

Työhyvinvointitutkimus metallialan pk-yrityksessä

Laura Sillanpää

Tekijä Laura Sillanpää	
Koulutusohjelma Liiketalous	
Raportin/Opinnäytetyön nimi Työhyvinvointitutkimus metallialan pk-yrityksessä	Sivu- ja liitesivumäärä 43 + 19
Opinnäytetyön nimi englanniksi Reserach on the state of worker wellbeing in a metal manufacturing company	
<p>Opinnäytetyö on tehty toimeksiantona metallialan alihankintaan erikoistuneelle pk-yritykselle. Opinnäytetyön aiheena on työhyvinvointi ja yritykselle on toteutettu henkilösötn työhyvinvointikysely.</p> <p>Opinnäyte koostuu pääluvusta joista ensimmäinen on johdanto. Johdannossa on esitelty aihetta ja tutkimusta yleisellä tasolla. Toisessa pääluvussa eli tietoperustassa on käsitelty työhyvinvoinnin eri osa-alueita ja pinnalla olevia tutkimussuuntauksia. Kolmas pääluku eli empiirinen osa sisältää itse tehdyn tutkimuksen. Tässä osio sisältää tutkimuksen menetelmien kuvausta ja perustelut menetelmävalinnoille sekä kuvaukset käytetyistä aineistosta ja analyyseista. Neljäs pääluku on tulokset, johon sisältyy tulosten referointi ja analysointi. Viides pääluku on pohdinta jossa on tulosten yhteenveto, kehitysehdotukset sekä tutkimuksen kriittinen tarkastelu ja oman oppimisen tarkastelu.</p>	
Asiasanat Työhyvinvointi, työhyvinvointitutkimus, positiivinen psykologia, sitouminen	

Sisällys

1	Johdanto.....	1
1.1	Tutkimustavoite ja sen rajaukset.....	2
1.2	Peittomatriisi.....	2
2	Työhyvinvoinnin teoriaa.....	3
2.1	Työhyvinvointi käsitteenä.....	3
2.2	Työhyvinvoinnin eri osa-alueet.....	3
2.3	Työhyvinvoinnin edistäminen.....	4
2.4	Ongelmatilanteet ja niiden ratkaiseminen.....	6
2.5	Yhteistyön kehittäminen organisaatiossa.....	6
3	Positiivinen psykologia työhyvinvoinnissa.....	9
3.1	Työn imu.....	9
3.2	Työ tarpeiden tyydyttäjänä.....	10
3.3	Työn voimavarat.....	11
3.4	Työntekijän sitoutuminen ja sitouttaminen yritykseen.....	15
4	Empiirinen osa.....	17
4.1	Kohdeorganisaatio.....	17
4.2	Tavoite, ongelmat ja kehittämistehtävä.....	17
4.3	Menetelmävalinnat ja perustelut.....	18
4.4	Toteutuskuvaus.....	19
4.5	Aineisto ja käytetyt analyysit.....	19
5	Tulokset.....	21
5.1	Taustatiedot.....	21
5.2	Fyysinen työympäristö.....	22
5.3	Henkinen ja sosiaalinen työhyvinvointi.....	27
5.4	Psyykinen työhyvinvointi.....	30
5.5	Sitoutuminen.....	34
6	Pohdinta.....	38
6.1	Yhteenveto.....	38
6.2	Kehittämisehdotukset.....	39
6.3	Jatkotutkimusehdotukset.....	41
6.4	Tutkimuksen luotettavuus ja kriittinen tarkastelu.....	41
6.5	Oma oppiminen ja ammatillinen kehittyminen.....	43
	Lähteet.....	44
	Liitteet.....	46
	Liite 1. Saatekirje.....	46
	Liite 2. Kyselylomake.....	47
	Liite 3. Spearmanin korrelaatiotaulukko.....	57

1 Johdanto

Työhyvinvointi ja siihen liittyvät ilmiöt ja käsitteet ovat olleet pinnalla koko 2000-luvun ajan työelämästä puhuttaessa. Työhyvinvointi ja sen parantaminen on tärkeää, niin yhteiskunnallisella kuin yksilötasolla. Tutkimuksissa on osoitettu, että työhyvinvointi vaikuttaa suoraan muun muassa työntekijöiden tuottavuuteen, mikä puolestaan luo yrityksille merkittävää kilpailuetua. Yrityksille on hyödyllistä parantaa työntekijöidensä työhyvinvointia ja pyrkiä parantamaan sitä ja siten ennaltaehkäistä mahdollisia ongelmia.

Tämä opinnäytetyö on kummunnut omasta kiinnostuksesta työhyvinvointia ja sen eri ilmiöitä kohtaan, sekä kohdeyrityksen tarpeesta selvittää työntekijöidensä työhyvinvoinnin nykytila. Opinnäyte koostuu teoriaosuudesta, jossa työhyvinvointia on käsitelty monesta eri näkökulmasta. Teoriaosuuden lisäksi opinnäyte sisältää empiriaosuuden, jossa on esitelty tehty tutkimus ja sen tulokset. Tutkimus on toteutettu kyselytutkimuksena, johon kohdeyrityksen henkilöstö vastasi. Lopussa on pohdinta, jossa on analysoitu opinnäytettä kokonaisuutena ja muun muassa tutkimuksen luotettavuuden ja onnistumisen arviointi.

Kohdeyritys on vuonna 1976 perustettu metallialan alihankintayritys, joka työllistää tällä hetkellä yhteensä noin 35 henkilöä. Henkilöstö koostuu kymmenestä toimihenkilöstä ja 25 ihmistä työskentelee tuotannollisissa tehtävissä tehtaan puolella. Toimihenkilöt työskentelevät pääasiassa toimistoympäristössä, mutta kaikki liikkuvat päivittäin myös tehtaan puolella. Tuotantotilat ovat tehdasmaiset ja työtä tehdään pääasiassa joko suurilla työstökoneilla tai esimerkiksi hitsauksen parissa. Työskentely-ympäristö ja tehtävänkuvat itsessään ovat haasteita työhyvinvoinnille.

Kohdeyrityksessä ei ole aikaisemmin kartoitettu työntekijöiden työhyvinvointia virallisen koko henkilöstön kattavan kyselyn muodossa. Työhyvinvointiin on kiinnitetty huomiota päivittäisen työskentelyn yhteydessä ja muun muassa alaisten ja esimiehen välisissä keskusteluissa ja työsuojeluvaltuuskunnan toimesta. Yrityksellä ei ole ohjeistusta kehityskeskusteluiden käymiseen ja kehityskeskusteluita on käyty pääasiassa vain tuotannon työntekijöiden kanssa. Tutkimuksen avulla halutaan saada laaja-alainen kuva työhyvinvoinnin tilasta yrityksessä yleisellä tasolla ja saada sitä kautta olemassa olevat epäkohdat selville ja parantaa työhyvinvointia korjaamalla siihen negatiivisesti vaikuttavat asiat.

Tutkimuksen aiheen valinnassa olen käyttänyt apuna Tutki ja kirjoita teoksen kymmenen kohdan listaa, minkä on tarkoitus auttaa aiheenvalinnassa. Lista antaa hyvät lähtökohdat aiheen valinnalle ja aiheen kriittiselle tarkastelulle. Aiheen valinnalle annettuja tärkeitä kriteereitä ovat oma kiinnostus aiheeseen, tutkimuksen merkityksellisyys, voiko aiheesta

oppia jotain, onko aiheesta jo olemassa tutkimustietoa (helpottaa teoriapohjan rakentamista) ja aiheen realistinen tutkimus. (Hirsjärvi, Remes, & Sarjavaara 2008, 75 – 80.)

Tärkein kriteeri omasta mielestäni oli oma kiinnostus valittuun aiheeseen. Mielestäni oma kiinnostus edesauttaa motivaation ylläpitämistä ja luo parhaimmat mahdollisuudet onnistua. Myöskin aiheeseen liittyvä tutkimus on helposti toteutettavissa realistisessa aikataulussa.

1.1 Tutkimustavoite ja sen rajaukset

Työn tavoitteena on kartoittaa kohdeyrityksen työntekijöiden työhyvinvointia kyselytutkimuksen avulla. Tarkastelussa on seuraava pääongelma, joka sisältää kolme alaongelmaa.

1.) Millainen on kohdeyrityksen työhyvinvoinnin tila?

- Mitkä tekijät vaikuttavat työhyvinvointiin positiivisesti?
- Mitkä tekijät vaikuttavat työhyvinvointiin negatiivisesti?
- Mitkä työhyvinvointiin liittyvät tekijät vaikuttavat työntekijöiden sitoutumiseen?

1.2 Peittomatriisi

Peittomatriisi on työväline, joka auttaa lukijaa seuraamaan helpommin opinnäytettä ja sen kulkua. Siinä on esitetty tutkimusongelmien kautta, miten tietoperusta, empiria ja tutkimuksen tulokset linkittyvät toisiinsa. Empiirisessä osiossa on lueteltu mitkä kyselylomakkeen kysymykset koskevat mitäkin tutkimusongelmaa, sekä mitä osuutta teoriasta kysymykset koskevat.

Tutkimustavoite	Tietoperusta	Empiria	Tulos
Pääongelma	2.1 – 2.5	Kys 3 – 21	5.2 – 5.4
1. (Alaongelma 1)	3.1 – 3.3	Kys 3 – 21	5.2 – 5.4
2. (Alaongelma 2)	3.1 – 3.3	Kys 3 – 21	5.2 – 5.4
3. (Alaongelma 3)	3.2, 3.4	Kys. 22 - 27	5.5

2 Työhyvinvoinnin teoriaa

Tietoperusta sisältää olennaisen teorian, jonka pohjalta tutkimus on tehty. Teoriaosuudessa käsitellään työhyvinvointia käsitteenä ja käydään läpi joitain määritelmiä työhyvinvoinnille. Työhyvinvointia tarkastellaan myös positiivisen psykologian tutkimussuunnan kannalta, jonka keskeisimpiä käsitteitä on työn imu. Työhyvinvointi ja sen edistäminen nostetaan myös esille, koska työhyvinvoinnin edistäminen kohdeyrityksessä on olennainen opinnäytteen tavoite.

2.1 Työhyvinvointi käsitteenä

Työhyvinvointia on vaikeaa määritellä yksiselitteisesti, koska käsite on abstrakti. Työhyvinvointi käsittää koko ihmisen hyvinvoinnin niin henkisellä, psyykkisellä, fyysisellä, sosiaalisella tasolla. Nämä osa-alueet vaikuttavat tiiviisti toisiinsa ja muutokset yksittäisillä osa-alueilla voivat vaikuttaa merkittävästi myös kaikkiin muihinkin osa-alueisiin. (Virolainen 2012, 11 – 12.)

Työhyvinvointi sisältää niin yksilön kuin koko työyhteisön hyvinvoinnin. Ihmistä ohjaavat niin tunteet, fyysiset ja psyykkiset tarpeet. Näitä tarpeita kuvataan Abraham Maslowin tarvehierarkia-teorian pohjalta kehitetyillä ”työhyvinvoinnin portailla.” Portaat edustavat hyvinvoinnin eri tasoja ja niihin liittyviä perustarpeita joita ihminen kokee. Tarpeet ovat hierarkisesti järjestäytyneet ja jotta seuraavalle portaalle voidaan siirtyä, tulee edellisen portaan tarpeiden olla täytetty, joko kokonaan tai osittain. (Ojala & Ahola 2003, 28 – 30.)

Ensimmäisellä portaalla ovat fyysiset tarpeet kuten terveys sekä fyysinen kunto ja jaksaminen. Toisella portaalla ovat turvallisuuden tarve eli työpaikan henkinen ja fyysinen turvallisuus sekä työn jatkumisen tuoma turvallisuus. Kolmannella portaalla on läheisyyden tarpeet ja niitä työelämässä edustavat työtoverit, tiimi ja työyhteisö kokonaisuutena. Seuraavalla eli neljännellä portaalla on arvostuksen tarve eli ammatillinen arvostus niin työyhteisön kuin oman itsensä taholta. Viides porras eli itsensä toteuttamisen ja kasvun tarpeet eli osaamisen kehittäminen nähdään tärkeänä tekijänä psyykkiselle hyvinvoinnille. Näiden kaikkien portaiden tarpeiden täytyttyä voidaan saavuttaa henkinen hyvinvointi, jotta työntekijä voi kokea omien arvojen ja sekä sisäisten motiivien ja energian olevan läsnä myös työelämässä. (Ojala & Ahola 2003, 28 – 30.)

2.2 Työhyvinvoinnin eri osa-alueet

Fyysinen työhyvinvointi koostuu näkyvistä fyysisistä osa-alueista kuten työolosuhteet, työn fyysinen kuormitus ja ergonomia. Ruumiillisesti kuormittavaa työtä tekevillä nämä kolme

asiaa nousevat erittäin ratkaiseviksi tekijöiksi työhyvinvoinnin kannalta. Fyysiset työolosuhteet kuten työvälit, työpaikan yleinen tila kuten melu, valaistus ja siisteys nousevat suureen rooliin. Ergonomia on myös erittäin tärkeä huomioida, kun mietitään fyysisesti rankkaa työtä. Istumatyötä tekevillä työn fyysinen kuormitus ei ole varsinaisesti kovin suuri, mutta myös istumatyötä tekevät kokevat suuria terveysriskejä. Ergonominen työasento istumatyössä ja työn tauottaminen on elintärkeää työntekijän fyysisen hyvinvoinnin kannalta. (Virolainen 2012, 17.)

Psyykinen hyvinvointi on osa työhyvinvointia. Psykkistä työhyvinvointia uhkaavat tekijöitä ovat muun muassa kiire, stressi ja uupumus. Etenkin asiantuntijatehtävissä voidaan helposti kokea työ psyykkisesti erittäin kuormittavaksi. (Virolainen 2012, 18.)

Emotionaalinen työhyvinvointi tarkoittaa mahdollisuutta erilaisten tunteiden ilmaisuun työpaikalla. Yleisesti tämä mielletään esimerkiksi kollegoiden kanssa tapahtuvaksi keskusteluksi syntyneistä työtilanteista. Työntekijöillä tulisi olla mahdollisuus puhua työpaikalla työn herättämistä tunteista, niin negatiivisista kuin positiivisistakin. Työilmapiirin ollessa huono voi monesti työntekijöistä tuntua siltä, että esimerkiksi negatiivisia tunteita ei saa ilmaista. Tunteiden ilmaisemisen vapaus luottamuksellisessa ilmapiirissä on tärkeää työhyvinvoinnin kannalta. (Virolainen 2012, 19.)

Sosiaalinen työhyvinvointi on mahdollisuus työpaikalla tapahtuvaan sosiaaliseen kanssakäymiseen. Tämä sisältää mahdollisuuden puhua muun muassa työasioista kollegoiden ja muiden työyhteisön jäsenten kesken. Myös kollegoiden helppo lähestyttävyyden on avain hyvän työilmapiirin ja sosiaalisen työhyvinvoinnin lisäämiseen. Kollegoihin tutustuminen myös henkilökohtaisemmalla tasolla ja vapaampi kanssakäyminen työn ulkopuolella on olennaista, jotta työyhteisön sekä yksilöiden sosiaalinen työhyvinvointi voi kehittyä. (Virolainen 2012, 24.)

Henkinen työhyvinvointi on suhteellisen uusi käsite ja se joskus yhdistetään samaksi osaksi psyykkistä työhyvinvointia. Henkinen työhyvinvointi mielletään usein siihen miten yksilö kokee oman arvomaailmansa kohtaavan yrityksen arvot ja tavoitteet. Myös kokemus oman työn merkityksellisyydestä on osa henkistä työhyvinvointia. (Virolainen 2012, 26 – 27.) 3

2.3 Työhyvinvoinnin edistäminen

Työhyvinvoinnin edistäminen tulisi tapahtua aktiivisesti työntekijän ja henkilöstön välisellä yhteistyöllä. Työhyvinvoinnin edistäminen lähtee organisaatiotasolta. Organisaatiotasolla

tehty sitoutuminen työhyvinvoinnin kehittämiseen on ensimmäinen askel kohti hyvinvoivaa henkilöstöä. Tärkeää on, että koko organisaatiota, itse työtä, työtehtäviä ja työympäristöä kehitetään eteenpäin hyvinvoinnin ehdoilla. Työhyvinvoinnin edistämiseen kuuluu myös olennaisesti mahdollisuudet kehittää omaa itseään ja aktiivinen osallistuminen työyhteisössä. (The European Network For Workplace Health Promotion 2015)

Työhyvinvoinnin edistäminen ja työhyvinvoinnin johtaminen on haasteellista yrityksille, koska työntekijöiden kokemus työhyvinvoinnista ja sen tilasta työpaikalla on yksilöllinen. Voidaan puhua hyvinvoinnin yksilöitymisestä eli samalla nimikkeellä ja samoissa työtehtävissä työskentelevien ihmisten käsitykset ja näkemys omasta hyvinvoinnista ja työpaikalla vallitsevasta työhyvinvoinnin tilasta voivat erota suuresti. Yritysten tulee löytää samoissa tehtävissä työskenteleville ihmisille erilaisia keinoja edistää yleistä hyvinvointia sekä työhyvinvointia. (Hakanen 2011, 23.)

Tuoreen amerikkalaistutkimuksen mukaan pienillä tauoilla eli mikrotauoilla työntekijä voi itse parantaa työhyvinvointiaan merkittävästi. Etenkin hetkellinen irrottautuminen työtehtävistä niin fyysisellä kuin henkisellä tasolla parantaa työssä jaksamista ja vähentää työperäistä stressiä. Myöskin sen asian hyväksyminen, että työ ei aina ole hauskaa voi parantaa työhyvinvointia. Lisää pieniä tapoja parantaa omaa sekä kollegoiden työhyvinvointia ovat muun muassa työkaverin omatoiminen ja vapaaehtoinen auttaminen. Tämä vahvistaa ihmissuhteita sekä parantaa yleistä mielialaa. Tutkimuksissa on myös todistettu yhteys lemmikkien ja etenkin koirien läsnäolon lievittävän työperäistä stressiä ja uupumusta. Tutkimuksessa mukana olleet kokivat myös olevansa aivan yhtä tuottavia niin päivinä, kun koira oli työpaikalla, kuin koirattomina päivinä. Puhelimen piilottamisen on myös todettu lisäävän tuottavuutta. Vain puhelimen esillä pitäminen laskee tuottavuutta ja herpaannuttaa keskittymisen. (Oaklander 2016, 19.)

Taukojen ja etenkin aamupäivälle ajoitettujen taukojen tärkeys korostuu. Yleensä työntekijät jotka pitivät myös aamupäivisin lyhyitä taukojen jaksoivat paremmin ja olivat tyytyväisempiä kuin kollegansa joiden päivät tauot painottuivat iltapäivään. Myös lyhyet tauot työpisteellä tehden aivan jotain muuta, kuin itse työtehtäviä lisäävät ihmisten luovuutta ja ideoiden määrää. Kymmenen minuutin tauko, jossa nousee työpisteeltä liikkumaan auttaa hetkeksi irrottautumaan itse työstä. Onkin tärkeää, että tällaisella tauolla ajattelee jotain aivan muuta kuin työtä ja siihen liittyviä asioita. Tämä sama asia pätee myös esimerkiksi työntekijöiden yhteisillä kahvitauoilla. Sosiaalinen kanssakäyminen lisää työhyvinvointia, mutta puheenaiheiden ei tulisi liittyä työtehtäviin. Työpäivän lopettaminen sillä hetkellä, kun sammuttaa tietokoneen on myös tärkeä asia ihmisen yleiselle hyvinvoinnille. Niillä ihmisillä jotka kokevat, että heidän tulee aina olla työasioissa tavoitettavissa on korkeam-

mat kortisolitasot, kuin niillä jotka eivät murehdi työasioita vapaa-ajalla ja eivät ole aina tavoitettavissa. Kortisolilla on suora yhteys stressiin. (Oaklander 2016, 19.)

2.4 Ongelmatilanteet ja niiden ratkaiseminen

Työyhteisöissä voi olla monenlaisia ongelmia, jotka voivat ilmetä hyvinkin erilaisissa tilanteissa. Karkeasti ongelmat voidaan jakaa neljään ryhmään: työyhteisön muutos- ja kriisitilanteet, yhteisöllinen stressi ja työuupumus, yksilölähtöiset ongelmat ja kärjistyneet yhteistyö ja ristiriitaongelmat. (Etera 2016)

Työyhteisön ongelmatilanteissa tulisi aina muistaa, että kaikki ihmiset ovat yksilöitä ja erilaisia persoonia ja usein ristiriitatilanteissa on enemmän kuin vain yksi näkökulma. Ongelmia voi syntyä niin vuorovaikutuksen, auktoriteettikysymysten, tyyli- ja näkemuserojen kuin muiden jokapäiväisten haastavien tilanteiden kautta. (Dunderfelt 2012, 39 – 40.)

Tärkeintä ongelmatilanteiden ratkaisussa on ennaltaehkäisy. Mahdollisten ongelmien ennaltaehkäisy verrattuna on pienempi vaiva ja parempi vaihtoehto yhteishengelle, kuin antaa ongelmien muodostua. Ongelmatilanteita tulisi myös käsitellä mahdollisimman pian niiden havaitsemisen jälkeen. Ei ole kummankaan osapuolen etu joutua käsittelemään vanhoja konflikteja. Esimiehellä onkin velvollisuus tarttua ongelmiin heti, kun ne hänen tietoonsa tulevat. (Etera 2016)

Ongelmatilanteita voidaan yrittää ratkaista niin työntekijöiden keskuudessa kuin esimiestasollakin. Monesti ongelmat jätetään huomiotta ja toivotaan, että ne ratkeaisivat itseltään. Tämä kuitenkin helposti johtaa asioiden kasautumiseen ja tämän takia tilanne työpaikalla saattaa helposti eskaloitua siihen pisteeseen, että asioita ei enää käsitellä rakentavassa hengessä. Esimiehellä on suuri rooli työyhteisön ilmapiirin luojana ja omalla persoonallaan ja toiminnallaan hän vaikuttaa hyvän tai huonon ilmapiirin syntyyn. Esimiehen tulisikin kiinnittää huomiota siihen tyyliin, jolla hän hoitaa jokapäiväistä työtään sekä omaan vuorovaikutukseen ja sen toimivuuteen. (Dunderfelt 2012, 40 – 47.)

2.5 Yhteistyön kehittäminen organisaatiossa

Psykologi Tony Dunderfelt (2012) on kehittänyt teorian nimeltään ”seitsemän avainta yhteistyöhön”, jonka avulla organisaatioissa voidaan kehittää yhteistyötä ja harjoitella sen sujumista. Nämä avaimet ovat: konkreettisuus, kuunteleminen, jämäkkyys, positiivisuus, yhteiset tavoitteet, sisäinen rauha ja hyväksyminen.

Ensimmäisellä avaimella eli konkreettisuudella tarkoitetaan konfliktitilanteissa puolueetonta ja mahdollisimman konkreettista havainnointia. Näissä tilanteissa tulisi aina selvittää mitä on oikeasti tapahtunut, koska osapuolilla on yleensä väritynyt kuva tilanteesta. Itse konfliktitilanteessa pitäisi yrittää tulkita toista osapuolta mahdollisimman selkeästi ja pyrkiä selvittämään mihin hän oikeastaan tilanteessa pyrkii. Ihmismieli suodattaa asioita niin, että ne ovat meille eduksi ja konkreettisuudella halutaan nähdä tämän yli ja päästä kiinni tosi-asioihin. (Dunderfelt 2012, 62 – 64.)

Kuunteleminen on Dunderfeltin mukaan loppupeleissä toisen ihmisen asemaan asettautumista. Jokainen ihminen kokee asiat eri tavalla ja tämän ymmärtäminen on tärkeää juuri esimiestyössä ja työhyvinvointia kehitettäessä. Samaistuminen toisen ihmisen tilanteeseen ja toisen ihmisen kuunteleminen ajatuksella voi olla etenkin hektisessä ja kiireisessä työtilanteessa vaikeaa ja siksi siihen erityisesti tulisikin keskittyä. Tällaisissa tilanteissa tulisikin yrittää tietoisesti keskittyä kuuntelemaan toista ja olemaan läsnä. Viestin vastaanottaminen ilman ennakkoluuloja ja arvostelua ei ole helppoa. (Dunderfelt 2012, 73 – 74.)

Jämäkkyydellä puolestaan tarkoitetaan oman mielipiteen esiin tuomista vakuuttavalla ja jämäkällä tavalla. Tämä tarkoittaa myös mielipiteen ilmaisemista silloinkin, vaikka se mielipide olisi erilainen kuin muilla. Jämäkkä ihminen osaa ilmaista itseään niin, että saa myös muut ymmärtämään hänen pointtinsa asioihin, vaikka muut eivät olisikaan asiasta lopulta samaa mieltä. Jämäkkyys ei myöskään edellytä hyökkäävää tai aggressiivista ilmaisutapaa. Konfliktitilanteissa ihmiset helposti ilmaisevat omia mielipiteitään joko liian jyrkästi tai sitten he jättävät omaan mielipiteensä kokonaan kertomatta. Jämäkkyys onkin näiden kahden ilmaisutavan välimuoto. (Dunderfelt 2012, 83 – 86.)

Positiivisuus on avainasemassa ihmissuhteissa ja sitä ei tulisi unohtaa työpaikallakaan. Aitoa positiivisuutta työyhteisössä on rakentava ja myönteinen ilmapiiri, jossa positiivisuus näkyy muun muassa ilmaisussa ja siinä, että nähdään mieluummin mahdollisuuksia kuin ongelmia. Positiivisuuden tarkoitus ei ole jättää negatiivisia ja huonoja asioita huomiotta, mutta sen avulla nämä ikävätkin asiat voidaan kääntää voitoksi. (Dunderfelt 2012, 93 – 94.)

Yhteiset konkreettiset tavoitteet selkeyttävät ihmisten toimintaa ja ohjaavat heitä kohti yhteistä päämäärää. Käytännössä tavoitteen asettaminen voi olla vaikeaa ja sen toteuttaminen vielä hankalampaa. Juuri konkreettisuus onkin avain tavoitteen saavuttamisessa, koska abstrakti ja pahimmassa mahdollisessa tapauksessa epäselvä tavoitteen asettelu luo erittäin vaikean tilanteen juuri toteuttavalle portaalle. Toteuttavan portaan eli työntekijöiden voi olla vaikeaa toteuttaa pomojen korkealentoisia visioita arkipäiväisessä työs-

sään. Välitavoitteiden asettaminen selkiyttää työntekoa ja helpottaa tavoitteiden saavuttamista. (Dunderfelt 2012, 106 – 107.)

Sisäinen rauha on oma luottamus ihmisiin ja siihen, että ongelmatilanteet ovat ratkaistavissa. Sisäinen rauha on olotila, jonka avulla ihminen voi vaikeissakin tilanteissa luottaa itseensä ja siihen, että asiat ratkeavat. Sen avulla pystymme rauhoittamaan ulkoisesti sekavaa tilannetta hakemalla itsestämme voimavaroja. Se antaa ihmiselle mahdollisuuden käyttää edellä mainittuja avaimia, eikä aina vain antautua omien tunteidensa vietäväksi. (Dunderfelt 2012, 118 – 120.)

Hyväksyminen on viimeinen Dunderfeltin seitsemästä avaimesta yhteistyön kehittämiseen. Hyväksymisellä tarkoitetaan sitä, että joskus kaikista yrityksistä huolimatta tilanteet eivät ratkea halutulla tavalla. Tässä vaiheessa tulisi hyväksyä tilanne, yrittää päästä siitä irti ja antaa anteeksi. Psykkisesti tämä on parempi tapa toimia, kuin tilanteen välttely tai sen ajattelun välttely. Anteeksianto vähentää psyykkistä taakkaa ja mahdollistaa tilanteesta irtautumisen. (Dunderfelt 2012, 130 – 131.)

3 Positiivinen psykologia työhyvinvoinnissa

Positiivinen psykologia keskittyy ihmisen onnistumisiin, vahvuuksiin ja mahdollisuuksiin, heikkouksien ja epäonnistumisten korostamisen sijaan. Positiivisen psykologian nosti esiin psykologit Seligman ja Csikszentmihalyi ja se on noussutkin etenkin 2000-luvulla juuri työpsykologiassa ja työhyvinvoinnin edistämisessä pinnalle. He korostivat kolmea ajatusta joihin positiivinen psykologia perustuu. Nämä ajatukset ovat positiivisen kokemuksen yksilöllinen kokeminen, positiiviset yksilölliset erot ja positiiviset institutionaaliset lupaukset hyvinvoinnin parantamisesta. Näiden ajatusten pohjalta positiivinen psykologia pyrkii kehittämään olemassa olevia hyviä asioita entistä paremmaksi ja tätä kautta lisäämään hyvinvointia, sekä onnistumisen ja ilon kokemuksia työelämässä. Positiivista psykologiaa on myös kritisoitu muun muassa siitä, että se on vain yksi psykologian trendisuuntauksista, joka ei tuota oikeaa uutta tieteellistä arvoa psykologian tutkimuksessa. Kritiikkiä on myös tullut siitä, että positiivinen psykologia käsittelee hyvinvointia ja sen edistämistä liian yleisellä tasolla. Positiivisen psykologian vahvuudet ovatkin enemmän siinä, että se nivoo monia tutkimussuuntauksia yhteen ja tätä kautta tuo paljon tietoa ja tutkimuksia ihmisten ulottuville. Ennen psykologia on enemmän keskittynyt tutkimaan juuri ihmisten heikkouksia ja ihmismielen haurautta, kuin positiivisuutta ja sen tuomia mahdollisuuksia niin arki- kuin työelämässäkin. (Dewe & Cooper 2012, 15 - 18. ; Hakanen 2011, 11. ; Springer Publishing 2016)

3.1 Työn imu

Työn imu on suhteellisen uusi käsite työhyvinvoinnista puhuttaessa. Muun muassa suomalainen Jari Hakanen, joka toimii Työterveyslaitoksen vanhempana tutkijana ja Helsingin yliopiston dosenttina, on tutkinut paljon työn imua ja positiivista työpsykologiaa.

Työn imua voidaan kuvailla tilaksi, jossa työntekijä on valmis työskentelemään täydellä panoksella työn tavoitteiden hyväksi. Antamalla kokonaisvaltaisen työpanoksensa työntekijä saa työstään mielihyvää. Työn imun käsitteen kannalta on tärkeää, että työntekijä koee työnsä merkitykselliseksi ja työympäristö on muuten miellyttävä. (Hakanen 2011, 38.)

Työn imu ei kuitenkaan tarkoita vain sitä, että työ on kivaa. Työn imua kokevat työntekijät lähtevät yleensä aamuisin mielellään töihin ja työssään he kokevat muun muassa omistautumisen, tarmokkuuden ja työhön uppoutumisen tunteita. Nämä kaikki ovat esimerkkejä työssä koetusta myönteisistä kokemuksista. Myönteisetkin kokemukset voivat kummuta negatiivisista kokemuksista kuten erilaisten vastoinkäymisten selvittämisestä ja niiden

eteen ponnistelusta. Nämä positiiviset kokemukset ovat voimaannuttavia ja tärkeitä työn imun syntymiselle. Työn imuun kuuluvat myös tunteet ja kokemukset siitä, että on ylpeä työstään, syvä keskittyneisyyden tila ja näistä koettu nautinto. (Hakanen 2011, 38 - 39.)

3.2 Työ tarpeiden tyydyttäjänä

Työn imun käsite pohjautuu osittain Edvard Decin ja Richard Ryanin itsemääräytymisen teoriaan. Teorian mukaan ihmisen sisäinen motivaatio on mahdollista syntyä silloin, kun psykologiset tarpeet tyydyttyvät. Työn imun teorian kannalta tämä tarkoittaa sitä työ tyydyttää itsenäisyyden, yhteenkuuluvuuden ja pärjäämisen tarpeita. Näiden tarpeiden täyttyminen työssä luo sisäistä motivaatiota, joka on avainasemassa työn imun tunteen syntymisen kannalta. Hyvä työ tyydyttää nämä kolme psykologista perustarvetta, vaikkakin työ ja työnteko ei kaikkia ihmisen perustarpeita tyydytä. (Hakanen 2011, 30.)

Ihmisen itsenäisyyden tarpeella tarkoitetaan sitä, että ihmisellä on tarve tuntea olevansa mahdollinen kontrolloimaan ja säätelämään omaa elämäänsä ja omaa toimintaansa. Jotta sisäisen motivaation tunne syntyy tulee kokea, että ihminen on vapaa toimimaan omasta vapaasta tahdostaan. Työelämässä tämä tarkoittaa mahdollisuutta vaikuttaa omaan työhönsä, omien vahvuuksien käyttäminen työssä ja oman harkinnan käyttö. (Hakanen 2011, 30.)

Yhteenliittymisen tarve työelämässä syntyy työpaikan ihmissuhteista ja työyhteisöstä. Ihmisellä on voimakas tarve kuulua ryhmään ja työpaikalla ihminen on osa kokonaista työyhteisöä. Myös pienempään ryhmään kuten tiimiin kuuluminen vahvistaa yhteenliittymisen tunnetta. Yhteishenki ja yhteenkuuluvuuden tunne ovat tärkeitä asioita sosiaalisen työhyvinvoinnin kannalta. Yhteenkuuluvuuden tunteen luominen ja sen syntyminen on kaikkien työyhteisön jäsenien vastuulla, mutta esimiehen ja yrityksen johdon tulee kuitenkin ottaa tästä lopullinen vastuu. Työyhteisöissä, joissa on hyvä yhteenliittymisen tunne on myös yleensä selkeästi yhteiset tavoitteet, joiden eteen työskennellään ja ponnistellaan. Tämä tarkoittaa käytännössä keskinäistä luottamusta, tukea sekä arvostusta. Myös avun pyytäminen ja avun saaminen työyhteisössä on tärkeää, jotta työntekijät voivat kokea saavansa tarvittavaa tukea. (Hakanen 2011, 30.) (Paasivaara & Nikkilä 2010, 19 – 21.)

Pärjäämisen tarve puolestaan liittyy oman toimintaympäristön hallitsemisen tunteeseen. Työelämässä tämä tarkoittaa riittäviä haasteita ja niistä selviämistä. Oman kädenjäljen ja työn tuloksen näkeminen ja näiden kautta muodostuva onnistumisen tunne on tärkeää pärjäämisen tarpeen tyydyttämiseksi. (Hakanen 2011, 32.)

Työn imun kokeminen on erittäin myönteistä työhyvinvoinnin kannalta ja yritysten tulisikin panostaa työn imun syntymiseen. Työn imua kokevat työntekijät voivat yleensä kokonaisvaltaisesti paremmin ja tämän kautta luovat positiivista energiaa työyhteisöönsä ja näin ollen edistävät koko työyhteisön hyvinvointia. Työn imua kokevat työntekijät myös kokevat, että he haluavat jatkaa pidempään työelämässä, heidän mielestään työ tuo on rikkaus eikä kuormittava tekijä elämässä ja he myöskin sitoutuvat työhönsä ja työpaikkaansa verrattuna niihin työntekijöihin, jotka eivät työn imun tunnetta koe. Työn imu vaikuttaa myös positiivisesti työntekijöiden terveyteen ja tätä kautta parantaa työsuoritusta, joka puolestaan johtaa yrityksen taloudelliseen hyötyyn. Oleellisia asioita työn imun kannalta ovat myös hyvät työolot ja hyvä johtamistapa. Näiden seikkojen ollessa kunnossa on todennäköisempää, että työntekijäkin haluaa yltää parempiin suorituksiin. (Hakanen 2011, 41 – 42.)

Parhaisiin suorituksiin yltäminen vaatii niin työtä ja itse yksilöä eli työntekijän voimavaroja. Työtä koskevat voimavarat voivat koskea itse tehtävää, työn järjestelyjä, vuorovaikutusta ja organisaatiotasoa. (Hakanen 2011. 51.)

3.3 Työn voimavarat

Työntekijän yksilölliset voimavarat luovat puitteet sille miten itse työ ja työolosuhteet koetaan. Yksilön voimavaroja ovat muun muassa optimismi eli yleinen positiivinen asenne ja usko siihen, että asiat järjestyvät. Muita yksilön voimavaroja ovat kokemus omasta ammatillisesta pystyvyydestä, hyvä itsetunto, kimmoisuus sekä systeemiäly. Käsitys omasta ammatillisesta pystyvyydestä on tärkeää, koska oma ammatillinen pätevyys luo ylpeyttä ja arvostusta omasta työstä, eli ihminen tietää olevansa hyvä työssään ja hän tietää myös, että muut arvostavat hänen työpanostaan. Kimmoisuus työelämässä tarkoittaa puolestaan sitä, että esimerkiksi haasteista huolimatta ihminen pystyy jatkamaan ja toipumaan nopeasti vastoinkäymisistä. Itsetunnolla tarkoitetaan sitä, että ihmisellä on tietoisuus omasta arvosta. Systeemiäly kuvaa kykyä toimia rakentavasti ja positiivisesti, mutta silti rationaalisesti, etenkin vaikeissakin vuorovaikutustilanteissa. (Hakanen 2011, 71 – 72.)

Työyhteisön voimavarat ovat niitä tekijöitä, joiden avulla päästään helpommin haluttuihin tavoitteisiin ja jotka helpottavat vaativien tilanteiden kohtaamista. Nämä voimavarat auttavat niin sisäisen kuin ulkoisenkin motivaation syntymistä. Työyhteisön voimavarat täyttävät jo mainittuja psykologisia perustarpeita kuten itsenäisyyttä, yhteenliittymisen tarvetta ja pärjäämisen tarvetta. Työn voimavaroihin panostaminen luo energiaa ja lisää työn imua ja tätä kautta työhyvinvointia. (Hakanen 2011, 49 – 50.)

Tehtävää koskevat voimavarat	Työnjärjestelyjä koskevat voimavarat	Työn sosiaaliset voimavarat	Organisaation tason voimavarat
Tehtävien monipuolisuus ja kehittävyys	Roolien ja tavoitteiden selkeys	Koko työyhteisön sekä esimiehen tuki	Organisaation haivattu tuki
Itsenäisyys	Osallistuminen päätöksentekoon	Oikeudenmukaisuus	Psykologinen sopimus
Välitön palaute työstä	Joustava työaika	Luottamus	Työpaikalla valitseva myönteinen ilmapiiri
Työn merkityksellisyys		Palaute ja arvostus	Rekrytointi- ja perehdyttämiskäytäntö
Asiakastyön palkitsevuus		Huomaavaisuus/ystävällisyys	Kehityskeskustelut
		Työn imun tarttuvuus	Palkka, palkitseminen ja uranäkymät
		Tiimin yhteiset voimavarat	Perhemyönteisyys
			Työn varmuus ja turvallisuus
			Teknologia
			Yhteistyö organisaatiossa

Taulukko 1. Työn voimavarat (Hakanen 2011, 52 – 69.)

Yllä olevassa taulukossa on eritelty työn voimavarat siten, että itse työtehtävää koskevat voimavarat on oma ryhmänsä, työnjärjestelyjä koskevat omansa, työn sosiaaliset voimavarat ja organisaation tason voimavarat omansa.

Tehtävää koskevat voimavarat ovat hyvin oleellisia työn imun syntymisen kannalta. Monipuoliset ja haastavat tehtävät takaavat sen, että työntekijä voi kokea hyödyntävänsä omia taitojansa ja omaa ammattiosaamistaan. Haastavat tehtävät myös takaavat sen, että henkilö voi kehittyä niin ammatillisesti kuin ihmisenä. Itsenäisyys eli se, että työntekijä pystyy itse vaikuttamaan omaan työhönsä on tärkeä työn voimavara. Omaa pystyvyyden tunnetta lisää myös oma välitön palaute työstä, sekä työn merkityksellisyys. Tämä tarkoittaa omien saavutusten tunnustamista esimerkiksi työpäivän päätteeksi. Työntekijän on myös tärkeä tiedostaa miksi tekee juuri sitä työtä ja mitä se merkitsee työnantajalle, asiakkaille

ja laajemmassa mittakaavassa tiedostaa myös työn merkitys yhteiskunnalle. (Hakanen 2011, 52 – 54.)

Työnjärjestelyä koskeviksi voimavaroiksi voidaan luokitella työroolien ja –tavoitteiden selkeys, osallistuminen päätöksentekoon ja joustava työaika. Kaikissa työpaikoissa ei aina voida toteuttaa joustavaa työaikaa esimerkiksi vuorotyön takia, mutta niillä työpaikoilla, missä tämä on mahdollista, työntekijöiden on helpompi sovittaa työ ja haastavat tilanteet arkielämässä yhteen. Tämä lisää työn imua ja työntekijä tuntee, että tarvittaessa työ joustaa myös henkilökohtaisten tarpeiden mukaan. Työroolien ja –tavoitteiden selkeys on selvästi yhteydessä työsuoritukseen ja motivaatioon. Selkeiden roolien ja tavoitteiden avulla työntekijä saa liikkumatilaa toteuttaa työtään paremmin, koska hänen ei tarvitse arvailla mitä häneltä vaaditaan. Vastuuntunnon kannalta on tärkeää, että työntekijä saa osallistua työpaikan mahdollisuuksien mukaan päätöksentekoon, joka koskee hänen työtään. Jos työntekijällä ei ole mitään mahdollisuutta osallistua päätöksentekoon voi tästä helposti syntyä turhautumista ja moni kehitysidea saattaa jäädä toteuttamatta. (Hakanen 2011, 55 – 56.)

Työn sosiaaliset voimavarat ovat avainasemassa työyhteisön kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin kannalta. Esimiehen ja työyhteisön tuki, oikeudenmukaisuus työpaikalla ja luottamus ovat erittäin tärkeitä asioita, jotta työyhteisö olisi viihtyisä. Tuen saaminen niin kollegoilta kuin esimieheltä on tärkeää, jotta työntekijä kokee ettei hän jää haastavissakaan tilanteissa yksin. Oikeudenmukaisuus työpaikalla toteutuu työntekijöiden tasapuolisella kohtelulla niin päätöksenteossa kuin omien mielipiteiden esittämisessä. Jokaisella on tasapuolinen oikeus esittää omia mielipiteitään ja kaikkia tulisi kohdella samalla tavalla. Oikeudenmukaisuus on olennainen tekijä työpaikan luottamuksen synnyssä. Luottamuksen rakentaminen tapahtuu järkisyiden perusteella, mutta luottamussuhde on myös tunnesuhde. Luottamuksen tulisi ulottua omien lähimpien työkavereiden lisäksi myös omaan esimieheen ja muuhun henkilöstöön oman tiimin ulkopuolella. (Hakanen 2011, 56 – 60.)

Palaute ja arvostus ovat myös työn sosiaalisia voimavaroja. Positiivinen palaute on tärkeää, koska ihmisen tulee saada myönteistä vahvistusta omista ponnisteluistaan, jotta hän voi kokea olevansa arvostettu työyhteisön jäsen. Palautteen ei kuitenkaan tarvitse aina olla positiivista, koska myös rakentavaa palautetta tarvitaan. Arkinen huomaavaisuus ja ystävällisyys on suuri osa sosiaalisia työn voimavaroja. Monille ne voivat tuntua itsestäänselvyyksiltä ja niiden tulisikin olla automaattisesti osa jokaisen työyhteisön arkea. Työn imun tarttuvuus ja tiimiin yhteisölliset voimavarat ovat sosiaalisia voimavaroja, jotka parantavat koko tiimin työsuoritusta. Työn imun tarttuu ja toimivassa tiimissä, jossa roolit ja ta-

voitteet ovat hyvin selvillä tämä luo hyviä tuloksia sekä hyvinvointia tiimin sisällä. (Hakanen 2011, 56 – 60.)

Organisaatiotason voimavarat ovat tärkeitä yrityksen johdolle juuri työn imun ylläpitämisen kannalta. Yhdessä tehtävä- ja sosiaalisten voimavarojen kanssa ne luovat työn imun syntymiselle pohjan. Havaittu organisaation tuki tarkoittaa sitä, että työntekijällä on selvillä organisaation arvostus juuri hänen työpanostaan kohtaan. Tähän sisältyy myös työntekijän käsitys siitä, että organisaatiossa välitetään yksittäisen työntekijän hyvinvoinnista. Tämä lisää myös työntekijän sitoutumista organisaatioon. Psykologinen sopimus tarkoittaa työntekijän ja työnantajan välillä erilaisten lupauksen täyttymisestä muun muassa uranäkymien ja työn jatkuvuuden tiimoilta. Esimerkiksi työntekijälle voidaan luvata määräaikaisen suhteen vakinaistaminen ja tämän lupauksen täyttäminen on osa psykologista sopimusta. Työpaikalla vallitseva myönteinen ilmapiiri rakentuu kannustuksesta ja rohkaisusta niin esimiehen ja muiden työntekijöiden välillä. Tämä luo positiivista energiaa, joka puolestaan luo mahdollisuuden uusien ideoiden synnylle ja työyhteisön kehitykselle. (Hakanen 2011, 61 – 63.)

Muita organisaatiotason voimavaroja ovat rekrytointi- ja perehdytyskäytännöt, kehityskeskustelut, palkka sekä palkitseminen ja uranäkymät, perhemyönteinen työkuulttuuri, työn varmuus ja tätä kautta muodostuva psykologinen turvallisuus, teknologia ja organisaation sisäinen yhteistyö. Onnistunut rekrytointi- ja perehdytysprosessi luovat itsessään jo työn imua ja luovat pohjan työntekijän menestykselle työyhteisössä. Onnistuneet kehityskeskustelut ovat itsessään voimavara. On tärkeää, että keskustelu on luottamuksellinen ja molemmat osapuolet saavat ilmaista mielipiteensä. Työn imun kannalta on tärkeää, että kehityskeskustelussa pohditaan yhdessä työntekijän ja esimiehen kanssa sitä, miten työn mielenkiintoa ja innostusta työhön voitaisiin lisätä. Palkka, palkitseminen ja uranäkymät ovat ulkoisia tapoja palkita työntekijää. Ulkoinen palkitseminen on kuitenkin oleellista, jotta hyvästä työsuorituksesta ei aina vain saada pelkästään sanallisia kehuja. Uranäkymät ja uralla eteneminen on myös tärkeää, jotta motivaatio itsensä kehittämiseksi säilyy. Tämä ehkäisee työssä tylsistymistä. (Hakanen 2011, 64 – 69.)

Perhemyönteinen kulttuuri mahdollistaa haastavien elämäntilanteiden yhdistämisen työhön. Perhemyönteinen kulttuuri työpaikalla myös viestii organisaation inhimillistä arvoista ja edesauttaa työntekijöiden sitoutumista työpaikkaan. Työn varmuus ja psykologinen turvallisuus luovat pohjan jatkuvalle kehitykselle ja esimerkiksi luovuudelle. Työntekijöiden ollessa varmoja työn jatkuvuudesta on helpompi olla luova ja ei tarvitse pelätä menettävänsä työpaikkansa. Teknologia puolestaan on parhaimmassa tapauksessa voimavara, joka edesauttaa työntekoa. Teknologian toimiessa se on suuri apuväline työssä, mutta

teknologia voi myös aiheuttaa paljon stressiä ja pahoinvointia, jos se ei toimi toivotulla tavalla. Organisaation sisäinen toimiva yhteistyö on suuri voimavara. Tämä edellyttää organisaatiotasolla oikeaa hyvinvointia ja luottamusta. Organisaatiotasolla voidaan myös kokea työn imua, joka on luo pohjaa yrityksen menestykselle. (Hakanen 2011, 64 – 69.)

3.4 Työntekijän sitoutuminen ja sitouttaminen yritykseen

Henkilöstön sitouttaminen yritykseen on koettu tärkeänä kilpailuetuna. Avainhenkilöiden sitouttaminen ja heidän oma sitoutumisensa yritykseen takaa yritykselle tärkeän osaamisen säilymisen. Meyerin ja Allenin (1991) mukaan sitoutuminen kuvaa henkilön psykologista suhdetta työnantajaorganisaatioon. Tämä psykologinen suhde on eroteltu kolmeen ulottuvuuteen. Ihmisen omaa halua työskennellä tietyssä organisaatiossa kutsutaan affektiiviseksi sitoutumiseksi. Jatkuvalle sitoutumisella tarkoitetaan ihmisen omaan mielipiteeseen perustuvaa arvioita siitä saako hän työstään riittävää hyötyä omaan työpanokseensa nähden. Tämän arvion takana ovat työn hyödyt ja haitat. Normatiivinen sitoutuminen puolestaan tarkoittaa sitä, että henkilö työskentelee yrityksessä velvollisuudentunteesta. (Viitala 2007, 88 – 89.)

Morrow (1993) puolestaan kuvasi sitoutumista jaottelamalla sen viiteen eri osa-alueeseen. Nämä ovat työetiikka, urasitoutuminen, kiinnittyminen työtehtäviin sekä edellä mainitut affektiivinen ja jatkuva sitoutuminen. Työetiikka tarkoittaa itse työtä tavoiteltavana asiana ja korostaa työtä arvona. Urasitoutumisella tarkoitetaan työntekijän uraa koskevia suunnitelmia ja aikomuksia. Kiinnittymisellä työtehtäviin kuvataan mielenkiintoisten ja mukavien työtehtävien takia sitoutumista. (Viitala 2007, 89.)

Egar Schein (1993) on luonut käsitteen ura-ankkuriesta. Ura-ankkurit on yhdistelmä jo kertynyttä työkokemusta, yksilön omat motiivit, kertynyt ja tavoiteltava osaaminen ja yksilön omia arvoja. Näiden asioiden yhdistelmä auttaa meitä jaksamaan ja ura-ankkurit myös vaikuttavat sitoutumiseen. Ura-ankkurit ja niiden tärkeys ohjailevat uraan ja työtehtäviin liittyviä päätöksiä. Tärkeimmistä arvoista ei olla valmiita luopumaan ja ne ohjailevatkin suuresti uraa koskevia valintoja. (Sydänmaanlakka 2010, 238 – 245.)

Ura-ankkurit:

- Asiantuntijapätevyys
- Esimiespätevyys ja johtaminen
- Itsenäisyys
- Työsuhteen turvallisuus
- Paikkakuntaan sitoutuminen
- Yrittäjyys
- Omistautuva palvelu

- Aito haasteellisuus
- Elämänalueiden tasapaino

(Edgar Schein, 1993)

Edellä mainitut ura-ankkurit voivat olla yksinään merkittäviä tai niistä voi muodostua ryhmiä. Yksilöillä on erilaiset arvot ja erilaiset asiat motivoivat erilaisia ihmisiä. Siksi yksilön itsensä tulisi miettiä omia ankkureitaan ja yrityksen johdon tulisi myös miettiä, mitkä ovat sen henkilöstölle tärkeimpiä ankkureita ja miten niitä voitaisiin edistää ja huomioida. (Sydänmaanlakka 2010, 238 – 245.)

Yksi työntekijää sitouttava asia ovat motivaatio. Ihmisen työmotivaatioon vaikuttavat suuresti itse työ, työympäristö sekä ihmisen oma persoonallisuus. Työ itsessään voi tuntua palkitsevalta, jos työtehtävät ovat mielenkiintoisia ja mielekkäitä. Myös työn itsenäisyys voidaan nähdä sisäisenä motivaatiotekijänä, kun yksilöllä on mahdollisuus vaikuttaa omaan työntekoonsa. Näitä voi kutsua sisäiseksi motivaatioksi. Ulkoisia motivaattoreita ovat muun muassa palkka, työstä saatava palaute ja koettu tunne siitä arvostetaanko työntekijän työpanosta. On paljon yksilöstä kiinni kokeeko hän nämä sisäiset vai ulkoiset motivaatiotekijät tärkeämmiksi. (Viitala 2007, 158.)

Hertzbergin kaksifaktoriteorian mukaan (1966) työmotivaatioon vaikuttavat asiat voidaan jaotella kahteen ryhmään. X-tekijät kasvattavat motivaatiota, kun taas Y-tekijät alentavat työmotivaatiota, jos ne ovat huonosti. Kun työntekijä kokee palkkansa olevan riittämätön on palkka Y-tekijä. Palkan ja motivaation yhteys on kuitenkin ongelmallinen, koska monet ihmiset työskentelevät aloilla, joilla palkkataso on alhainen, mutta itse työtehtävien ollessa antoisia palkan merkitys työmotivaatioon vaikuttavana tekijänä on huomattavasti pienemässä roolissa. Palkka on kuitenkin tärkeä siinä mielessä, että se mahdollistaa ihmisen toimeentulon ja luo edellytykset perustarpeiden tyydyttämiselle. Parempana tekijänä työmotivaation kohentamiseen voidaan pitää itse työtehtävien kehittämistä. (Viitala 2007, 160 – 161.)

4 Empiirinen osa

Empiirisessä osassa tarkastellaan itse tehtyä tutkimusta ja siihen liittyviä asioita. Tarkastelun kohteena ovat tutkimuksen kohdeorganisaatio, tutkimuksen tavoitteet ongelmat ja kehityskohteet, tutkimusmenetelmät, aineisto ja käytetyt analyysit sekä tietysti tulokset.

4.1 Kohdeorganisaatio

Tutkimuksen kohdeorganisaatio on metallialan alihankintayritys. Yritys valmistaa paljon erilaisia metallituotteita pääasiassa teollisuuden tarpeisiin. Menetelmätapoja ovat syväveito, epäkeskopuristus, särmäys, hitsaus sekä 2D- ja 3D-laserleikkaus. Yrityksen liikevaihto oli vuonna 2015 noin 4,5 miljoonaa euroa.

Yritys työllistää tällä hetkellä noin 35 henkilöä, joista noin 10 on toimihenkilöä ja loput 25 henkilöä työskentelevät tuotannollisissa tehtävissä. Henkilöstön keski-ikä on yli 40 vuotta ja useat työntekijät ovat olleet yrityksen palveluksessa yli 15 vuotta. Yrityksellä on tiedossa seuraavan viiden vuoden aikana eläköitymisiä, niin tuotannon kuin toimihenkilöidenkin osalta.

4.2 Tavoite, ongelmat ja kehittämistehtävä

Tutkimuksen tavoitteena oli kartoittaa kohdeyrityksen henkilöstön työhyvinvointia mahdollisimman laajasti, koska yrityksessä ei ole aikaisemmin kartoitettu työhyvinvointia. Tavoitteena oli myös luoda toimiva kyselypohja, jonka avulla yritys voi jatkaa työhyvinvoinnin kehityksen seuraamista. Yksi tärkeä tavoite oli myös löytää mahdollisia vallitsevia epäkohtia ja luoda kehitysehdotuksia työhyvinvoinnin edistämiseksi. Yrityksen johto halusi tietää, että mitä asioita on tehty oikein työhyvinvoinnin edistämisessä, jotta näitä asioita voidaan jatkossakin kehittää.

Tutkimusta lähdettiin rakentamaan seuraavien tutkimusongelmien perusteella:

1.) Millainen on kohdeyrityksen työhyvinvoinnin tila?

- Mitkä tekijät vaikuttavat työhyvinvointiin positiivisesti?
- Mitkä tekijät vaikuttavat työhyvinvointiin negatiivisesti?
- Mitkä työhyvinvointiin liittyvät tekijät vaikuttavat työntekijöiden sitoutumiseen?

4.3 Menetelmävalinnat ja perustelut

Tutkimuksen menetelmäksi valittiin kyselytutkimus. Kyselytutkimukset ovat yleisesti käytetty tapa mitata juuri esimerkiksi työhyvinvointia. Menetelmää on testattu paljon käytännössä ja moni ihminen on jo elämänsä aikana osallistunut erilaisiin kyselyihin. Kyselytutkimuksen yleisin muoto on joko paperiset tai sähköiset lomakkeet, joihin kyselyyn vastaaja pystyy vastaamaan ilman varsinaisen tutkimuksen toteuttajan eli haastattelijan apua. (Vehkalahti 2008, 11.)

Kysely oli kokonaistutkimus, johon osallistuivat kaikki henkilöstöstä, jotka olivat kyselyn toteuttamisajankohtana paikalla. Kokonaistutkimuksella tarkoitetaan sitä, että tutkimus kuvaa perusjoukkoa eli koko yrityksen henkilökuntaa. Kokonaistutkimuksella haluttiin saada mahdollisimman korkea vastausprosentti, mikä näin pienen vastaajajoukon kohdalla tuo tuloksiin luotettavuutta, kun sitä verrataan pienen joukon otantatutkimukseen. Näin pienen vastaajajoukon ollessa kyseessä voisi otantatutkimus tuoda epävarmuutta ja väärää tutkimuksen tuloksia. (Vehkalahti 2008, 45.)

Kysely päätettiin toteuttaa paperiversiona, koska verkkolomakkeeseen liittyy yleisesti tavoitettavuusongelma. Suurimmalla osalla yrityksen henkilöstöstä ei ole työtietokonetta käytössä tai pääsyä tietokoneelle työaikana, joten vastausprosentti olisi voinut jäädä alhaiseksi, jos kyselyyn olisi pitänyt vastata omalla vapaa-ajalla. Kokoamalla koko henkilöstö yhteiseen tilaisuuteen, jossa kaikki vastasivat kyselyyn samaan aikaan pystyttiin tavoitettavuusongelma eliminoimaan ja saamaan riittävä määrä vastauksia. Paperilomakkeeseen liittyvät omat ongelmansa, kuten sen työläys tutkimuksen toteuttajalle ja se on myös virhealttiimpi. (Vehkalahti 2008, 48.)

Itse kysymykset oli muotoiltu suurimmalta osin niin, että kysymys oli ”mitä mieltä olet seuraavista työhyvinvointiin liittyvistä väittämistä?” ja vastausasteikko oli neliportainen seuraavilla vastausvaihtoehdoilla: samaa mieltä, hieman samaa mieltä, hieman eri mieltä ja eri mieltä. Näistä vaihtoehdoista vastaaja valitsi yhden vaihtoehdon, joka kuvasti hänen omaa näkemystään kysytystä asiasta. Jokaisen erillisen vastausosion jälkeen vastaajilla oli mahdollisuus kirjoittaa vapaita kommentteja niille varattuun tilaan. Kyselyssä oli myös kysymyksiä, jossa vastaaja sai valita listasta useampia vaihtoehtoja. Tällainen kysymys oli muun muassa työmotivaatioon vaikuttavista asioista. Kysymys oli esitetty väittämän muodossa eli ”työssäni minua motivoivat eniten seuraavat asiat” ja väittämää seurasi lista vastausvaihtoehdoista, joista sai valita kolme eniten motivoivaa.

4.4 Toteutuskuvaus

Itse tutkimuksen taustatyö on tehty tietoperustaa koottaessa. Kyselylomake on perustettu tietoperustan pohjalle, jotta tietoperusta ja empiria varmasti linkittyvät toisiinsa. Jaoin työhyvinvoinnin käsitteenä fyysiseen, henkiseen/sosiaaliseen ja psyykkiseen työhyvinvointiin ja lajittelin itse kysymykset myös samalla periaatteella myös kyselylomakkeessa. Kysymysten lajitteleminen selkiytti kyselylomaketta ja helpottaa kyselyyn vastaamista. Laadin myös saatekirjeen, joka oli niin ikään myös kyselyn kansisivu. Siinä selvitettiin kyselyn tarkoitusta ja mihin tarkoitukseen kyselyn vastaukset tulevat. Saatekirjeessä annettiin myös ohjeet itse kyselyyn vastaamiseen.

Itse vastaustilaisuudesta ilmoitettiin noin viikkoa aikaisemmin yrityksen ilmoitustauluilla. Tilaisuuden alussa pidettiin pieni infotilaisuus, jossa selvitin oman koulutustaustani ja miksi teen juuri tällaista tutkimusta. Samassa puheenvuorossa selvitin myös kyselyn luottamuksellisuutta ja anonymiteettiä koskevat asiat. Ennen kyselyn aloittamista henkilöstöllä oli myös mahdollisuus kysyä kysymyksiä itse kyselyyn liittyen. Kysely palautettiin suljettuun laatikkoon, jonka takia ketään ei pystytä yksilöimään palautusjärjestyksen perusteella. Kun kaikki paikallaolijat olivat palauttaneet kyselyn, niin kyselylomakkeet otettiin talteen niin, että ainoastaan tutkimuksen toteuttaja pystyi ne näkemään ja käsittelemään. Täytetyt lomakkeet vietiin pois yrityksen tiloista ja vastaukset raportoitiin sähköiseen muotoon paperilomakkeilta. Itse paperilomakkeet tuhottiin tietosuojalaatikossa raportoinnin jälkeen.

4.5 Aineisto ja käytetyt analyysit

Aineisto koostuu kyselyyn tulleiden vastausten perusteella tehdyistä taulukoista ja kuvioista, joiden perusteella analyysit on tehty. Kuvioihin vastaukset on haettu vastausjärjestyksessä eli ensin on kuvattu vihreällä palkilla samaa mieltä olevien vastaukset ja seuraavana vaihtoehto hieman samaa mieltä on kuvattu vaalean vihreällä palkilla, hieman eri mieltä vastaukset oranssilla palkilla ja eri mieltä vastaukset punaisella palkilla. Eri tavalla asetelluissa kysymyksissä, joissa on kysytty esimerkiksi työmotivaatiosta on saanut valita enemmän, kuin yhden vaihtoehdon niin taulukot on esitetty pylväsdiagrammeina, joissa on prosenttiluvuilla esitetty, kuinka suuren prosenttiosuuden kokonaisvastauksista kyseinen vaihtoehto on saanut. Näitä kaikkia kuvioita on analysoitu vastausten perusteella ja yritetty löytää mahdollisia syitä vastauksille

Korrelaatiokertoimen avulla selvitetään muuttujien välisiä riippuvuuksia. Yleensä riippuvuutta tarkastellaan kahden eri muuttuja välillä. Muuttujia verrataan yleensä vastaajien taustatietoihin, kuten ikään tai sukupuoleen. Järjestysasteikollisten muuttujien välisiä riip-

puvuuksia voidaan mitata Spearmanin järjestyskorrelaation avulla. (Heikkilä 2008, 90 - 91.)

Analyysi menetelminä käytettiin Spearmanin järjestyskorrelaatiota. Spearmanin järjestyskorrelaatio käytetään Likertin asteikollisten asennemittauksissa tarkastelemaan eri muuttujien mahdollisia sidoksia. Spearmanin järjestyskorrelaatiossa kaikille vastausvaihtoehdoille annetaan arvoksi järjestysluku ja näiden arvojen perusteella mitataan muuttujien välisiä riippuvuuksia. (Saaranen 2014, 68 – 72.)

Spearmanin korrelaatiokertoimen tulkinta voidaan esittää seuraavasti:

- -1 voimakas negatiivinen riippuvuus
- -0,7 kohtalainen negatiivinen riippuvuus
- -0,3 ei lineaarista riippuvuutta
- 0 ei lineaarista riippuvuutta
- 0,3 kohtalainen positiivinen riippuvuus
- 0,7 voimakas positiivinen riippuvuus

(Saaranen 2014, 72.)

Käytetyssä aineistossa Spearmanin järjestyskorrelaation avulla tarkasteltiin muun muassa sitä mitkä asiat korreloivat työntekijän oman näkemyksen kanssa omasta sitoutumisestaan. Eli mitkä tekijät vaikuttavat yrityksen työntekijöiden sitoutumiseen työntekijän omasta mielestä.

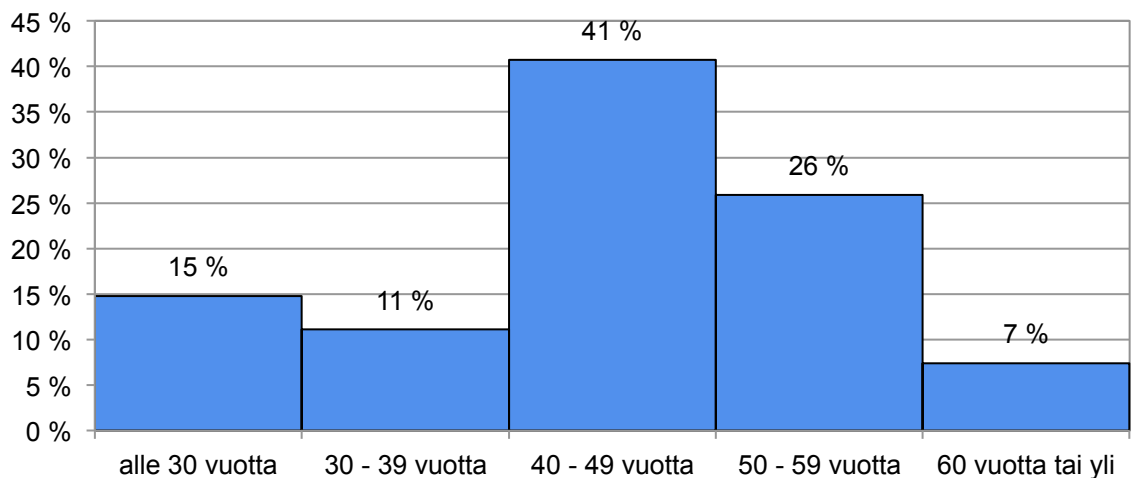
5 Tulokset

Tässä luvussa on raportoitu kyselyn tulokset. Kyselyyn vastasi yhteensä 28 henkilöä kolmestakymmenestäviidestä.

5.1 Taustatiedot

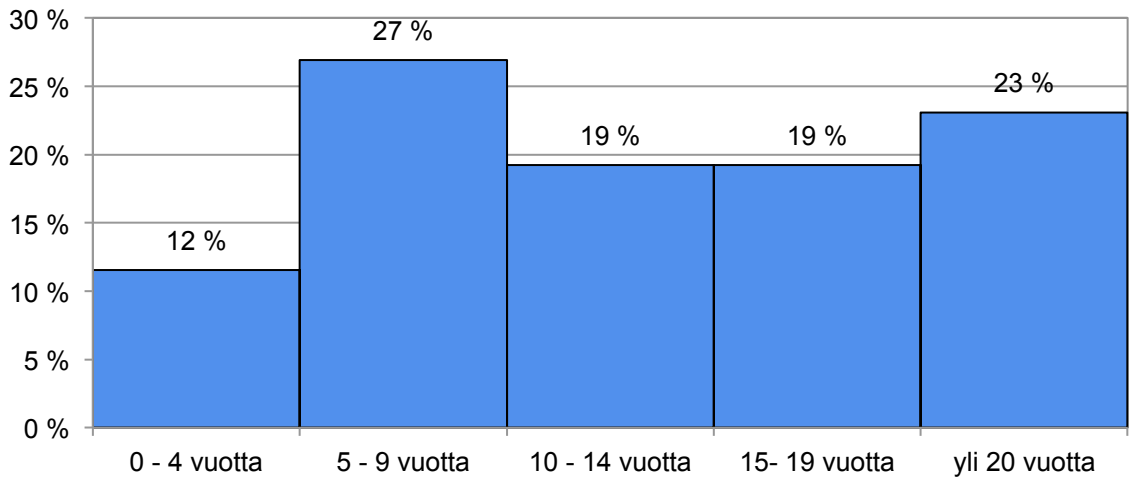
Taustatietoina vastaajilta kysyttiin heidän ikää ja sitä, kuinka kauan he ovat työskennelleet yrityksen palveluksessa. Sukupuolta koskevat kysymykset jätettiin anonymiteetin säilyttämiseksi pois, koska yrityksessä työskentelee tällä hetkellä vain kaksi naista. Taustatiedot ajettiin ristiin muiden kysymysten kanssa, jotta saatiin esiin mahdollisia korreloivia tekijöitä muun muassa työskentelyajan ja sitoutumisen välillä. Näitä tuloksia on analysoitu luvussa 5.5.

41% vastaajista on 40 – 49-vuotiaita ja toiseksi suurin ikäryhmä oli 50 – 59-vuotiaat, joita vastaajista on 26%. Yrityksen henkilöstö on selvästi jo keski-ään ylittänyttä ja nuoret ovat selvässä vähemmistössä. Pienimmät vastaajaryhmät olivat 30 – 39-vuotiaat joita oli vain 11% ja 60-vuotiaat ja sitä vanhemmat, joita vastaajista oli vain 7%.



Kuvio 1. Ikä

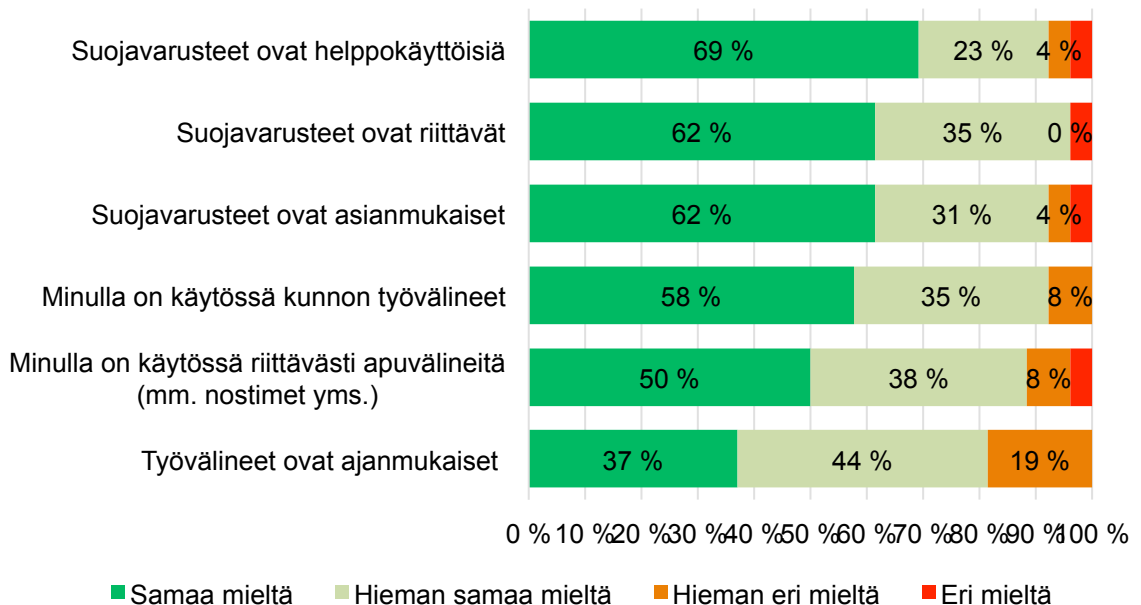
Suurin osa yrityksen henkilöstöstä eli 27% on työskennellyt yrityksessä 5 – 9 vuotta. Toiseksi suurin ryhmä yli 20 vuotta yrityksessä työskennelleet, joita vastaajissa oli 23%. 10 – 14 ja 15 – 19 vuotta työskennelleiden ryhmissä tulos oli sama eli 19%. Suhteellisen uusia työntekijöitä, jotka ovat työskennelleet yrityksessä 0 – 4 vuotta oli 12%.



Kuvio 2. Työskentelyaika

5.2 Fyysinen työympäristö

Fyysistä työympäristöä koskevissa kysymyksissä käsiteltiin muun muassa itse työ- ja suojavälineisiin liittyviä kysymyksiä ja väittämiä. Tähän osa-alueeseen kuului myös työn fyysistä kuormitusta ja rasittavuutta koskevat kysymyspatterit, sekä työ- ja yleisten tilojen siisteyttä koskevat kysymykset.



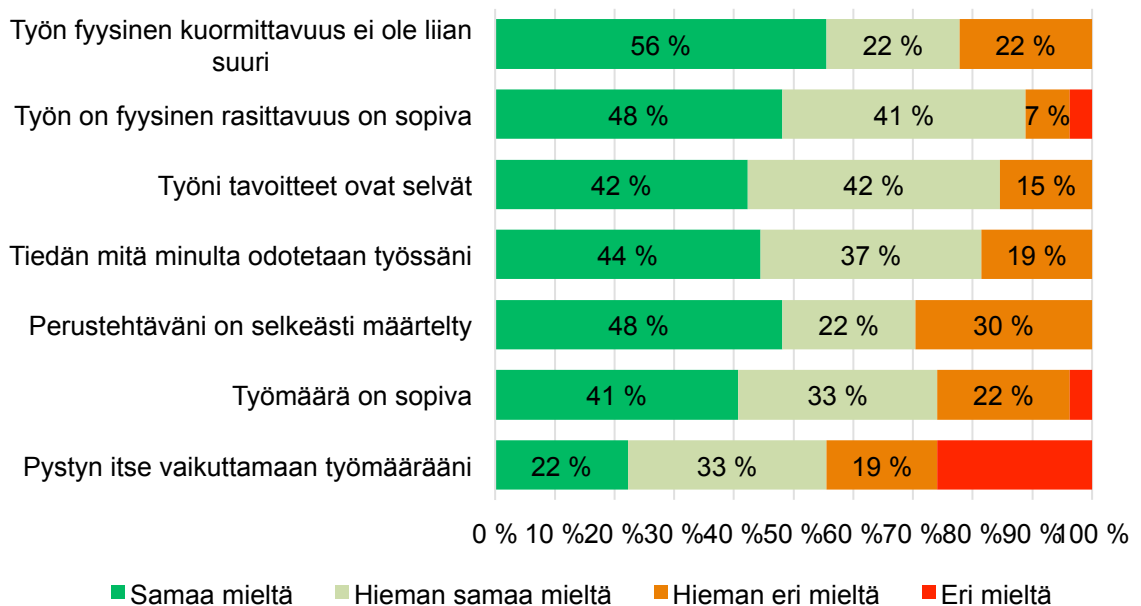
Kuvio 3. Fyysinen työympäristö

Kaikissa suojavarusteita koskevissa kysymyksissä yli 60% vastaajista olivat samaa mieltä siitä, että suojavarusteet ovat pääsääntöisesti helppokäyttöisiä, riittäviä ja asianmukaisia. Vain 12% vastaajista oli esimerkiksi hieman eri mieltä tai eri mieltä suojavarusteiden helppokäyttöisyydestä. Pääosiltaan suojavarusteet ovat kunnossa yrityksessä kunnossa, mutta avoimissa kommentteissa oli ehdotettu jokaiselle omia henkilökohtaisia suojavarus-

teita ja silmäsuojaimia. Näitäkin on tarjolla kaikille työntekijöille, joten onkin tärkeää varmistaa, että kaikki varmasti tietävät mistä suojavarusteita löytyy ja että niitä on saatavilla.

Työvälineitä koskevien kysymysten vastauksissa oli hieman enemmän hajontaa verrattuna suojavarusteisiin. Suurin osa eli 58% vastaajista oli samaa mieltä siitä, että heillä on käytössään kunnan työvälineet. 35% vastaajista oli hieman samaa mieltä tästä ja vain 8% hieman eri mieltä. Kukaan ei vastannut olevansa eri mieltä tästä väitteestä. Työvälineiden ajanmukaisuudesta 37% oli samaa mieltä ja 47% hieman samaa mieltä. 19% vastaajista koki taas olevansa hieman eri mieltä tämän väitteen kanssa.

Hajonta vastauksissa voi johtua monistakin asioista. Yrityksen henkilöstöstä suurin osa työskentelee monissa erilaisissa tehtävissä ja näin ollen jokaisessa eri tehtävässä on eri työvälineet. Osa työtehtävistä tehdään yleisestikin hyvin perinteisillä menetelmillä ja välineillä ja monet koneista ovat olleet yrityksen käytössä vuosikymmeniä. Osassa työtehtävistä menetelmät muuttuvat parinkin vuoden välein kehityksen myötä ja kalustoa uusitaan kehityksen tahdissa. Näin ollen eri ihmisillä voi olla hyvinkin erilainen näkemys työkalujen ajanmukaisuudesta ja kunnollisuudesta. Vaikka työvälineet eivät välttämättä olisikaan uusinta uutta voi niillä silti tehdä töitä.



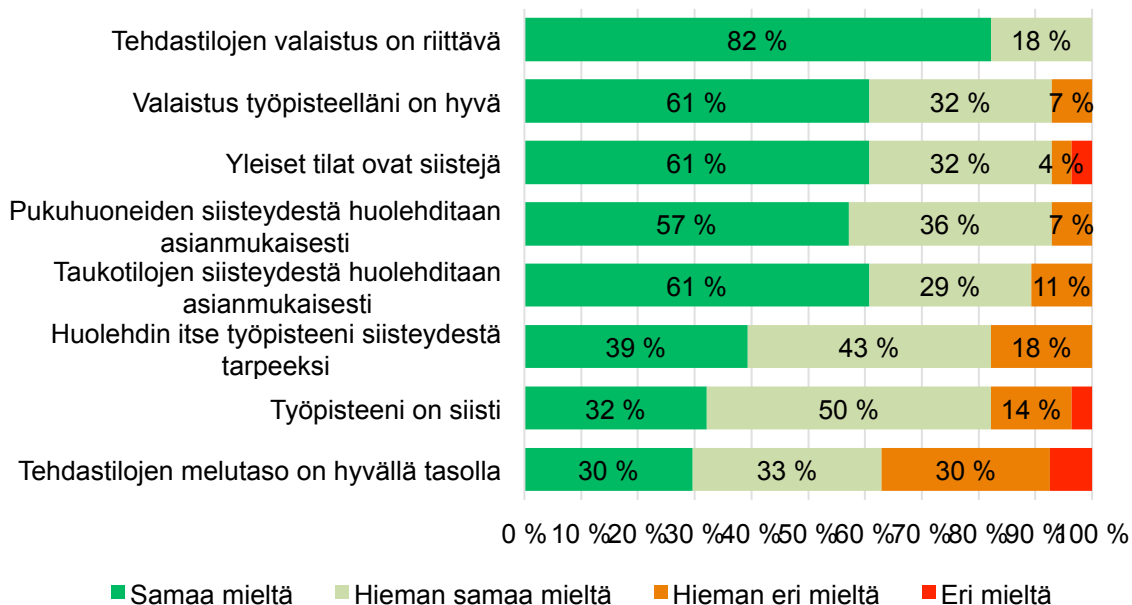
Kuvio 4. Työn kuormittavuus ja tehtävät

Itse työtehtävien kuormittavuutta ja rasittavuutta koskevissa kysymyksissä mitattiin sitä, millä tasolla työntekijät itse kokevat kuormittavuuden ja rasittavuuden. Yli puolet vastaajista eli 56% oli samaa mieltä siitä, että työn fyysinen kuormittavuus ei ole liian suuri. 22% vastaajista oli väitteestä hieman samaa mieltä ja loput 22% hieman eri mieltä. Yleisesti ottaen voidaankin sanoa, että suurin osa työntekijöistä on sitä mieltä, että työtehtävät ei-

vät ole liian kuormittavia. Yrityksessä pyritään harjoittamaan mahdollisuuksien mukaan työkiertoa työn fyysisen luonteen sekä joidenkin tehtävien yksitoikkoisuuden vuoksi. Tämä edistää sitä, että kukaan ei kuormitu liikaa. Tulokset koskien työn fyysistä kuormitusta ja rasittavuutta ovat hyvät, ottaen huomioon henkilöstön iän. Noin 60-vuotiaatkin vastanneet jaksoivat tehdä fyysisesti raskaita töitä, eikä henkilöstön ikä näy merkittävästi siinä, että kuinka fyysisesti raskaaksi ja kuormittavaksi työ koetaan.

Itse työtehtävien tavoitteiden selvydessä ja tehtävien määrittelyssä on vielä yrityksessä parantamisen varaa. Vastaajista 42% oli samaa mieltä siitä, että heidän työnsä tavoitteet ovat selvät ja saman verran oli hieman samaa mieltä asiasta. Kuitenkin 15% vastaajista oli hieman eri mieltä asiasta. 48% vastasi olevansa samaa mieltä siitä, että heidän perustehtävänsä olevan selkeästi määritelty ja 22% oli asiasta hieman samaa mieltä. 30% vastaajista taas puolestaan oli hieman eri mieltä asiasta. Tästä osuudesta on kuitenkin hankala vetää suoria johtopäätöksiä siitä, että mikä erityisesti on vastaajille epäselvää. Itse työtehtävät ovat suurimmalta osin suhteellisen yksinkertaisia, joten sinänsä noinkin suuri epäselvyys työtehtävien tavoitteissa ja perustehtävän määrittelyssä on hieman yllättävää. Vapaita kommentteja ei tätä aihetta koskien tullut, mikä olisi osaltaan selittänyt tuloksia syvemmin.

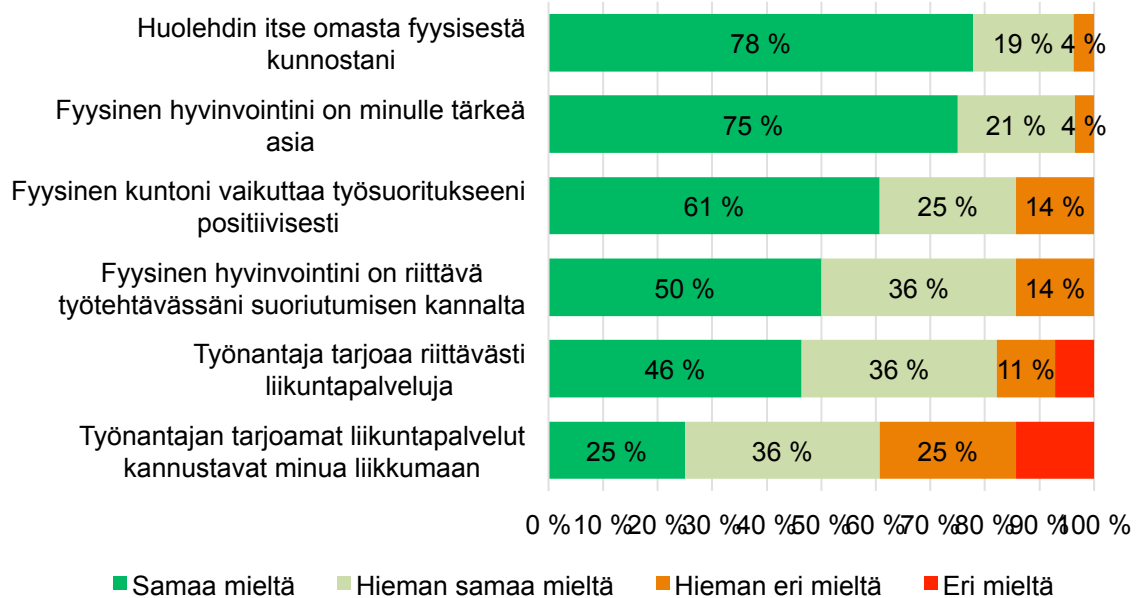
Työmäärää ja siihen vaikutusmahdollisuuksia koskevien kysymysten vastaukset eivät sinällään olleet kovin yllättäviä. Alle puolet vastaajista kokivat olevansa samaa mieltä siitä, että työmäärä on sopiva. 33% on hieman samaa mieltä asiasta. Vain 22% oli samaa mieltä, että pystyy itse vaikuttamaan omaan työmääräänsä ja 33% oli hieman samaa mieltä asiasta. 19% oli hieman eri mieltä ja 26% oli eri mieltä. Työt yrityksessä määräytyvät asiakastilausten mukaan, joten varsinaisesti kokonaistyömäärään ei yksittäinen työntekijä pysty vaikuttamaan. Työ on muutenkin vaihteista ja tästä johtuen saattaa helposti syntyä pullonkauloja tietyille koneille. Tämä taas lisää tiettyjen ihmisten työmäärää eivätkä he voi oikein itse tämänkaltaisiin tilanteisiin vaikuttaa. Yrityksessä myös pidetään yhteiset kesälomat aina heinäkuussa, jolloin koko yritys on kiinni. Tästä johtuen työt myös saattavat helposti kasautua juuri ennen lomien alkua, joka voi aiheuttaa yleisellä ja yksilötasolla stressiä, riippuen siitä minkälaisesta tilauksesta on kyse. Avoimissa kommentteissa tulikin tähän liittyen kommenttia, että ainoat tilanteet jossa työ on liian rasittavaa ja kuormittavaa ovat juuri nämä lomienalusajat ja silloin työt kasautuvat helposti liikaa yhdelle koneelle, koska koneet luovat pullonkauloja tuotantoon.



Kuvio 5. Tehdastilat

Itse tehdastiloja koskevat tulokset olivat pääasiassa hyviä. Erityisesti tehdastilojen valaistus ja työpisteiden valaistus oli suurimman osan mielestä pääasiassa hyvällä tasolla. Myös tehdastilojen ja yleisten tilojen siisteyden koettiin olevan pääasiallisesti hyvällä tai sitä lähellä olevalla tasolla. Oman työpisteen siisteys oli myös suurimman osan mielestä hyvä.

Eniten kritiikkiä sai tehdastilojen melutaso. Vain 30% vastaajista oli samaa mieltä, että tehdastilojen melutaso oli hyvä. 33% oli asiasta hieman eri mieltä, kun taas 30% oli hieman eri mieltä asiasta. Eri mieltä oli 7% vastaajista. Vastausten jakautumista selittää muun muassa, se että päätehdassali on jaettu kahtia meluseinällä. Toisella puolella meluseinää on eniten ääntä pitävät koneet ja luultavasti tällä puolella pääasiallisesti työskentelevät kokevat melutason huonompana, kuin ”hiljaisemmalla” puolella työskentelevät. Jokaisella työntekijällä on henkilökohtaiset kuulosuojaimet, joita tulee käyttää tehdastiloissa liikuttaessa.

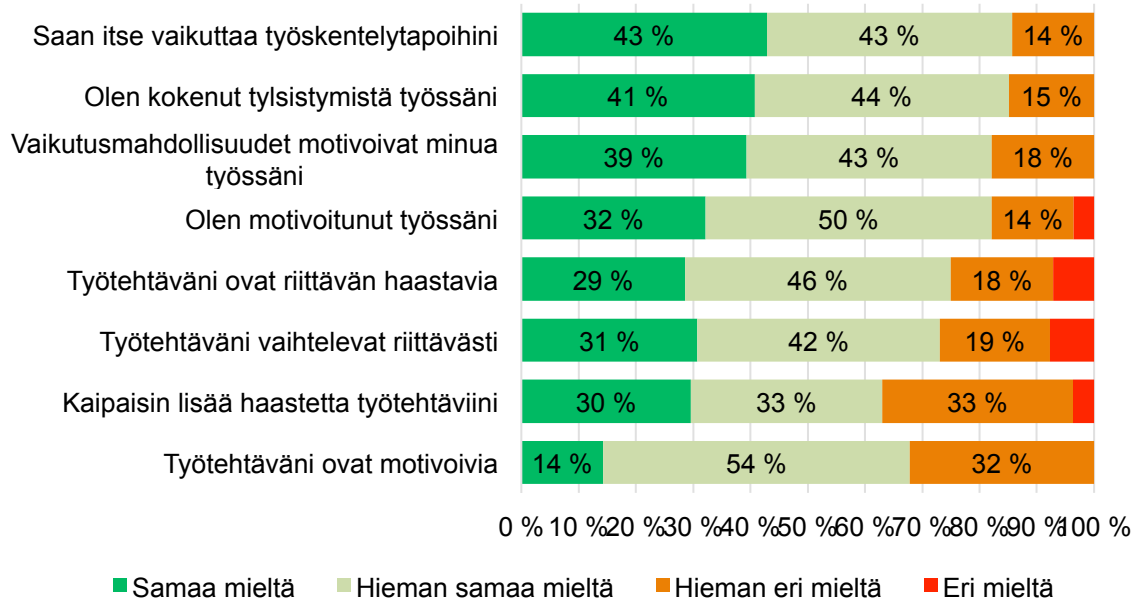


Kuvio 6. Fyysinen kunto

Fyysisestä kunnostaan huolehti omasta mielestään suurin osa eli 78% vastaajista. 19% oli myös hieman samaa mieltä ja vain 4% hieman eri mieltä. Myös 75% vastaajista koki oman fyysisen hyvinvointinsa olevan tärkeä asia ja hieman samaa mieltä asiasta oli 21% vastaajista. 4% oli hieman eri mieltä asiasta. Voidaankin sanoa, että melkein koko yrityksen henkilöstö on samaa mieltä siitä, että oma fyysinen kunto on heille tärkeä asia ja 86% vastaajista oli myös samaa tai hieman samaa mieltä siitä, että heidän fyysinen kuntosensa vaikuttaa positiivisesti heidän työsuoritukseensa.

Työnantajan tarjoamista liikuntapalveluista kysyttäessä oli samaa mieltä 46% ja 36% hieman samaa mieltä siitä, että työnantaja tarjoaa riittävästi liikuntapalveluita. 11% oli hieman eri mieltä ja 4% eri mieltä liikuntatarjonnan riittävydestä. Yli puolet vastaajista oli joko samaa tai hieman samaa mieltä, että työnantajan tarjoamat liikuntapalvelut kannustavat liikkumaan. Liikuntapalveluita voitaisiin henkilöstön mielestä parantaa muun muassa tarjoamalla liikuntaseteleitä ja sekä järjestämällä lisää yhteisiä liikuntatapahtumia, joissa voitaisiin yhdessä kokeilla monipuolisesti erilaisia urheilulajeja. Selvästi enemmistö kaipaisi lisää erilaisia liikuntamahdollisuuksia, vaikka työnantaja tarjoaakin mahdollisuuden ilmaiseen kuntosaliin ja salibandyn ja sulkapallon peluuseen.

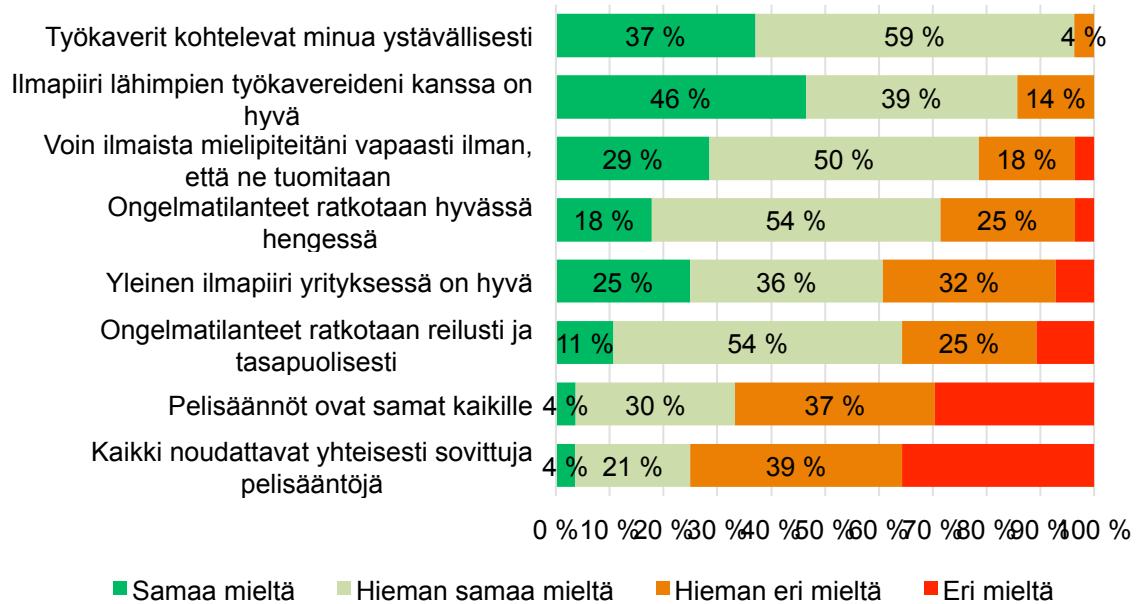
5.3 Henkinen ja sosiaalinen työhyvinvointi



Kuvio 7. Henkinen hyvinvointi

86% vastaajista koki olevansa samaa mieltä tai hieman samaa mieltä siitä, että he pystyvät itse vaikuttamaan työskentelytapoihinsa. Tämä vastausten jakautuminen hieman yllätti, koska suurin osa työtehtävistä on sellaisia, jotka tehdään tietyllä tavalla ja sinänsä vaikutusmahdollisuudet ovat rajalliset. On kuitenkin hyvä, että työntekijät kokevat voivansa vaikuttaa omaan työskentelytapoihinsa, koska työn vaikutusmahdollisuudet ja työn itsenäisyys ovat tärkeitä seikkoja työhyvinvoinnille. Tämän myötä 39% vastaajista oli samaa mieltä sen väitteen kanssa, että vaikutusmahdollisuudet työssä ovat motivoivia ja 43% oli hieman samaa mieltä asiasta. 18% vastaajista taas oli hieman eri mieltä, että vaikutusmahdollisuudet motivoivat heitä työssään. Itse työtehtävien motivoivuudesta 14% vastaajista oli samaa mieltä siitä, että ne motivoivat ja 54% oli hieman samaa mieltä. Nämä tulokset ovat positiivisia, koska suurin osa tuotannon työtehtävistä ovat pääasiallisesti suhteellisen yksitoikkoisia suorittavia töitä, joissa ei ole kovin paljoa vaihtelevuutta. Haastavampia työtehtäviä kaipasi ainakin 30% vastaajista ja 33% hieman samaa mieltä tämän väitteen kanssa. Kuitenkin 29% oli samaa mieltä ja 46% hieman samaa mieltä siitä, että työtehtävät ovat riittävän haastavia.

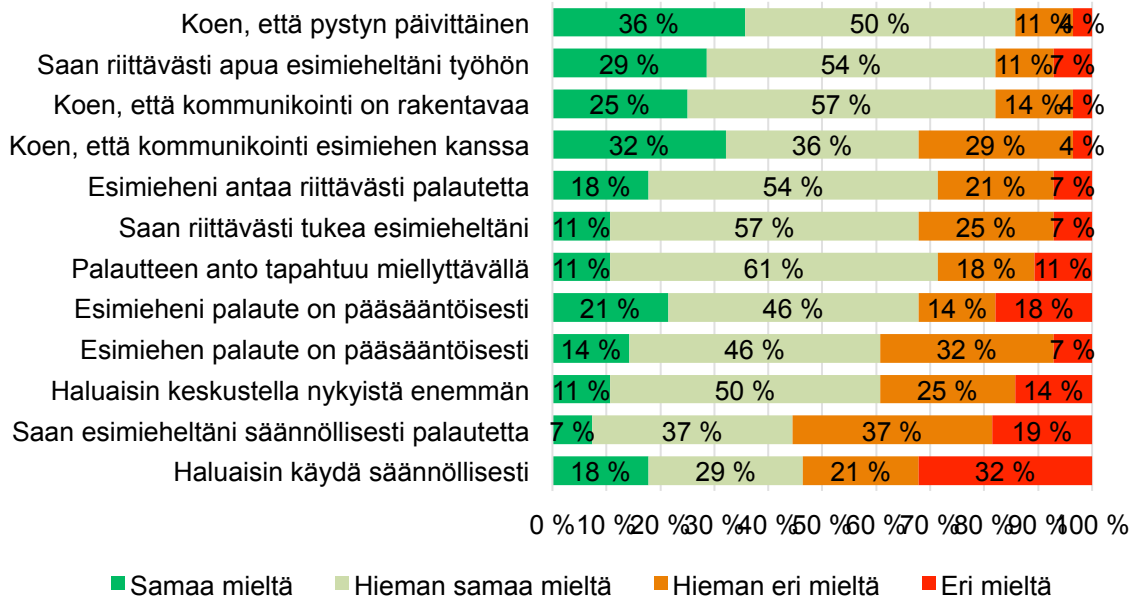
Tätä asiaa voisikin selvittää pidemmälle, että ketkä työntekijöistä ovat niitä ketkä kaipaavat haastavampia työtehtäviä ja minkä tyyppistä haastetta tarkalleen he haluaisivat lisää työhönsä. 33% vastaajista oli kuitenkin hieman eri mieltä ja 4% sitä mieltä, että kaipaisivat lisää haastetta työtehtäviinsä. Myös nämä niin sanotusti tyytyväiset työntekijät tulisi tunnistaa ja tutkia mikä tekee juuri heille työtehtävistä tarpeeksi haastavia.



Kuvio 8. Sosiaalinen hyvinvointi

Työpaikan sosiaalista kanssakäymistä, yleistä ilmapiiriä ja pelisääntöjä koskevat tulokset olivat erittäin mielenkiintoisia. Tulosten perusteella päivittäinen kanssakäyminen lähimpien työkavereiden välillä on pääasiassa hyvää ja ilmapiiri näiden lähimpien työkavereiden kanssa on joko hyvä tai lähellä sitä. Kuitenkin 14% vastaajista oli sitä mieltä, että esimerkiksi lähimpien työkavereiden kanssa vallitsevassa ilmapiirissä olisi parantamisen varaa. Yleinen yrityksen ilmapiiri on hyvä vain 25% vastaajien mielestä ja asiasta oli hieman samaa mieltä 36% vastaajista. 32% vastaajista kuitenkin koki olevansa eri hieman mieltä ja 7% oli eri mieltä.

Tässä onkin yksi kehittämiskohde, jotta yrityksen yleistä ilmapiiriä saataisiin hieman parannettua. Yhteisissä pelisäännöissä ja niiden noudattamisessa kuitenkin on selvästi parantamisen varaa. Tämä seikka on ilmennyt jo aikaisemmin yrityksen johdon kanssa käytyissä keskusteluissa ja siihen olisikin hyvä saada ratkaisu lähitulevaisuudessa, koska sääntöjen noudattamatta jättäminen voi helposti aiheuttaa epäoikeudenmukaisuuden tunteuksia ja huonontaa työpaikan ilmapiiriä. Vain 4% eli tässä tapauksessa yksi vastaajista, oli samaa mieltä siitä, että pelisäännöt ovat kaikille samat ja kaikki myös noudattavat niitä. 39% oli hieman eri mieltä ja 36% eri mieltä sääntöjen siitä, että kaikki noudattaisivat yhteisiä pelisääntöjä.



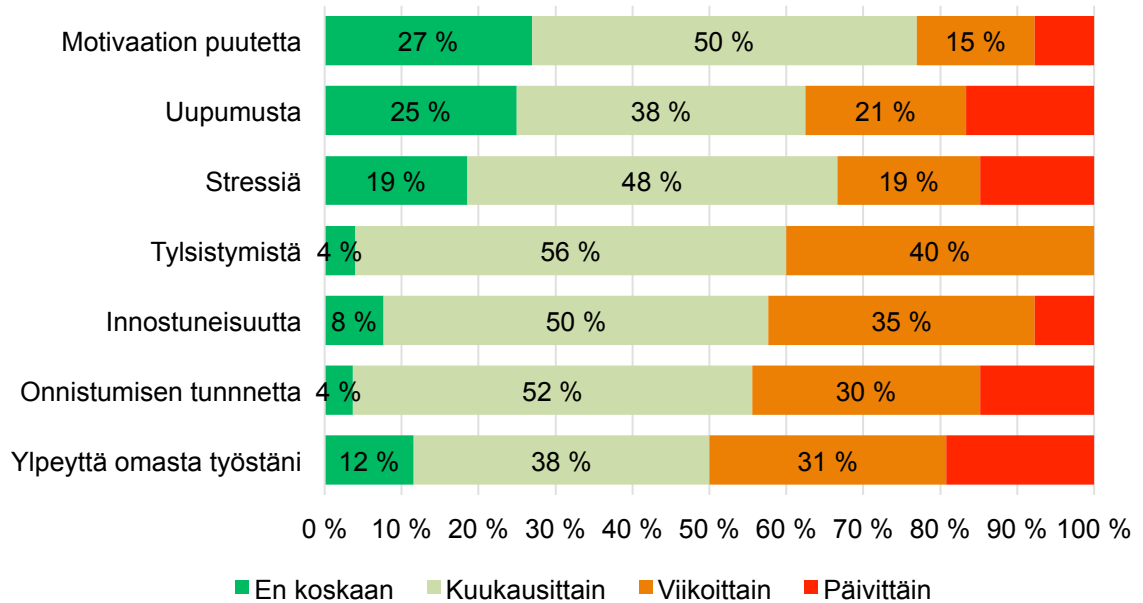
Kuvio 9. Esimiestyöskentely

Esimiestyöskentelyä tutkivissa kysymyksissä vastaukset jakautuivat suhteellisen samalla tavalla läpi kysymyssarjan. Esimiehen kanssa kommunikointia koskevissa väittämässä noin 25-35% vastaajista oli samaa mieltä, että kommunikointi sujuu hyvin ja esimiehen kanssa on helppo kommunikoida. Noin 50-60% oli hieman samaa mieltä edellä mainituista eli kommunikoinnin kanssa ei tunnu yrityksessä olevan suurempia ongelmia. Esimiehen palautteenantoa koskevat vastaukset olivat pääsääntöisesti positiivisia. 61% vastaajista oli hieman samaa mieltä, että palautteenanto tapahtuu rakentavalla tavalla ja 11% oli samaa mieltä asiasta. 46% vastaajista koki olevansa hieman sama mieltä siitä, että palaute on pääsääntöisesti positiivista ja rakentavaa.

Myös monet toivoivat lisää keskustelua ja säännöllisiä kehityskeskusteluita oman esimiehen kanssa. Vastaajista löytyy kuitenkin selvästi myös se joukko, joka ei halua käydä muun muassa kehityskeskusteluita ja keskustelua esimiehen kanssa. Näiden työntekijöiden kohdalla tulisivat selvittää, että mistä tämä johtuu. Kokevatko he kaiken olevan niin hyvin, että keskustelut ovat tarpeettomia vai eivätkö he halua henkilökohtaisista syistä johtuen keskustella vai onko jokin muu tekijä tämän haluttomuuden taustalla.

Vapaissa kommentteissa toivottiin muun muassa esimiestyöskentelyyn lisää vapaata keskustelua sekä esimieheltä lisää palautetta. Yksittäisessä kommentissa myös mainittiin suurista ongelmista esimiehen kanssa ja tätä asiaa olisi hyvä yrityksessä lähteä selvittämään, että mikä on tämän ongelman taustalla. Myös erimielisyydet toimintatavoista olivat välillä ongelmana.

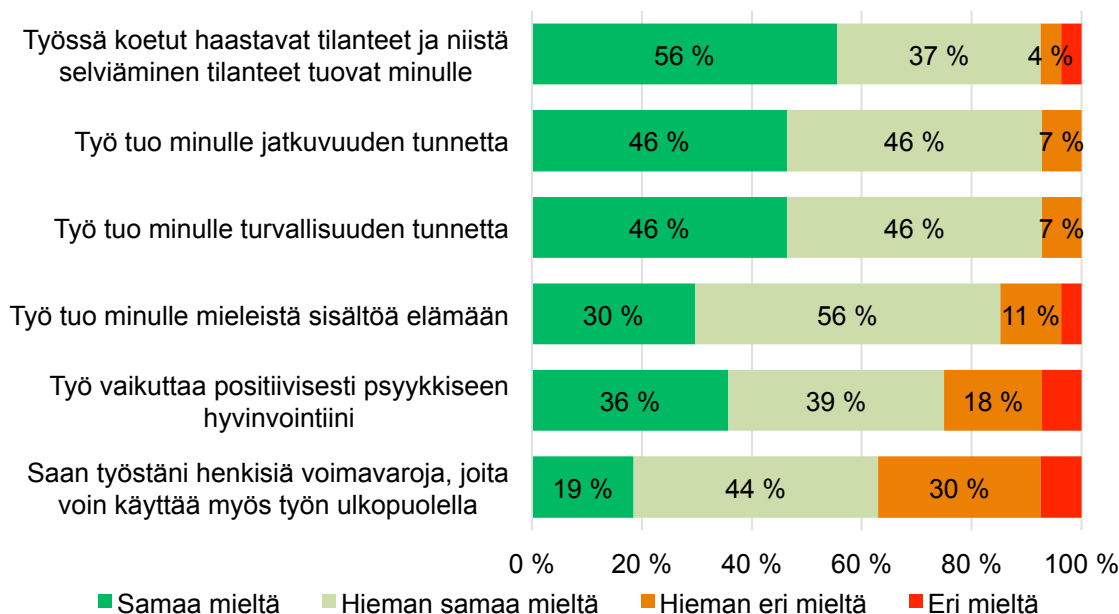
5.4 Psyykkinen työhyvinvointi



Kuvio 10. Eri tunteiden tunteminen työssä

Erilaisten tunteiden kuten esimerkiksi stressin, uupumuksen, motivaation puutteen ja tylsistymisen osalta tulokset ovat pääasiassa positiivisia. Esimerkiksi 27% vastaajista ei tunne koskaan motivaation puutetta ja kuukausittain sitä kokee 50%. Päivittäin motivaation puutetta kokee vain 8% ja viikoittain luku on 15%. Uupumuksen osalta tulokset olivat hyvin samankaltaiset, joskin viikoittain uupumusta koki 21% ja päivittäin 17%. Innostuneisuutta päivittäin koki 8% vastaajista ja viikoittain 35%. 50% vastaajista vastasi tuntevansa kuukausittain ja 4% ei koe innostuneisuutta koskaan. Ylpeyttä omasta työstään koki jopa päivittäin 19%.

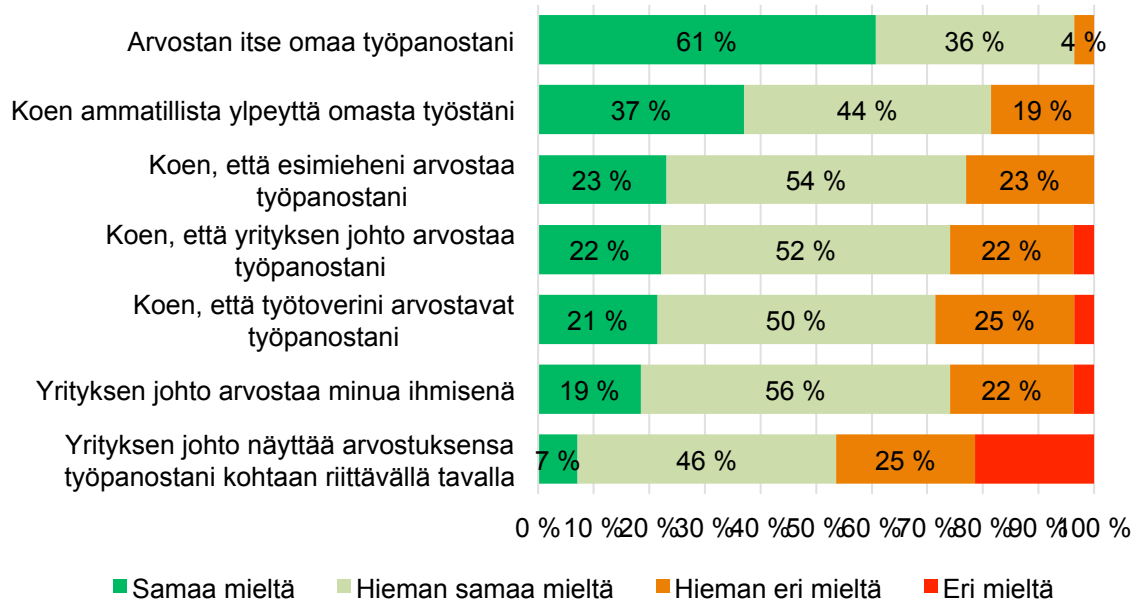
Ikä ja motivaatio korreloi selvästi toisiaan. Spearmanin korrelaatiokertoimen avulla tarkasteltuna iäkkäämmät tunsivat selvästi vähemmän motivaation puutetta ja tylsistymistä työssään.



Kuvio 11. Työn vaikutus psyykkiseen hyvinvointiin

Työn vaikutus psyykkiseen hyvinvointiin kokonaisuutena oli alue missä tulokset olivat hyviä. 56% vastaajista koki, että työssä koetut haastavat tilanteet ja niistä selviäminen toivat itsevarmuutta ja 37% vastaajista oli hieman samaa mieltä asiasta. Vain 8% oli hieman eri mieltä tai eri mieltä. Myös enemmistö vastaajista tunsu, että työ tuo heille jatkuvuuden tunnetta. 46% oli samaa mieltä ja 46% hieman samaa mieltä tästä väittämästä. 7% vastaajista oli hieman eri mieltä ja kukaan vastaajista ei ollut täysin eri mieltä. Turvallisuuden tunnetta tunnettiin samalla tavalla kuin jatkuvuudenkin tunnetta. 30% mielestä työ tuo mieleistä sisältöä elämään ja 56% oli myös hieman samaa mieltä asiasta. 11% koki olevansa hieman eri mieltä ja 4% eri mieltä. 36% koki työnsä vaikuttavan positiivisesti psyykkiseen hyvinvointiin ja 39% vastaajista oli hieman samaa mieltä asiasta. 22% vastaajista oli joko hieman eri mieltä tai eri mieltä tästä väittämästä. Yli puolet vastaajista eli 63% koki olevansa samaa mieltä tai hieman samaa mieltä siitä, että työstään he saavat henkisiä voimavaroja joita voi käyttää myös työn ulkopuolella

Kokonaisuutena tulokset olivat positiivisia, koska työn vaikutus psyykkiseen hyvinvointiin on olennainen. Työ tuo ihmisille jatkuvuuden ja turvallisuuden tunnetta, kun ei tarvitse murehtia omaa taloudellista pärjäämistä. Myöskin onnistumiset työssä parhaassa tapauksessa edistävät työhyvinvointia sekä yleistä psyykkistä hyvinvointia.

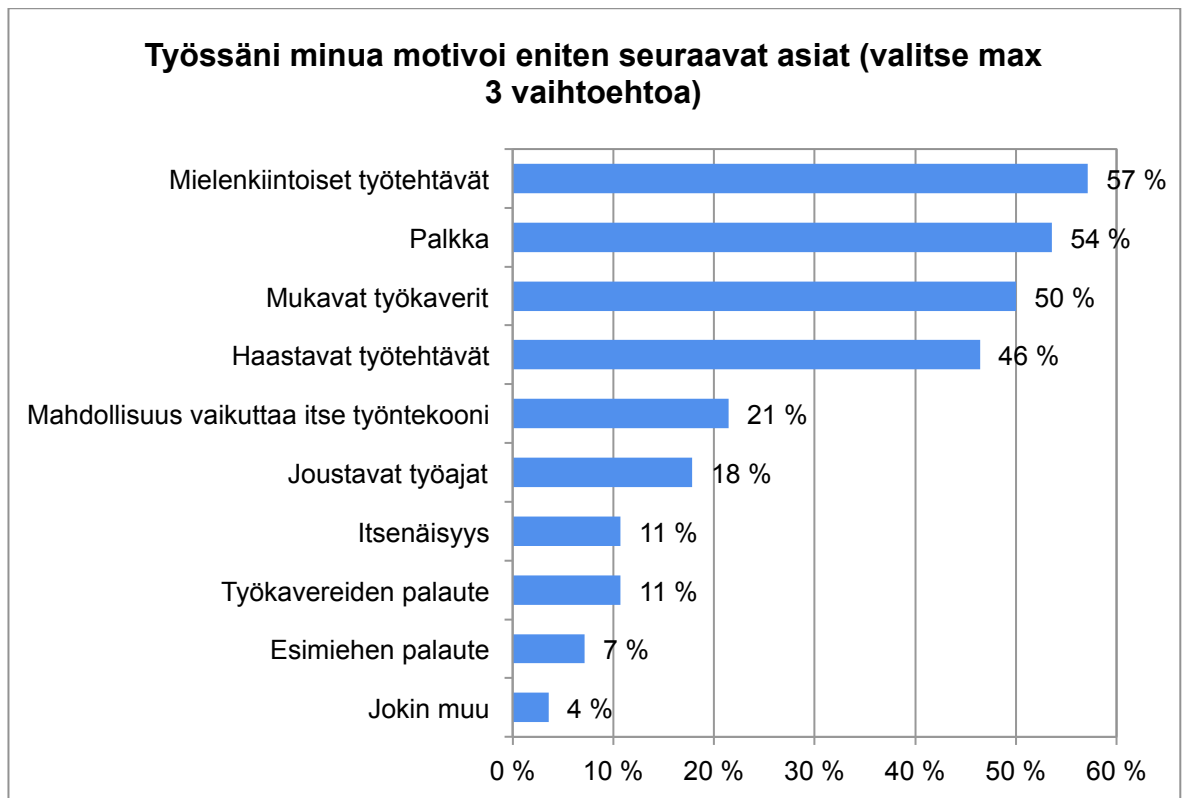


Kuvio 12. Ammatillinen ylpeys ja työn arvostaminen

Melkein kaikki vastaajat eli 97% koki olevansa samaa mieltä tai hieman samaa oman työpanoksensa arvostuksen suhteen. Vain 4% vastaajista ei arvostanut omaa työpanostaan. Ammatillista ylpeyttä koki 36% vastaajista ja 44% oli asiasta hieman samaa mieltä. 19% oli hieman eri mieltä ammatillisen ylpeyden tuntemisesta. Kokemukset yrityksen johdon, esimiehen ja työkavereiden työn arvostuksesta tulokset olivat hyvin samanlaisia. Noin 20% vastaajista koki, että esimies ja yrityksen johto arvostaa vastaajan työpanosta ja hieman yli 50% vastaajista oli hieman samaa mieltä. 20 – 25% vastaajista oli hieman eri mieltä siitä, että muut arvostivat hänen työpanostaan ja 4% vastaajista koki, että yrityksen johto, esimies ja työkaverit eivät arvosta hänen työpanostaan.

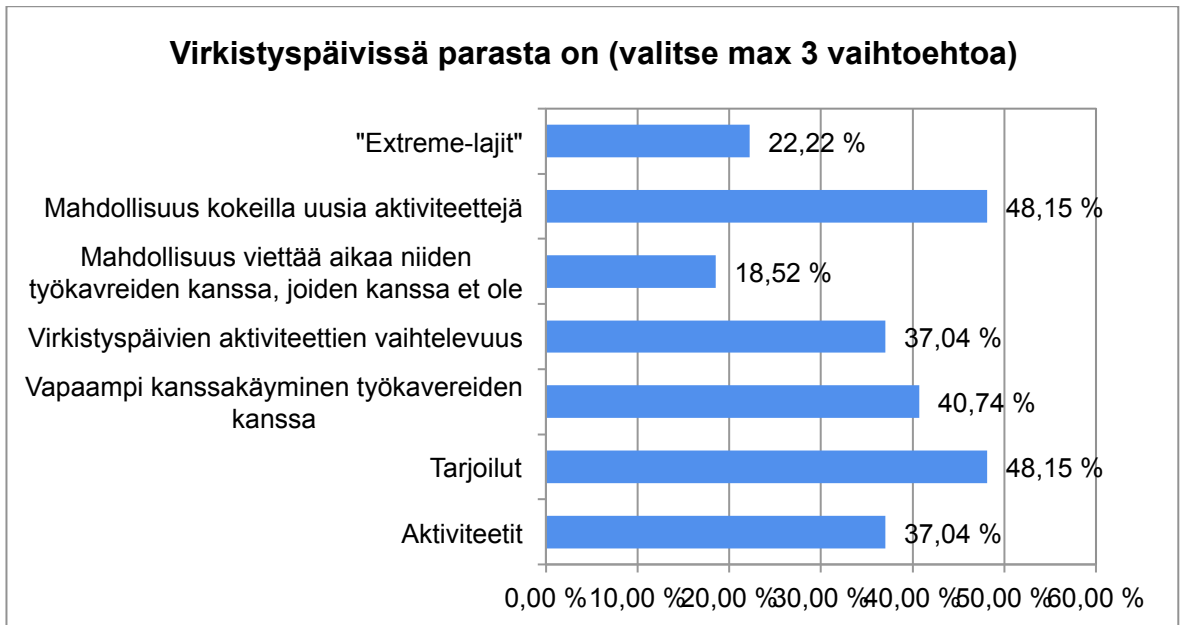
19% vastaajista oli samaa mieltä siitä, että yrityksen johto arvostaa häntä ihmisenä ja 56% oli hieman samaa mieltä. 22% oli hieman eri mieltä ja 4% eri mieltä. Vain 7% koki, että yrityksen johto näyttää arvostuksensa työpanosta kohtaan riittävällä tavalla 46% oli asiasta hieman samaa mieltä. 25% oli hieman eri mieltä ja 21% oli eri mieltä asiasta. Tässä onkin yksi asia jota olisi yrityksessä helppo parantaa.

Ammatillisen ylpeyden tunteminen korreloi hyvin vahvasti sen kanssa, kuinka kauan yrityksessä vastaaja on työskennellyt. Spearmanin korrelaatiokertoimen mukaan näiden kahden välillä on vahva positiivinen riippuvuus (0,608). Iän kanssa ammatillinen ylpeys korreloi myös ja näiden kahden välillä kohtalainen positiivinen riippuvuus (0,308).



Kuvio 13. Motivaatio ja siihen vaikuttavat asiat

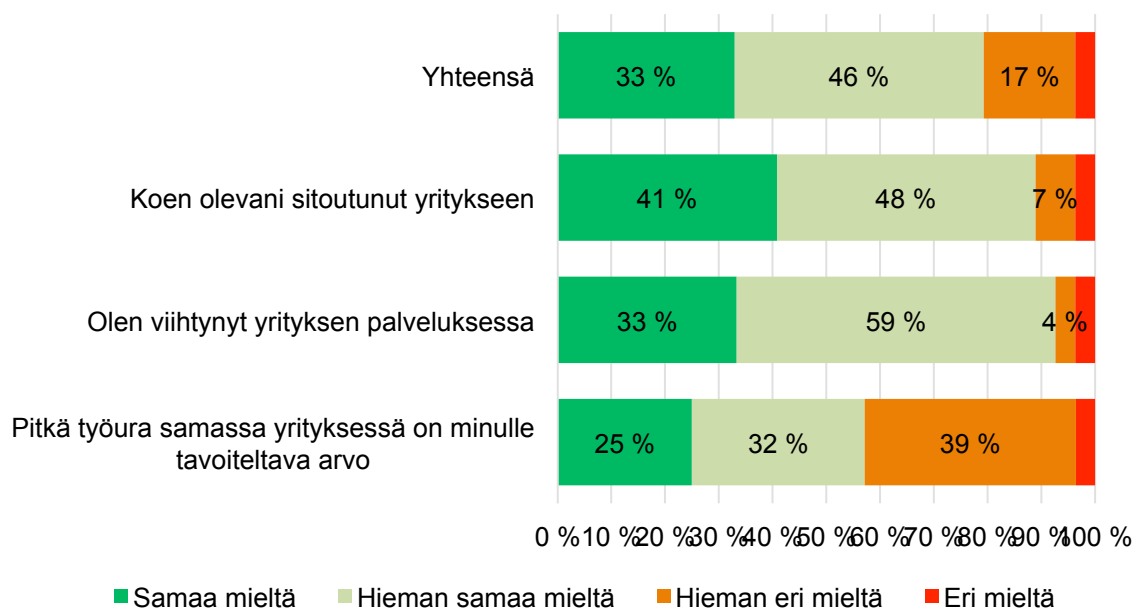
Motivoivina asioina pidettiin mielenkiintoisia työtehtäviä (57%), palkkaa (54%) ja mukavia työkavereita (50%). 46% vastaajista koki haastavat työtehtävät motivoivina. Tässä kysymyksessä on vaikea analysoida sitä, mikä juuri tiettyjä yksilöitä motivoi koska vastaajia pyydettiin valitsemaan kolme eniten motivoivaa asiaa. Taulukosta näkeekin perusjoukon motivaattorit, mutta yksilötasolla pitäisi varautua suurempaan vaihteluun. Avoimissa kommentteissa tuli myös yksi kommentti siitä, että yhteiset kesälomat koettiin motivoivina.



Kuvio 14. Virkistyspäivät

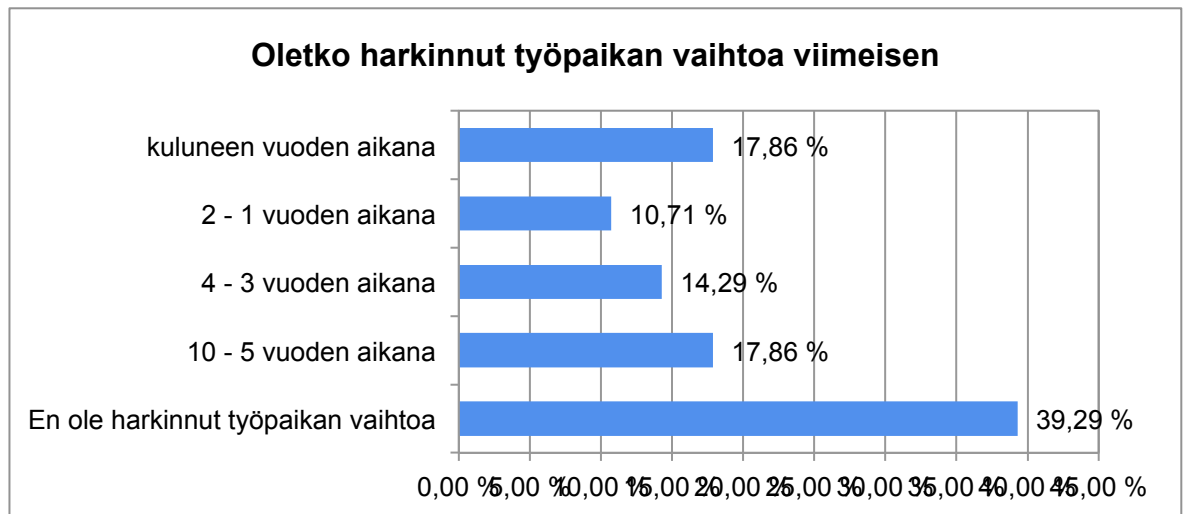
Virkistyspäiviä parhaana asiana koettiin mahdollisuus kokeilla uusia lajeja ja tarjoilut. Vapaampi kanssakäyminen työkavereiden kanssa oli myös sai myös paljon ääniä. Pääasiassa virkistyspäivät saivat hyvää palautetta avoimissa kommentteissa ja myös suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että virkistyspäiviä järjestetään tarpeeksi. Toiveena virkistyspäiviin oli uudet ei niin perinteiset lajit ja ulkomaanreissut.

5.5 Sitoutuminen



Kuvio 14. Henkilöstön oma näkemys sitoutumisestaan

Sitoutumisesta vastaukset osoittivat suurimman osan henkilöstöstä olevan sitoutunut yritykseen. Yhteensä 89% vastaajista oli samaa tai hieman samaa mieltä tästä väitteestä. Myös yleisesti yrityksessä on viihdytty. Yli 50% vastaajista oli myös samaa tai hieman samaa mieltä siitä, että pitkä ura samassa yrityksessä on heille tavoiteltava arvo.



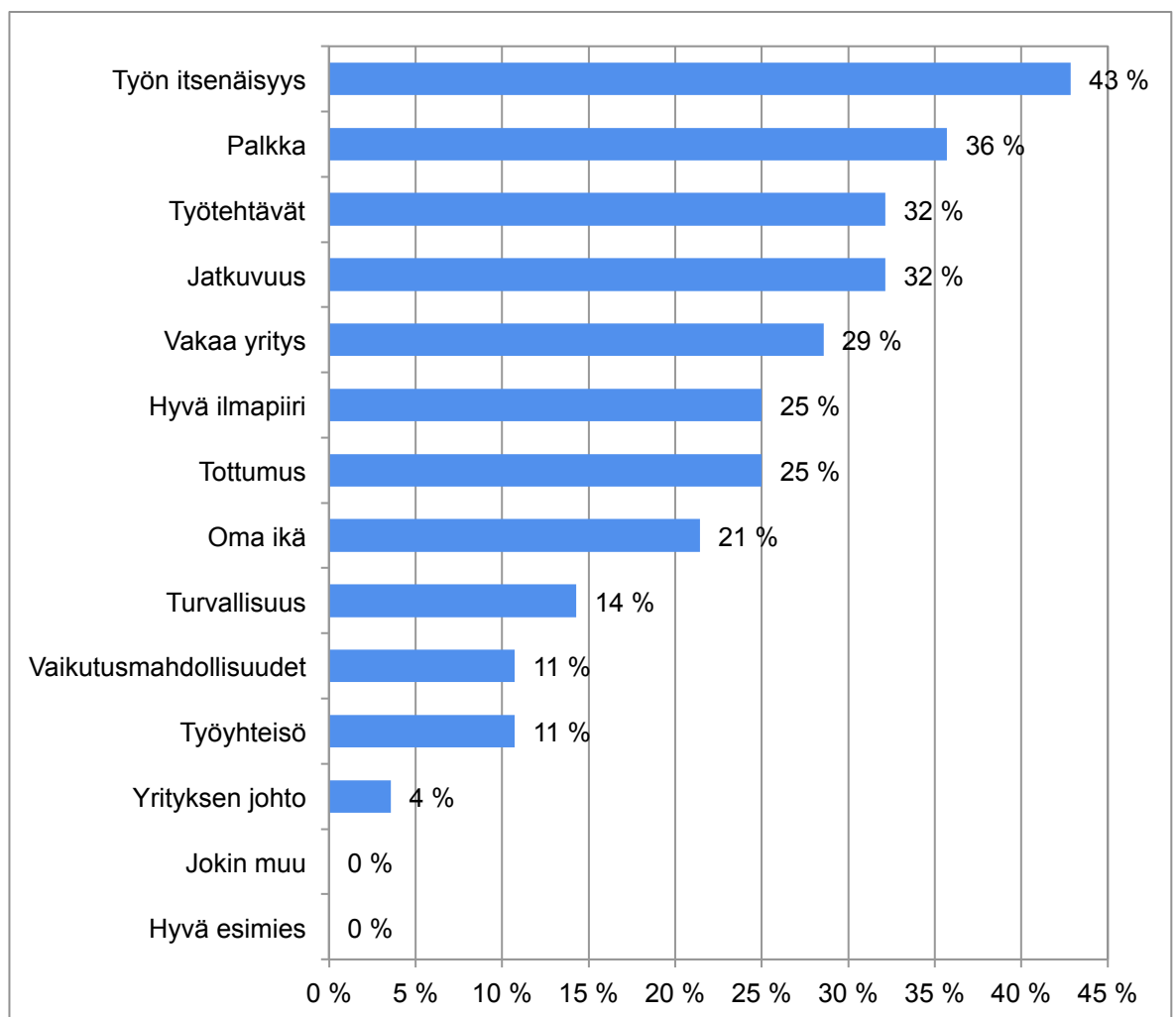
Kuvio 15. Työpaikan vaihtoa harkitsevat

Hieman alle 40% vastaajista ei ole harkinnut työpaikan vaihtoa. 17,68% vastaajista on taas harkinnut jopa kuluneen vuoden aikana työpaikan vaihtoa. 14,29% vastaajista oli harkinnut työpaikan vaihtoa 4 – 3 vuoden aikana, 10,71% 2 – 1 vuoden aikana. Kuluneen vuoden aikana työpaikan vaihtoa oli harkinnut 17,86% vastaajista. Selvä enemmistö eli hieman alle 40% ei ollut harkinnut työpaikan vaihtoa ollenkaan. Muuten vastaukset jakautuivat suhteellisen tasaisesti. Spearmanin korrelaatiokertoimen avulla tarkasteltuna iällä oli selvä negatiivinen riippuvuus (-0,542) työpaikan vaihtoa harkitseminen suhteen. Eli mitä iäkkäämpi henkilö oli, sitä vähemmän hän oli harkinnut työpaikan vaihtoa. Negatiivista riippuvuutta löytyi myös työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen välillä, ongelmatilanteiden reilun ratkomisen kanssa ja he myös kokivat pelisääntöjen olevan samat kaikille. Eli ne ketkä eivät ole harkinneet työpaikan vaihtoa kokevat, että edellä mainitut seikat ovat kunnossa. Negatiivista riippuvuus oli havaittavissa myös sen suhteen, että ne vastaajista, jotka eivät ole harkinneet työpaikan vaihtoa kokivat myös saavansa riittävästi ja säännöllisesti palautetta esimieheltään. He myös kokivat kommunikoinnin esimiehen kanssa olevan helppoa.

Sitoutumista tarkasteltiin myös Spearmanin korrelaatiotaulukoiden avulla, joissa vertailukohteina olivat taustatiedot eli ikä ja kuinka pitkään on työskennellyt yrityksessä. Näitä kahta asiaa verrattiin muihin vastauksiin, joiden korrelaatiota eli merkitysvyyttä tarkasteltiin.

län kanssa eniten korreloivat muun muassa työn itsenäisyys, mahdollisuus vaikuttaa itse työntekooni sekä muun muassa tavoitteiden selkeys ja se, että perustehtävät olivat hyvin selvillä. Eli mitä iäkkäämpi henkilö oli sitä suurempi riippuvuus edellä mainituilla on. Myös iäkkäämmät kokivat, että pelisäännöt ovat samat kaikille ja ongelmatilanteet ratkotaan reilusti. Merkittävää korrelaatiota löytyi myös ammattilpeyden kokemisessa. Iäkkäämmillä tämä oli selvästi merkitsevä tekijä ja tähän vaikutti myös luonnollisesti se, että mitä kauemmin yrityksessä oli työskennellyt sitä enemmän kokee ammattilpeyttä.

lällä oli pientä positiivista riippuvuutta sen kanssa kokiko vastaaja olevansa sitoutunut yritykseen, mutta merkitsevä riippuvuus jäi puuttumaan näiden kahden tekijän välillä. Palkka ja sen tuoma motivaatio työhön oli myös selvästi asia, joka oli negatiivisesti riippuvainen iästä. Eli iäkkäämmät kokivat, että palkka ei ollut enää heille merkitsevä tekijä työn motivaation kannalta. Iällä ja selvää riippuvuutta (-0,482) sen kanssa, että pitkä työura samassa yrityksessä oli vastaajille tavoiteltava arvo. Tässä onkin selvä sukupolvien välinen ero, johon on vaikuttanut monet tekijät niin asennemuutos, maailmantalouden tila kuin työmarkkinoiden epävarmuus.



Kuvio 17. Sitoutumiseen eniten vaikuttavat tekijät

Omaa sitoutumistaan ja siihen eniten vaikuttavista tekijöitä arvioidessa vastaajat saivat valita kolme vaihtoehtoa annetuista. Sitoutumiseen selvästi eniten vaikuttava tekijä oli työn itsenäisyys. 43% vastaajista piti työn itsenäisyyttä tärkeimpänä sitoutumiseen vaikuttavana tekijänä. Toiseksi suurimmaksi tekijäksi nousi palkka 36% ja kolmanneksi suurimmiksi tekijöiksi nousivat työtehtävät ja jatkuvuus, jotka molemmat saivat 32%. Vastaajista 29% piti vakaata yritystä ja turvallisuutta 14% sitoutumiseen vaikuttavana asiana.

6 Pohdinta

Pohdinta osiossa käydään läpi tulosten yhteenveto, kehittämis- ja jatkotutkimusehdotukset. Lopuksi pohdinnassa myös arvioidaan tutkimuksen luotettavuutta ja tarkastellaan tutkimuksen onnistumista ja omaa ammatillista kasvua ja kehitystä.

6.1 Yhteenveto

Yhteenvetona tuloksista voidaan sanoa, että yleisellä tasolla tulokset olivat positiivisempia kuin aluksi ajattelin. Tietyillä osa-alueilla on selvää parantamisen varaa ja näihin onkin tartuttu kehitysehdotuksissa.

Fyysinen työympäristö on suurimman osan vastaajien mielestä kunnossa. Tehdastilat pidettiin siisteinä ja valaistusta hyvänä. Huomautuksia saivat melu ja henkilökohtaisten silmäsuojainten puuttuminen. Työvälineet koettiin pääasiassa ajanmukaisiksi ja kunnollisiksi. Myöskään työn fyysisessä kuormittavuudessa tai rasittavuudessa ei ollut mitään hälyttäviä tuloksia ja suurin osa vastaajista kokee näiden olevan ihan hyvällä tasolla. Joskin pieni joukko vastaajista koki tässä asiassa olevan parantamisen varaa, joten yrityksessä tulisikin puuttua myös tähän seikkaan. Muuten itse työtehtäviin liittyvät tulokset kuten työn tavoitteiden, tehtävien selkeydessä on hieman parantamisen varaa, mutta yleisellä tasolla suurimmalle osalle vastaajista oli kuitenkin nämä asiat selvillä. Vastaajat saivat myös arvioida omaa fyysistä kuntoaan ja sen vaikutusta työhön. Yleisellä tasolla omaa fyysistä kuntoa pidettiin hyvänä ja eikä sen koettu vaikuttavan negatiivisesti työntekoon.

Henkistä ja sosiaalista hyvinvointia koskevat tulokset ovat kokonaisuutena hyvät. Selvä huomion ja kehittämisen arvoinen asia löytyy kuitenkin pelisäännöistä. Vain reilu 30% yrityksen työntekijöistä koki niiden olevan samat kaikille ja kaikkien myös noudattavan niitä. Tämä on selvä poikkeama muihin tuloksiin ja siihen pitäisikin yrityksessä tarttua. Yleisellä tasolla kuitenkin työtehtävät miellettiin motivoiviksi ja enemmistö koki olevansa motivoitunut työssään. Työtehtävien haastavuuden suhteen tulokset olivat hieman, koska suurin osa koki työtehtäviensä olevan riittävän haastavia, mutta suurin osa vastaajista kuitenkin toivoi lisää haastetta työtehtäviinsä. Esimiestyöskentelyn osalta tulokset olivat tyydyttävät, mutta tällä osa-alueella on myös kehittämisen varaa. Siellä myös ilmeni yksittäisiä kommentteja erimielisyyksistä esimiehen kanssa ja näitä ristiriitoja olisikin hyvä lähteä selvittämään tarkemmin.

Psyykinen hyvinvointi oli yrityksessä myös hyvällä tasolla. Negatiivisia tunteita kuten uupumusta, stressiä ja tylsistymistä enemmistö joko ei koskaan tai vain kuukausittain. Posi-

tiivisia tunteita kuten innostuneisuutta, enemmistö koki myös viikkotasolla tai kuukausitasolla. Vastaajista suurin osa myös koki työn tuovan positiivista sisältöä elämään kuten jatkuvuuden ja turvallisuuden tunteita. Motivaation kannalta suurimmat kannustimet olivat palkka, mielenkiintoiset työtehtävät ja mukavat työkaverit.

Sitoutumista koskevat tulokset olivat mielenkiintoisia tulkittavia. 89% vastaajista koki olevansa sitoutunut yritykseen, mikä on erittäin hyvä tulos. Suurin osa myös koki viihtyneensä yrityksen palveluksessa mikä on aina positiivista. Suurimpia sitoutumiseen vaikuttavia asioita on työn itsenäisyys, palkka ja itse työtehtävät. Iäkkäämpien ja pitkään työskennelleiden kohdalla palkka menettää kuitenkin merkitystään motivaattorina. Tästä voidaankin päätellä, että pitkään talossa olleita ja iäkkäämpiä motivoi ja tätä kautta myös sitouttaa palkan sijaan esimerkiksi juuri työn itsenäisyys ja työtehtävät.

6.2 Kehittämissuositukset

Opinnäytteen yhtenä tavoitteena oli luoda kohdeyritystä aidosti hyödyttäviä kehityssuosituksia, joiden avulla voitaisiin edesauttaa ja kehittää yrityksen työntekijöiden työhyvinvointia.

Ensinnäkin yrityksellä ei ole ylipäänsä mitään kirjallista tai selvää liiketoimintastrategiaa, jonka perusteella ylipäänsä päätöksiä tehtäisiin. Kirjallinen liiketoimintastrategia sisältäisi niin liiketoimintaa koskevat tulevaisuudensuunnitelmat ja visiot sekä tärkeimpänä työhyvinvoinnin edistämisen kannalta henkilöstöstrategian. Laatimalla henkilöstöstrategian yritys saisi selvät tavoitteet siitä mihin suuntaan jo olemassa olevaa henkilöstöä lähdetään kehittämään muun muassa itsensä kehittämisen kannalta (mahdolliset koulutukset ja urakehitys) ja miten henkilöstöä johdetaan eli esimiehille selvät tavoitteet ja toimintamallit joita noudatettaisiin. Henkilöstöstrategiaan myös kirjattaisiin mahdolliset henkilöstötarpeet tulevaisuuden rekrytointien ja eläköitymistien osalta. Henkilöstöstrategiaan saataisiin sisällytettyä myös lakisääteiset suunnitelmat kuten tasa-arvosuunnitelma, joka yrityksestä puuttuu tällä hetkellä.

Tärkeimpänä osana henkilöstöstrategiaa ja sen kehittämistä yritys tulisi hyötymään kehityskeskustelukäytännön luomisesta ja järjestelmällisestä käyttöönotosta. Kehityskeskustelut ovat tärkeitä välineitä esimiesten ja alaisten väliseen kommunikointiin ja uskon, että yritys tulisi todella hyötymään tästä, koska toimiva kehityskeskustelukäytäntö on puuttunut yrityksestä. Myös moni vastasi kyselyssä haluavansa käydä säännöllisiä kehityskeskusteluja esimiehensä kanssa, joten tämä toive tähän on tullut myös suoraan henkilöstöltä.

Kehityskeskusteluiden perusteella voitaisiin myös tehdä henkilöstölle osaamiskartoituksia joiden perusteella voitaisiin arvioida työntekijöiden osaamista ja mahdollisia kehittämis-kohteita. Kyselyssä tuli ilmi myös se seikka, että moni vastaajista haluaisi haastavampia työtehtäviä. Kehityskeskusteluissa työntekijä pääsisikin ilmaisemaan omat odotuksensa ja ajatuksensa omaan työhönsä, omien tavoitteiden ja oman urakehityksensä kannalta. Tulosten perusteella myös jotkut kokivat työn fyysisen kuormituksen ja rasittavuuden olevan liian korkealla tasolla, joten kehityskeskustelu olisi myös hyvä paikka miettiä yksilötasolla tehtäviä ja yksilön fyysisiä voimavaroja hieman syvemmin.

Nyt toteutettu työhyvinvointikysely sai myös hyvää palautetta vastaajilta. Säännöllisten työhyvinvointikyselyjen avulla pystyttäisiin seuraamaan työhyvinvoinnin yleistä tilaa yrityksessä. Tulosten ja työntekijöiden palautteen perusteella voitaisiin tarttua mahdollisiin huonosti oleviin asioihin ja saada konkreettista numerodataa vertailemalla kyselyiden vastauksia. Anonyymikysely tuo myös mahdollisuuden työntekijöille tuoda sellaisia asioita esiin, joita ei mahdollisesti haluta tai uskalleta tuoda esille henkilökohtaisesti.

Säännölliset melumittauksilla voitaisiin kartoittaa yleistä tilannetta ja saada osviittaa siitä, jos melutasossa tapahtuu merkittäviä muutoksia. Uusia koneita hankittaessa ja asennettaessa tulisi myös mahdolliseen meluun kiinnittää huomiota ja pyrkiä ennaltaehkäisemään melun syntyä. Näihin voi vaikuttaa muun muassa koneiden asettelulla. Työkierrolla voidaan myös vaikuttaa (siinä määrin kuin se on mahdollista), että samat henkilöt eivät aina joudu työskentelemään aina siellä missä eniten melua.

Yrityksen johdon tulisi miettiä, miten yrityksen johto ja esimiehet voisivat tuoda arvostustaan työntekijöitä kohtaan. Tässä oli selvä ero iäkkäämpien ja nuorempien työntekijöiden välillä. Yrityksessä on perinteisesti jaettu ansiomitaleja työsuhteen keston perusteella. Nämä mitalit on jaettu yleensä 10 vuoden, 15 vuoden ja 20 vuoden työsuhteista. Nuoret työntekijät voivat helposti kokea, että heidän työpanostaan ei arvosteta vaikka tai arvostusta ei ainakaan näytetä riittävästi. Yrityksessä voitaisiin alkaa huomioimaan myös pienemmällä aikavälillä uudempia työntekijöitä. Esimerkiksi pieni huomionosoitus kun työsuhde on kestänyt vuoden ja seuraava huomionosoitus vaikkapa kolmesta vuodesta. Yritys voisi myös hyötyä uusien palkitsemiskäytäntöjen miettimisestä laajemmalla mittakaavalla ja työntekijät varmasti haluaisivat olla mukana näiden käytäntöjen luomisessa. Tämä olisikin hyvä tilaisuus kysyä juuri nuoremmalta henkilöstöltä, mitä ja miten he haluaisivat tulla palkituksi.

Liikuntasetelit tulivat esille kyselyssä moneen otteeseen ja ne olisivatkin helppo tapa kannustaa työntekijöitä pitämään huolta omasta fyysisestä kunnostaan. Liikuntasetelien tar-

joaminen mahdollistaisi työntekijöille mahdollisuuden valita liikunta-aktiiviteettien väliltä. Tämä voisi innostaa myös niitä työntekijöitä liikkumaan, jotka eivät osallistu yrityksen tarjoamiin yhteisiin liikunta-aktiiviteetteihin kuten viikoittaiseen salibandyyn ja sulkapalloon.

6.3 Jatkotutkimusehdotukset

Jatkotutkimusehdotuksina nousi esille tyytyväisten työntekijöiden tunnistaminen. Näiden työntekijöiden tunnistaminen ja niiden asioiden kartoittaminen, jotka merkitsevät kyseisten työntekijöiden mielestä eniten oman työhyvinvoinnin ja tyytyväisyyden kannalta. Tätä tietoa yrityksen olisi helppo hyödyntää työhyvinvoinnin edistämässä ja toiminnan kehittämisessä.

6.4 Tutkimuksen luotettavuus ja kriittinen tarkastelu

Tutkimuksen luotettavuutta tarkastellessa tärkeitä on tärkeää ottaa huomioon erilaiset seikat, jotka tutkimukseen voivat vaikuttaa. Tällaisia asioita ovat kulttuuriset ja kielelliset seikat, sekä itse tutkimukseen liittyvät seikat kuten sisältö ja tutkimuksen tekninen toteutus. (Vehkalahti 2008, 40)

Tässä tutkimuksessa tutkimukseen vaikuttavia seikkoja voidaan pitää kulttuurisia ja kielellisiä seikkoja. Suurimman osan vastaajista äidinkieli on suomi, mutta ainakin kolmen kyselyn vastaajista puhuu äidinkielenään viroa ja tämä on voinut vaikuttaa kysymysten ymmärtämiseen, tulkitsemiseen ja vastaamiseen. Tällä ei kuitenkaan ole niin merkittävää vaikutusta, että sillä olisi vaikutusta kyselyn validiteettiin ja reliabiliteettiin.

Tutkimuksen pätevyyttä eli validiteettia mitatessa tarkastellaan sitä, että vastasiko tutkimus annettuja tutkimustavoitteita tai tutkimusongelmia. Eli yksinkertaisesti sanottuna mitasiko tutkimus sitä mitä piti. Validiteettia on ehdottoman tärkeää arvioida, koska jos tutkimus ei ole validi tutkimuksen reliabiliteetti ei merkitse mitään. Validiteetin mittaamisessa helpointa on verrata tutkimuksen tuloksia jo olemassa olevaan tietoon tutkittavasta asiasta. (Vehkalahti 2008 40, 44. ; Uusitalo 2001 84 – 85.)

Tutkimus tuotti hyvää siitä, millä tasolla työhyvinvointi on yrityksessä ja vastasi tutkimustavoitteisiin. Vastaukset on poimittavissa tuloksista ja yritys pystyykin varmasti hyödyntämään tuloksia myös käytännössä. Kyseinen tutkimus oli ensimmäinen koko henkilöstön käsittävä työhyvinvointikysely yrityksessä, joten tuloksia ei voida vertailla jo olemassa olevaan dataan. Itse kyselylomakkeessa ja kysymysten asettelussa ja luokittelussa ilmeni joitain asioita jotka tekisin toisin. Jälkikäteen huomasi, että pari kysymystä oli hieman huonosti muotoiltu ja ne voidaan ymmärtää monella tavalla. Tällaisiin kysymyksiin tulleei-

den vastausten tulkitseminen onkin hankalaa ja näin ollen epäselvissä tapauksissa, jossa näin, että kysymys oli selvästi ymmärretty väärin vastaajan taholta en lähtenyt tulkitsemaan vastauksia, vaan jätin ne kokonaan pois jotta ne eivät vääristäisi tuloksia. Näitä tapauksia olikin vain pari eivätkä ne uhkaa validiteettia tai reliabiliteettia.

Reliabiliteetti puolestaan tarkastelee tutkimuksen luotettavuutta ja tutkimuksen toistettavuutta, eli sitä voisiko joku muu saada samat vastaukset tutkimusasetelman ollessa sama. Voidaan myös ajatella, että reliabiliteetti mittaa tutkimuksen mittaustarkkuutta. (Vehkalahti 2008, 40 ; Uusitalo 2001, 84.)

Itse tutkimuksen toteuttaminen ja itse kyselytilaisuus mielestäni onnistuivat hyvin. Vastajat noudattivat annettuja ohjeita ja eikä itse kyselytilaisuudessa ilmennyt epäselvyyksiä esimerkiksi kyselylomakkeen suhteen. Vastausten raportoinnissa puolestaan on hyvin todennäköisesti saattanut sattua pieniä näppäilyvirheitä, koska vastaukset jouduttiin siirtämään manuaalisesti paperilomakkeelta verkkolomakkeelle. Näiden virheiden ei kuitenkaan pitäisi vaikuttaa tulokseen mitenkään olennaisesti.

Olennainen reliabiliteettia koskeva ongelma on se, että olen itse työskennellyt yrityksessä ja tämä saattaa vaikuttaa ihmisten vastauksiin. Uskon kuitenkin työkokemuksen olevan etu, koska vastaajat tietävät että pystyn myös ymmärtämään heidän näkökulmaansa juuri työkokemuksen perusteella. Suurin tekijä kuitenkin on se, että olen toimitusjohtajan tytär ja tämä mahdollisesti voi myös osaltaan vaikuttaa vastauksiin. Olennainen kysymys onkin että uskaltavatko kaikki vastata rehellisesti esimerkiksi epäkohtia koskeviin kysymyksiin. Vastajat voivat pelätä sitä, että heidän anonymiteettinsä paljastuu, kun vastauksia käsittelee joku ”tuttu” ihminen. Kuitenkin mielestäni vastauksissa ei oltu peitelty mitenkään negatiivisia asioita, joten en koe, että reliabiliteetti olisi tämän takia kärsinyt merkittävästi.

Kokonaisarviointia tehdessä tulisi pitää mielessä millainen on laadukas tutkimus ja mikä on olennaista laadukkaalle tutkimukselle. Tutkimus voi olla laadukas, vaikka pieniä virheitä esiintyisikin elleivät virheet esiinny juuri olennaisessa osassa tutkimusta. (Ronkainen, Pehkonen, Lindblom-Yläne, Paavilainen 2011.)

Mielestäni tutkimus onnistui kokonaisuutena ihan hyvin ja siitä tulee olemaan hyötyä toimeksiantajalle. Suurin hyöty tulee olemaan saatu tieto, koska aihetta ei ole aikaisemmin tutkittu näin laajasti yrityksessä. Toivon myös, että yritys voisi implementoida joitain kehitysehdotuksia myös käytäntöön ja näin ollen saada konkreettista hyötyä sekä työntekijöille että itse yritykselle.

6.5 Oma oppiminen ja ammatillinen kehittyminen

Opinnäytetyön tekeminen oli käytännössä puolen vuoden projekti, joka alkoi joulukuussa 2015 ja päättyi toukokuussa 2016. Itsessään jo näin pitkän projektin toteuttaminen ominpäin on opettanut minulle paljon. Ollessani itse vastuussa niin aikataulusta kuin kaikista päätöksistäkin olen oppinut vastuunkantoa, päätöksentekoa ja aikatauluttamista. Olen myös oppinut itsestäni paljon opinnäyteprosessin aikana. Näistä asioista voidaan mainita esimerkiksi se että toimin selvästi paremmin pienen paineen alla ja tällaisessa pitkässä prosessi paine sijoittuu vasta loppukuukausille. Olen kuitenkin ylpeä itsestäni siinä että lähdin kuitenkin toteuttamaan projektia laatimani aikataulun pohjalta, enkä jättänyt suurinta työtä viimeisille kuukausille, vaan jaoin työtaakkaa suhteellisen tasaisesti puolen vuoden ajanjaksolle. Stressinsietokyky on myöskin parantunut huomattavasti.

Ajankäytön lisäksi olen oppinut tutkimuksen teosta, tiedonhausta ja näiden kahden yhteensovittamisesta paljon. Tein ensimmäistä kertaa kyselytutkimusta ja koko ajan jouduin miettimään sitä, että vastaavatko kyselyn kysymykset ja kirjoittamani teorian tieto toisiaan eli linkittyvätkö tietoperusta ja empiirinen osa toisiinsa. Tämän ajatusprosessi on varmasti hyödyllinen myös työelämässä, koska tämä kohtaamisongelma on siellä myös yleinen.

Ammatillisessa mielessä olen kehittynyt juuri tutkimuksen tekemisessä ja tietämys työhyvinvoinnista on syventynyt huomattavasti opinnäyteprosessin aikana. Nykyisessä työssäni joudun tekemään paljon tiedonhakuja ja tutkimustyötä. Opinnäytteen tekeminen on tuonut hyvät lähtökohdat ammatillisen kehityksen aloittamiselle.

Lähteet

Dewe, P. & Cooper, C. 2012. Well-Being and Work, Towards a Balanced Agenda. Palgrave Macmillan. The United Kingdom.

Dunderfelt, T. 2012. Konttorikemiaa seitsemän avainta hyvään yhteistyöhön. Helsingin seudun kauppakamari. Kariston Kirjapaino Oy. Hämeenlinna

Etera 2015. Luettavissa:

https://www.etera.fi/SiteCollectionDocuments/Muutliitteet/Tyokaveri/Ratkaisumalleja_tyoyhteisoongelmiin.pdf Luettu: 18.5.2016

The European Network For Workplace Health Promotion 2015. Luettavissa:

<http://www.enwhp.org/workplace-health-promotion.html> Luettu: 15.1.2016.

Hakanen, J. 2011. Työn Imu. Työterveyslaitos. Helsinki

Heikkilä, T. 2008. Tilastollinen tutkimus. Edita Publishing Oy. Helsinki

Hirsjärvi, S. Remes, P. & Sajavaara, P. 2008. Tutki ja kirjoita. Tammi. Keuruu

KvantiMOTV 2004. Luettavissa:

<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/korrelaatio/korrelaatio.html> Luettu: 11.5.2016

Oaklander, M. 2016. New ways to improve well-being at work. Time Magazine, Maaliskuu, s. 19.

Otala, L. & Ahonen, G. 2003. Työhyvinvointi tuloksetekijänä. WSOYpro. Helsinki

Paasivaara, L. & Nikkilä, J. 2010. Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia. Kirjapaja. Helsinki

Ronkainen, S. Pehkonen, L. Lindblom-Yläne, S. Paavilainen, E. 2011. Tutkimuksen voimasanat. WSOYpro Oy Helsingin

Saaranen, P. 2014. Tilastolliset menetelmät. Haaga-Helia. Helsinki

Sydänmaanlakka, P. 2010. Älykäs itsensä johtaminen. Talentum. Helsinki

Springer International Publishing AB. 2016. Luettavissa:

http://link.springer.com/chapter/10.1007/978-94-017-9088-8_18 Luettu: 16.5.2016

Uusitalo, H. 2001. Tiede, tutkimus ja tutkielma johdatus tutkielman maailmaan. WS Bookwell Oy. Juva

Vehkalahti, K. 2008. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Tammi. Vammala

Viitala, R. 2007. Henkilöstöjohtaminen - strateginen kilpailutekijä. Edita Publishing. Helsinki

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. BoD. Helsinki

Liitteet

Liite 1. Saatekirje

Työhyvinvointikysely

Kyselyn tavoitteena on kartoittaa OLP Tuotannon työntekijöiden työhyvinvointia kokonaisvaltaisesti. Kyselyn perusteella pyritään parantamaan ilmenneitä epäkohtia ja puutteita.

Opiskelen Haaga-Helia ammattikorkeakoulussa liiketalouden koulutusohjelmassa tradenomiksi ja kysely tulee olemaan osa opinnäytetyötäni.

Vastaaminen

Merkitsethän vastauksesi selkeästi mustaamalla ympyrän. Jos haluat vaihtaa vastaustasi jo vastaamaasi kysymykseen, niin rastita väärä vastaus ja mustaa oikea vastausvaihtoehto. Vapaita kommentteja voit jatkaa sivun kääntöpuolelle, kunhan muistat merkitä kysymyksen numeron vastauksen eteen.

Kyselyyn vastataan anonyymisti ja vastaukset käsitellään luottamuksellisesti. Ketään ei pystytä yksilöimään vastausten perusteella.

Tulosten esittely

Tulen esittelemään kyselyn tulokset kevään aikana OLP:hen. Tarkka ajankohta tulee määrittämään myöhemmin sitä mukaan, kun opinnäytteeni etenee. Esittelen tutkimuksen tulokset ja samassa tilaisuudessa arvotaan koko henkilöstön kesken hyvinvointiin liittyviä palkintoja kiitoksena kyselyyn vastaamisesta.

Jos kyselyn aikana ilmenee kysyttävää itse kyselyyn tai kysymyksiin liittyen ethän epäröi kysyä!

Liite 2. Kyselylomake

Työhyvinvointikysely

1. Ikä

- alle 30 vuotta
- 30 - 39 vuotta
- 40 - 49 vuotta
- 50 - 59 vuotta
- 60 vuotta tai yli

2. Kuinka kauan olet työskennellyt yrityksessä?

- 0 - 4 vuotta
- 5 - 9 vuotta
- 10 - 14 vuotta
- 15- 19 vuotta
- yli 20 vuotta

Fyysinen työhyvinvointi

3. Mitä mieltä olet seuraavista työ- ja suojavälineisiin liittyvistä väitteistä?

	Samaa mieltä	Hieman samaa mieltä	Hieman eri mieltä	Eri mieltä
Minulla on käytössä kunnon työvälineet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työvälineet ovat ajanmukaiset	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Suojavarusteet ovat helppokäyttöisiä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Suojavarusteet ovat riittävät	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Suojavarusteet ovat asianmukaiset	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on käytössä riittävästi apuvälineitä (mm. nostimet yms.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. Mitä mieltä olet seuraavista työhön liittyvistä väittämistä?

	Samaa mieltä	Hieman samaa mieltä	Hieman eri mieltä	Eri mieltä
Työn fyysinen rasittavuus on sopiva	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työn fyysinen kuormittavuus ei ole liian suuri	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työmäärä on sopiva	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyn itse vaikuttamaan työmäärääni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Perustehtäväni on selkeästi määritelty	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiedän mitä minulta odotetaan työssäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni tavoitteet ovat selvät	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Mitä mieltä olet seuraavista työympäristöön ja työoloihin liittyvistä väitteistä?

	Samaa mieltä	Hieman samaa mieltä	Hieman eri mieltä	Eri mieltä
Työpisteeni on siisti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Huolehdin itse työpisteeni siisteydestä tarpeeksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Taukotilojen siisteydestä huolehditaan asianmukaisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pukuhuoneiden siisteydestä huolehditaan asianmukaisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yleiset tilat ovat siistejä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Valaistus työpisteelläni on hyvä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tehdastilojen valaistus on riittävä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tehdastilojen melutaso on hyvällä tasolla	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. Kommentteja tai parannusehdotuksia työ- ja suojavälineisiin sekä työympäristöön liittyen?

7. Mitä mieltä olet seuraavista fyysiseen työhyvinvointiin liittyvistä väittämistä?

	Samaa mieltä	Hieman samaa mieltä	Hieman eri mieltä	Eri mieltä
Fyysinen hyvinvointini on riittävä työtehtävissäni suoriutumisen kannalta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fyysinen hyvinvointini on minulle tärkeä asia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Huolehdin itse omasta fyysisestä kunnostani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työnantaja tarjoaa riittävästi liikuntapalveluja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työnantajan tarjoamat liikuntapalvelut kannustavat minua liikkumaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fyysinen kuntoni vaikuttaa työsuoritukseeni negatiivisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fyysinen kuntoni vaikuttaa työsuoritukseeni positiivisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8. Miten työnantaja voisi parantaa jo olemassa olevien liikuntapalvelujen tarjontaa? Kaipaako lisää yhteisiä liikunnallisia tapahtumia?

Henkinen työhyvinvointi

9. Työssäni minua motivoi eniten seuraavat asiat (valitse ~~max~~ 3 vaihtoehtoa)

- Haastavat työtehtävät
- Mielenkiintoiset työtehtävät
- Esimiehen palaute
- Työkavereiden palaute
- Mukavat työkaverit
- Palkka

- Joustavat työajat
- Mahdollisuus vaikuttaa itse työntekooni
- Itsenäisyys
- Jokin muu, mikä _____?

10. Mitä mieltä olet seuraavista motivaatioon liittyvistä väitteistä?

	Samaa mieltä	Hieman samaa mieltä	Hieman eri mieltä	Eri mieltä
Olen motivoitunut työssäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtehtäväni ovat motivoivia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtehtäväni ovat riittävän haastavia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kaipaisin lisää haastetta työtehtäviini	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen kokenut tylsistymistä työssäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtehtäväni vaihtelevat riittävästi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan itse vaikuttaa työskentelytapoihini	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vaikutusmahdollisuudet motivoivat minua työssäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä?

	Samaa mieltä	Hieman samaa mieltä	Hieman eri mieltä	Eri mieltä
Työnantaja kannustaa oman osaamisen kehittämiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työnantaja mahdollistaa kehityksen työssäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pyrin itse kehittämään omaa ammatillista osaamistani työssäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haluaisin kehittää osaamistani lisää	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pääsen käyttämään omia vahvuuksiani työtehtävissäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haluaisin käyttää omaa osaamistani enemmän työssäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen onnistuu ongelmitta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Sosiaalinen työhyvinvointi

12. Mitä mieltä olet seuraavista työyhteisön ilmapiiriä ja sosiaalista kanssakäymistä koskevista väittämistä?

	Samaa mieltä	Hieman samaa mieltä	Hieman eri mieltä	Eri mieltä
Yleinen ilmapiiri yrityksessä on hyvä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ilmapiiri lähimpien työkavereideni kanssa on hyvä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työkaverit kohtelevat minua ystävällisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voin ilmaista mielipiteitäni vapaasti ilman, että ne tuomitaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ongelmatilanteet ratkotaan hyvässä hengessä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ongelmatilanteet ratkotaan reilusti ja tasapuolisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pelissäannot ovat samat kaikille	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kaikki noudattavat yhteisesti sovittuja pelisääntöjä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13. Järjestetäänkö virkistyspäiviä mielestäsi tarpeeksi?

- Kyllä
 Ei

14. Virkistyspäivissä parasta on (valitse max 3 vaihtoehtoa)

- Aktiviteetit
 Tarjoilut
 Vapaampi kanssakäyminen työkavereiden kanssa
 Virkistyspäivien aktiviteettien vaihtelevuus
 Mahdollisuus viettää aikaa niiden työkavereiden kanssa, joiden kanssa et ole joka päivä tekemisissä
 Mahdollisuus kokeilla uusia aktiviteettejä
 "Extreme-lajit"

15. Ehdotuksia ja kommentteja liittyen virkistyspäiviin. Mikä on parasta? Mistä et niin pitänyt? Mitä haluaisit virkistyspäivinä tehdä? Muita kommentteja?

16. Mitä mieltä olet seuraavista esimiestyöskentelyyn liittyvistä väittämistä?

	Samaa mieltä	Hieman samaa mieltä	Hieman eri mieltä	Eri mieltä
Koen, että päivittäinen kommunikointi esimieheni kanssa on helppoa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että kommunikointi on rakentavaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että kommunikointi esimiehen kanssa helpottaa työtäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimieheni antaa riittävästi palautetta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan esimieheltäni säännöllisesti palautetta työstäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimieheni palaute on pääsääntöisesti positiivista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimiehin palaute on pääsääntöisesti rakentavaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palautteen anto tapahtuu miellyttävällä tavalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan riittävästi tukea esimieheltäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan riittävästi apua esimieheltäni työhön liittyvissä ongelmatilanteissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haluaisin keskustella nykyistä enemmän esimieheni kanssa työstäni ja siihen liittyvistä asioista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haluaisin käydä säännöllisesti kehityskeskusteluja esimieheni kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

17. Koetko ongelmia esimiehesi kanssa? Jos kyllä, niin mitä? Miten esimiestyöskentelyä voitaisiin parantaa yrityksessä?

Psyykinen työhyvinvointi

18. Koen työssäni seuraavia tunnetiloja

	En koskaan	Kuukausittain	Viikoittain	Päivittäin
Stressiä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uupumusta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Motivaation puutetta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tylsistymistä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="checkbox"/> Innostuneisuutta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Onnistumisen tunnetta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ylpeyttä omasta työstä <input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

19. Kerro missä tilanteissa erityisesti koet mm. stressiä ja uupumusta työssäsi? Missä tilanteissa taas onnistuminen, innostuneisuus ja ylpeys ovat läsnä?

20. Mitä mieltä olet seuraavista psyykkiseen hyvinvointiin ja jaksamiseen liittyvistä väitteistä?

Samaa mieltä	Hieman samaa mieltä	Hieman eri mieltä	Eri mieltä
--------------	---------------------	-------------------	------------

Työ tuo minulle mieleistä sisältöä elämään	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työ vaikuttaa positiivisesti psyykkiseen hyvinvointiini	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan työstäni henkisiä voimavaroja, joita voin käyttää myös työn ulkopuolella	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työ tuo minulle turvallisuuden tunnetta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työ tuo minulle jatkuvuuden tunnetta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työssä koetut haastavat tilanteet ja niistä selviäminen tilanteet tuovat minulle itsevarmuutta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

21. Mitä mieltä olet seuraavista työn arvostamiseen liittyvistä väitteistä?

	Samaa mieltä	Hieman samaa mieltä	Hieman eri mieltä	Eri mieltä
Koen, että yrityksen johto arvostaa työpanostani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yrityksen johto näyttää arvostuksensa työpanostani kohtaan riittävällä tavalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yrityksen johto arvostaa minua ihmisenä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arvostan itse omaa työpanostani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen ammatillista ylpeyttä omasta työstäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että esimieheni arvostaa työpanostani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että työtoverini arvostavat työpanostani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

22. Mitä mieltä olet seuraavista sitoutumiseen liittyvistä väittämistä?

	Samaa mieltä	Hieman samaa mieltä	Hieman eri mieltä	Eri mieltä
Koen olevani sitoutunut yritykseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pitkä työura samassa yrityksessä on minulle tavoiteltava arvo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen viihtynyt yrityksen palveluksessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

23. Työssäni minua sitouttaa eniten seuraavat asiat (valitse max 3)

- Turvallisuus

- Vakaa yritys
- Jatkuvuus
- Oma ikä
- Palkka
- Työtehtävät
- Yrityksen johto
- Tottumus
- Työyhteisö
- Hyvä ilmapiiri
- Hyvä esimies
- Työn itsenäisyys
- Vaikutusmahdollisuudet
- Jokin muu, _____?

24. Mitkä tekijät ovat saaneet erityisesti sinut sitoutumaan yritykseen? Jos puolestaan koet, että et ole sitoutunut yritykseen niin miksi näin?

25. Oletko harkinnut työpaikan vaihtoa viimeisen

- En ole harkinnut työpaikan vaihtoa
- 10 - 5 vuoden aikana
- 4 - 3 vuoden aikana
- 2 - 1 vuoden aikana
- kuluneen vuoden aikana

26. Olen katsellut uutta työpaikkaa vakavissani viimeisen

- En ole katsellut
- 10 - 5 vuoden aikana
- 4 - 3 vuoden aikana
- 2 - 1 vuoden aikana
- kuluneen vuoden aikana

27. Mitkä ovat olleet ratkaisevat syyt joiden takia olet harkinnut työpaikan vaihtoa?

28. Kiitos vastauksista! Alle voit vielä vapaasti kommentoida, jos kysely on herättänyt kommentteja mihin vain työhön liittyen. Myös palautetta kyselyyn liittyvien otan vastaan mielelläni eli risut ja ruusut tähän.

Liite 3. Spearmanin korrelaatiotaulukko

	Correlations			
	Spearman's rho			
	Ikä		työskennellyt	
	Correlation Coefficient	N	Correlation Coefficient	N
Minulla on käytössä kunnan työvälineet	-,135	26	,126	25
Työvälineet ovat ajanmukaiset	-,057	27	-,069	26
Suojavarusteet ovat helppokäyttöisiä	,195	26	,291	25
Suojavarusteet ovat riittävät	,049	26	,231	25
Suojavarusteet ovat asianmukaiset	,175	26	,296	25
Minulla on käytössä riittävästi apuvälineitä (mm. nostimet yms.)	,273	26	,449	25
Työn on fyysinen rasittavuus on sopiva	,190	26	,335	25
Työn fyysinen kuormittavuus ei ole liian suuri	,074	26	,218	25
Työmäärä on sopiva	,021	26	-,022	25
Pystyn itse vaikuttamaan työmäärääni	,167	26	,252	25
Perustehtäväni on selkeästi määritelty	,030	26	,252	25
Tiedän mitä minulta odotetaan työssäni	,395	26	,396	25
Työni tavoitteet ovat selvät	,321	25	,286	24
Työpisteeni on siisti	-,201	27	-,320	26
Huolehdin itse työpisteeni siisteydestä tarpeeksi	-,025	27	-,079	26
Taukotilojen siisteydestä huolehditaan asianmukaisesti	-,129	27	-,016	26
Pukuhuoneiden siisteydestä huolehditaan asianmukaisesti	,158	27	,312	26
Yleiset tilat ovat siistejä	,063	27	,254	26
Valaistus työpisteelläni on hyvä	-,207	27	,015	26
Tehdastilojen valaistus on riittävä	-,135	27	,127	26
Tehdastilojen melutaso on hyvällä tasolla	-,084	26	,074	25
Fyysinen hyvinvointini on riittävä työtehtävissäni suoriutumisen kannalta	-,207	27	-,120	26
Fyysinen hyvinvointini on minulle tärkeä asia	-,149	27	,054	26
Huolehdin itse omasta fyysisestä kunnostani	,014	26	,121	25
Työnantaja tarjoaa riittävästi liikuntapalveluja	,078	27	,095	26
Työnantajan tarjoamat liikuntapalvelut kannustavat minua liikkumaan	-,023	27	,090	26
Fyysinen kuntoni vaikuttaa työsuoritukseeni positiivisesti	-,128	27	-,015	26
Haastavat työtehtävät	-,244	27	-,278	26
Mielenkiintoiset työtehtävät	-,140	27	0,000	26
Esimiehen palaute	-,171	27	-,256	26
Työkavereiden palaute	,238	27	,403	26
Mukavat työkaverit	-,020	27	-,005	26
Palkka	-,351	27	-,295	26
Joustavat työajat	-,049	27	,277	26
Mahdollisuus vaikuttaa itse työntekooni	,383	27	,143	26

Mahdollisuus vaikuttaa itse työntekooni	,383	27	,143	26
Itsenäisyys	,309	27	,230	26
Jokin muu	-,026	27	-,177	26
Olen motivoitunut työssäni	,100	27	,043	26
Työtehtäväni ovat motivoivia	-,083	27	,061	26
Työtehtäväni ovat riittävän haastavia	-,210	27	-,072	26
Kaipaisin lisää haastetta työtehtäviini	,185	27	-,124	26
Olen kokenut tylsistymistä työssäni	,020	26	,040	25
Työtehtäväni vaihtelevat riittävästi	-,056	25	,131	24
Saan itse vaikuttaa työskentelytapoihini	-,012	27	,009	26
Vaikutusmahdollisuudet motivoivat minua työssäni	-,193	27	,025	26
Työnantaja kannustaa oman osaamisen kehittämiseen	-,040	27	,097	26
Työnantaja mahdollistaa kehityksen työssäni	-,019	27	,026	26
Pyrin itse kehittämään omaa ammatillista osaamistani työssäni	-,087	27	,071	26
Haluaisin kehittää osaamistani lisää	-,216	27	-,343	26
Pääsen käyttämään omia vahvuuksiani työtehtävissäni	-,127	26	-,059	25
Haluaisin käyttää omaa osaamistani enemmän työssäni	,023	27	-,028	26
Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen onnistuu ongelmitta	,238	27	,285	26
Yleinen ilmapiiri yrityksessä on hyvä	-,263	27	,053	26
Ilmapiiri lähimpien työkavereideni kanssa on hyvä	-,107	27	,152	26
Työkaverit kohtelevat minua ystävällisesti	-,012	26	,144	25
Voin ilmaista mielipiteitäni vapaasti ilman, että ne tuomitaan	,008	27	,069	26
Ongelmatilanteet ratkotaan hyvässä hengessä	,060	27	,276	26
Ongelmatilanteet ratkotaan reilusti ja tasapuolisesti	,306	27	,233	26
Pelissäännöt ovat samat kaikille	,300	26	,245	25
Kaikki noudattavat yhteisesti sovittuja pelisääntöjä	,102	27	,189	26
Koen, että pystyn päivittäinen kommunikointi esimieheni kanssa on helppoa	,101	27	,144	26
Koen, että kommunikointi on rakentavaa	,003	27	,243	26
Koen, että kommunikointi esimiehen kanssa helpottaa työtäni	-,100	27	-,144	26
Esimieheni antaa riittävästi palautetta	,188	27	,145	26
Saan esimieheltäni säännöllisesti palautetta työstäni	,315	26	,504	25
Esimieheni palaute on pääsääntöisesti positiivista	,066	27	,123	26
Esimiehin palaute on pääsääntöisesti rakentavaa	,264	27	,300	26
Palautteen anto tapahtuu miellyttävällä tavalla	,113	27	,130	26
Saan riittävästi tukea esimieheltäni	,400	27	,269	26
Saan riittävästi apua esimieheltäni työhön liittyvissä ongelmatilanteissa	,119	27	,313	26
Haluaisin keskustella nykyistä enemmän esimieheni kanssa työstäni ja siihen liittyvistä asioista	,111	27	,043	26
Haluaisin käydä säännöllisesti kehityskeskusteluja esimieheni kanssa	-,038	27	-,097	26
Stressiä	,004	26	-,070	25

Uupumusta	-,150	23	-,223	22
Motivaation puutetta	,320	25	,083	24
Tylysiystymistä	,198	24	-,106	23
Innostuneisuutta	,038	25	,147	24
Onnistumisen tunnetta	,035	26	-,206	25
Ylpeyttä omasta työstäni	,249	25	,019	24
Työ tuo minulle mieleistä sisältöä elämään	-,031	26	,095	25
Työ vaikuttaa positiivisesti psyykkiseen hyvinvointiini	-,037	27	-,158	26
Saan työstäni henkisiä voimavaroja, joita voin käyttää myös työn ulkopuolella	-,158	26	,198	25
Työ tuo minulle turvallisuuden tunnetta	-,034	27	,245	26
Työ tuo minulle jatkuvuuden tunnetta	,029	27	,198	26
Työssä koetut haastavat tilanteet ja niistä selviäminen tilanteet tuovat minulle itsevarmuutta	,035	26	,442*	25
Koen, että yrityksen johto arvostaa työpanostani	,102	26	,206	25
Yrityksen johto näyttää arvostuksensa työpanostani kohtaan riittävällä tavalla	,139	27	,158	26
Yrityksen johto arvostaa minua ihmisenä	,126	26	,345	25
Arvostan itse omaa työpanostani	-,016	27	,180	26
Koen ammatillista ylpeyttä omasta työstäni	,308	26	,608**	25
Koen, että esimieheni arvostaa työpanostani	-,075	25	,038	24
Koen, että työtoverini arvostavat työpanostani	,064	27	,075	26
Koen olevani sitoutunut yritykseen	,256	26	-,055	25
Pitkä työura samassa yrityksessä on minulle tavoiteltava arvo	,278	27	,239	26
Olen viihtynyt yrityksen palveluksessa	,280	26	,208	25

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Liite 4. Spearmanin korrelaatiotaulukko

Correlations				
	Spearman's rho			
	Oletko harkinnut työpaikan vaihtoa		Olen katsellut uutta työpaikkaa	
	Correlation Coefficient	N	Correlation Coefficient	N
Ikä	-,542**	27	-,458*	25
Kuinka kauan olet työskennellyt yrityksessä?	-,223	26	-,112	24
Minulla on käytössä kunnan työvälineet	,036	26	-,106	24
Työvälineet ovat ajanmukaiset	-,053	27	-,259	25
Suojavarusteet ovat helppokäyttöisiä	-,101	26	-,140	24
Suojavarusteet ovat riittävät	-,019	26	-,120	24
Suojavarusteet ovat asianmukaiset	-,167	26	-,300	24
Minulla on käytössä riittävästi apuvälineitä (mm. nostimet yms.)	,018	26	,198	24
Työn on fyysinen rasittavuus on sopiva	-,045	27	-,271	25
Työn fyysinen kuormittavuus ei ole liian suuri	,090	27	-,086	25
Työmäärä on sopiva	-,101	27	-,192	25
Pystyn itse vaikuttamaan työmäärääni	-,114	27	-,246	25
Perustehtäväni on selkeästi määritelty	-,195	27	-,143	25
Tiedän mitä minulta odotetaan työssäni	-,300	27	-,369	25
Työni tavoitteet ovat selvät	-,102	26	-,124	25
Työpisteeni on siisti	,066	28	-,003	26
Huolehdin itse työpisteeni siisteydestä tarpeeksi	-,058	28	-,137	26
Taukotilojen siisteydestä huolehditaan asianmukaisesti	,188	28	,030	26
Pukuhuoneiden siisteydestä huolehditaan asianmukaisesti	-,139	28	-,184	26
Yleiset tilat ovat siistejä	-,153	28	-,240	26
Valaistus työpisteelläni on hyvä	,278	28	,305	26
Tehdastilojen valaistus on riittävä	-,072	28	,007	26
Tehdastilojen melutaso on hyvällä tasolla	-,098	27	-,251	25
Fyysinen hyvinvointini on riittävä työtehtävissäni suoriutumisen kannalta	,082	28	,001	26
Fyysinen hyvinvointini on minulle tärkeä asia	,015	28	,065	26
Huolehdin itse omasta fyysisestä kunnostani	-,100	27	-,054	25
Työnantaja tarjoaa riittävästi liikuntapalveluja	-,265	28	-,356	26
Työnantajan tarjoamat liikuntapalvelut kannustavat minua liikkumaan	-,198	28	-,337	26
Fyysinen kuntoni vaikuttaa työsuoritukseeni positiivisesti	-,036	28	-,077	26
Haastavat työtehtävät	,018	28	,032	26
Mielenkiintoiset työtehtävät	-,186	28	-,215	26
Esimiehen palaute	,054	28	,199	26
Työkavereiden palaute	-,141	28	,050	26
Mukavat työkaverit	-,023	28	,021	26

Palkka	,051	28	-,069	26
Joustavat työajat	,018	28	,101	26
Mahdollisuus vaikuttaa itse työntekooni	-,118	28	-,145	26
Itsenäisyys	,037	28	,025	26
Jokin muu	,099	28	,290	26
Olen motivoitunut työssäni	-,249	28	-,420	26
Työtehtäväni ovat motivoivia	,096	28	-,006	26
Työtehtäväni ovat riittävän haastavia	,143	28	,128	26
Kaipaisin lisää haastetta työtehtäviini	-,188	27	-,214	25
Olen kokenut tylsistymistä työssäni	,022	27	,062	25
Työtehtäväni vaihtelevat riittävästi	,204	26	-,051	24
Saan itse vaikuttaa työskentelytapoihini	,072	28	-,009	26
Vaikutusmahdollisuudet motivoivat minua työssäni	,017	28	-,055	26
Työnantaja kannustaa oman osaamisen kehittämiseen	-,244	28	-,372	26
Työnantaja mahdollistaa kehityksen työssäni	-,200	28	-,423	26
Pyrin itse kehittämään omaa ammatillista osaamistani työssäni	-,065	27	-,274	25
Haluaisin kehittää osaamistani lisää	,100	28	-,028	26
Pääsen käyttämään omia vahvuuksiani työtehtävissäni	-,094	27	-,442	25
Haluaisin käyttää omaa osaamistani enemmän työssäni	-,180	28	-,256	26
Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen onnistuu ongelmitta	-,311	28	-,205	26
Yleinen ilmapiiri yrityksessä on hyvä	,385	28	,309	26
Ilmapiiri lähimpien työkavereideni kanssa on hyvä	,319	28	,196	26
Työkaverit kohtelevat minua ystävällisesti	,163	27	-,009	25
Voin ilmaista mielipiteitäni vapaasti ilman, että ne tuomitaan	,211	28	-,009	26
Ongelmatilanteet ratkotaan hyvässä hengessä	-,161	28	-,296	26
Ongelmatilanteet ratkotaan reilusti ja tasapuolisesti	-,340	28	-,607	26
Pelisäännöt ovat samat kaikille	-,357	27	-,378	25
Kaikki noudattavat yhteisesti sovittuja pelisääntöjä	,018	28	-,001	26
Koen, että pystyn päivittäinen kommunikointi esimieheni kanssa on helppoa	-,330	28	-,285	26
Koen, että kommunikointi on rakentavaa	-,193	28	-,164	26
Koen, että kommunikointi esimiehen kanssa helpottaa työtäni	-,112	28	-,220	26
Esimieheni antaa riittävästi palautetta	-,438	28	-,578	26
Saan esimieheltäni säännöllisesti palautetta työstäni	-,324	27	-,468	25
Esimieheni palaute on pääsääntöisesti positiivista	-,034	28	-,291	26
Esimiehin palaute on pääsääntöisesti rakentavaa	-,291	28	-,379	26
Palautteen anto tapahtuu miellyttävällä tavalla	-,101	28	-,279	26
Saan riittävästi tukea esimieheltäni	-,260	28	-,315	26

Saan riittävästi apua esimieheltäni työhön liittyvissä ongelmatilanteissa	-.031	28	-.070	26
Haluaisin keskustella nykyistä enemmän esimieheni kanssa työstäni ja siihen liittyvistä asioista	-.113	28	-.228	26
Haluaisin käydä säännöllisesti kehityskeskusteluja esimieheni kanssa	-.078	28	-.249	26
Stressiä	-.180	27	-.188	26
Uupumusta	-.112	24	-.128	23
Motivaation puutetta	-.593**	26	-.533**	25
Tylsistymistä	-.355	25	-.331	24
Innostuneisuutta	-.104	26	,035	25
Onnistumisen tunnetta	-.189	27	-.146	26
Ylpeyttä omasta työstäni	-.210	26	-.072	25
Työ tuo minulle mieleistä sisältöä elämään	-.040	27	-.318	25
Työ vaikuttaa positiivisesti psyykkiseen hyvinvointiini	-.172	28	-.417*	26
Saan työstäni henkisiä voimavaroja, joita voin käyttää myös työn ulkopuolella	-.018	27	-.295	25
Työ tuo minulle turvallisuuden tunnetta	-.028	28	-.278	26
Työ tuo minulle jatkuvuuden tunnetta	-.194	28	-.458*	26
Työssä koetut haastavat tilanteet ja niistä selviäminen tilanteet tuovat minulle itsevarmuutta	-.290	27	-.267	25
Koen, että yrityksen johto arvostaa työpanostani	-.088	27	-.293	25
Yrityksen johto näyttää arvostuksensa työpanostani kohtaan riittävällä tavalla	-.340	28	-.397*	26
Yrityksen johto arvostaa minua ihmisenä	-.061	27	-.048	25
Arvostan itse omaa työpanostani	,142	28	,193	26
Koen ammatillista ylpeyttä omasta työstäni	-.349	27	-.319	25
Koen, että esimieheni arvostaa työpanostani	,090	26	-.110	24
Koen, että työtoverini arvostavat työpanostani	,052	28	,001	26
Koen olevani sitoutunut yritykseen	-.326	27	-.437*	25
Pitkä työura samassa yrityksessä on minulle tavoiteltava arvo	-.482**	28	-.449*	26
Olen viihtynyt yrityksen palveluksessa	-.385*	27	-.429*	25

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).