaa kyselyllä on kaksi viikkoa ja vastauslaatikko tullaan keräämään pois 27.10.2024.

Alkuperäinen tutkimusaineisto **hävitetään** sisällönanalyysin jälkeen. Opinnäytetyössä oleva raportti ja kyselyn perusteella poimittu data siirtyy Kari Salmipurolle Opinnäytetyön julkaisun jälkeen. Painotan, että vastaajien anonymiteetti säilyy koko tutkimuksen ajan.

Kyselyssä on monivalintakysymyksiä ja avoimia kysymyksiä. Vastaamiseen menee aikaa noin 15 minuuttia.

Opinnäytetyöni valmistuu viimeistään vuoden 2024 joulukuussa. Julkaisun jälkeen se on luettavissa sivustolla <https://www.theseus.fi/>.

Jokainen vastaus on tärkeä tutkimukselleni ja kiitän etukäteen vastauksistanne!

Ystävällisin terveisin,

Riikka Uusipulkamo

**LAPIN AMK**<sup>7</sup>  
Lapland University of Applied Sciences

Liite 2. Vastauslaatikon ohje

## VASTAUSLAATIKKO

Taita täytetty kyselylomake keskeltä ja  
asetta se vastauslaatikon päällä  
olevasta aukosta sisään

Kyselyn toteuttaja  
RIIKKA UUSIPULKAMO  
LAPIN AMMATTIKORKEAKOULU

Lisätietoja saa  
[ruusipul@edu.lapinamk.fi](mailto:ruusipul@edu.lapinamk.fi)

## Liite 3. Kyselylomake

## Työhyvinvointikysely

1. Kuinka tyytyväinen olet yleisesti ottaen työhyvinvointiisi tällä hetkellä?

- Erittäin tyytyväinen
- Melko tyytyväinen
- Neutraali
- Melko tyytymätön
- Erittäin tyytymätön

2. Koetko, että työmääräsi on kohtuullinen ja hallittavissa?

- Kyllä, aina
- Useimmiten
- Joskus
- Harvoin
- En koskaan

3. Miten hyvin nykyiset työolosuhteet tukevat työhyvinvointiasi (esimerkiksi työtilat, työvälineet)?

- Erittäin hyvin
- Hyvin
- Kohtalaisesti
- Huonosti
- Erittäin huonosti

4. Kuinka usein koet olevasi motivoitunut ja innostunut työstäsi?

- Päivittäin
- Useamman kerran viikossa
- Kerran viikossa
- Muutaman kerran kuukaudessa
- Harvoin tai ei koskaan

5. Kuinka tyytyväinen olet työpaikan perusasioihin, kuten työolosuhteisiin, palkkaan ja työsuhde-etuihin?
- Erittäin tyytyväinen
  - Melko tyytyväinen
  - Neutraali
  - Melko tyytymätön
  - Erittäin tyytymätön
6. Koetko, että työsi tarjoaa sinulle mahdollisuuksia kehittyä ja saavuttaa ammatillisia tavoitteita (esimerkiksi lisäkoulutusta tai etenemismahdollisuuksia)?
- Ehdottomasti
  - Useimmiten
  - Joskus
  - Harvoin
  - En koskaan
7. Koetko, että työsi ja vapaa-aikasi välinen tasapaino on riittävä?
- Kyllä, aina
  - Useimmiten
  - Joskus
  - Harvoin
  - En koskaan
8. Kuinka hyvin koet saavasi tukea esihenkilöltäsi työhyvinvoinnin edistämiseen?
- Erittäin hyvin
  - Hyvin
  - Kohtalaisesti
  - Huonosti
  - Erittäin huonosti

9. Koetko olevasi uupunut?

- Kyllä, joka päivä
- Kyllä, toisinaan
- Jonkin verran
- En melkein yhtään
- En ollenkaan

10. Koetko, että työpanostasi arvostetaan työyhteisössäsi?

- Erittäin vahvasti
- Melko hyvin
- Kohtalaisesti
- Heikosti
- Ei ollenkaan

11. Onko työpaikallasi asioita, jotka mielestäsi parantavat työhyvinvointia?  
Valitse kolme sinulle merkittävintä vaihtoehtoa:

- Hyvät työtilat ja -välineet
- Esihenkilön ja johdon tuki
- Kollegoiden välinen yhteistyö ja ilmapiiri
- Mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön ja päätöksentekoon
- Työn merkityksellisyys ja mielekkyys
- Koulutus- ja kehittymismahdollisuudet
- Työn ja vapaa-ajan tasapaino
- Hyvä palkka ja muut henkilökuntaedut
- Riittävä palaute ja tunnustus työstä
- Selkeät tavoitteet ja odotukset

12. Onko työpaikallasi asioita, jotka mielestäsi heikentävät työhyvinvointia?  
Valitse kolme sinulle merkittävintä vaihtoehtoa:

- Liiallinen työmäärä ja aikapaineet
- Epäselvät tavoitteet tai työnkuva
- Kehno esihenkilötyö
- Huono työilmapiiri tai yhteistyön puute

- Riittämättömät työvälineet
- Vähäinen vaikutusmahdollisuus omiin työtehtäviin
- Koulutus- ja kehitysmahdollisuuksien puute
- Työn ja vapaa-ajan epätasapaino
- Riittämätön rahallinen korvaus työstä
- Negatiivisen palautteen määrä tai antotapa

13. Mitä työhyvinvointi merkitsee sinulle henkilökohtaisesti?

---

---

---

---

---

14. Mitkä asiat työssäsi antavat sinulle voimavaroja?

---

---

---

---

15. Mitä itsensä johtamisen keinoja sinä käytät? (Itsensä johtaminen tarkoittaa yksilön taitoa tehdä arjen tärkeitä valintoja vapaa-aikana ja työlämässä esimerkiksi ruokailutottumuksien ja riittävän ajanhallinnan suhteen)

---

---

---

---

---

---

16. Miten koet, että työyhteisösi tukee työhyvinvointiasi (esimerkiksi kollegoiden tuki, tiimityöskentely, yhteishenki)?

---

---

---

---

---

---

---

17. Mitkä asiat aiheuttavat sinulle työssäsi stressiä?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

18. Millaisilla konkreettisilla toimenpiteillä koet, että työhyvinvointiasi voitaisiin parantaa?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

19. Mikä tekee sinulle työstäsi merkityksellisen?

---

---

---

---

---

---

---

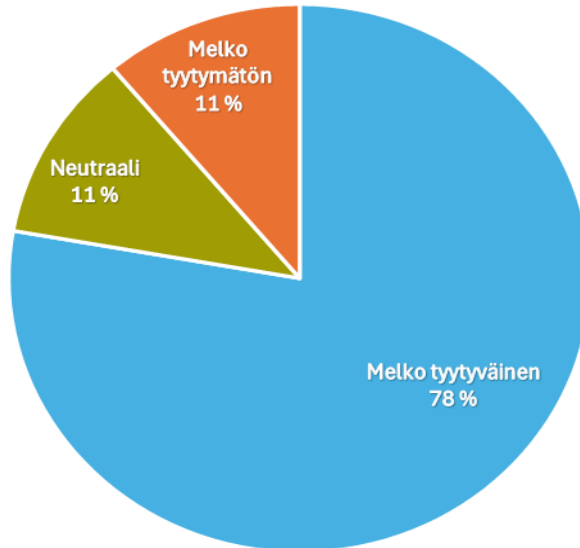
---

---

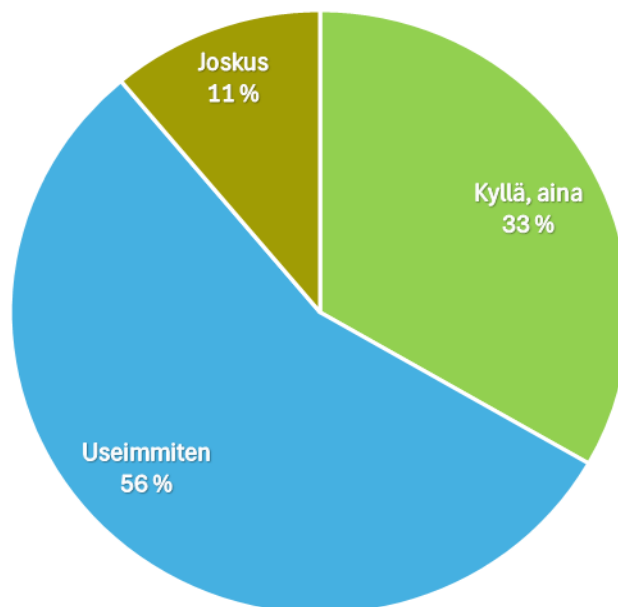
---

## Liite 4. Monivalintakysymysten tulokset

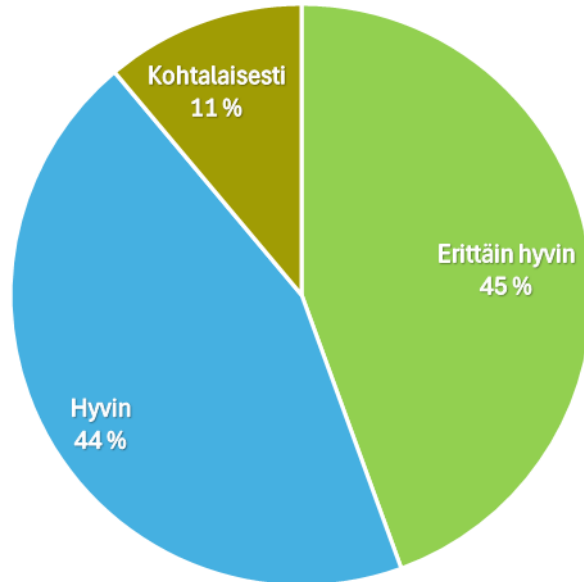
1. Kuinka tyytyväinen olet yleisesti ottaen työhyvinvointiisi tällä hetkellä?



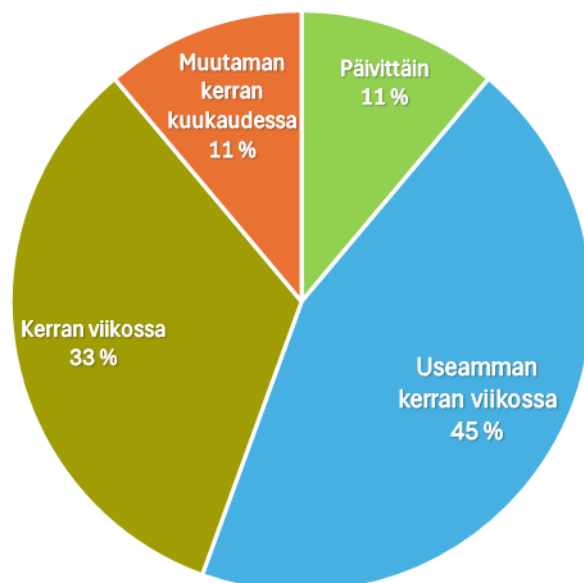
2. Koetko, että työmääräsi on kohtuullinen ja hallittavissa?



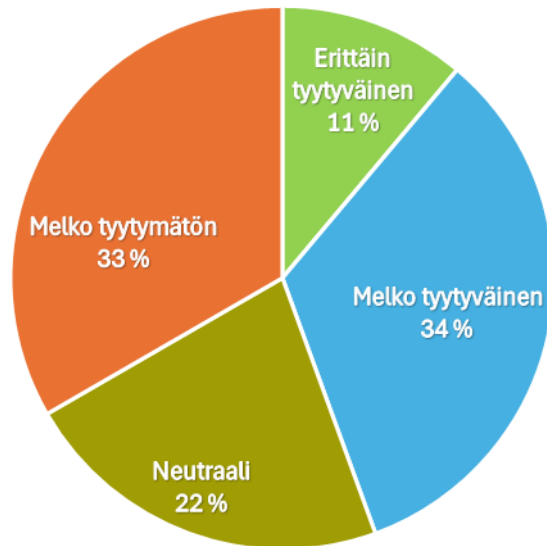
3. Miten hyvin nykyiset työolosuhteet tukevat työhyvinvointiasi (esimerkiksi työtilat, työvälineet)?



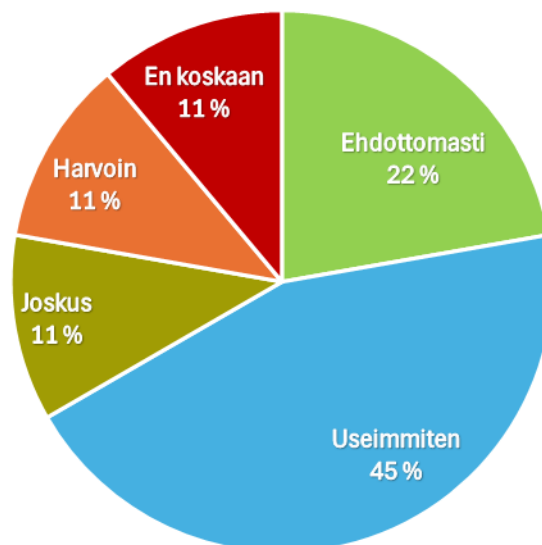
4. Kuinka usein koet olevasi motivoitunut ja innostunut työstäsi?



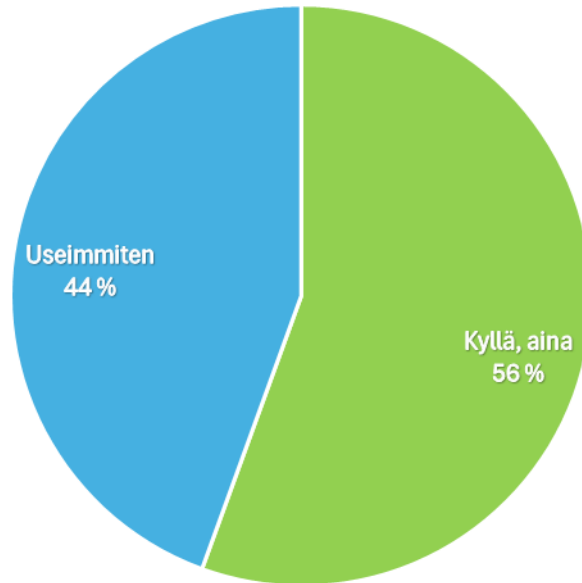
5. Kuinka tyytyväinen olet työpaikan perusasioihin, kuten työolosuhteisiin, palkkaan ja työsuhteisiin?



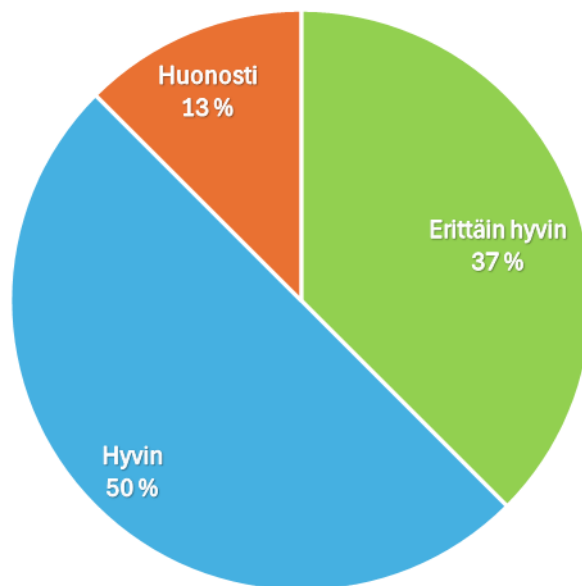
6. Koetko, että työsi tarjoaa sinulle mahdollisuuksia kehittyä ja saavuttaa ammatillisia tavoitteita (esimerkiksi lisäkoulutusta tai etenemismahdollisuuksia)?



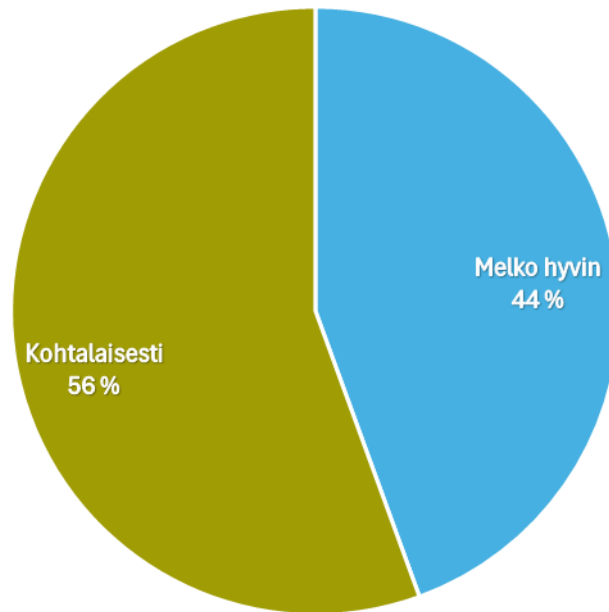
7. Koetko, että työsi ja vapaa-aikasi välinen tasapaino on riittävä?



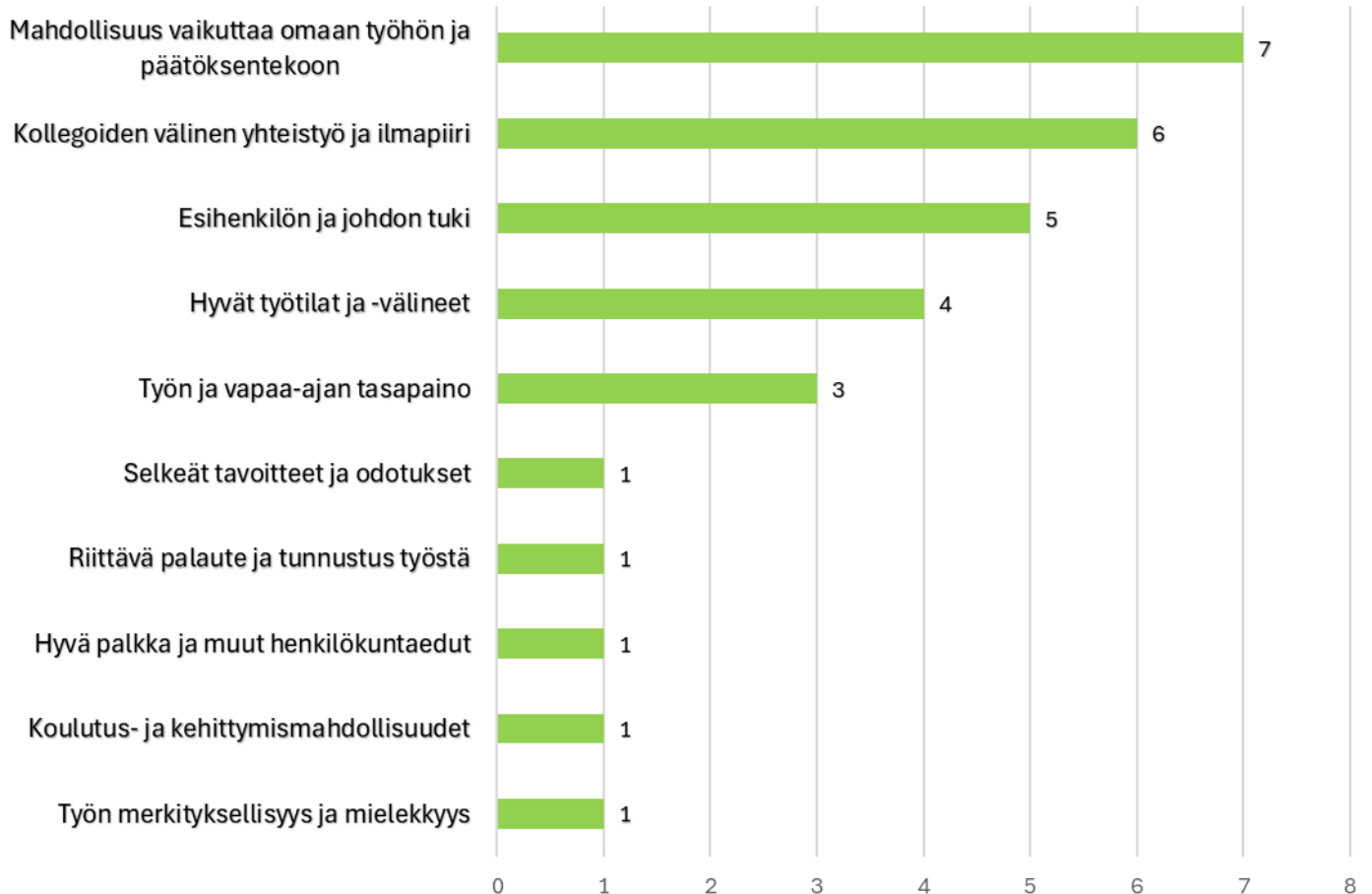
8. Kuinka hyvin koet saavasi tukea esihenkilöltäsi työhyvinvoinnin edistämiseen?



10. Koetko, että työpanostasi arvostetaan työyhteisössäsi?



11. Onko työpaikallasi asioita, jotka mielestäsi parantavat työhyvinvointia?  
Valitse kolme sinulle merkittävintä vaihtoehtoa:



12. Onko työpaikallasi asioita, jotka mielestäsi heikentävät työhyvinvointia?  
Valitse kolme sinulle merkittävintä vaihtoehtoa:

