

Finanssialan opiskelijoiden odotukset tulevaisuuden työelämästä työhyvinvoinnin näkökulmasta

Petra Pohjanrinne



Tekijä(t) Petra Pohjanrinne	
Koulutusohjelma Finanssi- ja talousasiantuntijan koulutusohjelma	
Raportin/Opinnäytetyön nimi Finanssialan opiskelijoiden odotukset tulevaisuuden työelämästä työhyvinvoinnin näkökulmasta	Sivu- ja liitesivumäärä 61 + 61
<p>Tässä opinnäytetyössä tutkitaan Haaga-Helia ammattikorkeakoulun finanssialan opiskelijoiden odotuksia finanssialan työhyvinvoinnista. Tutkimuksen tarkoituksena on tuoda esiin finanssialan opiskelijoiden odotuksia siitä, millaisia työskentelyolosuhteita he arvostavat. Näillä tiedoilla finanssialan yritykset voivat kehittää työnantajakuvaansa työhyvinvoinnin osalta, joka houkuttelisi tulevia työntekijöitä finanssialalle töihin. Tutkimus tuo myös esiin opiskelijoiden näkemyksen ja mielikuvan työhyvinvoinnista finanssialalla.</p> <p>Kvantitatiivinen kyselytutkimus toteutettiin 2.9.-18.9.2019 aikana Haaga-Helian ammattikorkeakoulun finanssi- ja talousasiantuntijan koulutusohjelmassa vuonna 2017-2019 aloittaneille opiskelijoille. Kyselyn vastausprosentti oli 54. Päättökysymyksenä tutkimuksessa oli, että mitä odotuksia finanssialan opiskelijoilla on finanssialan työhyvinvoinnista. Tutkimuksessa tutkittiin myös, mitä työhyvinvointi merkitsee finanssialan opiskelijoille, mikä huolestuttaa opiskelijoita työhyvinvoinnissa, mitä opiskelijat ovat valmiita tekemään huolehtiakseen omasta työhyvinvoinnistaan, miten yritysten tulisi opiskelijoiden mielestä huolehtia työntekijöidensä työhyvinvoinnista ja miten esimiehen tulisi opiskelijoiden mielestä tukea työhyvinvointia.</p> <p>Vastaajista 45 prosenttia oli sitä mieltä, että finanssialalla voidaan hyvin töissä, kun taas 23 prosenttia vastaajista epäili finanssialan rasittavan työhyvinvointia. Työhyvinvointi merkitsi opiskelijoille sitä, että he viihtyvät työyhteisössään ja että elämässä riittää tarpeeksi stressitöntä vapaa-aikaa. Eniten opiskelijoita huoletti finanssialan työhyvinvoinnissa stressi työstä, pitkäaikainen epävarmuus työn jatkumisesta ja digitalisaatio. Omasta hyvinvoinnistaan kyselyn vastaajat huolehtivat asettamalla itselleen tavoitteita ja mahdollisista epäonnistumisista huolimatta he pyrkivät saavuttamaan ne.</p> <p>Kyselyyn vastanneiden opiskelijoiden mielestä työnantajan tärkein tehtävä on huolehtia henkilöstön kouluttamisesta, kehittää työntekijöiden välistä vuorovaikutusta muun muassa hyvillä rekrytointivalinnoilla sekä joustaa etätyön ja lomien suhteen. Erityisesti urakehitysmahdollisuudet ja palkka toimivat hyvinä motivaattoreina opiskelijoille. Opiskelijoiden mielestä esimiehen tärkein tehtävä on osoittaa arvostusta työntekijöitä kohtaan sekä luottaa työntekijään ja hänen tekemisiinsä. Lisäksi he korostivat, että esimiehen tulee olla luottamuksen arvoinen.</p>	
Asiasanat työhyvinvointi, finanssiala, opiskelijat	

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Opinnäytetyön tavoite ja rajaus	2
1.2	Keskeiset käsitteet	3
2	Työhyvinvointi	5
2.1	Työhyvinvoinnin osa-alueet	5
2.2	Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät	6
2.3	Työntekijän vastuu omasta työhyvinvoinnistaan	8
2.4	Organisaation vastuu työntekijän työhyvinvoinnista	11
2.5	Esimiehen merkitys työhyvinvoinnissa	14
2.6	Työhyvinvoinnin kuormitustekijät	17
3	Tutkimusmenetelmä	22
3.1	Tutkimusmenetelmän ja aineiston valinta	22
3.2	Tutkimuksen toteutus	22
3.3	Aineiston käsittely	24
4	Kyselyn tulokset	28
4.1	Taustamuuttajat	28
4.2	Mielikuva työhyvinvoinnista finanssialalla	30
4.3	Työhyvinvoinnin merkitys opiskelijoille	30
4.4	Työntekijän vastuu omasta työhyvinvoinnistaan	32
4.5	Organisaation vastuu työntekijän työhyvinvoinnista	34
4.6	Esimiehen merkitys työhyvinvoinnissa	37
4.7	Työhyvinvoinnin kuormitustekijät	39
4.8	Motivaatiotekijät	42
4.9	Yhteenveto	45
5	Pohdinta	48
5.1	Johtopäätökset	48
5.1.1	Työhyvinvoinnin merkitys opiskelijoille	48
5.1.2	Työntekijän vastuu omasta työhyvinvoinnistaan	48
5.1.3	Organisaation vastuu työntekijän työhyvinvoinnista	49
5.1.4	Esimiehen merkitys työhyvinvoinnissa	50
5.1.5	Työhyvinvoinnin kuormitustekijät	51
5.1.6	Motivaatiotekijät	52
5.2	Luotettavuuden ja pätevyyden arviointi	53
5.3	Jatkotutkimusehdotukset	54
5.4	Opinnäytetyöprosessin kuvaus	54
5.5	Oman oppimisen arviointi ja ammatillinen kehittyminen	56
	Lähteet	57

Liitteet.....	63
Liite 1. Kyselylomake.....	63
Liite 2. Työtilanteen vaikutus vastaajien mielipiteisiin työhyvinvoinnin merkityksestä...71	71
Liite 3. Kruskal-Wallis -testi työtilanteen ja työhyvinvoinnin merkityksen välillä	72
Liite 4. Korrelaatiomatriisi työtilanteen ja työhyvinvoinnin merkityksen välillä	73
Liite 5. Työsuhteen vaikutus vastaajien mielipiteisiin työhyvinvoinnin merkityksestä....74	74
Liite 6. Mann-Whitney U -testi työsuhteen ja työhyvinvoinnin merkityksen välillä	75
Liite 7. Korrelaatiomatriisi työsuhteen ja työhyvinvoinnin merkityksen välillä	76
Liite 8. Työkokemuksen vaikutus vastaajien mielipiteisiin työhyvinvoinnin merkityksestä	77
Liite 9. Mann-Whitney U -testi työkokemuksen ja työhyvinvoinnin merkityksen välillä..78	78
Liite 10. Korrelaatiomatriisi työkokemuksen ja työhyvinvoinnin merkityksen välillä	79
Liite 11. Työtilanteen vaikutus vastaajien mielipiteisiin työntekijän vastuusta työhyvinvoinnissa	80
Liite 12. Kruskal-Wallis -testi työtilanteen ja työntekijän vastuun välillä.....	81
Liite 13. Korrelaatiomatriisi työtilanteen ja työntekijän vastuun välillä	82
Liite 14. Työsuhteen vaikutus vastaajien mielipiteisiin työntekijän vastuusta työhyvinvoinnissa	83
Liite 15. Mann-Whitney U -testi työsuhteen ja työntekijän vastuun välillä.....	84
Liite 16. Korrelaatiomatriisi työsuhteen ja työntekijän vastuun välillä	85
Liite 17. Työkokemuksen vaikutus vastaajien mielipiteisiin työntekijän vastuusta työhyvinvoinnissa	86
Liite 18. Mann-Whitney U -testi työkokemuksen ja työntekijän vastuun välillä	87
Liite 19. Korrelaatiomatriisi työkokemuksen ja työntekijän vastuun välillä	88
Liite 20. Työtilanteen vaikutus vastaajien mielipiteisiin organisaation vastuusta työhyvinvoinnissa	89
Liite 21. Kruskal-Wallis -testi työtilanteen ja organisaation vastuun välillä	90
Liite 22. Korrelaatiomatriisi työtilanteen ja organisaation vastuun välillä	91
Liite 23. Työsuhteen vaikutus vastaajien mielipiteisiin organisaation vastuusta työhyvinvoinnissa	92
Liite 24. Mann-Whitney U -testi työsuhteen ja organisaation vastuun välillä	93
Liite 25. Korrelaatiomatriisi työsuhteen ja organisaation vastuun välillä.....	94
Liite 26. Työkokemuksen vaikutus vastaajien mielipiteisiin organisaation vastuusta työhyvinvoinnissa	95
Liite 27. Mann-Whitney U -testi työkokemuksen ja organisaation vastuun välillä	96
Liite 28. Korrelaatiomatriisi työkokemuksen ja organisaation vastuun välillä	97
Liite 29. Työtilanteen vaikutus vastaajien mielipiteisiin esimiehen merkityksestä työhyvinvoinnissa	98
Liite 30. Kruskal-Wallis -testi työtilanteen ja esimiehen merkityksen välillä	99

Liite 31. Korrelaatiomatriisi työtilanteen ja esimiehen merkityksen välillä.....	100
Liite 32. Työsuhteen vaikutus vastaajien mielipiteisiin esimiehen merkityksestä työhyvinvoinnissa	101
Liite 33. Mann-Whitney U -testi työsuhteen ja esimiehen merkityksen välillä	102
Liite 34. Korrelaatiomatriisi työsuhteen ja esimiehen merkityksen välillä.....	103
Liite 35. Työkokemuksen vaikutus vastaajien mielipiteisiin esimiehen merkityksestä työhyvinvoinnissa	104
Liite 36. Mann-Whitney U -testi työkokemuksen ja esimiehen merkityksen välillä.....	105
Liite 37. Korrelaatiomatriisi työkokemuksen ja esimiehen merkityksen välillä	106
Liite 38. Työtilanteen vaikutus vastaajien mielipiteisiin työhyvinvoinnin kuormitustekijöistä.....	107
Liite 39. Kruskal-Wallis -testi työtilanteen ja työhyvinvoinnin kuormitustekijöiden välillä.....	108
Liite 40. Korrelaatiomatriisi työtilanteen ja työhyvinvoinnin kuormitustekijöiden välillä	109
Liite 41. Työsuhteen vaikutus vastaajien mielipiteisiin työhyvinvoinnin kuormitustekijöistä.....	110
Liite 42. Mann-Whitney U -testi työsuhteen ja työhyvinvoinnin kuormitustekijöiden välillä.....	111
Liite 43. Korrelaatiomatriisi työsuhteen ja työhyvinvoinnin kuormitustekijöiden välillä	112
Liite 44. Työkokemuksen vaikutus vastaajien mielipiteisiin työhyvinvoinnin kuormitustekijöistä.....	113
Liite 45. Mann-Whitney U -testi työkokemuksen ja työhyvinvoinnin kuormitustekijöiden välillä.....	114
Liite 46. Korrelaatiomatriisi työkokemuksen ja työhyvinvoinnin kuormitustekijöiden välillä.....	115
Liite 47. Työtilanteen vaikutus vastaajien motivaatiotekijöihin.....	116
Liite 48. Kruskal-Wallis -testi työtilanteen ja motivaatiotekijöiden välillä	117
Liite 49. Korrelaatiomatriisi työtilanteen ja motivaatiotekijöiden välillä.....	118
Liite 50. Työsuhteen vaikutus vastaajien motivaatiotekijöihin	119
Liite 51. Mann-Whitney U -testi työsuhteen ja motivaatiotekijöiden välillä.....	120
Liite 52. Korrelaatiomatriisi työsuhteen ja motivaatiotekijöiden välillä.....	121
Liite 53. Työkokemuksen vaikutus vastaajien motivaatiotekijöihin	122
Liite 54. Mann-Whitney U -testi työkokemuksen ja motivaatiotekijöiden välillä.....	123
Liite 55. Korrelaatiomatriisi työkokemuksen ja motivaatiotekijöiden välillä	124

1 Johdanto

Vuosina 2014-2015 toteutettiin Hyvinvoiva finanssiala -hanke, jossa finanssialan työntekijät ja työnantajat kokoontuivat tavoitteenaan lisätä finanssialan työhyvinvointia, tuottavuutta ja kilpailukykyä. T-median toteuttamasta Työnantajakuvatutkimuksesta 2015 käy ilmi kaupallisen alan korkeakouluopiskelijoiden mielikuvia finanssialasta työpaikkana. Tutkimuksessa olivat mukana pankki- ja vakuutusala. Vakuutusalan kiinnostavuus on ollut laskusuunnassa vuodesta 2007 asti, kun taas pankkialan kiinnostavuus työnantajana on vaihdellut. (Rajander-Juusti 2015, 32-33.) 2010-luvun loppupuolella työnantajien haasteeksi on noussut se, millä tavalla yritys houkuttelee tulevaisuutensa kannalta sopivaa osaamista omaavaa henkilöstöä ja miten se pystyy pitämään sen. Kauhanen (2016, 17) toteaa, että tässä tilanteessa henkilöstön työhyvinvointiin olisi hyvä panostaa kaikilla tavoin, sillä se on yksi tärkeimmistä tekijöistä tarpeisiin sopivan henkilöstön löytämisessä ja säilyttämisessä.

Rajander-Juusti (2015, 45) toteaa, että finanssialan houkuttelevuutta tulisi parantaa korostamalla luotettavuutta, eettisyyttä ja työhyvinvointia, koska ne ovat nykyajan nuorille tärkeitä arvoja. Tässä opinnäytetyössä lähestytään tätä ongelmaa työhyvinvoinnin näkökulmasta ja tutkitaan, millaiset odotukset finanssialan opiskelijoilla on finanssialan työhyvinvoinnista. Työhyvinvointi aiheena on tärkeä ja ajankohtainen, sillä työelämässä tapahtuu suuria muutoksia muun muassa globalisaation, digitalisaation ja kestävän kehityksen myötä (Manka & Manka 2016, 13-16). Vielä 50-luvulla tärkein motiivi työnteolle oli raha, mutta nykyään nuoret arvostavat enemmän haasteellisuutta, viihtyvyyttä ja mahdollisuuksia työpaikalla. On huomattu, että hyvinvoiva henkilöstö ei ole vain itselleen, vaan myös työnantajalle ja yhteiskunnalle hyväksi. (Virolainen 2012, 9.)

WorkBest Oy:n toimitusjohtaja Seija Milicevic (2015) kirjoittaa blogissaan mm. työhyvinvoinnista ja johtamisesta. Hänen mukaansa työhyvinvointi on tärkeää, koska kyse on yrityksen yhdestä tärkeimmästä voimavarasta, ihmisistä. Hyvinvoiva henkilöstö kertoo, että yritys arvostaa työntekijöitään, ja on tärkeä inhimillisyyden lisä yrityksen arvoihin. Hyvinvoivat työntekijät tekevät työnsä paremmin, jolloin yritys tuottaa enemmän. Työntekijän hyvinvointi heijastuu asiakkaisiin ja mielikuvaan yrityksestä. Hyvä mielikuva yrityksestä lisää asiakkaiden luottamusta. (Milicevic 2015.) Hyvinvoiva henkilöstö on siis erittäin tärkeä voimavara työnantajalle. Sen takia on heille, asiakkaille, itselleni ja ammattikunnalleni hyödyllistä tutkia, mitä nuoret odottavat tulevaisuuden työelämän työhyvinvoinnilta.

Finanssialan henkilöstön korkea keski-ikä lisää uusien, nuorien työntekijöiden tarvetta, kun eläköityminen alkaa näkyä alalla (Finanssiala ry 2019, 4). Alaa haluttaisiin kehittää houkuttelevammaksi ja joustavammaksi nuorille (Rajander-Juusti 2015, 17). Hyvinvoiva finanssiala -hankkeen loppuraportissa todetaan, että yksi hankkeen välittömistä jatkotoimista tulisi koskea työnantajakuvan kehittämistä, jotta vanhanaikainen ala saa palkattua parhaimmat nuoret, vastattua näiden työelämään kohdistuviin odotuksiin ja pidettyä heidät yrityksessä (Rajander-Juusti 2015, 46). Tutkimuksesta on hyötyä esimerkiksi finanssialan työnantajille, kun he saavat tietää millaiset työskentelyolosuhteet finanssialalle tähtäävät opiskelijat haluaisivat. Näin työnantajat voivat kehittää työhyvinvointia opiskelijoille edulliseen suuntaan, jotta opiskelijat hakisivat alalle töihin. Tutkimus valaisee myös, mitä opiskelijat luulevat finanssialan työhyvinvoinnin olevan. Tällöin työnantajat voivat käyttää tutkimusta hyväkseen kumotessaan huonoja mielikuvia ja vahvistaessaan hyviä.

1.1 Opinnäytetyön tavoite ja rajaus

Tässä opinnäytetyössä tutkitaan Haaga-Helian finanssi- ja talousasiantuntijan koulutusohjelman vuosikurssien 2017-2019 opiskelijoiden odotuksia työhyvinvoinnista. Tutkin aihetta kvantitatiivisella kyselytutkimuksella, joka lähetettiin sähköpostitse Haaga-Helian ammattikorkeakoulun finanssi- ja talousasiantuntijan koulutusohjelmassa vuonna 2017-2019 aloittaneille opiskelijoille. Kysely toteutettiin syyskuussa 2019. Kyselyn luomiseen vaadittavaan tietoperustaan on tutustuttu kesällä 2019. Pääkysymykseni tutkimuksessani on, mitä odotuksia finanssialan opiskelijoilla on finanssialan työhyvinvoinnista. Tästä on johdettu alakysymyksiksi, että mitä työhyvinvointi merkitsee finanssialan opiskelijoille, mikä huolestuttaa opiskelijoita työhyvinvoinnissa, mitä opiskelijat ovat valmiita tekemään huolehtiakseen omasta työhyvinvoinnistaan, miten yritysten tulisi opiskelijoiden mielestä huolehtia työntekijöidensä työhyvinvoinnista ja miten esimiehen tulisi opiskelijoiden mielestä tukea työhyvinvointia.

Taulukon 1 peittomatriisissa ensimmäiseen sarakkeeseen on kirjoitettu alakysymykset. Jokaisen alakysymyksen jälkeen samalla rivillä toisessa sarakkeessa kerrotaan tämän opinnäytetyön luku, josta löytyy kyseiseen kysymykseen liittyvä teoriaperusta. Ensimmäistä alakysymystä on käsitelty teoriassa kappaleessa 1.3. Työn kuormitustekijöitä, eli alakysymykseen 2 liittyviä mahdollisia huolenaiheita käsitellään kappaleessa 2.6. Omasta hyvinvoinnista huolehtimisesta kerrotaan kappaleessa 2.3. Työhyvinvoinnin tekijät, joista työnantaja on vastuussa, avataan kappaleessa 2.4. ja esimiehen merkityksen teoriaa puidaan kappaleessa 2.5.

Kolmannessa sarakkeessa näkyy, mitkä kyselylomakkeen kysymykset vastaavat kyseiseen alakysymykseen. Neljännessä sarakkeessa kerrotaan mitkä kappaleet oppinnäytetyössä esittelevät kyselylomakkeen tulokset liittyen tähän kyseiseen alakysymykseen.

Taulukko 1. Peittomatriisi.

Alaongelmat	Teoreettinen viitekehys	Kyselylomakkeen kysymys	Tulokset
Mitä työhyvinvointi merkitsee finanssialan opiskelijoille?	1.3.	6 - 7	4.3.
Mikä huolestuttaa opiskelijoita työhyvinvoinnissa?	2.6.	13 - 14	4.7.
Mitä opiskelijat ovat valmiita tekemään huolehtiakseen omasta työhyvinvoinnistaan?	2.3.	8 + 15 - 16	4.4.
Miten yritysten tulisi opiskelijoiden mielestä huolehtia työntekijöidensä työhyvinvoinnista?	2.4.	9 - 10 + 15 - 16	4.5.
Miten esimiehen tulisi opiskelijoiden mielestä tukea työhyvinvointia?	2.5.	11 - 12	4.6.

1.2 Keskeiset käsitteet

Finanssi tulee englanninkielen sanasta "finance", joka tarkoittaa rahoitusta. Corporate Finance Institute määrittelee nettisivuillaan sanan "finance" rahan hallintana. Tämä hallinta koostuu erilaisista toiminnoista, kuten sijoittamisesta, lainaamisesta, budjetoimisesta, säästämisestä ja ennustamisesta. Finanssialalle kuuluvat siis kaikki yritykset ja työntekijät, jotka ovat osana näitä toimintoja. (Corporate Finance Institute.)

Hyvinvointi koostuu monista eri tekijöistä, jotka jaetaan objektiivisiin ja subjektiivisiin tekijöihin. Objektiivisia osatekijöitä ovat terveys, elinolot ja toimeentulo. Subjektiiviseen hyvinvointiin luetaan sosiaaliset suhteet, itsensä toteuttaminen ja onnellisuus. (Moisio, Karvonen, Simpura & Heikkilä 2008, 14.) Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveyttä edistävää ja hyvin tuottavaa työtä, jota osaavat työntekijät tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät kokevat työn mielekkääksi ja palkitsevaksi ja työ tukee heidän elämäänsä. (Työterveyslaitos D.)

Sosiaali- ja terveysministeriön mukaan ”Työhyvinvointi on kokonaisuus, jonka muodostavat työ, sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi”. Tässä Moision ym. (2008, 14) ja Sosiaali- ja terveysministeriön määritelmät ovat hieman ristiriidassa, sillä Moision ym. (2008, 14) laskevat terveyden kuuluvan hyvinvointiin, kun taas Sosiaali- ja terveysministeriö erottelee terveyden ja hyvinvoinnin omiksi tekijöikseen. Tämän opinnäytetyön tutkimusosuudessa on käytetty pohjana Moision ym. (2008, 14) viitekehystä, jonka mukaan fyysinen ja psyykinen terveys ovat osa hyvinvointia.

Hyvinvoiva finanssiala -hanke oli mukana Työelämä 2020 -ohjelmassa toimialakohtaisena pilottihankkeena (Rajander-Juusti 2015, 4). Kyseinen ohjelma antoi Työterveyslaitokselle tehtäväksi laatia tutkittuun tietoon perustuvia suosituksia työhyvinvoinnin edistämiseksi. Suositusehdotukset on koottu yhteen raportiksi. Raportissa työhyvinvointi on määritelty näin: ”Työhyvinvointi tarkoittaa, että työ on mielekästä ja sujuvaa turvallisessa, terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä.” Tämän opinnäytetyön tutkimusosuudessa on käytetty tätä työhyvinvoinnin määritelmää keskeisenä viitekehystenä. (Puttonen, Hasu & Pahkin 2016, 5-6.)

2 Työhyvinvointi

Tässä luvussa kerrotaan tarkemmin työhyvinvoinnista. Ensimmäisenä kuvaillaan työhyvinvoinnin osa-alueet, jotka sisältävät erilaisia työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Eri tekijät ovat eri osapuolien vastuulla. Näitä osapuolia ovat työntekijä itse, hänen työnantajansa eli organisaatio, ja esimies. Jokaisen osapuolen vastuulle kuuluvat tekijät on esitelty omassa kappaleessaan. Lopuksi kuvataan työhyvinvointia vahingoittavia tekijöitä.

2.1 Työhyvinvoinnin osa-alueet

Maailman terveysjärjestö WHO määrittelee terveyden jakamalla sen kolmeen osaan, jotka ovat fyysinen, sosiaalinen ja psyykinen terveys. Fyysisellä terveydellä viitataan kehon hyvinvointiin, psyykinen terveys tarkoittaa mielen hyvinvointia ja sosiaalinen koostuu toimivista ja mielekkäistä ihmissuhteista. (Peda.net.) Terveys ja hyvinvointi käsitteinä sekoitetaan usein keskenään, mutta terveys on vain yksi hyvinvoinnin osa-alueista.

Kuten terveys, myös hyvinvointi jaetaan fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin. Harri Virolainen (2012, 17-27) jakaa työhyvinvoinnin kuitenkin neljään osa-alueeseen. Fyysisellä työhyvinvoinnilla tarkoitetaan muun muassa työolosuhteita, työn rasittavuutta ja ergonomia. Psyykinen työhyvinvointi pitää sisällään muun muassa työn stressaavuuden, työpaineet ja kiireen. Sosiaalisella työhyvinvoinnilla viitataan sosiaaliseen kanssakäymiseen työyhteisön jäsenten kesken. Henkinen työhyvinvointi yhdistetään yleensä psyykkiseen hyvinvointiin, mutta Virolainen on nostanut sen omaksi osa-alueekseen, sillä henkisyys on viime vuosina noussut isoksi puheenaiheeksi. Henkisyys liittyy muun muassa se, miten työkaverit kohtaavat toisensa ja miten asiakkaita kohdellaan. (Virolainen 2012, 17-27.)

Taulukko 2. Työhyvinvoinnin osa-alueet (mukaillen Virolainen 2012, 17-27)

Fyysinen työhyvinvointi <ul style="list-style-type: none">• työolosuhteet• työn rasittavuus• ergonomia	Sosiaalinen työhyvinvointi <ul style="list-style-type: none">• sosiaalinen kanssakäyminen työyhteisön jäsenten kesken
Psyykinen työhyvinvointi <ul style="list-style-type: none">• työn stressaavuus• työpaineet• kiire	Henkinen työhyvinvointi <ul style="list-style-type: none">• työkavereiden kohtaaminen• asiakkaiden kohtelu

2.2 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

Kauhanen (2016, 28) jakaa kirjassaan työhyvinvointiin vaikuttavat keskeiset tekijät kahteen kategoriaan, jotka ovat yksilöön ja olosuhteisiin liittyvät tekijät ja organisaatioon liittyvät tekijät. Yksilöön ja olosuhteisiin vaikuttavia tekijöitä ovat henkinen ja fyysinen suorituskyky, geeniperimä, kasvuolosuhteet, arvot, asenteet, osaaminen, terveys ja motivaatio. On selvää, että osa tekijöistä on sellaisia, joihin yksilö ei voi millään tavalla itse vaikuttaa. Organisaatioon liittyviä tekijöitä on enemmän, ja ne on lueteltu taulukossa 3. Näitä ovat työsuhteen laatu, työn sisältö, palkitseminen, työympäristö, työolosuhteet, työaika, työaikajärjestelyt, sisäinen viestintä, päätöksentekoon osallistuminen, työyhteisön toimivuus, osaaminen, työn hallinta, ammattitaito, esimiestyö, kehittämismahdollisuudet ja kasvupolut. Nämä tekijät ovat yleensä työntekijän vaikutusvallan ulottamattomissa.

Taulukko 3. Organisaatioon liittyvät, työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät (mukaiillen Kauhanen 2016, 29)

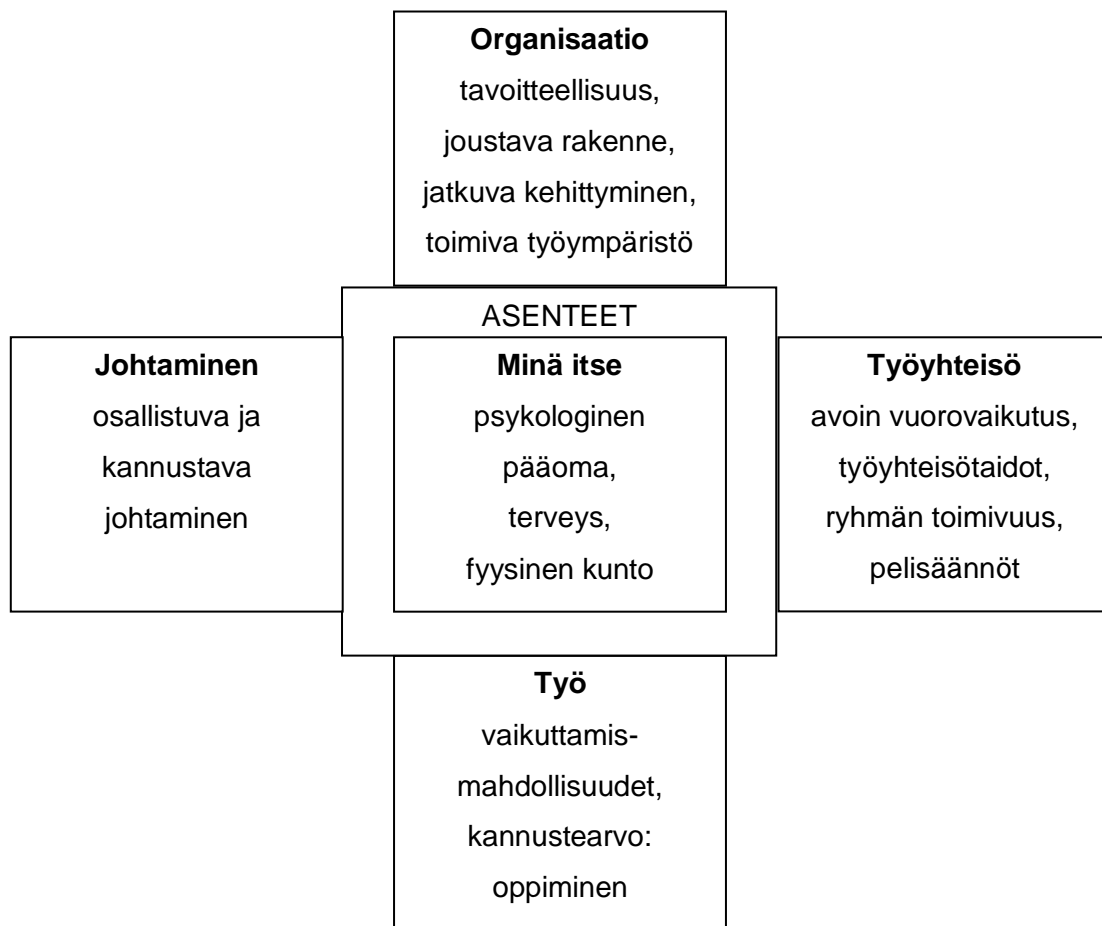
Työsuhteen laatu, työn sisältö, palkitseminen
Työympäristö ja työolosuhteet
Työaika ja työaikajärjestelyt
Sisäinen viestintä
Päätöksentekoon osallistuminen
Työyhteisön toimivuus (työtoverit, tasa-arvo)
Osaaminen, työn hallinta, ammattitaito
Esimiestyö (johtaminen)
Kehittämismahdollisuudet (uuden oppiminen)
Kasvupolut (työtehtävien vaihdot)

Työterveyslaitos on tehnyt työkyvyn tarkastelun työkaluksi nelikerroksisen ”Työkykytalo”-mallin. Työhyvinvoinnin tekijät ovat melkein samat kuin Kauhasen (2016, 28-29) mallissa, mutta työkykytalo asettaa nämä tekijät järjestykseen, kuten näkyy taulukossa 4. Ilman ensimmäistä kerrosta ei voida rakentaa toista kerrosta ja niin edelleen. Työkykytalossa ensimmäiseen kerrokseen on asetettu terveys ja toimintakyky. Henkilön tulee olla fyysisesti kunnossa ennen kuin voidaan keskittyä psyykkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin. Toisessa kerroksessa on osaaminen ja kolmannessa kerroksessa arvot, asenteet ja motivaatio. Viimeiseen kerrokseen on asetettu johtaminen, työyhteisö ja työolot. Kolme ensimmäistä kerrosta kuvaavat työntekijän omia voimavaroja ja ylin kerros liittyy organisaation panokseen.

Taulukko 4. Työkykytalo (mukaiillen Työterveyslaitos E).

TYÖKYKY
1. Terveys ja toimintakyky
2. Osaaminen
3. Arvot, asenteet ja motivaatio
4. Johtaminen, työyhteisö ja työolot

Manka & Manka (2016, 76-77) jakavat työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät neljään laatikkoon ja kaikkien näiden neljän laatikon keskellä on asenteet (kuvio 1). Organisaatio ja työn hallinta ovat kumpikin omina osatekijöinä tässä voimavaramallissa, mutta yhdessä ne muodostavat rakennepääoman. Työyhteisö ja johtaminen, nekin omina osatekijöinä, muodostavat sosiaalisen pääoman. Kuitenkin kaikki työntekijät tulkitsevat jokaista tekijää omien asenteidensa kautta. Vasta sitten kun ihminen on fyysisesti ja psyykkisesti kunnossa, hän voi peilata toimintaansa mainittujen tekijöiden kautta. Organisaatiossa työhyvinvoinnin tekijöitä ovat tavoitteellisuus, joustava rakenne, jatkuva kehittyminen ja toimiva työympäristö. Työn hallintaa on vaikuttamismahdollisuudet, oppiminen ja monipuolisuus. Johtaminen itsessään on yksi suuri tekijä työhyvinvoinnissa ja työyhteisössä mainittavia työhyvinvoinnin tekijöitä ovat avoin vuorovaikutus ja työyhteisötaidot.



Kuvio 1. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät (mukaiillen Manka ym. 2016, 76)

Syksyllä 2018 Finanssiala ry teki kyselyn, jossa selvitettiin alan viisi tärkeintä osaamistarvetta. Kyselyyn vastasi 650 alan opettajaa, esimiestä ja ammattilaista. Tärkeimmiksi taidoiksi nähtiin oman työn hallinta, tunneäly, ihmistaidot ja itsensä kehittäminen. Finanssialan henkilöstö taas näkee tulevaisuudessa työhyvinvoinnin keskeisinä tekijöinä työn vaatimusten ja työstä maksettavan palkan lisäksi esimiestyön, työn ja vapaa-ajan tasapainottamisen mahdollisuuden, avoimen työskentelyilmapiirin ja motivoivat työtehtävät. (Finanssiala ry 2019, 7-8.)

2.3 Työntekijän vastuu omasta työhyvinvoinnistaan

Sekä Kauhanen (2016, 28), Manka ym. (2016, 76-77) että Työterveyslaitos jakavat työhyvinvoinnin tekijät selvästi joko työntekijän tai työnantajan vastuulle. Seuraavaksi avaan yksilön vastuulle kuuluvia tekijöitä.

Toiminta- ja suorituskky tarkoittavat samaa asiaa: yksilön fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia voimavaroja selviytyä jokapäiväisen elämän toiminnoista ympäristössään

(Työterveyslaitos 2019). Kauhanen (2016, 28) jakaa suorituskyvyn fyysiseen ja henkiseen osaan. Henkiseen puoleen lasketaan psyykkiset ja sosiaaliset voimavarat.

Työterveyslaitoksen mukaan fyysisellä terveydellä on selvä vaikutus työhyvinvointiin. Fyysiseen terveyteen vaikuttavat lepo, ravinto ja liikunta. Levon aikana aivot työstävät päivän tapahtumia ja helpottavat muun muassa ihmisen sopeutumista, oppimista ja muistamista (Suomen Mielenterveysseura). Terveellinen ruokavalio auttaa ylläpitämään vireystasoa ja työkykyä. Esimerkiksi liian iso ateria väsyttää ja kasvattaa näin onnettomuuksien riskiä ja laskee tehokkuutta. (Työterveyslaitos A.) Liikunta taas vapauttaa aivoissa onnellisuushormoneja eli endorfiineja, jotka saavat tuntemaan olon tyytyväiseksi. Liikunta parantaa itseluottamusta, sillä liikunnan kautta näkee mihin keho pystyy ja missä sen rajat ovat. Liikunta auttaa myös nukkumaan paremmin ja näin kestävämmän muun muassa työssä syntyvät ongelmatilanteet paremmin. (Askel Terveeyteen 2017.)

Geeniperimä vaikuttaa ihmisen terveyteen, ja Moision ym. (2008, 14) mukaan terveys on yksi hyvinvoinnin objektiivinen osatekijä. Täten geeniperimä vaikuttaa hyvinvointiin. (ET-lehti 2016; Moision ym. 2008, 14). Vuonna 2013 Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen toteuttama Stressi, kehitys ja mielenterveys -hanke (TAM 2013) osoitti, että nuoruuden kasvuolosuhteilla on tärkeä merkitys ihmisen myöhemmälle hyvinvoinnille, esimerkiksi lapsuudessa koettu vanhempien avioero heikentää yksilön sosioekonomista asemaa myöhemmin elämässä ja aiheuttaa ihmissuhdevaikeuksia.

Kun työntekijöillä on työssä vaadittavaa osaamista, työ sujuu helpommin eikä aiheuta niin paljon stressiä edistäen työhyvinvointia (TEK 2010). Osaaminen myös lisää henkilön itseluottamusta. Itseluottamus tarkoittaa ihmisen uskoa motivoitumiskykyynsä, voimavaroihinsa ja suoriutumiskykyynsä. Hyvän itseluottamuksen omaava henkilö on tavoitteellinen, motivoitunut, haastaa itseään, tekee parhaansa ja pääsee vastoinkäymisistä helposti yli. (Manka ym. 2016, 161.) Psyykkisistä toiminnoista itseluottamus vaikuttaa eniten motivaatioon. Hyvä itseluottamus kannustaa jatkamaan työntekoa epäonnistumisista huolimatta, koska ihminen kokee pystyvänsä jatkamaan.

Arvot ovat keskeisessä roolissa minäkuvan rakentamisessa ja kun on tietoinen omasta tärkeysjärjestyksestään, on helpompi tehdä oikeita valintoja ja asettaa itselle motivoivia päämääriä. Näin arvot parantavat hyvinvointia. (Suomen Mielenterveysseura.) Asenne työtä ja työpaikkaa kohtaan vaikuttaa työhyvinvointiin ja toisaalta työyhteisö ja työ itsessään vaikuttavat työntekijän asenteeseen. Työstään pitävä ja työssään viihtyvä

henkilö saapuu töihin positiivisena ja energisenä, ja tuottaa täten parempaa tulosta. (Virolainen 2012, 193.)

Motivaatio jaetaan ulkoiseen ja sisäiseen motivaatioon. Sisäinen motivaatio ajaa meitä tekemään asioita siksi, että nautimme niiden tekemisestä. Ulkoista motivaatiota on esimerkiksi palkka, eli kyseessä on jonkin ulkoisen päämäärän tavoittelu. (Sinokki 2016, 62.) Ulkoisella motivaatiolla ei ole vaikutusta työhyvinvointiin, sillä se on niin lyhytkestoista. Sen sijaan työntekijät, jotka nauttivat työnsä tekemisestä itse työn takia, saavat enemmän aikaan. He ovat sitoutuneita työnantajansa ja fyysisesti terveitä, sillä motivoiva työ antaa voimaa myös vapaa-aikaan. (Sinokki 2016, 263.)

Työntekijän työmotivaatiotekijät voidaan luokitella saavutuksien, yhteenkuulumisen ja vallan tarpeiden mukaan. Jokaisella työntekijällä ovat nämä tarpeet, mutta niiden tärkeysjärjestys vaihtelee. Työntekijät, joille tärkeintä on saavuttaminen, motivoituvat työn suorittamisesta ja saavutuksien mahdollisuudesta. He kaipaavat haasteita sekä itsenäisyyttä ja panostavat paljon työhönsä. Työntekijät, joiden motivaatio kumpuaa yhteenkuulumisen tarpeesta, kokevat työkaverit tärkeinä. He haluavat virallisen vuorovaikutuksen lisäksi epävirallista vuorovaikutusta. Me-henki on heille tärkeä. Ne työntekijät, jotka pitävät vallan tunnetta tärkeimpänä, haluavat keskimääräistä enemmän julkista kiitosta ja tunnusta. Heille status on tärkeä ja he motivoituvat esimerkiksi nimikkeen muutoksista, kuten vaihtuminen päälliköstä johtajaksi. (Sinokki 2016, 86-87.)

Manka ym. (2016, 159) määrittelevät psykologisen pääoman, joka muodostaa ihmisen minuuden ja vastaa kysymykseen, mitä ihminen ajattelee tulevaisuudesta. Siihen vaikuttavat perimä, olosuhteet ja ympäristö. Mitä enemmän ihmisellä on psyykkistä pääomaa, sitä paremmin hän voi. Pääoma koostuu neljästä osasta, itseluottamuksesta, toiveikkuudesta, optimismista ja sitkeydestä. Pääomaa kasvatetaan elämän aikana ja jokainen näistä neljästä ulottuvuudesta vaikuttaa työhyvinvointiimme.

Toiveikkuus on luonteenpiirre, joka rohkaisee ihmistä asettamaan tavoitteita, saavuttamaan niitä ja löytämään erilaisia tapoja tavoitteisiin pääsemiseksi. Toiveikkuus on siis uskoa tulevaan. Optimisti odottaa tulevaisuudelta positiivisia asioita tapahtuvaksi. Optimismi on tunne siitä, että elämässä on enemmän hyviä kuin huonoja asioita. Sitkeydellä viitataan yksilön lannistumattomuuteen ja joustavuuteen. Sitkeä henkilö jaksaa aina aloittaa uudelleen ja sopeutuu helposti muutoksiin. (Manka ym. 2016, 162-167.)

Työyhteisön toimivuus on sekä organisaation että yksilön omalla vastuulla, sillä se edellyttää vastavuoroisuutta, jossa osapuolina ovat esimies ja työntekijä. Työntekijän

työyhteisötaidot vaikuttavat koko yhteisöön, mutta myös hänen omaan hyvinvointiinsa. Näitä työyhteisötaitoja ovat muun muassa omien työtehtävien suorittaminen ja omasta osaamisesta huolehtiminen, yhteistyö, palautteen antaminen ja pyytäminen, kohteliaisuus, auttaminen, arvostaminen ja työpaikan viihtyvyydestä huolehtiminen. (Manka ym. 2016, 148-149.)

2.4 Organisaation vastuu työntekijän työhyvinvoinnista

Työsuhteen laadulla viitataan siihen, onko työsuhde määräaikainen vai toistaiseksi voimassa oleva. Työsuhde voi aiheuttaa epävarmuutta ja vakituisen työsuhteen takaaminen edistää työhyvinvointia. (TEK 2010.) Työolosuhteilla tarkoitetaan työn tekemiseen liittyvää työympäristöä ja palvelussuhteen ehtoja (TEPA-termipankki). Työympäristöllä tarkoitetaan paikkaa, jossa työtä tehdään. Tarkoitukseen sopivat työtilat ehkäisevät muun muassa tapaturmia ja kannustavat luovuuteen eli vaikuttavat positiivisesti niin fyysiseen kuin psyykkiseen työhyvinvointiin. (Typpö 2017; Työsuojelu.fi.) Palvelussuhde on työnantajan ja työntekijän välinen oikeussuhde, ja palvelussuhteen ehtoja ovat esimerkiksi palkka ja työaika, joiden vaikutus työhyvinvointiin käsitellään myöhemmin tekstissä (TEPA-termipankki).

Manka ym. (2016, 107-108) määrittelevät termin kannustearvo, jolla tarkoitetaan työn sisällön monipuolisuutta ja kehittymisen sekä uuden oppimisen mahdollisuuksia. Eniten opitaan itse työssä ja työhyvinvointia edistävän työn tulisikin mahdollistaa asiantuntijuuden kehittyminen. Parhaillaan työ itsessään on palkitsevaa ja toimii sisäisen motivaation lähteenä, mutta myös ulkoisen motivaation lähteet ovat tärkeitä, kuten palkka ja etenemismahdollisuudet. Onnistunut palkitsemisjärjestelmä sitouttaa ja motivoi työntekijöitä (Makila 2017). Moni yritys käyttää tulospalkkausta, jossa normaalin peruspalkan lisäksi maksetaan jokin summa perustuen tiimin, yksikön tai yrityksen suoritukseen (Miceli & Heneman 2000). Vuosina 2001-2008 toteutetussa Palkitsemisen tutkimusohjelmassa noin 38 prosenttia suomalaisista palkansaajista koki tulospalkkauksen parantavan halua työskennellä yrityksessä, mutta melkein sama määrä koki tulospalkkauksen lisäävän paineita ja näin huonontavan työhyvinvointia (Aalto-yliopisto 2012). Finanssialalla käytetään ns. palkkakeskustelumallia, joka tarkoittaa sitä, että osa palkkauksesta perustuu työsuoritukseen. Tulospalkkausta käytetään, ja sen on todettu toimivan alalla erinomaisena kannustimena. (Finanssiala ry 2019, 9.)

Hyvinvoivalla organisaatiolla on tavoitteita ja selkeä visio tulevaisuudesta. Mitä enemmän työntekijät ovat mukana luomassa näitä tavoitteita, sitä enemmän he toimivat arjessa tavoitteiden edistämiseksi. Yrityksen arvot ovat pohjana tavoitteille, ja myös Manka ym.

(2016, 80-81) ja Suomen Mielenterveysseura ovat todenneet, että priorisointikyky helpottaa päätöksenteossa ja parantaa motivaatiota, vaikuttaen näin positiivisesti työhyvinvointiin. Näin tavoitteellisuus liittyy myös päätöksentekoon osallistumiseen, jonka Kauhanen (2016, 29) mainitsee yhtenä työhyvinvoinnin tekijänä. Päätökset hyväksytään helpommin, kun henkilökunta on saanut olla mukana tekemässä niitä, sillä silloin koetaan, että päätökset on tehty itse (Heilmann 2018).

Vaikuttamismahdollisuuksilla viitataan esimerkiksi työtehtäviin ja työaikoihin vaikuttamiseen. Työterveyslaitos osallistui pohjoismaiseen hankkeeseen, jossa tutkittiin työkyvyttömyyseläkkeelle johtaneita psykologisia, sosiaalisia ja organisatorisia syitä (2017). Tutkimuksessa selvisi, että vaikuttamismahdollisuuksilla on paljon vaikutusta työntekijöiden hyvinvointiin. Vaikuttamismahdollisuuksien tärkeys korostuu erityisesti muutoksessa. (Työterveyslaitos 2017.) Työntekijä tietää itse parhaiten, mikä hänen työssään tuottaa eniten haasteita, joten hänen tulisi ehdottomasti olla mukana kehittämässä työtä (Ala-Laurinaho 2017). Vaikuttamismahdollisuudet omaan työhön huolettavat finanssialan työntekijöitä. (Rajander-Juusti 2015, 32).

Joustava rakenne on vastakohta hierarkkiselle rakenteelle. Tiukassa hierarkiassa työ on rajoitettua ja yhteistyö perustuu asemavaltaan. Kun organisaatio on rakennettu joustavaksi, tieto kulkee tehokkaammin. Aloitteellisuus lisääntyy, kun työntekijät kokevat johtoportaan helpommin lähestyttäväksi. Jokainen voi tehdä päätöksiä, jolloin vaikuttamismahdollisuudet lisääntyvät. Tällä on suuri merkitys työn mielekkyyden kannalta. (Manka ym. 2016, 87.)

Työterveyslaitoksen mukaan erityisesti perinteisestä päivätyöstä poikkeavilla työajoilla on negatiivisia vaikutuksia työhyvinvointiin. Ne lisäävät terveydellisiä riskejä rasittamalla sydäntä ja vaikeuttamalla nukahtamista. Myös sosiaalinen hyvinvointi vahingoittuu, kun aikataulut menevät lähipiirin kanssa ristiin erilaisten työaikojen takia. (Työterveyslaitos C.) Tosin, kaikki eivät halua tai voi työskennellä yhdelle työnantajalle viitenä päivänä viikossa kahdeksasta neljään. Työnantajien kannattaa ottaa tämä huomioon työntekijöiden hyvinvointia tarkastellessaan. (Kauhanen 2016, 93.) Finanssiala ry:n (2019, 6) tutkimuksen mukaan työhyvinvoinnin ja työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen tärkeys johtaa siihen, että etätyöt ja joustavat työajat tulevat yleistymään alalla.

Sisäisen viestinnän asiantuntija Heidi Selkäinaho (2017) toteaa, että avoin sisäinen viestintä parantaa työhyvinvointia. Sisäisen viestinnän avoimuuden lisäämiseen hän suosittelee erityisesti sosiaalista mediaa. Kun kaikki ovat osana samaa keskustelupalstaa, ihmiset ottavat rennommin ja oppivat tuntemaan toisiaan paremmin. Työrauha palaa, kun

kaikki ovat yhdessä ratkomassa samoja ongelmia ja eriarvoisuus tiedon saannissa poistuu. Tämä parantaa työntekijän itseluottamusta ja lisää vaikutus- ja kehittymismahdollisuuksia. (Selkänaho 2017.)

Työyhteisö tarkoittaa kaikkia niitä työntekijöitä, jotka työskentelevät tietyn, saman tavoitteen saavuttamiseksi (Lindström & Leppänen 2002, 38). Jotkut saattavat kokea muiden mielestä yllättävät asiat, kuten puheensorinan avokonttorissa, häiritsevänä (Virolainen 2012, 194). Yhteisön jäsenten välinen vuorovaikutus tuottaa sosiaalista pääomaa, joka lisää luottamusta, vastavuoroisuutta ja verkostoitumista yhteisössä. Tätä kautta se lisää tuottavuutta. Työntekijän näkemys työyhteisöstään vaikuttaa hänen hyvinvointiinsa, ja fyysisesti terveimpiä olivat ne, joilla oli sosiaalista pääomaa. Sosiaalisella pääomalla voi tosin olla myös kielteisiä vaikutuksia, sillä liian tiivis yhteisö ei siedä erilaisuutta. Tällöin yhteisössä voi esiintyä esimerkiksi kiusaamista. (Manka ym. 2016, 132).

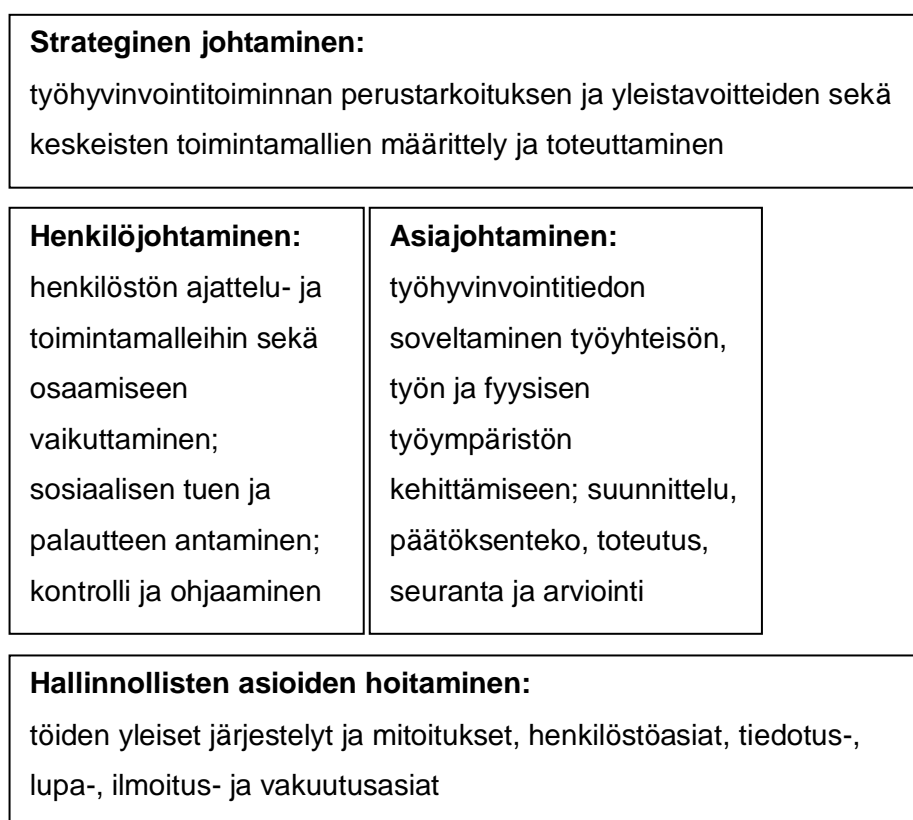
Työyhteisöstä puhuttiin vielä 1980-luvulla ihmissuhteina tai sosiaalisina suhteina työpaikoilla. Vasta 1990-luvulla työyhteisöstä tuli luonteva ilmaisu. Tätä ennen yksilöiden välisiä suhteita ja persoonallisuuseroja ei tunnustettu työhyvinvointiin vaikuttavana tekijänä. Nykyään työyhteisö nähdään yhteiseen tavoitteeseen pyrkivänä toimijana, jonka yhteistyöhön liittyy joitakin ongelmia ja vaikeuksia. Organisaatio arvostaa yhteisön kykyä kehittää uusia toimintatapoja ja lisätä osaamista. (Leppänen & Lindström 2002, 36-37.)

Työn hallinnan tunne tarkoittaa itsenäisyyttä ja mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työhön. Mittarina on se, miten paljon työ tarjoaa vapautta, itsenäisyyttä ja valtaa aikataulujen ja menettelytapojen suhteen. Työ koetaan mielekkääksi ja merkitykselliseksi, kun osaamista päästään käyttämään ja tehtävät hahmotetaan osaksi kokonaisuutta. (Manka ym. 2016, 107.)

Osaamisella ja ammattitaidolla on positiivinen vaikutus työhyvinvointiin. Ammatillinen kehittyminen voi unohtua ja työssä tylsistyä, jos työtehtävistä tulee liian rutiinimaisia. Osaamisen kehittäminen pitää työyhteisön jatkuvasti ajan hermolla, jolloin se selviytyy paremmin nopeasti muuttuvassa ympäristössä (Manka ym. 2016, 88). Puutteellinen osaaminen saattaa johtaa työn hallinnan tunteen menettämiseen. Kun työn ohella joutuu jatkuvasti oppimaan uutta, työntekijä ylikuormittuu ja voi sairastua työuupumukseen. Työelämän jatkuva muutos voi herättää työntekijöissä pelkoa, kun he epäilevät osaamistaan. (Savolainen 2013.) Finanssiala kehittää ja kouluttaa henkilöstöään, ja tässä korostuu henkilöstön oma halu opiskella uutta ja kehittyä työssään (Finanssiala ry 2019, 6).

2.5 Esimiehen merkitys työhyvinvoinnissa

Työhyvinvoinnin johtaminen on johtamisen näkökulma, joka ottaa huomioon työturvallisuuden, -kyvyn ja työssä jaksamisen, henkisen hyvinvoinnin ja työhön asiayhteydessä olevat yksilölliset ominaisuudet, kuten iän. Johtaminen tästä näkökulmasta voidaan jakaa kuvion 2 osoittamalla tavalla. Eri osa-alueita ovat strateginen johtaminen, henkilöjohtaminen, asiajohtaminen sekä hallinnollinen johtaminen. (Tarkkonen 2012, 77-78.) Finanssialalla työntekijät kokevat, että valmentavan johtamisen taidot ovat tärkeitä esimiehelle (T-Media Oy, 5). Valmentava johtaminen tarkoittaa ihmisten kehittämistä, kasvattamista ja potentiaalin saavuttamista. Esimiehen tehtävä ei ole johtaa, vaan rohkaista alaisia ottamaan vastuuta, tukea ratkaisujen löytämisessä ja tarjota erilaisia näkökulmia. (Balentor.) Tarkkonen ei laske valmentavaa johtamista omaksi osa-alueekseen, mutta kuvauksen perusteella valmentava johtaminen on osa henkilöjohtamista.



Kuvio 2. Työhyvinvoinnin johtamisen osa-alueet (mukaiillen Tarkkonen 2012, 78)

Strategisessa johtamisessa määritellään ja toteutetaan työhyvinvoinnin tarkoitus, tavoitteet ja toimintamallit. Henkilöjohtamisessa pyritään vaikuttamaan henkilöstön ajattelu- ja toimintamalleihin sekä osaamiseen. Keskeistä johtamistyylissä on työntekijöiden tukeminen ja palautteen anto sekä kontrollointi ja ohjaaminen.

Asiajohtamisessa sovelletaan työhyvinvoinnin teoriaa työyhteisön, työn ja fyysisen työympäristön kehittämiseen ja hallinnollisesti johtaessa hoidetaan töiden yleiset järjestelyt ja mitoitus, henkilöstöasiat ja muun muassa tiedotus- sekä vakuutusasiat. Kaikki nämä osa-alueet yhdessä muodostavat suuntaviivat työhyvinvoinnin johtamiselle. (Tarkkonen 2012, 78.)

Elinkeinoelämän keskusliiton mukaan työhyvinvoinnin johtamisen periaatteita ovat selvillä olemisen, varautumisen ja osallistumisen periaatteet. Selvillä olemisen periaatteella viitataan siihen, että esimiehen tulee olla perillä henkilöstön tilasta, esimerkiksi heidän työtyytyväisyydestään, työkykyyn ja terveyteen liittyvistä riskeistä, työn psyykkisestä ja fyysisestä kuormittavuudesta ja työkyvyttömyyskustannuksista. Varautumisen periaate tarkoittaa varhaista välittämistä ja sitä, että ennaltaehkäistään henkilöstöriskejä. Osallistuminen liittyy tässä tilannekohtaiseen selvitykseen työssä jatkamisen mahdollisuuksista ja työterveysyhteistyöhön. (Elinkeinoelämän keskusliitto.)

Esimiehellä ja erityisesti hänen johtamistyyllillään on valtavasti merkitystä yksilön työhyvinvoinnissa. Esimiehen positiivinen ja avoin asenne työhyvinvointia kohtaan ohjaa työhyvinvointia tukevaan toimintaan. (Virolainen 2012, 105-106.) Omalla asenteellaan hän luo töihin myös tekemisen ilmapiirin (Kallioniemi 2017). Arkipäiväinen kanssakäyminen ja kohtaamiset esimiehen ja alaisten välillä ovat osa työhyvinvointia. Johtamistyyli vaikuttaa myös stressiin. (Virolainen 2012, 105-106.) Stressi määritellään tilanteena, jossa yksilö kohtaa niin paljon haasteita ja vaatimuksia, että sopeutumiseen käytettävissä olevat resurssit ovat tiukoilla tai ylittyvät (Mattila 2018).

Virolainen (2012, 106) toteaa, että demokraattinen, työntekijäkeskeinen, merkityksellinen, sopivasti vastuullinen ja oikeudenmukainen johtamistyyli, jossa johto ja henkilöstö keskustelevat keskenään, on havaittu työhyvinvoinnin kannalta toimivimmaksi. Luottamus, välittäminen ja sopiva määrä auktoriteettia esimiehen puolelta saa työntekijät suhtautumaan positiivisemmin työhönsä ja työskentelemään tehokkaammin. (Virolainen 2012, 106.)

Luottamus on psykologinen turvallisuuden tunne, joka edistää tiedon kulkua ihmisten välillä. Työpaikalla, jossa valitsee luottamus, keskustelu on avointa, sillä ihmiset uskaltavat sanoa ajatuksensa ääneen. (Laine & Rauramo 2017.) Myös Selkäinaho (2017) on todennut, että avoimella sisäisellä viestinnällä on positiivinen vaikutus työhyvinvointiin. Hyvä ja tuottava työyhteisö rakentuu luottamukselle. Jos yrityksessä joutuu varomaan sanomisiaan ja tekemisiään, tavoitteisiin ei päästä. (TEK 2010.) Mitä tasavertaisempaan työntekijät kokevat esimiehen ja johdon, sitä enemmän luottamusta työpaikalla on. Kun

työntekijät tuntevat esimiehensä, he uskaltavat jakaa ajatuksiaan. Esimiesten liikkuminen ahkerasti henkilöstön parissa lisää tunneta siitä, että työntekijöiden mielipiteistä välitetään ja niitä arvostetaan. (Virolainen 2012, 108.)

Yksi esimiehen tärkeimmistä piirteistä on arvostaminen. Mitä arvostetummaksi työntekijä kokee itsensä, sitä paremmin hän voi. Arvostus työtä kohtaan osoittaa työntekijälle, että hänen työnsä on tärkeää. Tämä lisää työn merkityksellisyyttä ja näin parantaa työhyvinvointia. (Kallioniemi 2017.) Esimiehen perustehtävä on saada jokainen työntekijä kokemaan itsensä hyödylliseksi ja tärkeäksi. Avoin tiedonkulku ja kuunteleminen on tärkeää. Henkilöstö haluaa vaikuttaa omaa työtään koskeviin tavoitteisiin ja työskentelemisen tapoihin. Esimies luo ympäristön, jossa kaikki voivat käyttää kykyjään täysimääräisesti ja hän rohkaisee henkilöstöä osaamisensa kehittämiseen. Valitettavasti suurin osa suomalaisista esimiehistä ei Future CEO 2016 -selvityksen mukaan pidä työntekijöiden hyvinvointia kovin tärkeänä. (Manka ym. 2016, 134-136.)

Työhyvinvointiin vaikuttaa merkittävästi työn ulkopuolinen elämä. Tiedustellessaan alaisensa kuulumisia esimies osoittaa välittävänsä. Tämä on omiaan rakentamaan myös luottamusta. (Hatanpää 2015.) Välittäminen luo turvallisuuden tunnetta, sillä se on osoitus työnantajan halusta huolehtia työntekijöidensä jaksamisesta. Se edistää myös yhdenvertaisuutta: kaikista välitetään samalla tavalla. Varhaisella välittämisellä tarkoitetaan ajoissa reagointia ja puuttumista sekä asioiden puheeksi ottamista. Ongelmat ovat helpompia korjata, kun ne tunnistetaan ja käsitellään mahdollisimman nopeasti. (Manka ym. 2010, 38.)

Tarkoitukseen sopivat työtilat vaikuttavat positiivisesti niin fyysiseen kuin psyykkiseen työhyvinvointiin. Esimiehen tehtävä on luoda toimintaa varten sellaiset olot ja resurssit, joiden avulla työtehtävät saa hoidettua (Manka ym. 2016, 137). Työaikoihin vaikuttaminen lisää työhyvinvointia, ja esimies voi tarjota etätyön mahdollisuutta kaukana asuvalle. Fyysistä terveyttä esimies voi edistää hankkimalla esimerkiksi liikuntaseteleitä tiimilleen. (Ritaranta 2014.)

Vaikka motivaatio on työhyvinvoinnin näkökulmasta työntekijän omalla vastuulla, yksi esimiehen tärkeimmistä tehtävistä on Manka ym. (2016, 137) mukaan ruokkia tätä kipinää. Kun yhteiset tavoitteet ovat koko työyhteisölle selvät, he ymmärtävät syyn, miksi työtä tehdään. Motivaatiota lisää tarpeeksi haastava työ, joka ei ole kuitenkaan liian vaikea. Esimiehen kannattaa kuunnella työntekijän toiveita. (Huttu 2016.)

2.6 Työhyvinvoinnin kuormitustekijät

Kuten työhyvinvointikin, työn kuormitustekijät jaetaan fyysisiin, psyykkisiin ja sosiaalisiin tekijöihin. Fyysisiä kuormitustekijöitä ovat työasennot, liikkuminen ja fyysisen voiman käyttö. (Työturvallisuuskeskus A.) Psyykkisiä tekijöitä ovat muun muassa jatkuvat muutokset, pitkäaikainen epävarmuus, epäselvät tavoitteet, jatkuva kiire, määräaikojen pettäminen, työn huono laatu, työn puutteellisuus, keskeytykset, liian suuri vastuu ja palautteen puute, eli sellaiset asiat, jotka aiheuttavat ristiriitaa työn vaatimusten ja työntekijän resurssien välillä. Sosiaalisia kuormitustekijöitä ovat työntekijöiden vuorovaikutukseen liittyvät asiat, esimerkiksi yhteistyöongelmat, hankalat sosiaaliset suhteet, yksintyöskentely, eristyneisyys, haasteelliset asiakastilanteet, heikko tiedonkulku, epätasa-arvo, huono käyttäytyminen ja tyytymättömyys esimiehiin. (Työturvallisuuskeskus B.)

Jos työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä jokin ei toimi niin kuin pitäisi, syntyy työpahoinvointia. Työpahoinvointi jaetaan kuuteen osa-alueeseen, joita ovat stressi, työuupumus, epävarmuus työn jatkumisesta, epätasa-arvoisuus, työpaikkakiusaaminen ja univaikeudet. (Virolainen 2012, 30-47.) Stressi on tilanne, jossa yksilö kohtaa niin paljon haasteita ja vaatimuksia, että sopeutumiseen käytettävissä olevat resurssit ovat tiukoilla tai ylittyvät (Mattila 2018). Tyypillisiä stressitekijöitä työpaikalla ovat kuormittava työympäristö, epäselvä rooli organisaatiossa, urakehitys, henkilösuhteet, organisaatorakenne ja ilmapiiri (Virolainen 2012, 32-34).

Fyysiset kuormitustekijät vaikuttavat fyysiseen terveyteen. Esimerkiksi toimistotyössä helposti syntyvät niska- ja hartiakivut aiheuttavat uni- ja liikkumisvaikeuksia, jotka taas omalta osaltaan vaikuttavat työhyvinvointiin, kun aivot eivät saa levätä eikä ihminen pysty liikkumaan kunnolla (Työturvallisuuskeskus A.) Riittävän unen puute vaarantaa terveyden, vähentää luovuutta, vahingoittaa ihmissuhteita, pidentää reaktioaikaa ja haittaa ongelmien ratkaisemista (Virolainen 2012, 47). Työturvallisuuskeskus suosittelee, että työnantajan tulisi mahdollistaa työasentojen muuttaminen ja työntekijän tulee huolehtia, että hän vaihtaa työasentoaan säännöllisesti. (Työturvallisuuskeskus A.)

Jatkuvat muutokset luovat epävarmuutta ja turvattomuuden tunnetta. Turvallisuuden tarve on yksi ihmisen perustarpeista, jolloin pelko ja turvattomuus heikentävät yksilön hyvinvointia. Muutokset koetaan haitallisena kuormituksena, jos niiden merkitystä ei ymmärretä eikä niihin pysty vaikuttamaan. Muutoksia tapahtuu nykyajan työelämässä useammin kuin aiemmin ja työntekijät kokevat joutuvansa olemaan koko ajan varuillaan. Epävarmuus heikentää työn mielekkyyttä ja osaamisen kehitystä, kun työntekijät ovat

huolissaan mahdollisista muutoksista työelämässä, jotka voivat johtaa työsuhteen muutokseen tai jopa sen päättämiseen, ja käyttävät työaikaansa siitä huolehtimiseen. (Rauramo 2013, 3-4; Virolainen 2012, 34.) Epäselvät tavoitteet luovat myös epävarmuutta ja turhauttavat. Priorsointi on haasteellisempaa, kun ei tiedetä mikä on tärkeää. (Manka ym. 2010, 32.) Monissa finanssialan yrityksissä jatkuvat muutokset ja yhteistoimintaneuvottelut ovat arkipäivää ja ne koetaan kuormittavina jaksamisen kannalta (Rajander-Juusti 2015, 32).

Jatkuva kiireen tunne muun muassa nostaa verenpainetta, horjuttaa hormonitasapainoa, huonontaa vastustuskykyä ja lisää stressiä (Virolainen 2012, 54). Kiire myös ohjaa verenkierron otsalohkolta limbisen järjestelmän käyttöön. Otsalohkolla sijaitsevat keskittymiskyky, luova ajattelu, päättely, tunteiden hallinta ja suunnittelu, joten kaikki nämä taidot heikkenevät kiireen myötä. (Lanér 2019.) Jatkuva kiire vähentää perheen ja ystävien kanssa vietettyä aikaa, joka taas vaikuttaa negatiivisesti sosiaaliseen hyvinvointiin. (Virolainen 2012, 54-55.) Finanssialalla kiristynyt työtahti ja aikapaineet vaativat henkilöstöltä joustavuutta ja voimia jaksaa työssään (Finanssiala ry 2019, 7).

Puutteellinen työhyvinvointi on syy työn heikolle laadulle (Manka ym. 2010, 13). Liian helppo työ, jossa on vain vähän vastuuta, on laadullisesti alikuormittavaa ja aiheuttaa turhautumista ja stressiä. Jos työ ei tarjoa haasteita, kiinnostus ja yrittäminen laskevat. Seurauksena on alisuoriutuminen. Tätä kutsutaan boreout-ilmiöksi ja sen seurauksena on tylsistymistä, innostumattomuutta ja tyytymättömyyttä. Onnistumisen tunteet kannustavat saavuttamaan tavoitteita, mutta tylsässä työssä näitä tunteita ei koeta, jolloin tavoitteiden saavuttaminen ei kiinnosta, ja työteho laskee. (Virolainen 2012, 33.)

Keskeytykset työssä vievät aikaa, lisäävät virheitä ja turhauttavat (Työterveyslaitos 2017b). Huomion suuntaaminen pois työstä usein kuormittaa työmuistia, jota käytetään lukemiseen, laskemiseen, päätöksentekoon, ajatteluun, ongelmanratkaisuun ja uuden oppimiseen (Työterveyslaitos B). Liian suuri vastuu vie työstä tehokkuuden ja tekemisen ilon. Vastuuta on liikaa, jos sen kantaminen pelottaa. Tällainen tilanne käy myös fyysisen terveyden päälle. (Y-lehti 2006.) Suuri vastuu lisää stressiä, josta syntyy fyysisiä oireita, kuten päänsärkyä, huimausta, pahoinvointia ja flunssaa. Psykkisiä oireita ovat muun muassa jännittyneisyys, ärtymys, aggressiot, unihäiriöt ja päätöksen teon haastavuus. (Aava 2018.)

Ilman palautetta työntekijä voi kokea, ettei työllä ole arvoa. Myönteinen palaute motivoi ja sitouttaa, ja ilman palautetta työntekijän motivaatio ja sitoutuneisuus voivat laskea. Negatiiviseen palautteeseen reagoiminen vaihtelee. Palaute voi lisätä näyttämisen

tarvetta ja kannustaa parempaan suoritukseen, mutta se voi myös lamaannuttaa. Jotkut eivät reagoi palautteeseen mitenkään. (Sinokki 2016, 90.) Palaute lisää tietoisuutta työn tuloksista ja täten kasvattaa tehokkuutta ja tyytyväisyyttä (Sinokki 2016, 119). Ilman palautetta työtehtäviä ja toimintatapoja ei saada kehitettyä. (Sinokki 2016, 248).

Hyväksytyksi tulemisen tarve ja hylkäämisen pelko vaikuttavat hyvinvointiimme ja sen takia haluamme tuntea kuuluvamme joukkoon. Kun vuorovaikutus ja yhteistyö eivät toimi, työyhteisössä lisääntyy epäluulo. Huono ilmapiiri ja ihmisten väliset ristiriidat alentavat työmotivaatiota. Erityisesti pahat ihmissuhdekonfliktit, työpaikkakiusaaminen ja henkinen väkivalta lisäävät stressiä, sairauslomien määrää ja psyykkisen pahoinvoinnin oireita. Henkinen väkivalta laskee myös sellaisten työntekijöiden hyvinvointia, jotka havaitsevat henkistä väkivaltaa. (Leppänen & Lindström 2002, 220.)

Konflikti tarkoittaa ristiriitaa ja ajoittain ne kuuluvat työyhteisön arkeen. Suurin osa konflikteista ratkeaa itsestään, mutta osa jää elämään ja aiheuttaa syylistämistä, syrjäyttämistä ja klikkiytymistä. Kun konflikteja ei selvitetä, ne syventyvät ja tällöin ongelmia ei tarkastella työn näkökulmasta vaan ruvetaan käsittelemään ihmisiä, heidän motiivejaan, persoonallisuuttaan ja keskinäisiä suhteitaan. Tämä voidaan kokea kiusaamisena. (Leppänen & Lindström 2002, 220-221.) Henkinen väkivalta työpaikalla ja työpaikkakiusaaminen ovat sama asia ja sillä tarkoitetaan työyhteisön jäsenen kohdistettua eristämistä, uhkaamista, työn mitätöimistä ja selän takana puhumista (Tilastokeskus).

Työyhteisöjen ongelmatilanteet ovat osa arkea. Tavallisimpia työyhteisön ongelmia ovat muutostilanteiden, työjärjestelyjen ja organisoinnin ongelmat sekä esimiestyöhön, osaamiseen ja ammattitaitoon liittyvät ongelmat. Myös työntekijöiden henkilökohtaiset ongelmat voivat heijastua koko työyhteisöön. Esimerkiksi taloudellinen lama saneerauksineen lisää epävarmuutta yhteisössä. Työpaikan säilyttäminen on tällöin erityisen tärkeää, joten ongelmista mieluummin vaietaan kuin nostetaan esille. Nämä kokemukset purkautuvat ihmissuhdeongelmina myöhemmin, taloudellisesti paremmassa tilanteessa. Tiimityön tärkeys on korostunut merkittävästi ja ihmisten odotukset ja tavoitteet yhteisön toimivuuden suhteen ovat kasvaneet. (Leppänen & Lindström 2002, 94-95.)

Fyysistä yksintyöskentelyä tapahtuu silloin, kun työntekijän ei ole mahdollista saada yhteyttä muihin työntekijöihin. Sosiaalista yksintyöskentelyä on se, kun työntekijä jää ilman työyhteisönsä tukea. Sosiaalinen tai fyysinen eristäminen työyhteisöstä aiheuttaa psykososiaalista kuormitusta. (Työsuojelu.fi 2017.)

Asiakastilanteita on finanssialalla paljon erityisesti pankki- ja vakuutuspuolella (Finanssiala ry 2019, 5). Vuonna 2012 Suomessa haastateltiin 1711 työntekijää osana Työelämä 2020 -hanketta ja siinä Puttosen ym. mukaan (2016, 9) neljä prosenttia vastaajista kertoi kokevansa työpaikkakiusaamista vastaushetkellä. 29 prosenttia tästä kiusaamisesta tulee asiakkailta. Asiakas voi esimerkiksi valittaa paljon, käyttäytyä aggressiivisesti tai kohdella työntekijää epäasiallisesti. Työnantaja ei voi vaikuttaa ulkopuoliseen kohteluun, mutta hän voi hahmotella haastavat asiakastilanteet etukäteen ja valmistella työntekijät niihin. Haastavat asiakastilanteet eivät vaikuta työntekijän työhyvinvointiin niin paljon, kun työntekijä tietää, missä vaiheessa ja millä tavoin on lupa ilmoittaa asiakkaalle, että kokee tämän käytöksen epäasialliseksi. (PAM 2019.)

Tiedon saaminen lisää arvostuksen kokemusta. Heikko tiedonkulku on yksi isoista vuorovaikutukseen negatiivisesti vaikuttavista työpahoinvoinnin tekijöistä. Työntekijöiden työn imua lisää tunne siitä, että heillä on tarpeeksi tietoa työtehtävien suorittamiseksi. Tiedon saaminen ja ajatus siitä, että esimies välittää avoimesti tietoa sitä panttaamatta, lisää arvostuksen tunnetta. (Pappinen ym. 2016.) Myös Selkäinaho (2017) on todennut, että kun eriarvoisuus tiedon saannissa poistuu, työntekijän itseluottamus paranee ja vaikutusmahdollisuudet lisääntyvät. Yritysten kilpailukyvyn säilyttämiseksi on tärkeää, että tieto liikkuu nopeasti ja esteettä (Pappinen ym. 2016).

Tasa-arvoinen työyhteisö on yksi keskeinen henkilöstön hyvinvoinnin edellytys. Tällainen työyhteisö kohtelee jäseniään tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti, jolloin sillä on myönteinen vaikutus henkilöstön työmotivaatioon ja luovuuteen. Tasapuolisella kohtelulla tarkoitetaan tässä ihmisten erilaisuuden huomioivaa kohtelua, jolla ei tavoitella esimerkiksi miesten ja naisten samanlaisuutta. Epäoikeudenmukaisissa työpaikoissa terveyden heikkenemisen ja psyykkisen rasituksen riski on suurempi kuin tasa-arvoiseksi koetuissa työpaikoissa. (Leppänen & Lindström 2002, 256-257.)

Työkäyttäytyminen on esimerkiksi tervehtimistä, yhteisesti sovittujen sääntöjen noudattamista ja toisten arvostamista (Malinen 2017). Näistä rakentuu hyvä työilmapiiri, jolla on suuri vaikutus työhyvinvoinnin lisäksi työn tuottavuuteen. Työssään tyytyväisen ihmisen huomaavat niin asiakkaat kuin työtoveritkin. (Sinokki 2016, 191-192.) Epäasiallista työkäyttäytymistä on muun muassa tarkoitushakuinen virheiden etsiminen muiden toiminnasta, aiheeton syyttäminen, töykeys ja epäystävällisyys ja vastuuttomuus. Jos yksi työntekijä käyttäytyy huonosti, se näkyy koko työyhteisössä. Jäsenillä kuluu energiaa ja aikaa kielteisyydestä aiheutuvien ongelmien korjaamiseen eivätkä he tällöin kykene huolehtimaan perustehtävistään. Jos huonoon käyttäytymiseen ei puututa,

huonosta käyttäytymisestä tulee osa työyhteisön toimintakulttuuria. Muutokset työelämässä ovat omiaan ruokkimaan huonoa käyttäytymistä ja finanssialalla eletään vahvaa työn murroksen aikaa. (Malinen 2017.) Finanssialan henkilöstö arvioi, että työilmapiiri alalla on hyvällä tasolla ja pankki- ja vakuutusala suosittelaa työnantajana. Työilmapiirin merkityksen uskotaan korostuvan tulevaisuudessa entisestään ja hyvä työnantajakuva on merkittävässä roolissa uusien työntekijöiden houkuttelemiseksi alalle. (T-Media Oy, 3.)

Vuoden 2012 Työ ja terveys Suomessa -tutkimuksen vastaajista neljä prosenttia kertoi kokevansa kiusaamista vastaushetkellä ja 13 prosenttia vastaajista ilmoitti joutuneensa joskus kiusaamisen kohteeksi (Puttonen ym. 2016, 9). Kiusaamista on se, että kiusaamisen uhri joutuu toistuvasti ja pitkän aikaa loukkaavan tai alistavan käytöksen kohteeksi (Työturvallisuuskeskus A). Suomessa työpaikkakiusaaminen on yleisempää kuin muualla Euroopassa. Kuten epäasiallinen työpaikkakäyttäytyminen, myös selkeä, yhteen ihmiseen kohdistuva kiusaaminen pitkään jatkuessaan alkaa häiritä koko työyhteisön toimintaa. Työpaikkakiusaamisen seurauksena saattaa mielipahan lisäksi olla psykosomaattisia eli lääketieteellisesti selittämättömiä sairauksia ja työuupumus. (Virolainen 2012, 40-44.)

Työstressi ilmentää ratkaisematonta ristiriitaa työntekijän suhteessa työhön. Stressitilanne kuormittaa elimistöä. Syke ja hengitys kiihtyvät, verenkierto ohjautuu enemmän lihaksille, lihakset jännittyvät ja suoliston toiminta hidastuu. Työstressi on myös univaikeuksien yleisin aiheuttaja. Stressi voi olla hyödyllistä, jolloin puhutaan sopivasta paineesta. Tällainen paine saa ihmisen ponnistelemaan tavoitteiden saavuttamiseksi ja työntekijä kokee työn haastavaksi, mutta ei saavuttamattomaksi. Yleensä stressiin viitataan kuitenkin haitallisena kuormittuneisuutena. Se on yksi suurimmista syistä sairauspoissaoloihin, jotka taas lisäävät yrityksen kuluja ja vähentävät työtehokkuutta. Tyypillisiä stressitekijöitä työpaikalla ovat kuormittava työympäristö, epäselvä rooli organisaatiossa, työn varmuuden puute, henkilösuhteet työpaikalla ja organisaation ilmapiiri. Virolaisen mukaan stressi on siis enemmänkin seuraus monen työpahoinvoinnin tekijän summasta kuin yksi tekijöistä. (Virolainen 2012, 30-34.)

Jos stressi syntyy erilaisista työn kuormitustekijöistä, työuupumus saa lähtökohtansa stressistä. Loppuun palamiseen on kolme askelta. Ensimmäisenä tulee itse uupumus, joka on tila, jossa ihminen kokee olevansa puristettu tyhjiin, eikä hänellä ole energiaa tarttua tehtäviin. Seuraava askel on kynisyys. Yksilö suhtautuu kielteisesti työpaikkaansa ja työtovereihinsa. Kolmas ulottuvuus on negatiivinen käsitys omasta itsestä eli tunne oman ammatillisen osaamisen riittämättömydestä. Vähäisintä työuupumus on ihmisillä,

joilla on työssään vähäiset vaatimukset ja suuret vaikutusmahdollisuudet. Helpon uupuvat korkeasti motivoituneet työntekijät, joilla on korkeat tavoitteet, mutta jonka epäsuotuisat työolosuhteet eivät tue näiden tavoitteiden saavuttamista, eikä työntekijällä ole tarpeeksi selviytymiskeinoja tilanteen ratkaisemiseksi. (Virolainen 2012, 35-36.)

3 Tutkimusmenetelmä

Tässä luvussa esitellään tutkimusote, tutkimusmenetelmä ja tutkimuksen toteutustapa.

3.1 Tutkimusmenetelmän ja aineiston valinta

Tämä tutkimus toteutettiin 2.9.2019-18.9.2019 aikana kvantitatiivisena eli määrällisenä tutkimuksena. Kvantitatiivinen tutkimus on tarkoitettu ilmiön kuvaamiseen ja tulkitsemiseen numeroiden avulla. Määrällisellä tutkimusotteella saadaan kartoitettua olemassa oleva tilanne. Tarkoituksena oli saada vastauksien avulla yleistettävä kuvaus ilmiöstä, joten vastaajia tarvittiin paljon. Tällöin laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus ei tullut kysymykseen, ja sen takia valittiin määrällinen tutkimusote. Tämän tutkimusotteen eri tutkimusmenetelmistä kysely sopii parhaiten tarkoitukseen, sillä se on tehokas tapa kerätä tietoa suurelta ihmisjoukolta. Kyselyllä voidaan mitata käyttäytymistä, kuten esimerkiksi asenteita ja mielipiteitä, ja juuri opiskelijoiden mielipiteitä tutkimuksella pyrittiin kartoittamaan. (McLeod 2018.)

Kysely lähetettiin sähköpostilla nettilinkkinä 68 opiskelijalle 2.9.2019 Haaga-Helian tietohallinnon kautta. Sen lisäksi toukokuussa 2019 lähestyttiin ryhmien FINA17, FINA18 ja FINA19 opettajia. FINA viittaa finanssi- ja talousasiantuntijan koulutusohjelmaan ja kaksinumeroinen luku perässä on aloitusvuosi. Opettajilta pyydettiin lupa kyselyn toteuttamiseen oppitunneilla. Lupa saatiin kaikilta opettajilta ja syyskuussa 2019 vierailtiin ryhmien FINA17 ja FINA19 oppitunneilla. Opiskelijoille esiteltiin tutkimus ja heitä pyydettiin vastaamaan kyselyyn. Koska tunneilla oli myös muita finanssi- ja talousasiantuntijan koulutusohjelman opiskelijoita kuin vuosikurssien 2017 ja 2019, näiden luokkakierroksien myötä kyselyyn vastasi myös kuusi sellaista opiskelijaa, jotka eivät saaneet kyselyä sähköpostitse vaan heille annettiin linkki oppitunneilla. Tällöin perusjoukko oli kooltaan 74 opiskelijaa ja kyselyyn tuli vastauksia 37 eli vastausprosentti oli 54.

3.2 Tutkimuksen toteutus

Liitteen 1 mukainen kyselylomake rakennettiin Webropol-ohjelmalla. Tutkimusaineiston strukturoitujen kysymysten analysoimisessa käytettiin SPSS for Windows -ohjelmaa ja graafisten kaavioiden mallintamiseen käytettiin Excel -taulukkolaskentaohjelmaa. Avoimet

vastaukset käsiteltiin teemoittelemalla eli etsimällä toistuvia, keskeisiä aiheita, jotka sitten raportoitiin (KvaliMOTV). Tämä tutkimus oli kokonaistutkimus, sillä sen kohteena oli koko perusjoukko. Kokonaistutkimuksessa tilastollinen testaus ei välttämättä tunnu mielekkäältä, sillä testauksella tutkitaan, voiko otoksesta saatuja tuloksia yleistää koko perusjoukkoon, ja kokonaistutkimuksessa koko perusjoukko on jo tutkittu. Tässä tutkimuksessa vastausprosentti oli kuitenkin vain 54, joten 46 prosenttia perusjoukosta jätti vastaamatta. Tällöin vastaajat muodostivat otoksen perusjoukosta, jolloin testaus oli mielekästä. Testauksella selvitettiin myös, ovatko perusjoukossa esiintyvät erot satunnaisia vai systemaattisia, ja arvioitiin havaittujen erojen suuruus. (Heikkilä 2008, 190-191.)

Taulukko 5. Peittomatriisi

Kysymys	Pääongelma	Alaongelma 1	Alaongelma 2	Alaongelma 3	Alaongelma 4	Alaongelma 5
	Mitä odotuksia finanssialan opiskelijoilla on finanssialan työhyvinvoinnista?	Mitä työhyvinvointi merkitsee finanssialan opiskelijoille?	Mikä huolestuttaa opiskelijoita työhyvinvoinnissa?	Mitä opiskelijat ovat valmiita tekemään huolehtiakseen omasta työhyvinvoinnistaan?	Miten yritysten tulisi opiskelijoiden mielestä huolehtia työntekijöidensä työhyvinvoinnista?	Miten esimiehen tulisi opiskelijoiden mielestä tukea työhyvinvointia?
1						
2						
3						
4						
5	x					
6	x	x				
7	x	x				
8	x			x		
9	x				x	
10	x				x	
11	x					x
12	x					x
13	x		x			
14	x		x			
15	x			x	x	
16	x			x	x	

Jotta osataan yhdistää, mitkä kyselylomakkeen kysymykset vastaavat mihinkin tutkimuskysymykseen, koottiin peittomatriisi (Taulukko 5). Taulukossa 5 on kirjoitettu tutkimuskysymys ja alaongelmat auki tuomaan selkeyttä raporttiin. Itse taulukossa ensimmäisessä sarakkeessa lukee kyselylomakkeen kysymyksen numero. Taulukon ylimmällä rivillä on lueteltu tutkimuskysymykset. Kyselylomakkeen kysymyksen numeron perässä samalla rivillä ruksi osoittaa, mihin tutkimuskysymykseen kysymyksellä etsitään vastausta.

Neljä ensimmäistä kysymystä kyselyssä olivat taustamuuttujia, joiden avulla vastaajat jaettiin ryhmiin. Pääkysymykseen vastasivat kyselylomakkeen (liite 1) kysymykset 5-16. Työhyvinvoinnin merkitys opiskelijoille määriteltiin kysymysten 6-7 avulla. Opiskelijoita työhyvinvoinnissa huolestuttavat asiat selvisivät kysymysten 13-14 avulla. Opiskelijoiden omasta hyvinvoinnista kysyttiin kysymyksillä 8 ja 15-16. Opiskelijoiden mielipidettä

yrittäjien vastuusta kysyttiin kysymyksillä 9-10 ja 15-16 ja esimiehen vaikutusta selvitettiin kysymyksillä 11-12.

Kysymykset 5, 7, 10, 12, 14 ja 16 olivat avoimia kysymyksiä ja kaikki loput olivat valintakysymyksiä. Valintakysymys sisälsi aina useamman väitteen, joiden vastausasteikkona käytettiin neliportaista Likertin asteikkoa. Heikkilän (2008, 53) mukaan Likertin asteikko on järjestysasteikon tasoinen asteikko, jota käytetään usein mielipideväittämissä. Vastaaaja valitsee asteikolta parhaiten omaa käsitystään vastaavan vastausvaihtoehdon (Heikkilä 2008,53). Tässä tutkimuksessa vastausvaihtoehdot olivat täysin eri mieltä, jokseenkin eri mieltä, jokseenkin samaa mieltä ja täysin samaa mieltä, muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta. Nämä poikkeukset tulevat esiin luvussa neljä. Asteikko aloitettiin vaihtoehdolla täysin eri mieltä. Täysin eri mieltä -vastausvaihtoehto oli aineistoissa arvolla yksi, jokseenkin eri mieltä oli arvolla kaksi, jokseenkin samaa mieltä arvolla kolme ja täysin samaa mieltä arvolla neljä. Asteikon keskikohta jätettiin kokonaan pois.

3.3 Aineiston käsittely

Ensimmäinen taustamuuttuja oli ryhmätunnus. Tässä tutkimuksessa tutkittiin vain Haaga-Helia ammattikorkeakoulun finanssi- ja talousasiantuntijan koulutusohjelman opiskelijoita, sillä tutkimuksessa haluttiin kartoittaa juuri finanssiopiskelijoiden odotuksia. Kaikki koulutusohjelman opiskelijat ovat päiväopiskelijoita, sillä monimuoto-opiskelu ei ole mahdollista tässä koulutusohjelmassa. Haaga-Heliassa aktiivisina, päätoimisina opiskelijoina oli syyskuussa 2019 kolme vuosikurssia, 2017-2019. Ensimmäisessä taustakysymyksessä on kuitenkin huomioitu myös muut vuosikurssit ”Muu, mikä?” – vaihtoehdolla. Tällä kysymyksellä saatiin pidettyä kirjaa siitä, että kaikki kyselyn täyttäjät olivat varmasti finanssialan opiskelijoita.

Toisella taustakysymyksellä vastaajat jaettiin ryhmiin heidän työtilanteensa mukaan. Ryhmiä olivat finanssialalla työskentelevät opiskelijat, jollain muulla alalla työskentelevät opiskelijat, opiskelijat, jotka eivät olleet kyselyhetkellä syyskuussa 2019 töissä, ja opiskelijat, joilla ei ollut lainkaan työkokemusta. Jaottelu tehtiin, sillä haluttiin selvittää miten esimerkiksi finanssialalla jo työskentelevän opiskelijan vastaukset eroavat työttömän opiskelijan vastauksista. Opiskelijoita, joilla ei ollut lainkaan työkokemusta, oli sen verran vähän, että heidän vastauksensa yhdistettiin niiden opiskelijoiden vastauksiin, jotka eivät olleet kyselyhetkellä syyskuussa 2019 töissä.

Työtilanteen lisäksi vertailuja tehtiin niiden välillä, joilla oli määräaikainen työsuhde ja niiden, joilla oli vakituinen työsuhde. Tähän taustakysymykseen vastasivat vain ne, jotka taustakysymyksessä 2 vastasivat olevansa joko finanssialalla tai jollain muulla alalla töissä. Vastaajia oli tällöin 23. Tällainen jako tehtiin, sillä haluttiin selvittää, miten työsuhteen laatu vaikuttaa opiskelijoiden vastauksiin.

Vastaajia ryhmiteltiin työkokemuksen määrän perusteella. Myös tähän kysymykseen vastasivat vain ne 23 opiskelijaa, jotka olivat joko finanssialalla tai jollain muulla alalla töissä. Ensimmäisessä ryhmässä olivat ne opiskelijat, joilla oli alle yhden vuoden työkokemus. Toisessa ryhmässä olivat ne opiskelijat, joilla oli yhdestä kolmeen vuotta työkokemusta. Kolmannessa ryhmässä olivat ne opiskelijat, joilla oli neljästä kuuteen vuotta työkokemusta. Neljännessä ryhmässä olivat ne opiskelijat, joilla oli seitsemästä yhdeksään vuotta kokemusta ja viimeisessä ryhmässä olivat ne opiskelijat, joilla oli yli 10 vuotta työkokemusta. Jako tehtiin, sillä tutkimuksella haluttiin selvittää, miten työkokemuksen määrä vaikuttaa opiskelijoiden vastauksiin. Ensimmäisessä, neljännessä ja viidennessä ryhmässä oli niin vähän vastaajia, että taustamuuttujien välisiä eroja vertailtaessa heidän vastauksensa yhdistettiin muiden ryhmien vastauksiin. Tällöin muodostui kaksi ryhmää, jotka olivat kolme vuotta tai vähemmän työskennelleet opiskelijat ja neljä vuotta tai enemmän työskennelleet opiskelijat.

Tutkimustulosten selventämiseksi raporttiin lisättiin taulukoita, joissa olevat prosenttiluvut kertoivat tarkan osuuden vastaajista. Tekstissä esiintyvät prosenttiluvut taas pyöristettiin lukemisen helpottamiseksi. Tutkimuksen taustamuuttujat olivat nominaaliasteikollisia, ja valintakysymyksissä tutkimusmuuttujat olivat Likertin asteikossa. Tausta- ja tutkimusmuuttujien välisiä riippuvuuksia ja eroja kuvattiin osaryhmittäisillä keskiarvopylväillä ja analysointiin käytettiin Mann-Whitney U -testiä, kun toisistaan riippumattomia otoksia oli kaksi, ja Kruskal-Wallis -testiä, kun toisistaan riippumattomia otoksia oli enemmän kuin kaksi (Heikkilä 2008, 233). Tutkittaessa kahden muuttujan välistä lineaarista riippuvuutta Likertin asteikollisilla tutkimusmuuttujilla analysointitapana käytettiin Spearmanin korrelaatiokerrointa (Heikkilä 2008, 203). Analysoinnissa ei käytetty Khiin neliötestiä, sillä vastausprosentti oli vain 54 ja muuttujien yksittäisissä arvioissa oli tällöin puutteita (Heikkilä 2008, 213). Myöskään ristiintaulukointia ei käytetty, sillä tutkimusmuuttujat olivat Likertin asteikollisia ja sen lisäksi ristiintaulukointi olisi paljastanut liikaa vastaajien taustoja.

Mann-Whitney U - ja Kruskal-Wallis -testeissä nollahypoteesi on, että taustamuuttujat eivät vaikuta tutkimusmuuttujiin eli keskiarvojen välillä ei ole eroa. Jos testin ilmoittama merkitsevyytaso on alle tietyn rajan, erot muuttujien välillä ovat tilastollisesti merkitsevät

ja taustamuuttajat vaikuttavat tutkimustuloksiin. Merkitsevyytaso eli riskitaso kertoo, kuinka todennäköistä on, että saatu ero tai riippuvuus johtuu sattumasta. Testatun eron tai riippuvuuden sanotaan olevan tilastollisesti erittäin merkitsevä, jos merkitsevyytaso on pienempi tai yhtä suuri kuin 0,1 prosenttia, tilastollisesti merkitsevä, jos merkitsevyytaso on suurempi kuin 0,1 prosenttia ja pienempi tai yhtä suuri kuin yksi prosentti ja tilastollisesti melkein merkitsevä, jos merkitsevyytaso on suurempi kuin yksi prosentti ja pienempi tai yhtä suuri kuin viisi prosenttia. (Heikkilä 2008, 191-195.)

Tutkimuksessa oli väittämiä yhteensä 162 ja Mann-Whitney U – ja Kruskal Wallis - testeissä hylättiin vain viisi nollahypoteesia eli kolme prosenttia väittämistä. Työtilanteen vaikutus siihen, että vastaajat odottivat hyviä asioita tapahtuvan tulevaisuudessa, oli tilastollisesti merkitsevä, sillä merkitsevyytaso oli nolla prosenttia. Työtilanteen ja riittävän unen saannin välillä havaitun riippuvuuden merkitsevyytaso oli kaksi prosenttia ja työtilanteen sekä esimiehen lähestyttävyyden välillä havaitun riippuvuuden merkitsevyytaso oli neljä prosenttia. Sen lisäksi työtilanteen ja liian vaikeiden työtehtävien välillä havaitun riippuvuuden merkitsevyytaso oli kaksi prosenttia ja työtilanteen sekä hankalien sosiaalisten suhteiden välillä havaitun riippuvuuden merkitsevyytaso oli niin ikään kaksi prosenttia. Nämä kaikki tulokset olivat tilastollisesti melkein merkitseviä.

Spearmanin korrelaatiokerroimien arvot vaihtelevat -1:n ja +1:n välillä. Jos korrelaatiokerroin on pienempi tai yhtä suuri kuin -0,7, taustamuuttujan ja tutkimusmuuttujan välillä on voimakas negatiivinen lineaarinen riippuvuus. Jos korrelaatiokerroin on pienempi tai yhtä kuin -0,3, mutta suurempi kuin -0,7, muuttujien välillä on kohtalainen negatiivinen lineaarinen riippuvuus. Jos korrelaatiokerroin on pienempi kuin 0,3, mutta suurempi kuin -0,3, muuttujien välillä ei ole lineaarista riippuvuutta. Jos korrelaatiokerroin on suurempi tai yhtä suuri kuin 0,3, mutta pienempi kuin 0,7, muuttujien välillä on kohtalainen riippuvuus ja jos korrelaatiokerroin on suurempi tai yhtä suuri kuin 0,7, muuttujien välillä on voimakas positiivinen lineaarinen riippuvuus. Korrelaatiokerroimen toinen potenssi kertoo, kuinka hyvin taustamuuttuja pystyy selittämään tutkimusmuuttujan vaihtelua. P-luku taas kertoo virheen todennäköisyyden, kun korrelaatiotulos yleistetään koko perusjoukkoon. Allen yhden prosentin virhe on tilastollisesti merkitsevää ja yhdestä viiteen prosentin virhe on tilastollisesti melkein merkitsevä. (Saaranen 2017, 56.)

Tutkimuksessa 14 prosenttia Spearmanin korrelaatiokerroimista osoittivat muuttujien välille joko kohtalaista negatiivista tai kohtalaista positiivista lineaarista riippuvuutta. Muiden välillä lineaarista riippuvuutta ei havaittu. Kuitenkin vain puolet kohtalaista

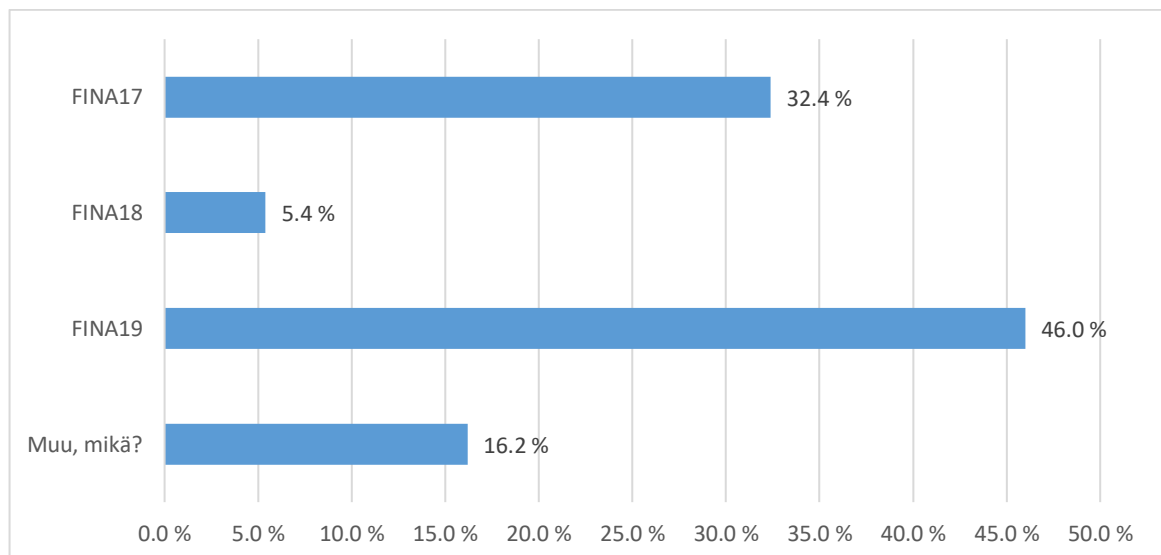
riippuvuutta osoittavista korrelaatiokertoimista eli seitsemän prosenttia oli tilastollisesti merkitseviä tai tilastollisesti melkein merkitseviä, sillä niissä virheen todennäköisyys oli alle viisi prosenttia. Liitteissä, joihin tuloksissa viitataan, kohtalaista riippuvuutta osoittaneet korrelaatiokertoimet on merkitty vihreällä värillä ja tilastollisesti merkitsevät sekä melkein merkitsevät kertoimet on merkitty keltaisella värillä.

4 Kyselyn tulokset

Tässä luvussa käydään läpi kaikkien kyselylomakkeen kysymysten tulokset ja lopussa on yhteenveto tuloksista. Vastaajia oli yhteensä 37.

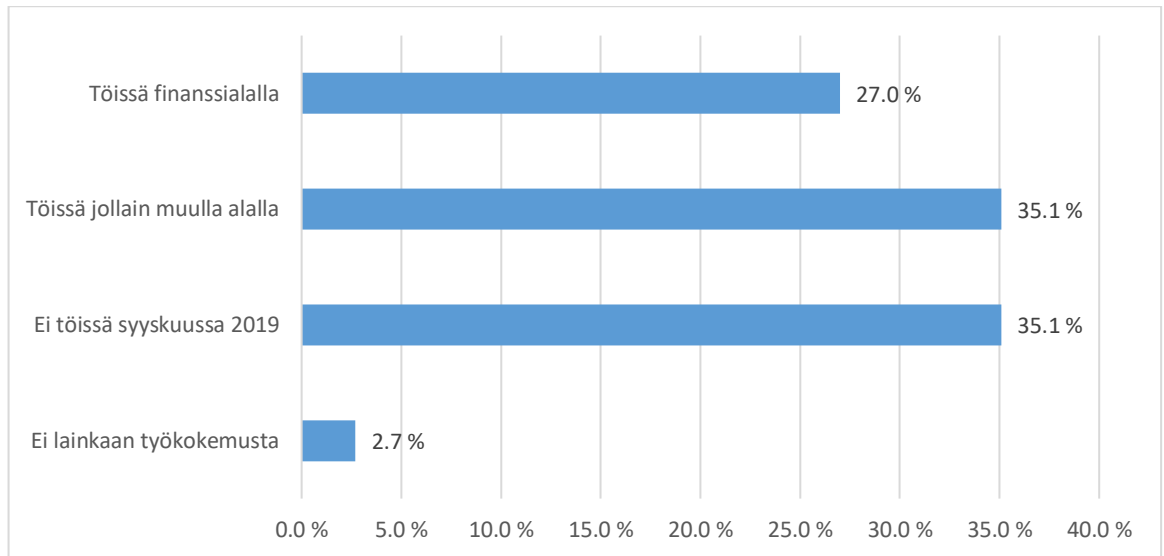
4.1 Taustamuuttajat

Taustakysymyksiin vastasivat kaikki 37 kyselyn täyttäjää. Ensimmäisenä kysyttiin vuosikurssia. Vastaajista 32 prosenttia opiskeli FINA17-ryhmässä. Viisi prosenttia vastaajista opiskeli FINA18-ryhmässä. FINA19-ryhmässä opiskeli vastaajista 46 prosenttia ja loput 16 prosenttia vastaajista olivat ulkopuolisia. Kaikki ulkopuoliset vastaajat olivat finanssi- ja talousasiantuntijan koulutusohjelman opiskelijoita. Neljä heistä oli vuonna 2016 aloittaneita ja kaksi vuonna 2015 aloittaneita opiskelijoita. (Kuvio 3.)



Kuvio 3. Vastaajien vuosikurssi (n=37).

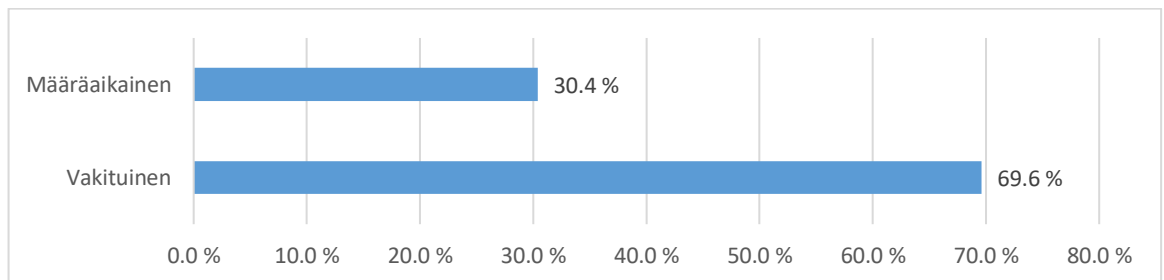
Toinen taustamuuttuja oli työllisyystilanne. Vastaajista 27 prosenttia oli töissä finanssialalla. 35 prosenttia vastaajista oli töissä joillain muulla alalla kuin finanssialalla ja niin ikään 35 prosenttia vastaajista oli päätoimisia opiskelijoita, jotka eivät kyselyhetkellä olleet töissä. Vain kolmella prosentilla vastaajista ei ollut lainkaan työkokemusta. (Kuvio 4.)



Kuvio 4. Vastaajien työtilanne (n=37).

Vastaajista 62 prosenttia oli töissä, ja he saivat vielä kaksi taustakysymystä.

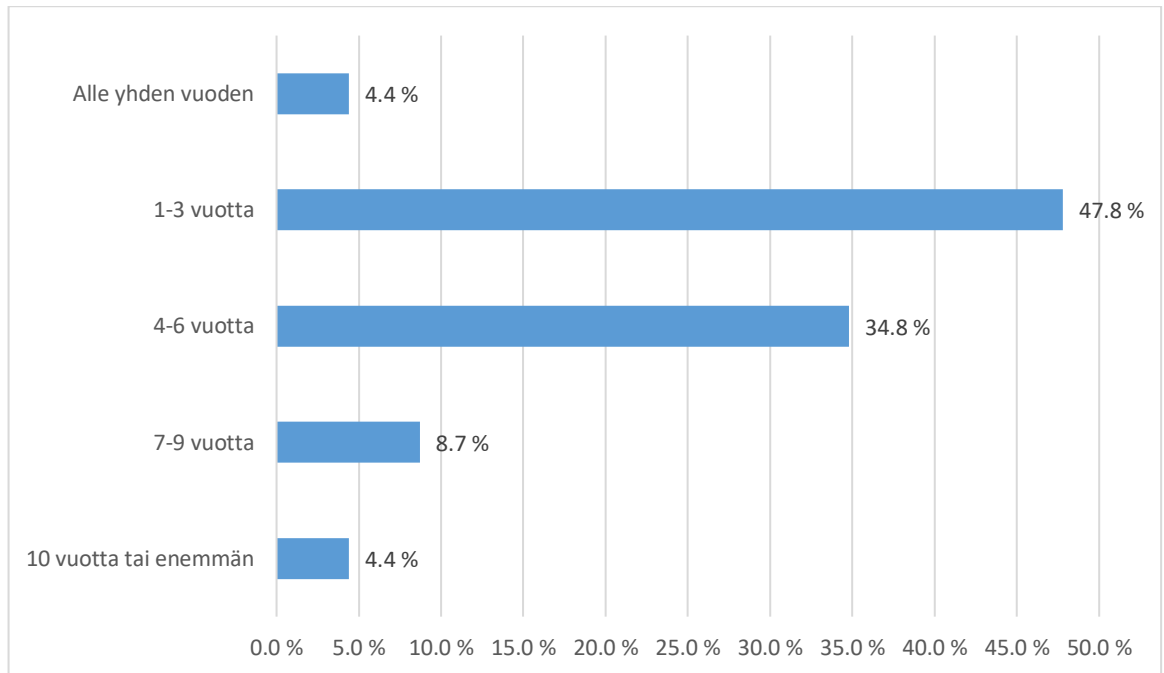
Ensimmäisenä kysyttiin työsuhteen laatua. 70 prosenttia vastaajista oli vakituksessa työsuhteessa ja loput 30 prosenttia vastaajista oli määräaikaisessa työsuhteessa. (Kuvio 5.)



Kuvio 5. Vastaajien työsuhde (n=23).

Viimeisessä taustakysymyksessä kysyttiin työkokemuksen määrää vuosissa.

Työkokemukseksi laskettiin kaikki työ. Neljällä prosentilla vastaajista oli alle vuoden verran työkokemusta. Vastaajista 48 prosenttia oli ollut yhdestä kolmeen vuotta töissä. 35 prosentilla vastaajista oli neljästä kuuteen vuoden työkokemus. Yhdeksällä prosentilla vastaajista oli työkokemusta seitsemästä yhdeksään vuotta ja neljällä prosentilla vastaajista oli yli 10 vuotta työkokemusta. (Kuvio 6.)



Kuvio 6. Vastaajien työkokemus (n=23).

4.2 Mielikuva työhyvinvoinnista finanssialalla

Avoimeen kysymykseen finanssialan työhyvinvoinnin mielikuvasta vastasi 84 prosenttia vastaajista eli 31 henkilöä. Peräti 14 vastauksessa toistui sama teema eli 45 prosenttia vastaajista oli sitä mieltä, että finanssialalla voidaan hyvin töissä, jopa keskimääräistä paremmin. Heistä 21 prosenttia koki, että erityisesti isoissa yrityksissä työhyvinvoinnista pidettiin hyvää huolta. Vastaajat näkivät, että isoissa firmoissa on paremmat resurssit työhyvinvoinnin panostamiseen ja kehittämiseen. Kuusi prosenttia vastaajista kehui myös hyvää työilmapiiriä.

Vaikka mielikuva oli pääosin positiivinen, myös negatiivista palautetta tuli jonkin verran. 23 prosenttia vastaajista eli seitsemän henkilöä totesi finanssialan olevan henkisesti raskas. 16 prosenttia vastaajista eli viisi henkilöä toi esiin kiireen ja digitalisaation. Ergonomian aiheuttamat ongelmat huolettivat kuutta prosenttia vastaajista. Sen lisäksi yksittäin mainittiin työtehtävien suuri määrä ja eräs totesi, ettei työhyvinvointi juuri ole esillä.

4.3 Työhyvinvoinnin merkitys opiskelijoille

Kysymyksessä, mitä työhyvinvointi merkitsee vastaajalle, kyseessä oli valintakysymys, jossa oli kuusi väittämää. Taulukosta 6 nähdään, että kaikille vastaajille työhyvinvointi merkitsi työstään pitämistä, työyhteisössään viihtymistä ja työnsä osaamista, sillä näiden kolme väittämän suhteen 100 prosenttia opiskelijoista oli samaa mieltä väittämän kanssa. Tärkeintä heille oli kuitenkin työyhteisössä viihtyminen, sillä kyseisen väittämän

vastauksien keskiarvo oli kaikista korkein, 3,69. Työstään pitämisen suhteen vastauksien keskiarvo oli 3,68 ja osaamisen suhteen vastauksien keskiarvo oli 3,61.

97 prosentille vastaajista eli suurimmalle osalle työhyvinvointi merkitsi työstään pitämisen, työyhteisössä viihtymisen ja osaamisen lisäksi tuloksen tekemistä ja selkeitä tavoitteita. 80 prosenttia vastaajista oli sitä mieltä, että myös fyysinen turvallisuus oli osa työhyvinvointia. Tällöin kuitenkin kolmelle prosentille vastaajista työhyvinvointi ei tarkoittanut tuloksen tekemistä eikä selkeitä tavoitteita ja jopa 20 prosenttia vastaajista oli sitä mieltä, että fyysinen turvallisuus ei ollut tärkeää. Fyysisen turvallisuuden suhteen vastauksien keskiarvo oli kaikkein matalin, 3,28. Tuloksen tekemisen suhteen vastauksien keskiarvo oli 3,49 ja tavoitteiden suhteen vastauksien keskiarvo oli 3,39. (Taulukko 6.)

Taulukko 6. Vastaajien mielipiteet työhyvinvoinnin merkityksestä (n=37).

1 = täysin eri mieltä... 4 = täysin samaa mieltä

Väite	1	2	3	4	Keskiarvo
Minulle on tärkeää, että...					
Pidän työstäni.	0,0 %	0,0 %	32,4 %	67,6 %	3,68
	0,0 %		100,0 %		
Työni on fyysisesti turvallista.	2,8 %	16,7 %	30,6 %	50,0 %	3,28
	19,5 %		80,6 %		
Viihdyn työyhteisössäni.	0,0 %	0,0 %	30,6 %	69,4 %	3,69
	0,0 %		100,0 %		
Teen tulosta työssäni.	0,0 %	2,9 %	45,7 %	51,4 %	3,49
	2,9 %		97,1 %		
Olen hyvä työssäni.	0,0 %	0,0 %	38,9 %	61,1 %	3,61
	0,0 %		100,0 %		
Minulla on selkeät tavoitteet työssäni.	0,0 %	2,8 %	55,6 %	41,7 %	3,39
	2,8 %		97,2 %		

Työtilanteen vaikutus vastaajien mielipiteisiin työhyvinvoinnin merkityksestä on esitelty liitteessä 2. Kruskal-Wallis -testillä (liite 3) mitattuna työtilanne ei vaikuttanut tilastollisen merkitsevästi vastaajien mielipiteisiin työhyvinvoinnin merkityksestä ja korrelaatiomatriisista liitteessä 4 nähdään, että työtilanteen ja työhyvinvoinnin merkityksen välillä ei ollut lineaarista riippuvuutta.

Liitteestä 5 nähdään, että työsuhteen laatu näytti vaikuttavan vastaajien mielipiteisiin työhyvinvoinnin merkityksestä erityisesti työyhteisössä viihtymisen suhteen. Työyhteisössä viihtymisen suhteen määräaikaisella työ sopimuksella työskentelevien opiskelijoiden vastauksien keskiarvo oli tasan 4,00 ja vakituisella työ sopimuksella työskentelevien opiskelijoiden vastauksien keskiarvo oli 3,56. Kaikki määräaikaisena

työskentelevät opiskelijat pitivät työyhteisössä viihtymistä erittäin tärkeänä. Mann-Whitney U -testillä mitattuna työyhteisössä viihtymistä lukuun ottamatta työsuhteen laatu ei vaikuttanut merkittävästi vastaajien mielipiteisiin työhyvinvoinnin merkityksestä (liite 6). Korrelaatiomatriisista liitteessä 7 nähdään, että jopa 19 prosenttia vastaajien mielipiteiden vaihtelusta työyhteisössä viihtymisen suhteen on selitettävissä työsuhteen laadulla. Muuttujien välillä on kohtalaista negatiivista lineaarista riippuvuutta ($r = -0,438$) eli määräaikaisena työskentelevät opiskelijat kokivat erityisesti työyhteisössä viihtymisen tärkeäksi. Tulos on yleistettävissä perusjoukkoon, sillä virheen todennäköisyys on vain neljä prosenttia.

Työkokemuksen pituuden vaikutus vastaajien mielipiteisiin työhyvinvoinnin merkityksestä on esitetty liitteessä 8. Mann-Whitney U -testillä (liite 9) mitattuna työkokemuksen pituus ei vaikuttanut tilastollisesti merkittävästi vastaajien mielipiteisiin työhyvinvoinnin merkityksestä. Korrelaatiomatriisista (liite 10) nähdään, että työkokemuksen pituuden ja tuloksen tekemisen tärkeyden välillä ilmeni kohtalainen positiivinen lineaarinen riippuvuus ($r = 0,326$) eli mitä enemmän vastaajalla oli työkokemusta, sitä tärkeämpää tuloksen tekeminen oli hänelle. Työkokemuksella pystyttiin selittämään 11 prosenttia vastaajien mielipiteiden vaihtelusta. Tulosta ei kuitenkaan voitu yleistää perusjoukkoon, sillä virheen todennäköisyys oli 13 prosenttia.

Kysymys 7 oli avoin kysymys ja siinä kysyttiin, että mitä muuta työhyvinvointi merkitsee vastaajalle. Tähän kysymykseen tuli 25 vastausta. Työhyvinvointi merkitsi opiskelijoille erityisesti sitä, että elämään mahtuu riittävästi stressitöntä vapaa-aikaa, sillä 16 prosenttia vastaajista mainitsi tämän teeman. 12 prosenttia vastaajista nostivat esiin oppimisen, työkaverit, hyvät terveystalvelut ja viihtyisän ilmapiirin. Kahdeksan prosenttia vastaajista mainitsi johtamisen, palkan sekä stressittömyyden. Yksittäisinä lausuntoina olivat arvostus, palautteen saaminen ja tasa-arvo.

4.4 Työntekijän vastuu omasta työhyvinvoinnistaan

Kysymys, miten vastaaja huolehti omasta hyvinvoinnistaan, oli valintakysymys, jossa oli kahdeksan väittämää. Taulukosta 7 nähdään, että 81 prosenttia vastaajista kertoi urheilevansa säännöllisesti ja 19 prosenttia vastaajista ei urheillut säännöllisesti. 86 prosenttia vastaajista söi terveellisesti ja heillä oli itseluottamusta. Loput 14 prosenttia vastaajista ei syönyt terveellisesti eivätkä he luottaneet itseensä. 68 prosenttia vastaajista koki nukkuvansa tarpeeksi, kun taas 32 prosenttia vastaajista ei mielestään saanut riittävästi unta. 92 prosenttia vastaajista kehitti osaamistaan, oli tietoinen arvojärjestyksestään ja odotti hyviä asioita tapahtuvan tulevaisuudelta. Tällöin vain

kahdeksan prosenttia vastaajista ei kokenut kehittyvänsä, heidän arvojärjestyksensä ei ollut heille täysin selvä eivätkä he odottaneet hyviä asioita tapahtuvan tulevaisuudessa.

Taulukko 7. Vastaajien mielipiteet työntekijän vastuusta omassa työhyvinvoinnissaan (n=37).

1 = täysin eri mieltä... 4 = täysin samaa mieltä					
Väite	1	2	3	4	Keskiarvo
Säännöllinen urheilu	5,4 %	13,5 %	37,8 %	43,2 %	3,19
	18,9 %		81,1 %		
Terveellinen ravinto	2,7 %	10,8 %	67,6 %	18,9 %	3,03
	13,5 %		86,5 %		
Riittävä lepo	0,0 %	32,4 %	40,5 %	27,0 %	2,95
	32,4 %		67,6 %		
Osaamisen kehittäminen	0,0 %	8,1 %	56,8 %	35,1 %	3,27
	8,1 %		91,9 %		
Tietoisuus omasta arvojärjestyksestä	0,0 %	8,3 %	52,8 %	38,9 %	3,31
	8,3 %		91,7 %		
Itseluottamus	2,7 %	10,8 %	51,4 %	35,1 %	3,19
	13,5 %		86,5 %		
Optimismi	0,0 %	8,3 %	50,0 %	41,7 %	3,33
	8,3 %		91,7 %		
Tavoitteiden asettaminen	0,0 %	10,8 %	40,5 %	48,7 %	3,38
	10,8 %		89,2 %		

Kruskal-Wallis -testillä (liite 12) mitattuna nukkumisen suhteen erilainen työtilanne vaikutti vastaajien mielipiteisiin tilastollisesti melkein merkitsevästi ja optimismin suhteen erilainen työtilanne vaikutti vastaajien mielipiteisiin tilastollisen merkitsevästi. Kuten liitteestä 11 nähdään, finanssialalla työskentelevien opiskelijoiden vastauksien keskiarvo oli 3,30, jollain muulla alalla työskentelevien opiskelijoiden vastauksien keskiarvo oli 2,46 ja työttömien opiskelijoiden vastauksien keskiarvo oli 3,14. Finanssialalla työskentelevistä opiskelijoista useampi opiskelija koki siis nukkuvansa tarpeeksi kuin työttömistä tai jollain muulla alalla työskentelevistä opiskelijoista, sillä finanssialalla työskentelevien opiskelijoiden vastauksien keskiarvo oli korkeampi kuin muiden.

Liitteessä 11 nähdään, että optimismin suhteen finanssialalla työskentelevien opiskelijoiden vastauksien keskiarvo oli 3,70, jollain muulla alalla työskentelevien opiskelijoiden vastauksien keskiarvo oli 3,46 ja työttömien opiskelijoiden vastauksien keskiarvo oli 2,71. Korrelaatiomatriisista (liite 13) nähdään, että työtilanteen ja optimismin välillä on havaittavissa kohtalainen negatiivinen lineaarinen riippuvuus ($r = -0,548$) ja jopa 30 prosenttia havaituista eroista vastaajien mielipiteiden välillä on selitettävissä työtilanteella. Finanssialalla työskentelevistä opiskelijoista useampi odotti siis hyviä asioita

tapahtuvan tulevaisuudessa kuin jollain muulla alalla työskentelevistä tai työttömistä opiskelijoista. Tulos on tilastollisesti merkitsevä, kun se yleistetään perusjoukkoon, sillä virheen todennäköisyys on nolla prosenttia.

Korrelaatiomatriisista (liite 13) nähdään, että työtilanteen ja itseluottamuksen välillä on kohtaista negatiivista lineaarista riippuvuutta ($r = -0,320$). Liitteestä 11 nähdään, että itseluottamuksen suhteen finanssialalla työskentelevien opiskelijoiden vastauksien keskiarvo oli 3,60, jollain muulla alalla työskentelevien opiskelijoiden vastauksien keskiarvo oli 3,08 ja työttömien opiskelijoiden vastauksien keskiarvo oli tasan 3,00. Finanssialalla työskentelevistä opiskelijoista useampi vastaaja luotti itseensä kuin jollain muulla alalla työskentelevistä tai työttömistä opiskelijoista. Työtilanteella voidaan selittää 10 prosenttia mielipiteiden vaihtelusta itseluottamuksen suhteen, mutta tulosta ei voida yleistää perusjoukkoon, sillä virheen todennäköisyys on yli viisi prosenttia ($p = 0,054$).

Työsuhteen laadun vaikutus vastaajien mielipiteisiin työntekijän vastuusta työhyvinvoinnissa on esitetty liitteessä 14. Mann-Whitney U -testillä (liite 15) mitattuna työsuhteen laatu ei vaikuttanut vastaajien mielipiteisiin tilastollisesti merkitsevästi. Korrelaatiomatriisista (liite 16) nähdään, että työsuhteen laadun ja tavoitteiden asettamisen välillä oli kohtalaista positiivista lineaarista riippuvuutta ($r = 0,327$) eli vakituisena työskentelevät opiskelijat olivat tavoitteellisempia. Työsuhteen laadulla pystyttiin selittämään 11 prosenttia mielipiteiden vaihtelusta tavoitteiden saavuttamisen suhteen, mutta tulosta ei voitu yleistää perusjoukkoon, sillä virheen todennäköisyys oli 13 prosenttia.

Työkokemuksen pituuden vaikutus vastaajien mielipiteisiin työntekijän vastuusta työhyvinvoinnissa on esitetty liitteessä 17. Mann-Whitney U -testillä (liite 18) mitattuna työkokemuksen pituus ei vaikuttanut vastaajien mielipiteisiin tilastollisesti merkitsevästi. Korrelaatiomatriisista (liite 19) silti nähdään, että työkokemuksen ja säännöllisen urheilun välillä oli kohtalaista positiivista lineaarista riippuvuutta ($r = 0,418$) eli mitä enemmän työkokemusta vastaajalla oli, sitä säännöllisemmin hän koki urheilevansa. Säännöllisen urheilun suhteen jopa 18 prosenttia vastaajien mielipiteiden vaihtelusta oli selitettävissä työkokemuksen pituudella. Tulos oli tilastollisesti melkein merkitsevä ja yleistettävissä perusjoukkoon, sillä virheen todennäköisyys oli vain viisi prosenttia.

4.5 Organisaation vastuu työntekijän työhyvinvoinnista

Kysymys 9, mikä vastaajalle on tärkeää työskentelemässään yrityksessä, oli valintakysymys, jossa oli seitsemän väittämää. Taulukosta 8 nähdään, että 89 prosentille

vastaajista oli tärkeää, että yritys huolehtii hyvistä ergonomisista työtiloista ja heistä 43 prosentille se oli erittäin tärkeää. Lopulle 11 prosentille vastaajista ergonomia oli melko merkityksetöntä. 97 prosentille vastaajista eli melkein kaikille oli tärkeää, että yritys ottaa työntekijöiden mielipiteet huomioon päätöksenteossa. Heistä yli puolet eli 57 prosenttia oli sitä mieltä, että mielipiteiden huomioon ottaminen oli erittäin tärkeää. Vain kolmelle prosentille vastaajista mielipiteiden huomioon ottaminen oli melko merkityksetöntä.

89 prosentille opiskelijoista oli tärkeää, että yrityksen johtohenkilöt ovat helposti lähestyttävissä ja jopa 62 prosentille vastaajista se oli erittäin tärkeää. Loput 11 prosenttia olivat sitä mieltä, että johtohenkilöiden lähestyttävyys oli melko merkityksetöntä. 94 prosentille vastaajista oli tärkeää, että yritys mahdollistaa työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen. Heistä 61 prosentille se oli erittäin tärkeää. Loput kuusi prosenttia vastaajista piti työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen mahdollistamista melko merkityksettömänä.

Henkilöstön koulutus oli tärkeää 95 prosentille vastaajista ja heistä jopa 70 prosentille se oli erittäin tärkeää. Viidelle prosentille vastaajista henkilöstön koulutus oli melko merkityksetöntä. Henkilöstön koulutuksen suhteen vastauksien keskiarvo oli 3,65, joka on kaikista kysymyksen väittämien vastauksien keskiarvoista korkein. Henkilöstön koulutus oli siis yrityksen tärkein tehtävä opiskelijoiden mielestä. 68 prosentille vastaajista fyysisen terveyden ylläpidon mahdollistaminen oli tärkeää ja heistä vain 27 prosentille se oli erittäin tärkeää. Jopa 32 prosenttia vastaajista oli sitä mieltä, että fyysisen terveyden ylläpidon mahdollistaminen ei ollut tärkeää ja heistä kolmelle prosentille se oli itse asiassa erittäin merkityksetöntä. 87 prosentille vastaajista normaalia laajempien terveystalveluiden tarjoaminen oli tärkeää, mutta heistä vain 32 prosentille se oli erittäin tärkeää. Jopa 13 prosentille vastaajista normaalia laajemmat terveystalvelut olivat melko merkityksettömiä.

Taulukko 8. Vastaajien mielipiteet organisaation vastuusta työhyvinvoinnissa (n=37).

1 = erittäin merkityksetöntä... 4 = erittäin tärkeää

Väite	1	2	3	4	Keskiarvo
Ergonomia	0,0 %	10,8 %	46,0 %	43,2 %	3,32
	10,8 %		89,2 %		
Työntekijöiden mielipiteet huomioon päätöksenteossa	0,0 %	2,7 %	40,5 %	56,8 %	3,54
	2,7 %		97,3 %		
Johtohenkilöt helposti lähestyttävissä	0,0 %	10,8 %	27,0 %	62,2 %	3,51
	10,8 %		89,2 %		
Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen	0,0 %	5,6 %	33,3 %	61,1 %	3,56
	5,6 %		94,4 %		
Henkilöstön koulutus	0,0 %	5,4 %	24,3 %	70,3 %	3,65
	5,4 %		94,6 %		
Fyysisen terveyden ylläpito esimerkiksi liikuntaeduilla	2,7 %	29,7 %	40,5 %	27,0 %	2,92
	32,4 %		67,6 %		
Normaalia laajemmat työterveyspalvelut	0,0 %	13,5 %	54,1 %	32,4 %	3,19
	13,5 %		86,5 %		

Työtilanteen vaikutus vastaajien mielipiteisiin organisaation vastuusta työhyvinvoinnissa on esitetty liitteessä 20, työsuhteen laadun vaikutus mielipiteisiin on esitetty liitteessä 23 ja työkokemuksen pituuden vaikutus mielipiteisiin on esitetty liitteessä 26. Kruskal-Wallis -testillä (liite 21) ja Mann-Whitney U -testeillä (liite 24; liite 27) mitattuna niin työtilanne, työsuhteen laatu kuin työkokemuksen pituuskaan eivät vaikuttaneet tilastollisen merkitsevästi mielipiteisiin. Korrelaatiomatriisista (liite 22) nähdään, että työtilanteen ja työntekijöiden mielipiteiden huomioon ottamisen tärkeyden välillä oli kohtalainen negatiivinen lineaarinen riippuvuus ($r = -0,304$) eli finanssialalla työskenteleville opiskelijoille oli tärkeämpää kuin muille, että yritys ottaa työntekijöiden mielipiteet huomioon päätöksenteossa. Työtilanteella pystyttiin selittämään yhdeksän prosenttia mielipiteiden vaihtelusta, mutta tulos ei ollut yleistettävissä perusjoukkoon, sillä virheen todennäköisyys oli seitsemän prosenttia. Muiden taustamuuttujien ja vastaajien mielipiteiden organisaation vastuusta työhyvinvoinnissa välillä ei havaittu lineaarista riippuvuutta.

Kysymys 10, avoin kysymys, kuului, että miten muuten yritysten tulisi vastaajien mielestä huolehtia työntekijöidensä työhyvinvoinnista. Vastauksia tähän kysymykseen tuli 14. 21 prosenttia vastaajista koki yrityksen tärkeimmiksi tehtäviksi työntekijöiden välisen vuorovaikutuksen kehittämisen muun muassa hyvillä rekrytointivalinnoilla sekä joustavuuden etätöiden ja lomien suhteen, sillä nämä kaksi teemaa toistuivat kumpikin kolme kertaa. 14 prosenttia vastaajista mainitsi sen lisäksi työsuhte-edut, kuten liikunta- ja lounassetelit, ja hyvien esimiesten valinta mainittiin kumpikin kaksi kertaa. Yksittäin mainittiin muun muassa säännölliset palaverit, joissa työntekijät voivat jakaa huoliaan ja

ongelmiaan yhteisesti, avoin ja syrjinnästä vapaa työympäristö ja sopivan työmäärän osoittaminen.

4.6 Esimiehen merkitys työhyvinvoinnissa

Kysymys 11, mikä vastaajalle on tärkeää esimiehessä, oli valintakysymys, jossa oli 10 väittämää. Vastausvaihtoehdot olivat erittäin merkityksetöntä, melko merkityksetöntä, melko tärkeää ja erittäin tärkeää. Aineistossa erittäin merkityksetöntä oli arvolla yksi ja siitä eteenpäin arvoon neljä asti. Taulukosta 9 käy ilmi, että 89 prosentille vastaajista eli suurimmalle osalle oli tärkeää, että esimies oli kiinnostunut työntekijöistä ja heidän tekemisistään. Melkein kaikille, 97 prosentille vastaajista oli tärkeää, että esimies puuttui tiimin ongelmiin hyvissä ajoin. Luottamus oli kaikille opiskelijoille tärkeää, ja heistä suurimmalle osalle, jopa 78 prosentille se oli erittäin tärkeää. Toimintaohjeiden kuuleminen esimieheltä oli tärkeää 81 prosentille vastaajista. 84 prosentille vastaajista oli tärkeää, että esimies ei vahtinut työntekijöitään.

Kaikille vastaajille oli tärkeää, että esimies osoittaa arvostusta työntekijöitä kohtaan. Jopa 87 prosentille vastaajista arvostus oli erittäin tärkeää. Vertailtaessa väittämien vastauksien keskiarvoja nähdään, että arvostuksen suhteen keskiarvo oli kaikkein korkein, 3,86. Tästä voidaan päätellä, että opiskelijoiden mielestä esimiehen tärkein ominaisuus oli arvostaminen. 95 prosentille vastaajista oli tärkeää, että esimies kuuntelee työntekijöiden toiveita ja muodostaa heille tavoitteita. 54 prosentille vastaajista toiveiden kuuntelu oli erittäin tärkeää ja 32 prosentille vastaajista tavoitteiden muodostaminen oli erittäin tärkeää. Jopa 97 prosentille vastaajista oli tärkeää, että esimies antaa palautetta ja että hän on helposti lähestyttävissä. 50 prosentille palautteen saaminen oli jopa erittäin tärkeää ja 86 prosentille vastaajista helposti lähestyttävyys oli erittäin tärkeää.

Taulukko 9. Vastaajien mielipiteet esimiehen merkityksestä työhyvinvoinnissa (n=37).

Väite	1 = erittäin merkitysetöntä... 4 = erittäin tärkeää				Keskiarvo
	1	2	3	4	
Esimies on kiinnostunut minusta ja tekemisistäni.	0,0 %	10,8 %	46,0 %	43,2 %	3,32
	10,8 %		89,2 %		
Esimies puuttuu tiimin ongelmiin hyvissä ajoin.	0,0 %	2,7 %	27,0 %	70,3 %	3,68
	2,7 %		97,3 %		
Esimies luottaa minuun ja tekemiseeni.	0,0 %	0,0 %	22,2 %	77,8 %	3,78
	0,0 %		100,0 %		
Esimies antaa tarkat toimintaohjeet.	0,0 %	18,9 %	37,8 %	43,2 %	3,24
	18,9 %		81,1 %		
Esimies ei vahdi työntekijöitään.	0,0 %	16,2 %	51,4 %	32,4 %	3,16
	16,2 %		83,8 %		
Esimies osoittaa arvostusta työntekijöitä kohtaan.	0,0 %	0,0 %	13,5 %	86,5 %	3,86
	0,0 %		100,0 %		
Esimies kuuntelee työntekijöiden toiveita.	0,0 %	5,4 %	40,5 %	54,1 %	3,49
	5,4 %		94,6 %		
Esimies muodostaa tavoitteita työntekijöilleen.	0,0 %	5,4 %	62,2 %	32,4 %	3,27
	5,4 %		94,6 %		
Esimies antaa palautetta.	0,0 %	2,8 %	47,2 %	50,0 %	3,47
	2,8 %		97,2 %		
Esimies on helposti lähestyttävissä.	0,0 %	2,8 %	11,1 %	86,1 %	3,83
	2,8 %		97,2 %		

Työtilanteen vaikutus vastaajien mielipiteisiin esimiehen merkityksestä työhyvinvoinnissa on esitetty liitteessä 29. Kruskal-Wallis -testillä (liite 30) mitattuna työtilanne vaikutti mielipiteisiin erityisesti esimiehen lähestyttävyyden suhteen. Finanssialalla työskentelevien opiskelijoiden vastauksien keskiarvo oli tasan 4,00, jollain muulla alalla työskentelevien opiskelijoiden vastauksien keskiarvo oli 3,92 ja työttömien opiskelijoiden vastauksien keskiarvo oli 3,36. Korrelaatiomatriisista (liite 31) nähdään, että työtilanteen ja esimiehen lähestyttävyyden tärkeyden välillä oli kohtalaista negatiivista lineaarista riippuvuutta ($r = 0,409$). Työttömät opiskelijat eivät siis pitäneet tätä kyseistä piirrettä yhtä tärkeänä kuin muut ja finanssialalla työskentelevistä opiskelijoista kaikki pitivät kyseistä piirrettä erittäin tärkeänä. 17 prosenttia vastaajien mielipiteiden vaihtelusta esimiehen lähestyttävyyden suhteen oli selitettävissä työtilanteella (liite 31). Kun tulos yleistetään koko perusjoukkoon, virheen todennäköisyys on vain yhden prosentin eli tulos on tilastollisesti melkein merkitsevä.

Korrelaatiomatriisista liitteessä 31 nähdään, että työtilanteella voidaan selittää myös 16 prosenttia vastaajien mielipiteiden vaihtelusta esimiehen osoittaman kiinnostuksen suhteen. Näiden kahden muuttujan välillä oli kohtalaista negatiivista lineaarista riippuvuutta ($-0,403$). Liitteestä 29 nähdään, että finanssialalla työskentelevien

opiskelijoiden vastauksien keskiarvo oli 3,70, jollain muulla alalla työskentelevien opiskelijoiden vastauksien keskiarvo oli 3,38 ja työttömien opiskelijoiden vastauksien keskiarvo oli tasan 3,00. Opiskelijoille, jotka kävivät töissä, oli siis todennäköisesti tärkeää, että esimies oli kiinnostunut heistä ja heidän tekemisistään. Yleistettäessä tulosta perusjoukkoon, virheen todennäköisyys on taas vain yhden prosentin eli tilastollisesti melkein merkitsevää (liite 31).

Työsuhteen laadun vaikutus vastaajien mielipiteisiin esimiehen merkityksestä työhyvinvoinnissa on esitetty liitteessä 32 ja työkokemuksen pituuden vaikutus mielipiteisiin on esitetty liitteessä 35. Mann-Whitney U -testeillä (liite 33; liite 36) mitattuna työsuhteen laatu ja työkokemuksen pituus eivät vaikuttaneet tilastollisesti merkitsevästi mielipiteisiin. Korrelaatiomatriisista liitteessä 34 nähdään, että työsuhteen laadun ja tavoitteiden muodostamisen tärkeyden välillä oli kohtalaista positiivista lineaarista riippuvuutta ($r = 0,337$) eli jos vastaaja työskenteli vakituudessa työsuhteessa, hän todennäköisesti piti tärkeänä, että esimies muodostaa tavoitteita työntekijöilleen. Työsuhteen laadulla pystyttiin selittämään 11 prosenttia mielipiteiden vaihtelusta, mutta tulos ei ole tilastollisesti merkitsevä eikä sitä täten voida yleistää perusjoukkoon, sillä virheen todennäköisyys oli 12 prosenttia. Työkokemuksen pituudesta eivät vastaajien mielipiteet esimiehen merkityksestä olleet riippuvaisia (liite 37).

Kysymys 12 oli avoin kysymys, ja siinä kysyttiin, että mikä muu vastaajalle on tärkeää esimieheensä. Vastauksien määrä oli 15. Eniten toistuva teema oli luottamus. 27 prosenttia vastaajista mainitsi, miten tärkeää on, että esimies luottaa työntekijään ja hänen tekemiseensä, mutta yhtä lailla oli tärkeää, että myös työntekijä voi luottaa esimieheen. 13 prosenttia vastaajista toivoi reilua ja ymmärtäväistä esimiestä, jolla olisi hyvät sosiaaliset taidot. Sen lisäksi yksittäisinä luonteenpiirteinä esiin tulivat johdonmukaisuus, täsmällisyys, avoimuus, kannustaminen ja vastuun kantaminen.

4.7 Työhyvinvoinnin kuormitustekijät

Kysymys 13, kuinka huolissaan vastaaja oli tietyistä työhyvinvoinnin kuormitustekijöistä finanssialalla, oli valintakysymys, jossa oli 11 väittämää. Vastausvaihtoehtoina olivat en lainkaan, melko vähän, melko paljon ja erittäin paljon huolissaan. Vaihtoehto ”en lainkaan” on aineistoissa arvolla yksi, ”melko vähän” kaksi ja niin edelleen. Taulukosta 10 nähdään, että 38 prosenttia vastaajista huoletti paljon jatkuvat muutokset työelämässä, ja heistä kahdeksaa prosenttia muutokset huolettivat erittäin paljon. Pitkäaikainen epävarmuus työn jatkuvuudesta huoletti paljon jopa 62 prosenttia vastaajista ja heistä 19 prosenttia oli epävarmuudesta erittäin huolissaan. 43 prosenttia vastaajista oli paljon huolissaan

tiukoista aikatauluista johtuvista paineista ja heistä 11 prosenttia oli aikatauluista erittäin huolissaan. 49 prosenttia vastaajista oli paljon huolissaan työtehtävien suuresta määrästä ja heistä kolme prosenttia oli määrästä erittäin huolissaan.

Vain 24 prosenttia vastaajista oli paljon huolissaan liian vaikeista työtehtävistä ja heistä viisi prosenttia oli niistä erittäin huolissaan. Sen sijaan liian yksinkertaisista työtehtävistä oli jo 41 prosenttia vastaajista paljo huolissaan. Tosin, taas vain viisi prosenttia oli liian yksinkertaisista työtehtävistä erittäin huolissaan. 32 prosenttia vastaajista oli paljon huolissaan hankalista sosiaalisista suhteista työyhteisön jäsenten välillä ja heistä jopa puolet eli 16 prosenttia oli sosiaalisista suhteista erittäin huolissaan. 28 prosenttia vastaajista oli paljon huolissaan haasteellisista asiakastilanteista ja heistä vain kolme prosenttia oli asiakastilanteista erittäin huolissaan. (Taulukko 10.)

Sukupuolten välisestä epätasa-arvosta oli vain 19 prosenttia vastaajista paljon huolissaan ja vain viisi prosenttia heistä oli epätasa-arvosta erittäin huolissaan. Kulttuurien välisestä epätasa-arvosta niinkin vähän kuin 16 prosenttia oli paljon huolissaan ja taas vain viisi prosenttia heistä oli epätasa-arvosta erittäin huolissaan. Stressistä yli puolet eli 57 prosenttia vastaajista oli paljon huolissaan ja heistä 22 prosenttia vastaajista oli stressistä erittäin huolissaan. Pitkäaikainen epävarmuus työn jatkuvuudesta ja stressi olivat opiskelijoiden suurimmat huolenaiheet, sillä kyseisten väittämien vastauksien keskiarvo oli molemmissa 2,76. Vähiten opiskelijoita huoletti kulttuurien välinen epätasa-arvo, jonka keskiarvo oli vain 1,76. (Taulukko 10.)

Taulukko 10. Vastaajien mielipiteet työhyvinvoinnin kuormitustekijöistä (n=37).
1 = en lainkaan... 4 = erittäin paljon

Väite	1	2	3	4	Keskiarvo
Jatkuvat muutokset työelämässä	13,5 %	48,7 %	29,7 %	8,1 %	2,32
	62,2 %		37,8 %		
Pitkäaikainen epävarmuus työn jatkuvuudesta	5,4 %	32,4 %	43,2 %	18,9 %	2,76
	37,8 %		62,2 %		
Tiukoista aikatauluista johtuvat paineet	10,8 %	46,0 %	32,4 %	10,8 %	2,43
	56,8 %		43,2 %		
Liian suuri määrä työtehtäviä	8,1 %	43,2 %	46,0 %	2,7 %	2,43
	51,4 %		48,7 %		
Liian vaikeat työtehtävät	16,2 %	59,5 %	18,9 %	5,4 %	2,14
	75,7 %		24,3 %		
Ei tarpeeksi vaativia työtehtäviä	10,8 %	48,7 %	35,1 %	5,4 %	2,35
	59,5 %		40,5 %		
Hankalat sosiaaliset suhteet työyhteisön jäsenten välillä	18,9 %	48,7 %	16,2 %	16,2 %	2,30
	67,6 %		32,4 %		
Haasteelliset asiakastilanteet	16,7 %	55,6 %	25,0 %	2,8 %	2,14
	72,2 %		27,8 %		
Sukupuolten välinen epätasa-arvo	43,2 %	37,8 %	13,5 %	5,4 %	1,81
	81,1 %		18,9 %		
Kulttuurien välinen epätasa-arvo	46,0 %	37,8 %	10,8 %	5,4 %	1,76
	83,8 %		16,2 %		
Stressi työstä	2,7 %	40,5 %	35,1 %	21,6 %	2,76
	43,2 %		56,8 %		

Työtilanteen vaikutus vastaajien mielipiteisiin työhyvinvoinnin kuormitustekijöistä on esitetty liitteessä 38. Kruskal-Wallis -testin tuloksista (liite 39) nähdään, että työtilanne vaikutti mielipiteisiin erityisesti liian vaikeiden työtehtävistä ja hankalista sosiaalisista suhteista suhteen. Liian vaikeiden työtehtävien suhteen finanssialalla työskentelevien opiskelijoiden vastauksien keskiarvo oli vain 1,60, jollain muulla alalla työskentelevien opiskelijoiden vastauksien keskiarvo oli 2,23 ja työttömien opiskelijoiden vastauksien keskiarvo oli 2,43. Työttömistä opiskelijoista useampi oli huolissaan vaikeista työtehtävistä kuin jollain muulla alalla tai finanssialalla työskentelevistä opiskelijoista. Korrelaatiomatriisista (liite 40) nähdään, että työtilanteella pystyttiin selittämään jopa 17 prosenttia mielipiteiden vaihtelua liian vaikeiden työtehtävien suhteen. Työtilanteen ja liian vaikeiden työtehtävien välillä oli havaittavissa kohtalaista positiivista lineaarista riippuvuutta ($r = 0,413$). Yleistettäessä tulosta perusjoukkoon, virheen todennäköisyys on vain yhden prosentin eli tilastollisesti melkein merkitsevää.

Liitteestä 38 nähdään, että työyhteisön sisäisten ongelmien suhteen finanssialalla työskentelevien opiskelijoiden vastauksien keskiarvo oli taas vain 1,60, mutta jollain

muulla alalla työskentelevien opiskelijoiden vastauksien keskiarvo oli 2,69 ja työttömien opiskelijoiden vastauksien keskiarvo taas 2,43. Korrelaatiomatriisista (liite 40) nähdään, että muuttujien välillä oli kohtalaista positiivista lineaarista riippuvuutta ($r = 0,324$). Jos opiskelija oli työtön tai jollain muulla alalla töissä, hän siis todennäköisesti oli huolissaan hankalista sosiaalisista suhteista työyhteisön sisällä. Työtilanne pystyi selittämään 11 prosenttia mielipiteiden vaihtelusta hankalien sosiaalisten suhteiden suhteen, ja virheen todennäköisyys oli tasan viisi prosenttia, joten tulos oli yleistettävissä perusjoukkoon.

Työsuhteen laadun vaikutus vastaajien mielipiteisiin työhyvinvoinnin kuormitustekijöistä on esitetty liitteessä 41 ja työkokemuksen pituuden vaikutus mielipiteisiin on esitetty liitteessä 44. Mann-Whitney U -testeillä (liite 42; liite 45) mitattuna työsuhteen laatu ja työkokemuksen pituus eivät vaikuttaneet tilastollisen merkitsevästi mielipiteisiin työhyvinvoinnin kuormitustekijöistä. Korrelaatiomatriiseista (liite 43; liite 46) nähdään, että kyseisillä taustamuuttujilla ei pystytty myöskään selittämään mielipiteissä havaittuja eroja.

Avoimena kysymyksenä oli, että mistä muista tekijöistä vastaaja oli huolissaan työhyvinvoinnin kannalta finanssialalla. Tähän kysymykseen vastasi yhdeksän opiskelijaa. 22 prosenttia vastaajista huolettivat digitalisaatio ja stressi, sillä kumpikin oli mainittu kaksi kertaa. Sen lisäksi vastaajia huoletti esimerkiksi oman aseman epävarmuus, pitkät päivät toimistolla, työpaikkakiusaaminen, palkkakuoppa ja epäterve kilpailu.

4.8 Motivaatiotekijät

Kysymys 15, kuinka paljon eri tekijät motivoivat vastaajia, oli valintakysymys, jossa oli 12 väittämää. Vastausvaihtoehdot olivat ei lainkaan, melko vähän, melko paljon ja erittäin paljon. Ei lainkaan sai aineistossa arvon yksi, melko vähän arvon kaksi, melko paljon kolme ja erittäin paljon neljä. Taulukosta 11 nähdään, että 95 prosenttia vastaajista palkka motivoi paljon ja heistä yli puolta eli 57 prosenttia palkka motivoi erittäin paljon. 92 prosenttia vastaajista motivoi paljon hyvät työkaverit ja heistä jopa 62 prosenttia hyvät työkaverit motivoivat erittäin paljon. 89 prosenttia vastaajista motivoi paljon avoin työilmapiiri ja heistä 54 prosenttia se motivoi erittäin paljon. Jopa 99 prosenttia vastaajista motivoi paljon mielenkiintoiset haasteet työssä ja heistä 62 prosenttia ne motivoivat erittäin paljon.

97 prosenttia vastaajista motivoi paljon urakehitysmahdollisuudet ja heistä 65 prosenttia ne motivoivat erittäin paljon. Sen sijaan vain 35 prosenttia vastaajista motivoi paljon titteli ja heistä 11 prosenttia se motivoi erittäin paljon. Tavoitteet työssä motivoivat 87 prosenttia vastaajista paljon, mutta heistä vain 24 prosenttia ne motivoivat erittäin paljon. Oppimisen

ja kehittymisen mahdollisuus työssä motivoi 95 prosenttia vastaajista ja heistä 35 prosenttia mahdollisuus motivoi erittäin paljon. (Taulukko 11.)

89 prosenttia vastaajista motivoi paljon vaikutusmahdollisuudet työn sisältöön ja heistä 41 prosenttia ne motivoivat erittäin paljon. Vakituinen työsuhte motivoi myös 89 prosenttia vastaajista, mutta heistä jopa 51 se motivoi erittäin paljon. 57 prosenttia vastaajista motivoi paljon tulospalkkaus ja heistä 22 prosenttia se motivoi erittäin paljon. Tällöin tosin 43 prosenttia vastaajista tulospalkkaus motivoi vain vähän tai ei lainkaan. 70 prosenttia vastaajista motivoi paljon säännölliset työajat ja heistä jopa 40 prosenttia ne motivoivat erittäin paljon. (Taulukko 11.)

Taulukko 11. Motivaatiotekijät (n=37).

1 = ei lainkaan... 4 = erittäin paljon

Väite	1	2	3	4	Keskiarvo
Palkka	0,0 %	5,4 %	37,8 %	56,8 %	3,51
	5,4 %		94,6 %		
Hyvät työkaverit, joiden kanssa on mukava olla	0,0 %	8,1 %	29,7 %	62,2 %	3,54
	8,1 %		91,9 %		
Avoin työilmapiiri	0,0 %	10,8 %	35,1 %	54,1 %	3,43
	10,8 %		89,2 %		
Mielenkiintoiset haasteet työssäni	0,0 %	5,4 %	36,4 %	62,2 %	3,57
	5,4 %		98,6 %		
Urakehitysmahdollisuudet	0,0 %	2,7 %	32,4 %	64,9 %	3,62
	2,7 %		97,3 %		
Titteli	5,4 %	59,5 %	24,3 %	10,8 %	2,41
	64,9 %		35,1 %		
Tavoitteet työssäni	0,0 %	13,5 %	62,2 %	24,3 %	3,11
	13,5 %		86,5 %		
Oppimisen ja kehittymisen mahdollisuus työssäni	0,0 %	5,4 %	59,5 %	35,1 %	3,3
	5,4 %		94,6 %		
Vaikutusmahdollisuudet työni sisältöön	0,0 %	10,8 %	48,7 %	40,5 %	3,3
	10,8 %		89,2 %		
Vakituinen työsuhte	0,0 %	10,8 %	29,7 %	59,5 %	3,49
	10,8 %		89,2 %		
Tulospalkkaus	2,7 %	40,5 %	35,1 %	21,6 %	2,76
	43,2 %		56,8 %		
Säännölliset työajat	8,1 %	21,6 %	29,7 %	40,5 %	3,03
	29,7 %		70,3 %		

Työtilanteen vaikutus vastaajien mielipiteisiin työhyvinvoinnin kuormitustekijöistä on esitetty liitteessä 47, työsuhteen laadun vaikutus mielipiteisiin on esitetty liitteessä 50 ja työkokemuksen pituuden vaikutus mielipiteisiin on esitetty liitteessä 53. Kruskal-Wallis – ja Mann-Whitney U -testeillä (liite 48; liite 51; liite 54) mitattuna työtilanne, työsuhteen laatu

ja työkokemuksen pituus eivät vaikuttaneet tilastollisen merkitsevästi mielipiteisiin työhyvinvoinnin kuormitustekijöistä. Sen sijaan korrelaatiomatriisista (liite 49) nähdään, että työtilanteen ja niin mielenkiintoisten haasteiden, urakehitysmahdollisuuksien kuin vaikutusmahdollisuuksien välillä oli kohtalaista negatiivista lineaarista riippuvuutta eli jos vastaaja työskenteli finanssialalla tai jollain muulla alalla, mielenkiintoiset haasteet, urakehitysmahdollisuudet ja vaikutusmahdollisuudet todennäköisesti motivoivat häntä. Työtilanne selitti 13 prosenttia mielipiteiden vaihtelusta mielenkiintoisten haasteiden suhteen, 11 prosenttia mielipiteiden vaihtelusta urakehitysmahdollisuuksien suhteen ja jopa 15 prosenttia mielipiteiden vaihtelusta vaikutusmahdollisuuksien suhteen. Työtilanteen ja tulospalkkauksen välillä oli havaittavissa kohtalaista positiivista lineaarista riippuvuutta ($r = 0,339$) eli jos opiskelija oli työtön, hän todennäköisesti vastasi motivoituvansa tulospalkkauksesta. Työtilanne selitti 12 prosenttia mielipiteiden vaihtelusta tulospalkkauksen suhteen.

Korrelaatiomatriisista liitteessä 49 nähdään, että yleistettäessä tuloksia perusjoukkoon virheen todennäköisyys mielenkiintoisten haasteiden korrelaatiokertoimessa on kolme prosenttia. Urakehitysmahdollisuuksien korrelaatiokertoimen virheen todennäköisyys on neljä prosenttia. Vaikutusmahdollisuuksien korrelaatiokertoimen virheen todennäköisyys on kaksi prosenttia ja tulospalkkauksen korrelaatiokertoimen virheen todennäköisyys on neljä prosenttia. Tämä tarkoittaa, että kaikki mainitut tulokset ovat tilastollisesti melkein merkitseviä.

Korrelaatiomatriisista (liite 52) käy ilmi, että työsuhteen laatu selittää jopa 19 prosenttia mielipiteiden vaihtelusta oppimisen ja kehittymisen mahdollisuuden suhteen. Muuttujien välillä oli kohtalaista negatiivista lineaarista riippuvuutta ($r = -0,441$) eli erityisesti määräaikaisella työsopimuksella työskentelevät opiskelijat kokivat oppimisen ja kehittymisen mahdollisuuden motivoivan heitä. Virheen todennäköisyys on neljä prosenttia, joten tulos on tilastollisesti melkein merkitsevä. Työsuhteen ja vaikutusmahdollisuuksien välillä havaittiin myös kohtalaista negatiivista lineaarista riippuvuutta ($r = -0,359$) ja työkokemuksella pystyttiin selittämään 13 prosenttia mielipiteiden vaihtelusta. Tulokset eivät kuitenkaan olleet yleistettävissä, koska virheen mahdollisuus oli yhdeksän prosenttia. Työsuhteen ja vakituisen työsuhteen välillä havaittiin kohtalaista positiivista lineaarista riippuvuutta ($r = 0,320$) eli vakituisena työskentelevät vastaajat myös motivoituivat vakituisesta työsuhteesta. Työsuhteella voitiin selittää 10 prosenttia mielipiteiden vaihtelusta. Näitäkään tuloksia ei tosin voitu yleistää perusjoukkoon, sillä virheen mahdollisuus oli 14 prosenttia. (Liite 52.)

Työkokemuksen ja motivaatiotekijöiden välisestä korrelaatiomatriisista (liite 55) käy ilmi, että kohtalaista positiivista lineaarista riippuvuutta oli havaittavissa työkokemuksen ja urakehitysmahdollisuuksien välillä ($r = 0,371$) sekä työkokemuksen ja tulospalkkauksen välillä ($r = 0,316$) eli mitä enemmän vastaajalla oli työkokemusta, sitä enemmän hän motivoitui urakehitysmahdollisuuksista ja tulospalkkauksesta. Työkokemuksella pystyttiin selittämään 14 prosenttia vastaajien mielipiteiden vaihtelusta urakehitysmahdollisuuksien suhteen ja 10 prosenttia mielipiteiden vaihtelusta tulospalkkauksen suhteen. Kumpaankaan tulosta ei kuitenkaan voitu yleistää perusjoukkoon, sillä virheen mahdollisuus urakehitysmahdollisuuksien suhteen oli kahdeksan prosenttia ja tulospalkkauksen suhteen 14 prosenttia. (Liite 55.)

Kysymys 16 oli avoin kysymys, jossa kysyttiin, että mikä muu motivoi vastaajaa töissä. Tähän kysymykseen oli tullut yhdeksän vastausta ja vastaukset poikkesivat melkoisesti toisistaan. 22 prosenttia vastaajista mainitsi hyvän palkan. Muita motivaatiotekijöitä olivat muun muassa onnistumisen tunteet, myyminen, joustavuus, eläkkeelle pääsy, niin omat kuin yhteisetkin tavoitteet ja työkaverit.

4.9 Yhteenveto

45 prosentilla vastaajista oli hyvä mielikuva finanssialalla työhyvinvoinnista, mutta 23 prosenttia epäili finanssialan olevan henkisesti raskas. Kaikille vastaajille työhyvinvointi merkitsi työstään pitämistä, työyhteisössään viihtymistä ja työnsä osaamista. Tärkeintä heille oli kuitenkin työyhteisössä viihtyminen, sillä kyseisen väittämän vastauksien keskiarvo oli kaikista korkein, 3,69. Suurimmalle osalle eli yli 80 prosentille vastaajista työhyvinvointi merkitsi myös tuloksen tekemistä, selkeitä tavoitteita ja fyysistä turvallisuutta. Työtilanne ei vaikuttanut työhyvinvoinnin merkitykseen, mutta määräaikaisena työskentelevät opiskelijat pitivät kaikki työyhteisössä viihtymistä erittäin tärkeänä. Avoimeen kysymykseen työhyvinvoinnin merkityksestä vastasi 25 opiskelijaa ja heistä 16 prosentille työhyvinvointi merkitsi sitä, että elämään mahtuu riittävästi stressitöntä vapaa-aikaa.

Eniten huolta vastaajille aiheuttivat pitkäaikainen epävarmuus työn jatkuvuudesta, josta 19 prosenttia vastaajista oli erittäin huolissaan, ja stressi työstä, josta 22 prosenttia vastaajista oli erittäin huolissaan. Työtilanne vaikutti vastauksiin siten, että jos opiskelija oli työtön tai työskenteli jollain muulla kuin finanssialalla, hän oli todennäköisesti huolissaan liian vaikeista työtehtävistä tai hankalista sosiaalisista suhteista työyhteisön jäsenten välillä. Työsuhteen laatu ja työkokemuksen pituus eivät vaikuttaneet vastaajien

mielipiteisiin työhyvinvoinnin kuormitustekijöistä. Avoimissa vastauksissa 22 prosenttia vastaajista kertoi olevansa huolissaan digitalisaatiosta.

Yli 68 prosenttia vastaajista kertoi huolehtivansa omasta työhyvinvoinnistaan urheilemalla säännöllisesti, syömällä terveellisesti, nukkumalla tarpeeksi ja kehittämällä osaamistaan. He olivat tietoisia omasta arvojärjestyksestään, luottivat itseensä, odottivat tulevaisuudelta hyviä asioita tapahtuvaksi ja asettivat itselleen tavoitteita. Tavoitteiden asettamiselle mitattiin kuitenkin kaikkein korkein keskiarvo, 3,38, sillä 49 prosenttia vastaajista kertoi olevansa väittämän kansa täysin samaa mieltä.

Vertailtaessa tuloksia eri taustamuuttujien näkökulmasta, finanssialalla työskentelevistä opiskelijoista useampi vastaajista vastasi nukkuvansa tarpeeksi, luottavansa itseensä ja odottavansa hyviä asioita tapahtuvan tulevaisuudessa kuin jollain muulla alalla työskentelevistä tai työttömistä opiskelijoista. Työtilanteen vaikutus optimismiin on kuitenkin ainoa riippuvuus, joka voidaan yleistää perusjoukkoon. Nukkumisen suhteen lineaarista riippuvuutta ei todettu ja itseluottamuksen suhteen virheen todennäköisyys oli liian suuri. Erityisesti vakituksena työskentelevät opiskelijat kertoivat huolehtivansa työhyvinvoinnistaan asettamalla itselleen tavoitteita, ja mitä enemmän työkokemusta vastaajalla oli, sitä säännöllisemmin hän koki urheilevansa.

Vastaajien mielestä yrityksen tärkein tehtävä työhyvinvoinnin suhteen oli henkilöstön koulutus. Jopa 70 prosenttia vastaajista piti tätä erittäin tärkeänä. Avoimista vastauksista selvisi, että 21 prosenttia vastaajista koki yrityksen tärkeimmiksi tehtäviksi työhyvinvoinnin suhteen työntekijöiden välisen vuorovaikutuksen kehittämisen muun muassa hyvillä rekrytointivalinnoilla ja joustavuuden etätyön ja lomien suhteen. Taustamuuttujia vertailtaessa kävi ilmi, että erityisesti finanssialalla työskenteleville opiskelijoille oli tärkeää, että yritys ottaa työntekijöiden mielipiteet huomioon päätöksenteossa.

Eniten vastaajia motivoi urakehitysmahdollisuudet, sillä jopa 65 prosenttia vastaajista urakehitysmahdollisuudet motivoivat erittäin paljon. Jos opiskelija oli töissä, häntä motivoivat haasteet, urakehitysmahdollisuudet ja vaikutusmahdollisuudet todennäköisemmin kuin työtöntä opiskelijaa. Työtöntä opiskelijaa taas motivoi tulospalkkaus todennäköisemmin kuin opiskelijaa, joka oli töissä. Erityisesti määräaikaisella työsopimuksella työskentelevät opiskelijat kokivat oppimisen ja kehittymisen mahdollisuuden sekä vaikutusmahdollisuuksien motivoivan heitä. Vakituksessa työsuhteessa olevia opiskelijoita taas motivoi vakituinen työsuhde todennäköisemmin kuin määräaikaisina työskenteleviä opiskelijoita. Mitä enemmän taas vastaajalla oli työkokemusta, sitä enemmän hän motivoitui urakehitysmahdollisuuksista ja

tulospalkkauksesta. Avoimista vastauksista motivaation lähteinä 22 prosenttia vastaajista nosti esiin palkan. Myös valintakysymyksessä jopa 95 prosenttia vastaajista palkka motivoi paljon ja heistä 57 prosenttia palkka motivoi erittäin paljon.

Vastaajien mielestä esimiehen tärkein tehtävä oli osoittaa arvostusta työntekijöitä kohtaan. Arvostus oli kaikille vastaajille tärkeää ja heistä 87 prosentille se oli erittäin tärkeää. Kaikille finanssialalla työskenteleville opiskelijoille oli erittäin tärkeää, että esimies oli helposti lähestyttävä. Jos opiskelija oli töissä, hän todennäköisesti piti tärkeänä, että esimies oli kiinnostunut työntekijästä ja hänen tekemisistään. Jos vastaaja työskenteli vakituisessa työsuhteessa, hän todennäköisesti piti tärkeänä, että esimies muodosti tavoitteita työntekijöilleen. Avoimissa vastauksissa 27 prosenttia vastaajista koki, että esimiehen tärkein tehtävä oli luottaa työntekijöihin ja heidän tekemisiinsä ja olla myös itse luottamuksen arvoinen. Valintakysymyksessä luottamusta pitivät kaikki vastaajat tärkeänä ja heistä 78 prosenttia piti sitä erittäin tärkeänä.

5 Pohdinta

Tässä luvussa esitellään johtopäätökset, pohditaan tutkimuksen luotettavuutta, jatkotutkimusehdotuksia, opinnäytetyöprosessin edistymistä sekä omaa oppimista ja ammatillista kehittymistä.

5.1 Johtopäätökset

Tässä luvussa pohditaan työhyvinvoinnin merkitystä opiskelijoille, opiskelijoiden tapoja huolehtia omasta työhyvinvoinnistaan, heidän mielipiteitään yrityksen ja esimiehen tärkeimmistä tehtävistä työhyvinvoinnin suhteen sekä opiskelijoita huolestuttavia työhyvinvoinnin kuormitustekijöitä ja tekijöitä, jotka motivoivat heitä.

5.1.1 Työhyvinvoinnin merkitys opiskelijoille

Työhyvinvointi merkitsi opiskelijoille erityisesti sitä, että he viihtyvät työyhteisössään ja että elämässä riittää tarpeeksi stressitöntä vapaa-aikaa. Puttonen ym. (2016, 5-6) mukaan työhyvinvointi tarkoittaa sitä, että työ on mielekästä ja sujuvaa turvallisessa, terveellisessä ja työuralle otollisessa työympäristössä ja -yhteisössä. Opiskelijat nostivat tästä määritelmästä esiin erityisesti työuralle otollisen työyhteisön. Määritelmässä ei tarkemmin eritellä, millainen työyhteisö tukee työuraa.

Vapaa-aikaa ei mainita Puttosen ym. (2016, 5-6) määritelmässä. Hieman erilainen määritelmä löytyy Työterveyslaitoksen nettisivuilta, jossa toisessa virkkeessä todetaan, että työntekijöiden tulisi kokea työ mielekkääksi ja palkitsevaksi ja työn tukea heidän elämäänsä. Tästä se, että työ tukisi työntekijöiden elämää, voisi tarkoittaa, että työ tukee myös vapaa-aikaa. Tällöin työ ja vapaa-aika pitäisi olla mahdollista erottaa selvästi toisistaan, jotta vapaa-ajalla tarvitsi ajatella töitä.

Jopa 19 prosentille vastaajista työn fyysinen turvallisuus ei ollut tärkeää. Opiskelijat eivät ehkä kokeneet, että fyysisellä turvallisuudella olisi merkitystä finanssialalla, jossa kuitenkin suurin osa työskentelystä tapahtuu sisätiloissa. Muut asiat olivat heille tärkeämpiä.

5.1.2 Työntekijän vastuu omasta työhyvinvoinnistaan

Kyselyyn vastaajat totesivat, että he huolehtivat omasta hyvinvoinnistaan asettamalla itselleen tavoitteita ja epäonnistumisista huolimatta he pyrkivät saavuttamaan ne. Tämä väite on osoitus kunnianhimesta, lannistumattomuudesta, joustavuudesta, toiveikkuudesta ja sitkeydestä, jotka Manka ym. (2016, 162-167) mainitsee yhtenä työhyvinvoinnin

tekijänä. Sitkeä henkilö jaksaa aloittaa uudelleen epäonnistumisenkin jälkeen ja sopeutuu helposti. Toiveikkuus rohkaisee ihmisiä asettamaan tavoitteita ja saavuttamaan erilaisia tapoja käyttäen. (Manka ym. 2016, 162-167.) Tavoitteiden asettaminen ja saavuttaminen sai korkeimman keskiarvon, joten opiskelijat ilmaisivat olevansa kunnianhimoisia ja sinnikkäitä.

Jopa 32 prosenttia vastaajista ei kokenut nukkuvansa tarpeeksi ja 19 prosenttia vastaajista ei kokenut urheilevansa säännöllisesti. Sekä lepo ja liikunta vaikuttavat fyysiseen terveyteen. Ihmisen nukkuessa aivot työstävät päivän tapahtumia ja edistävät muun muassa oppimista ja sopeutumista (Suomen Mielenterveysseura). Liikunta taas lisää tyytyväisyyttä ja itseluottamusta (Askel Terveyteen 2017). Fyysinen terveys on osa suorituskyykyä, joten puutteellinen uni ja liikunta vaikuttavat negatiivisesti suorituskyykyyn ja täten negatiivisesti työhyvinvointiin sekä työkykyyn (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2019). Vaikka lepo ja liikunta ovat työntekijän omalla vastuulla, työnantaja voi kannustaa työntekijää pitämään huolta fyysisestä terveydestään esimerkiksi liikuntaseteleillä ja liukuvalla työajalla.

Töissä käyvät opiskelijat vaikuttivat olevan optimistisempia tulevaisuutensa suhteen kuin työttömät opiskelijat. Työttömien opiskelijoiden mieltä saattoi painaa puuttuva työpaikka ja heitä huoletti tulevaisuus. Finanssialalla työskentelevistä opiskelijoista useampi vastaaja luotti itseensä kuin jollain muulla alalla työskentelevistä tai työttömistä opiskelijoista. Finanssialalla työskentelevät opiskelijat ehkä luottivat itseensä juuri sen takia, että heillä oli jo työpaikka alalta, jota he opiskelevat.

5.1.3 Organisaation vastuu työntekijän työhyvinvoinnista

Organisaation tärkein tehtävä kyselyyn vastaajien mielestä oli huolehtia henkilöstön kouluttamisesta, kehittää työntekijöiden välistä vuorovaikutusta muun muassa hyvillä rekrytoinneilla sekä joustaa etätöön ja lomien suhteen. Alati muuttuva työelämä herättää opiskelijoissa pelkoa, kun he epäilevät osaamistaan (Savolainen 2013). Henkilöstön kouluttaminen lisää osaamista ja osaamisen kehittäminen pitää työyhteisön jatkuvasti ajan hermolla, jolloin se selviytyy paremmin muuttuvassa ympäristössä (Manka ym. 2016, 88). Kyselyn vastaajat tiedostivat koulutuksen tärkeyden, jolloin voidaan ajatella, että he ovat myös valmiita oppimaan uutta ja kehittymään työssään. Finanssiala ry (2019, 6) toteaaakin, että finanssialan henkilöstöllä on kiinnostusta koulutusta kohtaan, ja sitä järjestetään paljon.

Työntekijöiden välinen vuorovaikutus tuottaa sosiaalista pääomaa, joka lisää jokaisen työntekijän luottamusta, vastavuoroisuutta ja verkostoitumista yhteisössä (Leppänen ym. 2002, 38). Työyhteisön toimivuus on sekä organisaation sekä yksilön vastuulla, sillä se edellyttää vastavuoroisuutta (Manka ym. 2016, 148). Vastaajat näkivät tämän enemmän organisaation vastuulla, jonka tulisi kehittää työntekijöiden välistä vuorovaikutusta järjestämällä esimerkiksi yhteisiä tapahtumia, jotka lisäävät vuorovaikutusta työntekijöiden välillä ja täten sosiaalista pääomaa. Organisaation tulisi ottaa työilmapiiri huomioon myös rekrytoidessaan uusia työntekijöitä, sillä kuten vastaajat, olivat Leppänen ym. (2002, 36) sitä mieltä, että yksilöiden väliset suhteet ja persoonallisuuserot vaikuttavat työhyvinvointiin.

Etätöiden ja lomien suhteen joustaminen liittyy vaikuttamismahdollisuuksiin työpaikalla, joilla on paljon vaikutusta työntekijöiden hyvinvointiin ja niiden tärkeys korostuu erityisesti muutoksissa (Työterveyslaitos 2017). Eivätkä opiskelijat nosta toivetta turhaan esiin, sillä finanssialan työntekijät ovat myös huolissaan vaikuttamismahdollisuuksistaan (Rajander-Juusti 2015, 32). Työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen tärkeys johtaa siihen, että etänä työskentely ja joustavat työajat tulevat yleistymään alalla (Finanssiala ry 2019, 6).

Jopa 32 prosenttia vastaajista ei kokenut tärkeäksi sitä, että yritys mahdollistaisi fyysisen terveyden ylläpidon esimerkiksi liikuntaeduilla. Kuitenkaan 19 prosenttia vastaajista ei kokenut urheilevansa säännöllisesti. Urheilun määrää tulisi siis lisätä, mutta vastaajat näkivät tämän enemmän työntekijän omana ongelmana kuin yrityksen tehtävänä. Sen sijaan jopa 89 prosenttia vastaajista koki ergonomian tärkeäksi. Ergonomia on osa fyysistä työhyvinvointia, joten vastaajien mielestä fyysisestä työhyvinvoinnista huolehtiminen tapahtuu erityisesti ergonomisten ratkaisujen kautta.

5.1.4 Esimiehen merkitys työhyvinvoinnissa

Esimiehen tärkein tehtävä opiskelijoiden mielestä oli osoittaa arvostusta työntekijöitä kohtaan ja luottaa työntekijään ja hänen tekemisiinsä. Esimiehen tuli itsekin olla luottamuksen arvoinen. Arvostaminen on myös Kallioniemen (2017) mukaan yksin esimiehen tärkeimmistä piirteistä. Arvostus lisää työn merkityksellisyyttä ja parantaa työhyvinvointia (Kallioniemi 2017). Laineen ym. (2017) mukaan luottamus on psykologinen turvallisuuden tunne, joka edistää tiedon kulkua ihmisten välillä. Hyvä ja tuottava työyhteisö rakentuu luottamukselle (TEK 2010). Sopivasti vapauksia ja vastuuta antava, oikeudenmukainen johtamistyyli, jossa johto ja henkilöstö keskustelevat keskenään ja henkilöstölle annetaan vaikutusmahdollisuuksia omaan työhönsä liittyen, viestii siitä, että esimiehet luottavat työntekijöihinsä. Tällöin työntekijät suhtautuvat

positiivisemmin työhönsä ja heidän työpanoksensa lisääntyä. Mitä tasavertaisempaa työntekijät kokevat esimiehen ja johdon, sitä enemmän luottamusta työpaikalla on. (Virolainen 2012, 106-108.)

5.1.5 Työhyvinvoinnin kuormitustekijät

Eniten opiskelijoita huoletti finanssialan työhyvinvoinnissa stressi työstä, pitkäaikainen epävarmuus työn jatkumisesta ja digitalisaatio. Virolaisen (2012, 30-34) mukaan stressi on seuraus monen työpahoinvoinnin tekijän summasta, ja näistä työpahoinvoinnin tekijöistä vastaajat olivat erityisen huolissaan pitkäaikaisesta epävarmuudesta työn jatkumisesta. Muista tekijöistä he eivät olleet yhtä huolissaan, joten tällöin voidaan tulkita, että he pelkäävät erityisesti työn varmuuden puutteen aiheuttavan stressiä.

Digitalisaatio työhyvinvointia kuormittavan tekijänä tuli esiin avoimissa vastauksissa, mutta tietoperustassa digitalisaatiota ei mainita erikseen. Digitalisaatio viittaa työelämän muutoksiin, jotka luovat työn epävarman jatkuvuuden tapaan turvattomuuden tunnetta. Epävarmuus vähentää työn mielekkyyttä ja osaamisen kehitystä. (Rauramo 2013, 3-4; Virolainen 2012, 34.) Monissa finanssialan yrityksissä jatkuvat muutokset ovat arkipäivää ja ne koetaan kuormittavina jaksamisen kannalta, joten opiskelijoiden huoli on ymmärrettävää (Rajander-Juusti 2015, 32).

Vähiten vastaajia huoletti kulttuurien ja sukupuolten välinen epätasa-arvo, sillä jopa 46 prosenttia vastaajista ei ollut lainkaan huolissaan sukupuolten välisestä epätasa-arvosta ja 43 prosenttia vastaajista ei ollut lainkaan huolissaan kulttuurien välisestä epätasa-arvosta. Tästä voidaan päätellä, että epätasa-arvoa ei juurikaan koettu ongelmaksi finanssialalla. Tasa-arvoinen työyhteisö lisää henkilöstön työmotivaatiota ja luovuutta (Leppänen ym. 2002, 256). Työtilanteen ja liian vaikeiden työtehtävien välillä oli havaittavissa kohtalaista positiivista lineaarista riippuvuutta ($r = 0,413$) eli jos opiskelija oli työtön tai jollain muulla alalla töissä, hän oli todennäköisesti huolissaan liian vaikeista työtehtävistä. Tulokset viittaavat siihen, että opiskelijat, jotka eivät vielä ole finanssialalla töissä, olettavat työtehtävien olevan vaikeampia kuin ne ovatkaan.

Myös työyhteisön sisäisten ongelmien suhteen finanssialalla työskentelevien opiskelijoiden vastauksien keskiarvo oli vain 1,60, kun taas jollain muulla alalla työskentelevien opiskelijoiden vastauksien keskiarvo oli 2,69 ja työttömien opiskelijoiden vastauksien keskiarvo oli 2,46. Korrelaatiomatriisista (liite 40) nähdään, että muuttujien välillä oli kohtalaista positiivista lineaarista riippuvuutta ($r = 0,324$). Jos opiskelija oli työtön tai jollain muulla alalla töissä, hän siis todennäköisesti oli huolissaan hankalista

sosiaalisista suhteista työyhteisön sisällä. Opiskelijat, jotka eivät ole vielä finanssialalla töissä, näkevät ehkä finanssialan alana, jossa syntyy paljon konflikteja työyhteisön sisällä. Tällaisia ennakkoluuloja tulisi pyrkiä poistamaan. Jollain muulla alalla työskentelevien kohdalla tulos voi tosin riippua siitä, millä alalla he itse ovat töissä, ja kuinka haasteellista työyhteisön toiminta siellä on. Myös vastaajilla, jotka eivät kyselyhetkellä syyskuussa 2019 olleet töissä, voi olla epämiellyttäviä kokemuksia muilta aloilta. Nämä opiskelijat saattavat yrittää pyrkiä finanssialalle töihin ja heidän hyväksytyksi tulemisen tarpeensa ja hylkäämisen pelkonsa nousevat esiin jo nyt. Jos henkilö ei tunne kuuluvansa joukkoon, se vaikuttaa hänen työhyvinvointiinsa negatiivisesti. (Leppänen ym. 2002, 220.)

Määräaikaisella työsopimuksella työskentelevät opiskelijat olivat eniten huolissaan epävarmuudesta työn jatkumisen suhteen, sillä väittämän keskiarvo ryhmässä oli tasan 3,00, kun taas vakituisena työskenteleviä huoletti enemmänkin stressi työstä. Epävarmuuden suhteen vakituisella työsopimuksella työskentelevien opiskelijoiden vastauksien keskiarvo oli vain 2,50. Tämä on hyvin ymmärrettävää, sillä määräaikaisena työskentelevä opiskelija on kiinnitetty työpaikkaansa vain tietyksi ajaksi eikä varmuutta jatkosta ole ennen kuin uusi sopimus on kirjoitettu, joten pieni epävarmuus kuormittaa mieltä jatkuvasti.

5.1.6 Motivaatiotekijät

Vastaajia motivoi eniten urakehitysmahdollisuudet ja palkka. Näistä kumpikin ovat ulkoisen motivaation lähteitä, jotka ovat erityisesti organisaation vastuulla (Manka ym. 2016, 108). Palkitsemisjärjestelmä, johon työntekijät ovat tyytyväisiä, sitouttaa ja motivoi heitä (Makila 2017). Uralla kehittyminen ja palkka ovat saavutuksia. Kyselyn tulokset viittaisivat siihen, että finanssialan opiskelijat motivoituvat erityisesti työn suorittamisesta ja saavutuksien mahdollisuudesta. He kaipaavat haasteita ja itsenäisyyttä ja he panostavat työhönsä paljon. (Sinokki 2016, 86-87.)

Kaikkein vähiten vastaajia motivoi titteli. Jopa 65 prosenttia vastaajista titteli motivoi vain vähän tai ei lainkaan. Sinokin (2016, 86-87) mukaan työntekijät, joille status on tärkeä, haluavat keskimääräistä enemmän julkista kiitosta ja tunnusta. Esimerkiksi nimikkeen muutos motivoi heitä (Sinokki 2016, 86-87). Tällaiset eleet eivät siis toimi finanssialan opiskelijoille yhtä suurena motivaation lähteenä kuin joillekin muille. Toiseksi vähiten vastaajia motivoi tulospalkkaus. Jopa 43 prosenttia vastaajista tulospalkkaus motivoi vain vähän tai ei lainkaan. Finanssialalla tulospalkkausta käytetään, ja vaikka sen on todettu toimivan hyvänä kannustimena, on tärkeää pitää mielessä, että opiskelijoiden kesken kyseinen palkitsemisjärjestelmä jakaa mielipiteitä.

Työsuhteen ja vakituisen työsuhteen välillä havaittiin kohtalaista positiivista lineaarista riippuvuutta ($r = 0,320$) eli vakituisena työskentelevät vastaajat myös motivoituivat vakituisesta työsuhteesta (liite 52). Vakituisen paikan saaminen oli ollut heille ehkä palkinto tai he olivat työskennelleet kovasti paikan eteen ja olivat ylpeitä asemastaan, ja siksi he antoivat sille enemmän arvoa kuin määräaikaisina työskentelevät opiskelijat. Liitteestä 55 käy ilmi, että kohtalaista positiivista lineaarista riippuvuutta oli havaittavissa myös työkokemuksen ja tulospalkkauksen välillä ($r = 0,371$) eli mitä enemmän vastaajalla oli työkokemusta, sitä enemmän hän motivoitui tulospalkkauksesta. Pidemmän työkokemuksen omaavilla opiskelijoilla saattoi olla jo kokemusta tulospalkkauksesta, ja he olivat kokeneet mallin toimivaksi.

5.2 Luotettavuuden ja pätevyyden arviointi

Luotettavuus eli validiteetti ilmaisee sen, miten hyvin valittu tutkimusmenetelmä sopii aiheen tutkimiseen, eli mittaako tutkimus sitä, mitä sen avulla on tarkoitus selvittää. Pätevyys eli reliabiliteetti tarkoittaa sitä, että tutkimuksen tuloksen pitää olla joka testauskerralla sama. (Heikkilä 2008, 186-187.) Opinnäytetyössä on pyritty noudattamaan hyvää tieteellistä käytäntöä. Tutkimuksen luotettavuutta osoittaa se, että perusjoukko on selkeästi määritelty ja kyselyn vastausprosentti tarpeeksi korkea (Heikkilä 2008, 74-76). Tässä tutkimuksessa perusjoukoksi oli selkeästi määritelty Haaga-Helian finanssi- ja talousasiantuntijan koulutusohjelman opiskelijat vuosikursseilta 2017, 2018 ja 2019. Vastausprosentti kyselyyn oli 54, joka oli tarpeeksi korkea. Tiedonkeruuseen ja tulosten syöttöön käytettiin Webropol-ohjelmaa, jolla varmistettiin, että tiedon keruu ja syöttö tapahtuivat virheettömästi, ja täten lisättiin tutkimuksen luotettavuutta. Tulokset käsiteltiin Excel-taulukkolaskentaohjelmalla ja SPSS for Windows -ohjelmalla.

Koska tutkimus on toteutettu internetin kautta, haastattelijoita ei tarvittu, jolloin haastattelijoiden toiminta ei vaikuttanut tutkimustuloksiin. Tutkimuskysymys kuului, että mitä odotuksia finanssialan opiskelijoilla on finanssialan työhyvinvoinnista. Jotta saatiin varmistettua, että tutkimus kattaa koko tutkimusongelman, tehtiin peittomatriisi. Jokainen kyselylomakkeen kysymys osoitettiin vastaamaan johonkin tutkimusongelmaan.

Kyselystä kerättiin palautetta ja palautteesta kävi ilmi, että ”En osaa sanoa” - vastausvaihtoehto olisi kaivattu. Sen lisäksi kysymys 9, mikä on vastaajalle tärkeää yrityksessä, jossa hän työskentelee, oli vastaajien mielestä epäselvä, sillä siitä ei käynyt selvästi ilmi, että tarkoituksena oli puhua yrityksestä, jossa haluaisi työskennellä, eikä yrityksestä, jossa tällä hetkellä työskentelee. Mikään kysymyksistä ei ollut pakollinen, sillä

kyselyssä haluttiin säilyttää mahdollisuus olla vastaamatta kysymyksiin, jotka vastaaja koki liian vaikeiksi tai joihin hän ei jostain syystä halunnut vastata. Tämä vaikutti myös omalta osaltaan vastauksiin, mutta vastausmääristä poistettiin kaikki tyhjät vastaukset, jotta ne eivät vaikuttaisi tuloksiin. Kyselylomakkeessa oli 16 kysymystä ja vastausten määrä väheni selvästi mitä pidemmälle kyselyssä edettiin, joten kyselylomake olisi voinut olla lyhyempi. Kaiken kaikkiaan vastaajia oli kuitenkin kyselyssä 37, joka tarkoittaa 54 prosentin vastausmäärää.

5.3 Jatkotutkimusehdotukset

Kysely sopisi hyvin ihan minkä tahansa alan työhyvinvoinnin tarkastelun taustaksi, ja olisikin ollut mielenkiintoista nähdä, miten esimerkiksi liiketalouden opiskelijat näkevät työhyvinvoinnin verrattuna finanssialan opiskelijoihin. Kyselyn avulla kerätty aineisto on laaja ja täynnä mielenkiintoisia havaintoja, joista monia voisi tutkia syvemmin. Esimerkiksi digitalisaation aiheuttama epävarmuus herättää kysymyksiä, joihin voitaisiin kerätä vastauksia joko haastatteluilla tai uudella kyselyllä, jossa olisi siihen liittyviä tarkempia kysymyksiä. Taustaryhmien välillä oli eroja, jotka ehdottomasti lisäävät kiinnostusta tutustua aiheeseen tarkemmin.

5.4 Opinnäytetyöprosessin kuvaus

Tutkimuksen aiheeni oli finanssialan opiskelijoiden odotukset finanssialan työhyvinvoinnista. Päädyin tähän aiheeseen, koska opiskelen finanssi- ja talousasiantuntijan koulutusohjelmassa, joten työpaikkani tulee todennäköisesti olemaan finanssialalla ja olen hyvin kiinnostunut työhyvinvoinnista. Olen tutustunut opintojeni aikana moneen finanssialan yritykseen ja niiden työntekijöihin ja saanut sellaisen kuvan, että työskentely finanssialalla on todella hektistä. Mietin paljon omaa työhyvinvointiani, sillä puolet opiskeluaikastani olin samaan aikaan töissä nopeatempoisessa bisnesympäristössä isossa firmassa ja se vei veronsa.

Aiheen valinta ei ollut haasteellista, mutta sen rajaaminen oli. Työhyvinvointi itsessään on niin laaja tutkimusalue, että näkökulma oli valittava tarkkaan ja päätin tutkia finanssialan opiskelijoiden odotuksia työhyvinvoinnista finanssialalla. Halusin tehdä tutkimuksen, joka kattaisi koko Suomen finanssialan työhyvinvoinnin, mutta opinnäytetyöksi tutkimus olisi liian laaja ja vaatisi resursseja, joita minulla ei ollut käytettävissä. Sen takia keskityin vain Haaga-Helian finanssialan opiskelijoihin. Huhtikuussa 2019 kokosin tutkimussuunnitelman, jonka esitin 14.5.2019 opinnäytetyöseminaarissa. Tämän jälkeen aloin kirjoittaa teoriaperustaa ja kyselylomaketta, joiden parissa työskentelin koko kesän. Toukokuun lopussa hain Haaga-Helialta tutkimuslupaa ja lähestyin finanssi- ja

talousasiantuntijan koulutusohjelman opettajia päästäkseni heidän tunneilleen jakamaan kyselyä. Valmis kyselylomake saatekirjeineen lähetettiin Haaga-Helian tietohallinnolle 28.8.2019, ja lähetettiin Haaga-Helian finanssialan opiskelijoille sähköpostitse 2.9.2019.

Vierailin 3.9. FINA17- ja 18.9. FINA19-ryhmien luennoilla. Esittelin itseni, kerroin tutkimuksestani ja jaoin heille kyselylinkin. Sen jälkeen opiskelijoilla oli noin 10-15 minuuttia aikaa täyttää kysely. Ajankäyttöä ei rajoitettu, mutta tämän ajan olin luokassa valvomassa kyselyn täyttämistä ja auttamassa mahdollisissa teknisissä ongelmissa. Sen jälkeen kiitin opiskelijoita osallistumisesta ja poistuin. FINA18-ryhmää en harmikseni tavoittanut, sillä meillä ilmeni lopulta aikatauluongelmia ryhmän opettajan kanssa, jonka takia kyselyä ei saatu tunnilla toteutettua. Mielestäni vierailut opiskelijoiden luennoilla olivat todella hyvä ja tehokas tapa kerätä tutkimukseen vastauksia. Kysely suljettiin 18.9.2019, jonka jälkeen aloin kirjoittaa kyselytutkimuksen tuloksia puhtaaksi. Analyysi ja johtopäätökset kirjoitettiin syys-lokakuun aikana.

Opinnäytetyö toteutui kiitettävästi alkuperäisen opinnäytetyösuunnitelman mukaan. Opinnäytetyöprosessille oli varattu riittävästi aikaa ja olin melko tietoinen jo valmiiksi omasta itseni johtamisen ja ajanhallinnan taidoista. Toki nämä ovat taitoja, joita ei voi kehittää liikaa. Toisin kuin suunnitelmassa, aloitin työt opinnäytetyön kirjoittamisen ohessa jo kesäkuussa, mikä toi ajankäyttöön lisää haasteita. Työn ja opinnäytetyön kirjoittamisen yhdistämiseen kiinnitettiin kuitenkin huomiota heti alusta alkaen, ja työskentelin vain kaksi päivää viikossa, jolloin aikaa jäi tarpeeksi kirjoittamiseen. Lisähaasteita toi opiskelijayhdistyksen hallituksen puheenjohtajana toimiminen, joka sekin vei merkittävän osan kirjoittamisajasta. Suurimpana motivaation lähteenä toimi valmistumisen mahdollisuus. Opinnäytetyö oli ainoa puuttuva palanen tutkinnosta ja minulla oli kova halu valmistua, joten opinnäytetyön viimeinen mahdollinen palautuspäivä pysyi kirkkaana mielessä.

Aloin muotoilla tutkimuskysymystä vasta siinä vaiheessa, kun suunnitelma oli jo kirjoitettu ja tästä muodostui haaste. Sen takia suunnitelma meni melkein kokonaan uusiksi ja opin, että tutkimuskysymys on se, josta aloitetaan. Aikataulu uusittiin onneksi myös, sillä alkuperäinen aikataulu olisi osoittautunut lopulta aivan liian tiukaksi. Noin kaksi kuukautta opinnäytetyön kirjoitusajasta ohjaava opettaja oli kesälomalla, jolloin työstä ei saanut kommentteja. Tämä ei vaikuttanut työn edistymiseen, sillä suurin osa työstä oli tehty jo ennen opettajan loma-aikaa. Opettaja oli antanut hyvät kommentit ennen lomaansa, jolloin työtä sai edistettyä myös loman aikana ja samoin uudet kommentit sai nopeasti heti loman loppumisen jälkeen.

Toisin kuin aluksi suunnittelin, opinnäytetyötä ei tullut kirjoitettua kahdeksaa tuntia päivässä viitenä päivänä viikossa, vaan ennemminkin tunti tuolla ja toinen siellä. Toisaalta työ ei myöskään vaatinut niin paljon aikaa kuin kuvittelin eikä vaadittava 40 sivua ollut niin paljon kuin miltä se alussa tuntui. Kyselylomakkeen tekeminen oli suurempi operaatio kuin kuvittelin. Lomakkeesta piti saada yhtenäinen, kysymyksistä ymmärrettäviä ja vastausvaihtoehdoista konkreettisia. Toistoa piti välttää ja lomakkeen muotoiluun oli olemassa sääntöjä, joita piti noudattaa. Kysymyksiä, joihin vastaus oli kyllä tai ei, ei saanut olla, sillä niin yksiselitteiset vastaukset eivät olisi juuri tuoneet lisäarvoa tutkimukseen.

5.5 Oman oppimisen arviointi ja ammatillinen kehittyminen

Kirjoittaessani opinnäytetyötä opin muun muassa tekemään kyselylomakkeen. Yllätyin siitä, miten tarkkaa esimerkiksi kysymysten muotoilu on, jotta vastaajaa ei tule johdateltua liikaa esimerkiksi sulkevilla kyllä ja ei -kysymyksillä. Kehityin myös asiakirjoittamisessa. Olen aina ajatellut olevani hyvä kirjoittaja, mutta nyt huomasin käyttäväni paljon puhekielisiä ilmaisuja. Itsensä johtamisen taitoni kehittyi, sillä opinnäytetyö on päällisin puolin pelkästään itsenäistä työskentelyä. Monia päätöksiä piti tehdä itse eikä kukaan ollut sanomassa, mikä oli oikein ja mikä väärin. Tiedonkeruutaitoni kehittyi, kun jouduin etsimään tietoa tukemaan väitteitani. Ajanhallinnan taitoni kehittyi, kun opin arvioimaan realistisesti kuinka paljon opinnäytetyön eri vaiheet veivät aikaa ja olenkin ylpeä itsestäni, että onnistuin pysymään aikataulussa.

Lähteet

Aalto-yliopisto. 2012. Palkitseminen ja hyvinvointi. Luettavissa: http://rewardresearch.aalto.fi/fi/studies/palkitsemisjarjestelmien_vaikuttavuus_kunta-alalla-tietopankki/palkitseminen_ja_hyvinvointi/. Luettu: 21.5.2019.

Aava. 2018. Pitkittyneen stressin vaikutukset ovat fyysisiä. Luettavissa: <https://www.aava.fi/artikkeli/pitkittyneen-stressin-vaikutukset-ovat-fyysisia>. Luettu: 7.6.2019.

Ala-Laurinaho, A. 2017. Työn kehittäminen yhdessä tuo tuloksia. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/blogi/tyon-kehittaminen-yhdessa-tuo-tuloksia/>. Luettu: 21.5.2019.

Askel Terveysteen. 2017. Liikunnan 7 psyykkistä hyötyä. Luettavissa: <https://askelterveyteen.com/liikunnan-7-psykkista-hyoty/>. Luettu: 23.4.2019.

Balentor. Valmentava johtaminen. Luettavissa: <https://www.balentor.fi/valmentava-johtaminen>. Luettu: 7.8.2019.

Corporate Finance Institute. Finance Definition. Luettavissa: <https://corporatefinanceinstitute.com/resources/knowledge/finance/what-is-finance-definition/>. Luettu: 7.5.2019.

Elinkeinoelämän keskusliitto. 2011. Johda työkykyä, pidennä työuria. Luettavissa: <https://ek.fi/wp-content/uploads/Tyokykyjohtamisenmalli.pdf>. Luettu: 17.6.2019.

Finanssiala ry. 2019. Töissä finanssialalla 2019. Luettavissa: http://www.finanssiala.fi/materiaalit/FA_T%C3%B6iss%C3%A4_finanssialalla_2019.pdf. Luettu: 7.8.2019.

Hatanpää, M. 2015. Työhyvinvoinnin kivijalat – luottamus ja arvostus. Luettavissa: <https://www.sitra.fi/blogit/tyohyvinvoinnin-kivijalat-luottamus-ja-arvostus/>. Luettu 26.5.2019.

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

Heilmann, P. 2018. Johtaja, innosta osallistumaan! Luettavissa: <https://www.ttl.fi/blogi/innosta-osallistumaan/>. Luettu: 17.5.2019.

Huttu, T. 2016. 5 yksinkertaista tapaa motivoida työntekijöitäsi. Luettavissa:
<https://www.sympa.com/fi/blogi/5-yksinkertaista-tapaa-motivoida-tyontekijoitasi/>. Luettu:
28.5.2019.

Kallioniemi, E. 2017. Esimies, vahvista näitä taitoja! Luettavissa:
<https://uralehti.fi/ammattilaiset/esimies-vahvista-naita-taitoja/>. Luettu: 20.5.2019.

Kauhanen, J. 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä. Helsingin seudun
kauppakamari / Helsingin Kamari Oy. Helsinki.

KvaliMOTV. Teemoittelu. Luettavissa:
https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_3_4.html. Luettu: 2.10.2019

Laine, K. & Rauramo, P. 2017. Luottamuksen rakentaminen työyhteisön
vuorovaikutuksessa. Luettavissa:
https://ttk.fi/koulutus_ja_kehittaminen/julkaisut/digijulkaisut/luottamuksen_rakentaminen_ty_oyhteison_vuorovaikutuksessa. Luettu: 26.5.2019.

Lanér, S. 2019. 1. Johdanto kiireeseen: Miten kiire syntyy, leviää ja tarttuu. Luettavissa:
<https://www.tietoinentyoelama.fi/oppitunti/1-johdanto-kiireeseen-itsenainen/>. Luettu:
31.5.2019.

Lindström, K. & Leppänen, A. 2002. Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Työterveyslaitos.
Helsinki.

Makila, P. 2017. <https://y-studio.fi/yrityksen-kasvu/johtaminen/miten-palkita-hyvasta-tyosta-nelja-yritysta-kertoo/>. Luettu: 21.5.2019.

Malinen, H. 2017. Huonolle käytökselle ei ole tilaa työelämässä. Luettavissa:
<https://elomedia.elo.fi/blogi/huonolle-kaytokselle-ei-ole-tilaa-tyoelamassa>. Luettu:
21.7.2019.

Manka, M. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Talentum Pro. Helsinki.

Manka, M., Hakala, L., Nuutinen, S. & Harju, R. 2010. Työn iloa ja imua – työhyvinvoinnin
ratkaisuja pientyöpaikoille. Tammerprint Oy. Tampere.

- Mattila, A. 2018. Stressi. Luettavissa:
https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00976. Luettu:
23.4.2019.
- McLeod, S. 2018. Questionnaire. Luettavissa:
<https://www.simplypsychology.org/questionnaires.html>. Luettu: 11.8.2019.
- Milicevic, S. 2015. Kolme syytä, miksi työhyvinvointi kannattaa liittää yrityksen strategiaan. Luettavissa: <https://seijamilicevic.wordpress.com/2015/02/17/kolme-syyta-miksi-tyohyvinvointi-kannattaa-liittaa-yrityksen-strategiaan/>. Luettu: 13.4.2019.
- Moisio, P., Karvonen, S., Simpura, J. & Heikkilä, M. 2008. Suomalaisten hyvinvointi 2008. Stakes. Helsinki.
- PAM. 2019. Epäasiallinen kohtelu, häirintä ja kiusaaminen. Luettavissa:
<https://www.pam.fi/wiki/epaasiallinen-kohtelu-hairinta-ja-kiusaaminen.html>. Luettu:
20.7.2019.
- Pappinen, K., Laitila-Özkoc, L. & Kiviniemi, L. 2016. Kuuluuko? Kuuntelen!
Työyhteisöviestinnällä työhyvinvointia. Luettavissa:
<http://www.oamk.fi/epooki/2016/tyoyhteisoviestinnalla-tyohyvinvointia/>. Luettu: 20.7.2019.
- Puttonen, S., Hasu, M. & Pahkin, K. 2016. Työhyvinvointi paremmaksi. Työterveyslaitos. Helsinki. Luettavissa:
http://www.tyoelama2020.fi/files/1353/TTL_Tyohyvinvointi_paremmaksi_kannet_22062016.pdf. Luettu: 24.6.2019.
- Rajander-Juusti, R. 2015. Hyvinvoiva finanssiala 2014-2015 -hankkeen loppuraportti. Luettavissa: http://www.finanssiala.fi/materiaalit/Hyvinvoiva_finanssiala_loppuraportti.pdf. Luettu: 8.5.2019.
- Rauramo, P. 2013. Työhyvinvointi muutostilanteissa. Luettavissa:
https://ttk.fi/files/4678/tyohyvinvointi_muutostilanteissa.pdf. Luettu: 31.5.2019.
- Ritaranta, S. 2014. Hyvä esimies johtaa myös työhyvinvointia. Luettavissa:
<https://www.ttl.fi/blogi/innostu-osallistumaan/>. Luettu 17.5.2019.
- Saaranen, P. 2017. Kyselytutkimuksen analysointi SPSS-ohjelmalla. Helsinki.

- Saunamäki, M. 2016. Miten esimies voi tukea työhyvinvointia? Luettavissa: <https://www.tyosyke.fi/2016/02/miten-esimies-voi-tukea-tyohyvinvointia/>. Luettu: 20.5.2019.
- Savolainen, J. 2013. Osaamistarpeiden kartoittamisesta osaamisen kehittämiseen. Lyhytohje työpaikalle. Luettavissa: https://sykettatyohon.fi/files/tietopankki/lyhytohje-osaamistarpeiden-kartoittamisesta-osaamisen-kehittamiseen/osaamisen_kehittaminen.pdf. Luettu: 24.5.2019.
- Selkäinaho, H. 2017. Miten avoin sisäinen viestintä lisää työhyvinvointia? Luettavissa: <https://www.wgh.fi/miten-avoin-sisainen-viestinta-lisaa-tyohyvinvointia/>. Luettu: 17.5.2019.
- Sinokki, M. 2016. Työmotivaatio. Tietosanoma Oy. Helsinki.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. Työhyvinvointi. Luettavissa: <https://stm.fi/tyohyvinvointi>. Luettu: 22.6.2019.
- Suomen Mielenterveysseura. Unen merkitys. Luettavissa: <https://www.mielenterveysseura.fi/fi/mielenterveys/hyvinvointi/unen-merkitys>. Luettu: 23.4.2019.
- TEK Verkkolehti. 2010. Työhyvinvointiin vaikuttavat monet tekijät. Luettavissa: <https://teknet.tek.fi/arkisto.lehti/node/870.html>. Luettu: 17.5.2019.
- TEPA-termipankki. Työolosuhteet. Luettavissa: <http://www.tsk.fi/tepa/fi/haku/ty%C3%B6olosuhteet>. Luettu: 21.5.2019.
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2019. Mitä toimintakyky on? Luettavissa: <https://thl.fi/fi/web/toimintakyky/mita-toimintakyky-on>. Luettu: 20.5.2019.
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Stressi, kehitys ja mielenterveys (TAM). Luettavissa: <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/stressi-kehitys-ja-mielen-terveys-tam>. Luettu: 17.5.2019.
- Tilastokeskus. Henkinen väkivalta. Luettavissa: https://www.stat.fi/meta/kas/henkinen_vakiva.html. Luettu: 9.6.2019.
- T-Media Oy. Muuttuva työ finanssialalla. Luettavissa: https://www.finanssiala.fi/materiaalit/Muuttuva_tyo_finanssialalla.pdf. Luettu: 7.8.2019.

Tuominen, P. Johtuuko sairautesi suvusta? Näin geenit vaikuttavat terveyteen.
Luettavissa: <https://www.etehti.fi/artikkeli/terveys/johtuuko-sairautesi-suvusta-nain-geenit-vaikuttavat-terveyteen>. Luettu: 17.5.2019.

Typpö, A. 2017. Toimiva työympäristö on hyvinvoinnin lähde. Luettavissa:
<https://www.ilmarinen.fi/uutishuone/arkisto/2017/toimiva-tyoymparisto-on-hyvinvoinnin-lahde/>. Luettu: 17.5.2019.

Työsuojelu.fi. 2017. Yksintyöskentely. Luettavissa:
<https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus/yksintyoskentely>. Luettu: 9.6.2019.

Työsuojelu.fi. Työympäristö. Luettavissa: <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/tyoymparisto>.
Luettu: 17.5.2019.

Työterveyslaitos. 2017a. Hyvät vaikutusmahdollisuudet työhön vähentävät työkyvyttömyyseläkkeitä. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/hyvät-vaikutusmahdollisuudet-tyohon-vahentavat-tyokyvyttomyyselakkeita/>. Luettu: 21.5.2019.

Työterveyslaitos. 2017b. Ennakoi työn keskeytyminen – säästät! Luettavissa:
<https://www.ttl.fi/ennakoi-tyon-keskeytyminen-saastat/>. Luettu: 2.6.2019.

Työterveyslaitos. A. Elintavat ja työhyvinvointi. Luettavissa:
<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/terveyden-edistaminen-tyopaikalla/elintavat-ja-tyohyvinvointi/>.
Luettu: 17.5.2019.

Työterveyslaitos. B. Kognitiivinen energia. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyontekija/aivot-tyossa/aivojen-hyvinvointi/>. Luettu: 2.6.2019.

Työterveyslaitos. C. Työaikojen kuormittavuuden arviointi. Luettavissa:
<https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoaika/tyoaikojen-kuormittavuuden-arviointi/>. Luettu 17.5.2019.

Työterveyslaitos. D. Työhyvinvointi. Luettavissa:
<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>. Luettu: 22.6.2019.

Työterveyslaitos. E. Työkykytalo. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyokykytalo/>.
Luettu: 20.5.2019.

Työturvallisuuskeskus. A. Asiantuntijatyön työyhteisö. Luettavissa:
[https://ttk.fi/tyoturvaluus_ja_tyosuojelu/toimialakohtaista_tietoa/asiantuntija-
_ja_toimistotyotyoyhteiso](https://ttk.fi/tyoturvaluus_ja_tyosuojelu/toimialakohtaista_tietoa/asiantuntija-
_ja_toimistotyotyoyhteiso). Luettu: 20.7.2019.

Työturvallisuuskeskus. B. Fyysinen työkuormitus. Luettavissa:
[https://ttk.fi/tyoturvaluus_ja_tyosuojelu/tyoturvaluuden_perusteet/tyoymparisto/fyysine
n_tyokuormitus](https://ttk.fi/tyoturvaluus_ja_tyosuojelu/tyoturvaluuden_perusteet/tyoymparisto/fyysine
n_tyokuormitus). Luettu: 31.5.2019.

Työturvallisuuskeskus. C. Psykososiaalinen kuormitus. Luettavissa:
[https://ttk.fi/tyoturvaluus_ja_tyosuojelu/tyoturvaluuden_perusteet/tyoyhteiso/psykososi
aalinen_kuormitus](https://ttk.fi/tyoturvaluus_ja_tyosuojelu/tyoturvaluuden_perusteet/tyoyhteiso/psykososi
aalinen_kuormitus). Luettu: 23.4.2019.

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. BoD – Books on Demand. Helsinki.

Y-lehti. 2006. Liian suuri vastuu vie työstä ilon ja tehokkuuden. Luettavissa: [https://www.y-
lehti.fi/arkisto/artikkeli/859/Liian+suuri+vastuu+vie+ty%C3%B6st%C3%A4+ilon+ja+tehokk
uuden](https://www.y-
lehti.fi/arkisto/artikkeli/859/Liian+suuri+vastuu+vie+ty%C3%B6st%C3%A4+ilon+ja+tehokk
uuden). Luettu: 7.6.2019.

Liitteet

Liite 1. Kyselylomake



Haaga-Helia

Finanssialan opiskelijoiden odotukset tulevaisuuden työelämästä työhyvinvoinnin näkökulmasta

1. Mikä on vuosikurssisi?

FINA17

FINA18

FINA19

Muu, mikä?

2. Millainen on työtilanteesi tällä hetkellä?

Olen töissä finanssialalla.

Olen töissä jollain muulla kuin finanssialalla.

Olen päätoiminen opiskelija, enkä ole töissä tällä hetkellä.

Olen päätoiminen opiskelija, eikä minulle ole kertynyt lainkaan työkokemusta vielä.

[Seuraava](#)



Haaga-Helia

Finanssialan opiskelijoiden odotukset tulevaisuuden työelämästä työhyvinvoinnin näkökulmasta

3. Jos olet töissä, onko työsuhteesi...?

Määräaikainen

Vakituinen

4. Paljonko sinulla on työkokemusta yhteensä?

- Alle yhden vuoden
 1-3 vuotta
 4-6 vuotta
 7-9 vuotta
 10 vuotta tai enemmän

Edellinen

Seuraava



Haaga-Helia

**Finanssialan opiskelijoiden odotukset tulevaisuuden
työelämästä työhyvinvoinnin näkökulmasta**

5. Millainen mielikuva sinulla on työhyvinvoinnista finanssialalla?

6. Mitä työhyvinvointi sinulle merkitsee?

	täysin eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	jokseenkin samaa mieltä	täysin samaa mieltä
Minulle on tärkeää, että...				
Pidän työstäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni on fyysisesti turvallista.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Viihdyn työyhteisössäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teen tulosta työssäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen hyvä työssäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on selkeät tavoitteet työssäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. Mitä muuta työhyvinvointi sinulle merkitsee?

8. Miten huolehdit omasta hyvinvoinnistasi?

	täysin eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	jokseenkin samaa mieltä	täysin samaa mieltä
Urheilen säännöllisesti.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Syön terveellisesti.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nukun tarpeeksi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kehitän osaamistani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen tietoinen omasta arvojärjestyksestäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Luotan itseeni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Odotan hyviä asioita tapahtuvan tulevaisuudessa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Asetan itselleni tavoitteita ja pyrin saavuttamaan ne epäonnistumisista huolimatta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Edellinen

Seuraava



Finanssialan opiskelijoiden odotukset tulevaisuuden työelämästä työhyvinvoinnin näkökulmasta

9. Mikä on sinulle tärkeää työskentelemässäsi yrityksessä?

	erittäin merkityksetöntä	melko merkityksetöntä	melko tärkeää	erittäin tärkeää
Yritys huolehtii hyvistä ergonomisista työtiloista.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yritys ottaa työntekijöiden mielipiteet huomioon päätöksenteossa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yrityksen johtohenkilöt ovat helposti lähestyttävissä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yritys mahdollistaa työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yritys kouluttaa henkilöstöään.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yritys mahdollistaa fyysisen terveyden ylläpidon esimerkiksi liikuntaeduilla.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yritys tarjoaa normaalia laajemmat työterveyspalvelut.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. Miten muuten yritysten tulisi mielestäsi huolehtia työntekijöidensä työhyvinvoinnista?

11. Mikä on sinulle tärkeää esimieheessä?

	erittäin merkityksetöntä	melko merkityksetöntä	melko tärkeää	erittäin tärkeää
Esimies on kiinnostunut minusta ja tekemisistäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimies puuttuu tiimin ongelmiin hyvissä ajoin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimies luottaa minuun ja tekemiseeni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimies antaa tarkat toimintaohjeet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimies ei vahdi työntekijöitään ja heidän tekemisiään.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimies osoittaa arvostusta työntekijöitä kohtaan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimies kuuntelee työntekijöiden toiveita heidän työnsä suhteen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimies muodostaa tavoitteita työntekijöilleen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimies antaa palautetta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimies on helposti lähestyttävissä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12. Mikä muu on sinulle tärkeää esimieheessä?

Edellinen

Seuraava



Finanssialan opiskelijoiden odotukset tulevaisuuden työelämästä työhyvinvoinnin näkökulmasta

13. Kuinka huolissasi olet alla mainituista asioista työhyvinvoinnin kannalta finanssialalla?

	en lainkaan	melko vähän	melko paljon	erittäin paljon
Jatkuvat muutokset työelämässä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pitkäaikainen epävarmuus työn jatkuvuudesta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiukoista aikatauluista johtuvat paineet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Liian suuri määrä työtehtäviä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Liian vaikeat työtehtävät	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ei tarpeeksi vaativia työtehtäviä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hankalat sosiaaliset suhteet työyhteisön jäsenten välillä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haasteelliset asiakastilanteet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sukupuolten välinen epätasa-arvo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kulttuurien välinen epätasa-arvo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stressi työstä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14. Mistä muista tekijöistä olet huolissasi työhyvinvoinnin kannalta finanssialalla?

15. Kuinka paljon alla mainitut tekijät motivoivat sinua töissä?

	ei lainkaan	melko vähän	melko paljon	erittäin paljon
Palkka	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hyvät työkaverit, joiden kanssa on mukava olla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Avoin työilmapiiri	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mielenkiintoiset haasteet työssäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Urakehitysmahdollisuudet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Titteli	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tavoitteet työssäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oppimisen ja kehittymisen mahdollisuus työssäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vaikutusmahdollisuudet työni sisältöön	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vakituinen työsuhde	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tulospalkkaus, jossa normaalin peruspalkan lisäksi maksetaan jokin summa perustuen työntekijän suoritukseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Säännölliset työajat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

16. Mikä muu motivoi sinua töissä?

Edellinen

Seuraava



Haaga-Helia

Finanssialan opiskelijoiden odotukset tulevaisuuden työelämästä työhyvinvoinnin näkökulmasta

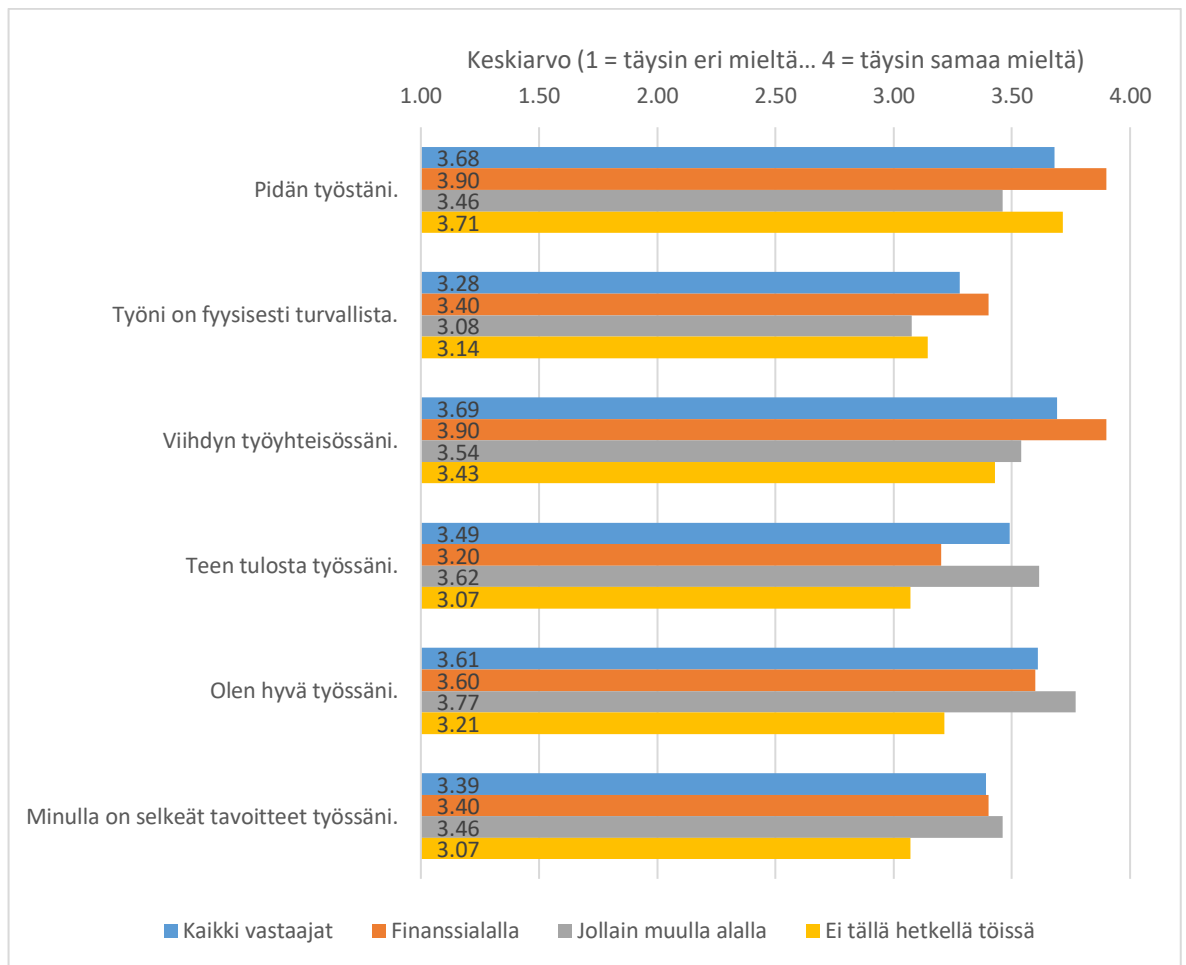
17. Avoimet kommentit

Tähän voit antaa palautetta kyselystä tai jos sinulla tulee jotain muuta mieleen kyselyyn liittyen. Kiitos!

Edellinen

Lähetä

Liite 2. Työtilanteen vaikutus vastaajien mielipiteisiin työhyvinvoinnin merkityksestä



Kuvio 1. Työtilanteen vaikutus vastaajien mielipiteisiin työhyvinvoinnin merkityksestä (n=37).

Liite 3. Kruskal-Wallis -testi työtilanteen ja työhyvinvoinnin merkityksen välillä

Taulukko 1. Kruskal-Wallis -testi työtilanteen ja työhyvinvoinnin merkityksen välillä (n=37).

Hypothesis Test Summary				
	Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
1	The distribution of Pidän työstäni. is the same across categories of Työtilanne.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,083	Retain the null hypothesis.
2	The distribution of Työni on fyysisesti turvallista. is the same across categories of Työtilanne.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,685	Retain the null hypothesis.
3	The distribution of Viihdyn työyhteisössäni. is the same across categories of Työtilanne.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,194	Retain the null hypothesis.
4	The distribution of Teen tulosta työssäni. is the same across categories of Työtilanne.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,308	Retain the null hypothesis.
5	The distribution of Olen hyvä työssäni. is the same across categories of Työtilanne.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,175	Retain the null hypothesis.
6	The distribution of Minulla on selkeät tavoitteet työssäni. is the same across categories of Työtilanne.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,511	Retain the null hypothesis.

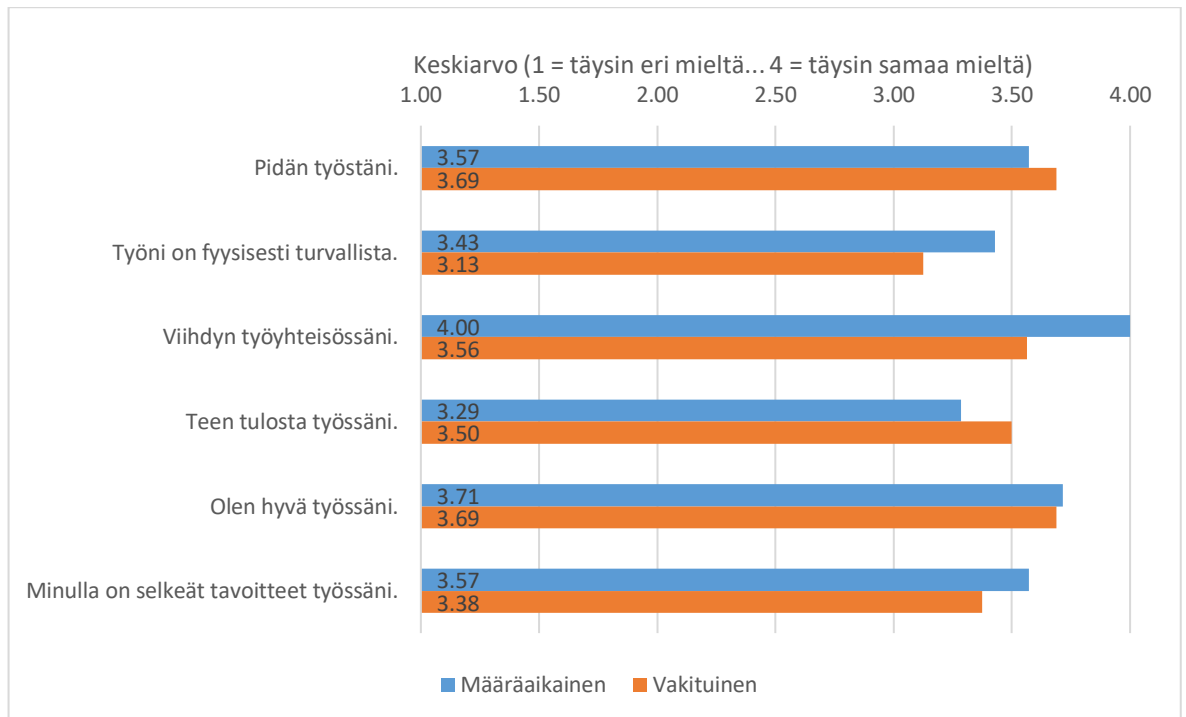
Asymptotic significances are displayed. The significance level is ,05.

Liite 4. Korrelaatiomatriisi työtilanteen ja työhyvinvoinnin merkityksen välillä

Taulukko 2. Korrelaatiomatriisi työtilanteen ja työhyvinvoinnin merkityksen välillä (n=37).

Väite		Työtilanne	Selitysaste
Pidän työstäni.	Korrelaatiokerroin	-0,106	1,1 %
	P-luku	0,531	
Työni on fyysisesti turvallista.	Korrelaatiokerroin	-0,057	0,3 %
	P-luku	0,737	
Viihdyn työyhteisössäni.	Korrelaatiokerroin	-0,199	4,0 %
	P-luku	0,237	
Teen tulosta työssäni.	Korrelaatiokerroin	0,082	0,7 %
	P-luku	0,628	
Olen hyvä työssäni.	Korrelaatiokerroin	-0,195	3,8 %
	P-luku	0,248	
Minulla on selkeät tavoitteet työssäni.	Korrelaatiokerroin	-0,165	2,7 %
	P-luku	0,329	

Liite 5. Työsuhteen vaikutus vastaajien mielipiteisiin työhyvinvoinnin merkityksestä



Kuvio 2. Työsuhteen vaikutus vastaajien mielipiteisiin työhyvinvoinnin merkityksestä (n=23).

Liite 6. Mann-Whitney U -testi työsuhteen ja työhyvinvoinnin merkityksen välillä

Taulukko 3. Mann-Whitney U -testi työsuhteen ja työhyvinvoinnin merkityksen välillä (n=23).

Hypothesis Test Summary

	Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
1	The distribution of Pidän työstäni. is the same across categories of Työsuhde.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,671 ¹	Retain the null hypothesis.
2	The distribution of Työni on fyysisesti turvallista. is the same across categories of Työsuhde.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,535 ¹	Retain the null hypothesis.
3	The distribution of Viihdyn työyhteisössäni. is the same across categories of Työsuhde.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,103 ¹	Retain the null hypothesis.
4	The distribution of Teen tulosta työssäni. is the same across categories of Työsuhde.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,413 ¹	Retain the null hypothesis.
5	The distribution of Olen hyvä työssäni. is the same across categories of Työsuhde.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,922 ¹	Retain the null hypothesis.
6	The distribution of Minulla on selkeät tavoitteet työssäni. is the same across categories of Työsuhde.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,579 ¹	Retain the null hypothesis.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is ,05.

¹Exact significance is displayed for this test.

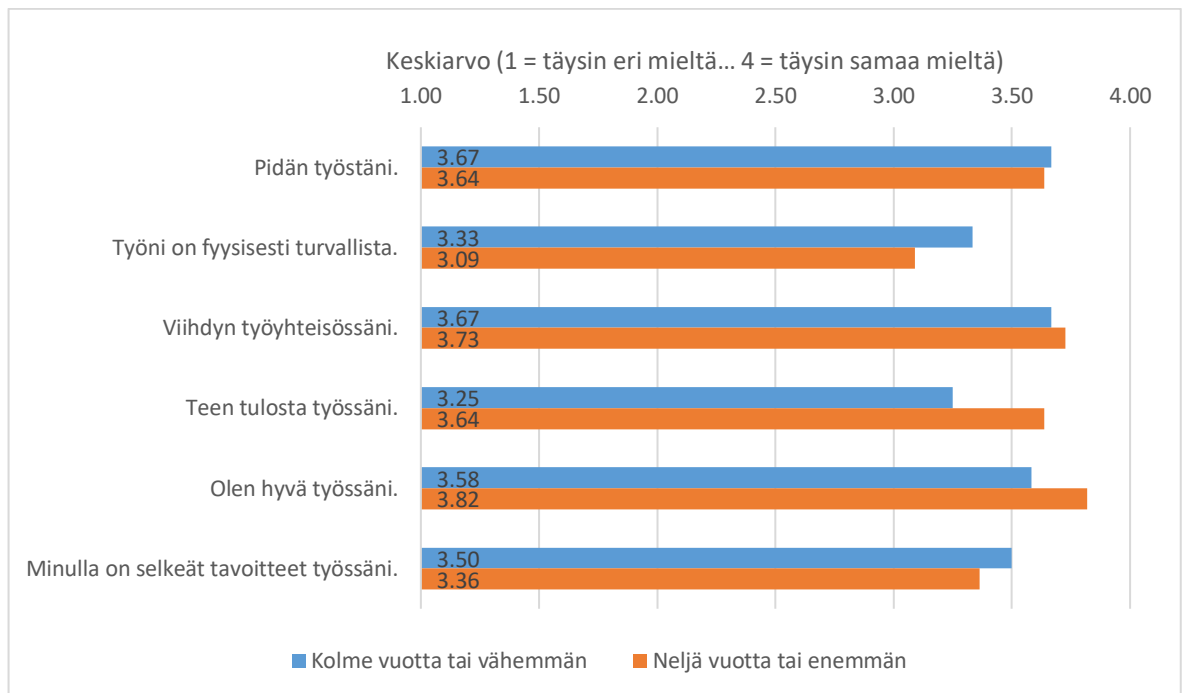
Liite 7. Korrelaatiomatriisi työsuhteen ja työhyvinvoinnin merkityksen välillä

Taulukko 4. Korrelaatiomatriisi työsuhteen ja työhyvinvoinnin merkityksen välillä (n=23).

Väite		Työsuhde	Selitysaste
Pidän työstäni.	Korrelaatiokerroin	0,112	1,3 %
	P-luku	0,610	
Työni on fyysisesti turvallista.	Korrelaatiokerroin	-0,146	2,1 %
	P-luku	0,506	
Viihdyn työyhteisössäni.	Korrelaatiokerroin	-,438*	19,2 %
	P-luku	0,037	
Teen tulosta työssäni.	Korrelaatiokerroin	0,209	4,4 %
	P-luku	0,338	
Olen hyvä työssäni.	Korrelaatiokerroin	-0,027	0,1 %
	P-luku	0,903	
Minulla on selkeät tavoitteet työssäni.	Korrelaatiokerroin	-0,145	2,1 %
	P-luku	0,509	

*Yhdestä viiteen prosentin virhe on tilastollisesti melkein merkitsevä.

Liite 8. Työkokemuksen vaikutus vastaajien mielipiteisiin työhyvinvoinnin merkityksestä



Kuvio 3. Työkokemuksen vaikutus vastaajien mielipiteisiin työhyvinvoinnin merkityksestä (n=23).

Liite 9. Mann-Whitney U -testi työkokemuksen ja työhyvinvoinnin merkityksen välillä

Taulukko 5. Mann-Whitney U -testi työkokemuksen ja työhyvinvoinnin merkityksen välillä (n=23).

Hypothesis Test Summary

	Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
1	The distribution of Pidän työstäni. is the same across categories of Työkokemus.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,928 ¹	Retain the null hypothesis.
2	The distribution of Työni on fyysisesti turvallista. is the same across categories of Työkokemus.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,695 ¹	Retain the null hypothesis.
3	The distribution of Viihdyn työyhteisössäni. is the same across categories of Työkokemus.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,833 ¹	Retain the null hypothesis.
4	The distribution of Teen tulosta työssäni. is the same across categories of Työkokemus.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,190 ¹	Retain the null hypothesis.
5	The distribution of Olen hyvä työssäni. is the same across categories of Työkokemus.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,347 ¹	Retain the null hypothesis.
6	The distribution of Minulla on selkeät tavoitteet työssäni. is the same across categories of Työkokemus.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,740 ¹	Retain the null hypothesis.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is ,05.

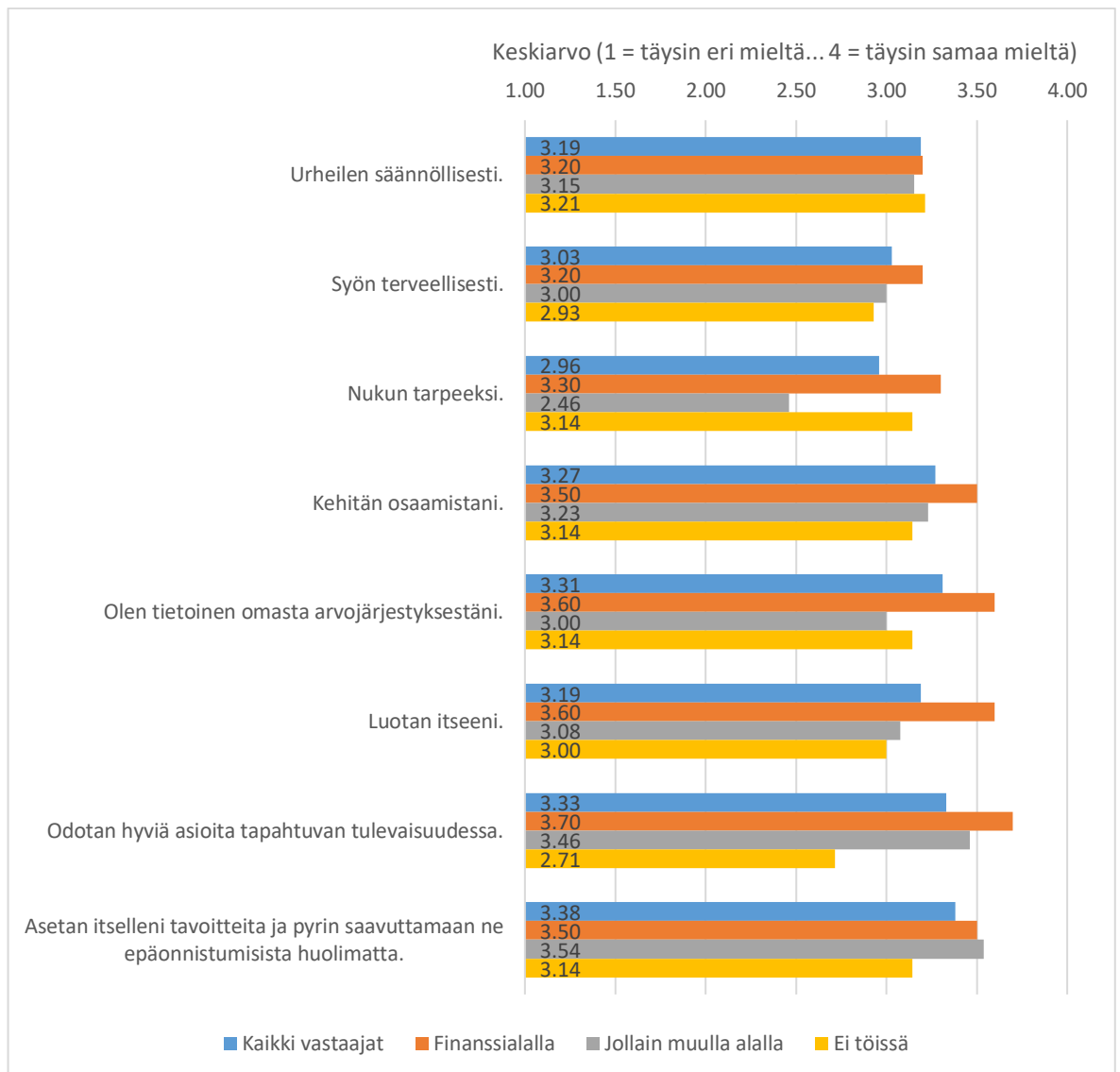
¹Exact significance is displayed for this test.

Liite 10. Korrelaatiomatriisi työkokemuksen ja työhyvinvoinnin merkityksen välillä

Taulukko 6. Korrelaatiomatriisi työkokemuksen ja työhyvinvoinnin merkityksen välillä (n=23).

Väite		Työkokemus	Selitysaste
Pidän työstäni.	Korrelaatiokerroin	-0,032	0,1 %
	P-luku	0,886	
Työni on fyysisesti turvallista.	Korrelaatiokerroin	-0,099	1,0 %
	P-luku	0,653	
Viihdyn työyhteisössäni.	Korrelaatiokerroin	0,066	0,4 %
	P-luku	0,765	
Teen tulosta työssäni.	Korrelaatiokerroin	0,326	10,6 %
	P-luku	0,129	
Olen hyvä työssäni.	Korrelaatiokerroin	0,255	6,5 %
	P-luku	0,240	
Minulla on selkeät tavoitteet työssäni.	Korrelaatiokerroin	-0,089	0,8 %
	P-luku	0,686	

Liite 11. Työtilanteen vaikutus vastaajien mielipiteisiin työntekijän vastuusta työhyvinvoinnissa



Kuvio 4. Työtilanteen vaikutus vastaajien mielipiteisiin työntekijän vastuusta työhyvinvoinnissa (n=37).

Liite 12. Kruskal-Wallis -testi työtilanteen ja työntekijän vastuun välillä

Taulukko 7. Kruskal-Wallis -testi työtilanteen ja työntekijän vastuun välillä (n=37).

Hypothesis Test Summary				
	Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
1	The distribution of Urheilen säännöllisesti. is the same across categories of Työtilanne.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,923	Retain the null hypothesis.
2	The distribution of Syön terveellisesti. is the same across categories of Työtilanne.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,658	Retain the null hypothesis.
3	The distribution of Nukun tarpeeksi. is the same across categories of Työtilanne.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,018	Reject the null hypothesis.
4	The distribution of Kehitän osaamistani. is the same across categories of Työtilanne.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,377	Retain the null hypothesis.
5	The distribution of Olen tietoinen omasta arvojärjestyksestäni. is the same across categories of Työtilanne.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,172	Retain the null hypothesis.
6	The distribution of Luotan itseeni. is the same across categories of Työtilanne.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,073	Retain the null hypothesis.
7	The distribution of Odotan hyviä asioita tapahtuvan tulevaisuudessa. is the same across categories of Työtilanne.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,004	Reject the null hypothesis.
8	The distribution of Asetan itselleni tavoitteita ja pyrin saavuttamaan ne epäonnistumisista huolimatta. is the same across categories of Työtilanne.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,301	Retain the null hypothesis.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is ,05.

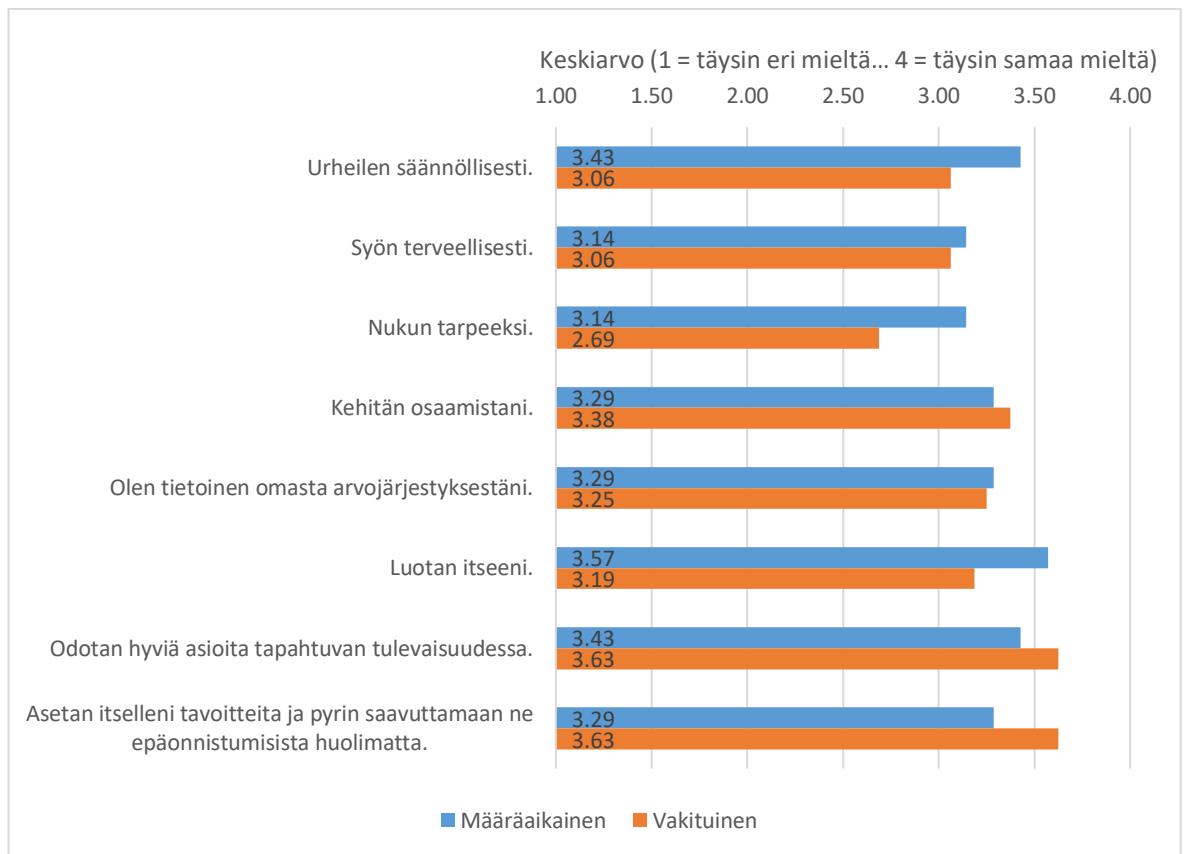
Liite 13. Korrelaatiomatriisi työtilanteen ja työntekijän vastuun välillä

Taulukko 8. Korrelaatiomatriisi työtilanteen ja työntekijän vastuun välillä (n=37).

Väittämä		Työtilanne	Selitysaste
Urheilen säännöllisesti.	Korrelaatiokerroin	0,066	0,4 %
	P-luku	0,697	
Syön terveellisesti.	Korrelaatiokerroin	-0,114	1,3 %
	P-luku	0,501	
Nukun tarpeeksi.	Korrelaatiokerroin	-0,006	0,0 %
	P-luku	0,970	
Kehitän osaamistani.	Korrelaatiokerroin	-0,216	4,7 %
	P-luku	0,199	
Olen tietoinen omasta arvojärjestyksestäni.	Korrelaatiokerroin	-0,277	7,7 %
	P-luku	0,097	
Luotan itseeni.	Korrelaatiokerroin	-0,320	10,2 %
	P-luku	0,054	
Odotan hyviä asioita tapahtuvan tulevaisuudessa.	Korrelaatiokerroin	-,548**	30,0 %
	P-luku	0,000	
Asetan itselleni tavoitteita ja pyrin saavuttamaan ne epäonnistumisista huolimatta.	Korrelaatiokerroin	-0,206	4,2 %
	P-luku	0,222	

**Alle yhden prosentin virhe on tilastollisesti merkitsevä.

Liite 14. Työsuhteen vaikutus vastaajien mielipiteisiin työntekijän vastuusta työhyvinvoinnissa



Kuvio 5. Työsuhteen vaikutus vastaajien mielipiteisiin työntekijän vastuusta työhyvinvoinnissa (n=23).

Liite 15. Mann-Whitney U -testi työsuhteen ja työntekijän vastuun välillä

Taulukko 9. Mann-Whitney U -testi työsuhteen ja työntekijän vastuun välillä (n=23).

Hypothesis Test Summary				
	Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
1	The distribution of Urheilen säännöllisesti. is the same across categories of Työsuhde.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,492 ¹	Retain the null hypothesis.
2	The distribution of Syön terveellisesti. is the same across categories of Työsuhde.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,769 ¹	Retain the null hypothesis.
3	The distribution of Nukun tarpeeksi. is the same across categories of Työsuhde.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,278 ¹	Retain the null hypothesis.
4	The distribution of Kehitän osaamistani. is the same across categories of Työsuhde.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,720 ¹	Retain the null hypothesis.
5	The distribution of Olen tietoinen omasta arvojärjestyksestäni. is the same across categories of Työsuhde.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,624 ¹	Retain the null hypothesis.
6	The distribution of Luotan itseeni. is the same across categories of Työsuhde.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,308 ¹	Retain the null hypothesis.
7	The distribution of Odotan hyviä asioita tapahtuvan tulevaisuudessa. is the same across categories of Työsuhde.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,413 ¹	Retain the null hypothesis.
8	The distribution of Asetan itselleni tavoitteita ja pyrin saavuttamaan ne epäonnistumisista huolimatta. is the same across categories of Työsuhde.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,198 ¹	Retain the null hypothesis.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is ,05.

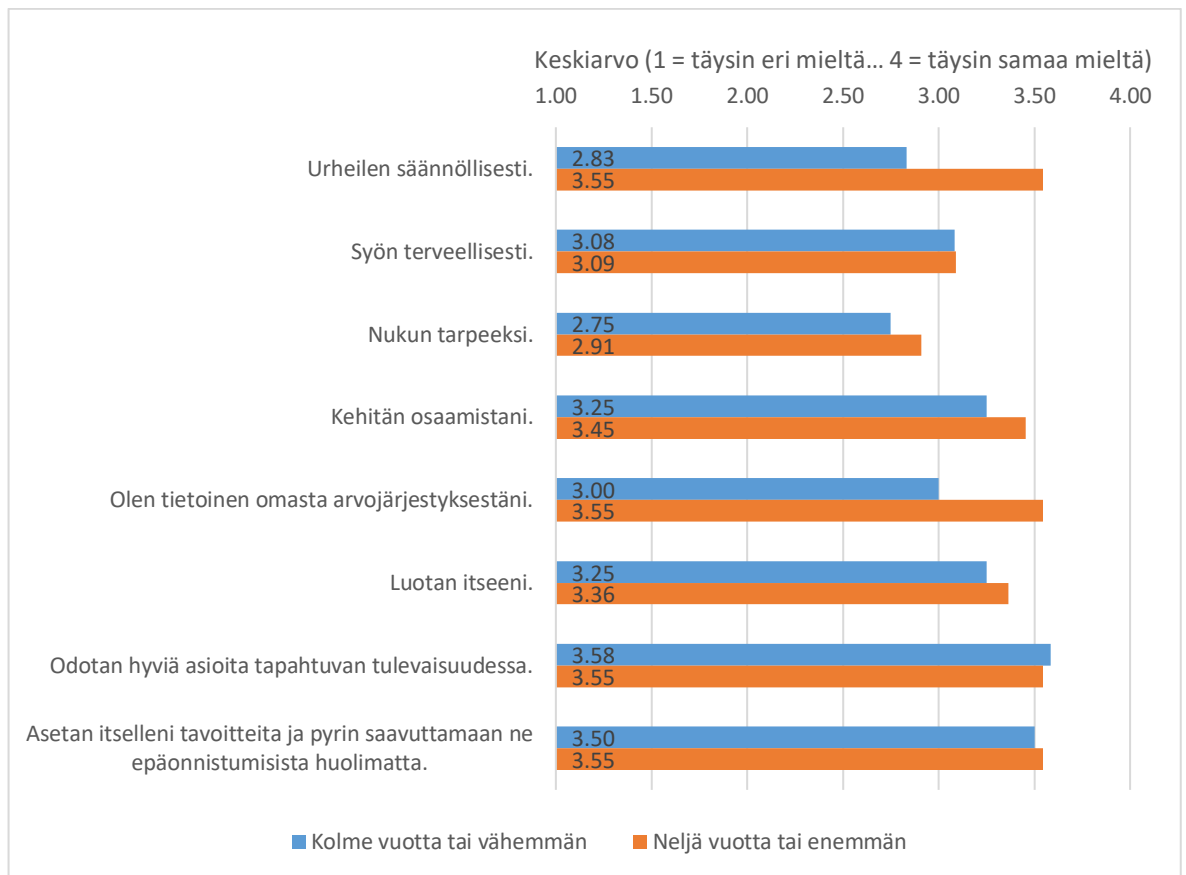
¹Exact significance is displayed for this test.

Liite 16. Korrelaatiomatriisi työsuhteen ja työntekijän vastuun välillä

Taulukko 10. Korrelaatiomatriisi työsuhteen ja työntekijän vastuun välillä (n=23).

Väittämä		Työsuhde	Selitysaste
Urheilen säännöllisesti.	Korrelaatiokerroin	-0,169	2,9 %
	P-luku	0,440	
Syön terveellisesti.	Korrelaatiokerroin	-0,131	1,7 %
	P-luku	0,551	
Nukun tarpeeksi.	Korrelaatiokerroin	-0,251	6,3 %
	P-luku	0,247	
Kehitän osaamistani.	Korrelaatiokerroin	0,098	1,0 %
	P-luku	0,656	
Olen tietoinen omasta arvojärjestyksestäni.	Korrelaatiokerroin	0,125	1,6 %
	P-luku	0,570	
Luotan itseeni.	Korrelaatiokerroin	-0,242	5,8 %
	P-luku	0,267	
Odotan hyviä asioita tapahtuvan tulevaisuudessa.	Korrelaatiokerroin	0,208	4,3 %
	P-luku	0,341	
Asetan itselleni tavoitteita ja pyrin saavuttamaan ne epäonnistumisista huolimatta.	Korrelaatiokerroin	0,327	10,7 %
	P-luku	0,128	

Liite 17. Työkokemuksen vaikutus vastaajien mielipiteisiin työntekijän vastuusta työhyvinvoinnissa



Kuvio 6. Työkokemuksen vaikutus vastaajien mielipiteisiin työntekijän vastuusta työhyvinvoinnissa (n=23).

Liite 18. Mann-Whitney U -testi työkokemuksen ja työntekijän vastuun välillä

Taulukko 11. Mann-Whitney U -testi työkokemuksen ja työntekijän vastuun välillä (n=23).

Hypothesis Test Summary				
	Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
1	The distribution of Urheilen säännöllisesti. is the same across categories of Työkokemus.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,069 ¹	Retain the null hypothesis.
2	The distribution of Syön terveellisesti. is the same across categories of Työkokemus.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	1,000 ¹	Retain the null hypothesis.
3	The distribution of Nukun tarpeeksi. is the same across categories of Työkokemus.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,651 ¹	Retain the null hypothesis.
4	The distribution of Kehitän osaamistani. is the same across categories of Työkokemus.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,379 ¹	Retain the null hypothesis.
5	The distribution of Olen tietoinen omasta arvojärjestyksestäni. is the same across categories of Työkokemus.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,347 ¹	Retain the null hypothesis.
6	The distribution of Luotan itseeni. is the same across categories of Työkokemus.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,786 ¹	Retain the null hypothesis.
7	The distribution of Odotan hyviä asioita tapahtuvan tulevaisuudessa. is the same across categories of Työkokemus.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	1,000 ¹	Retain the null hypothesis.
8	The distribution of Asetan itselleni tavoitteita ja pyrin saavuttamaan ne epäonnistumisista huolimatta. is the same across categories of Työkokemus.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,740 ¹	Retain the null hypothesis.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is ,05.

¹Exact significance is displayed for this test.

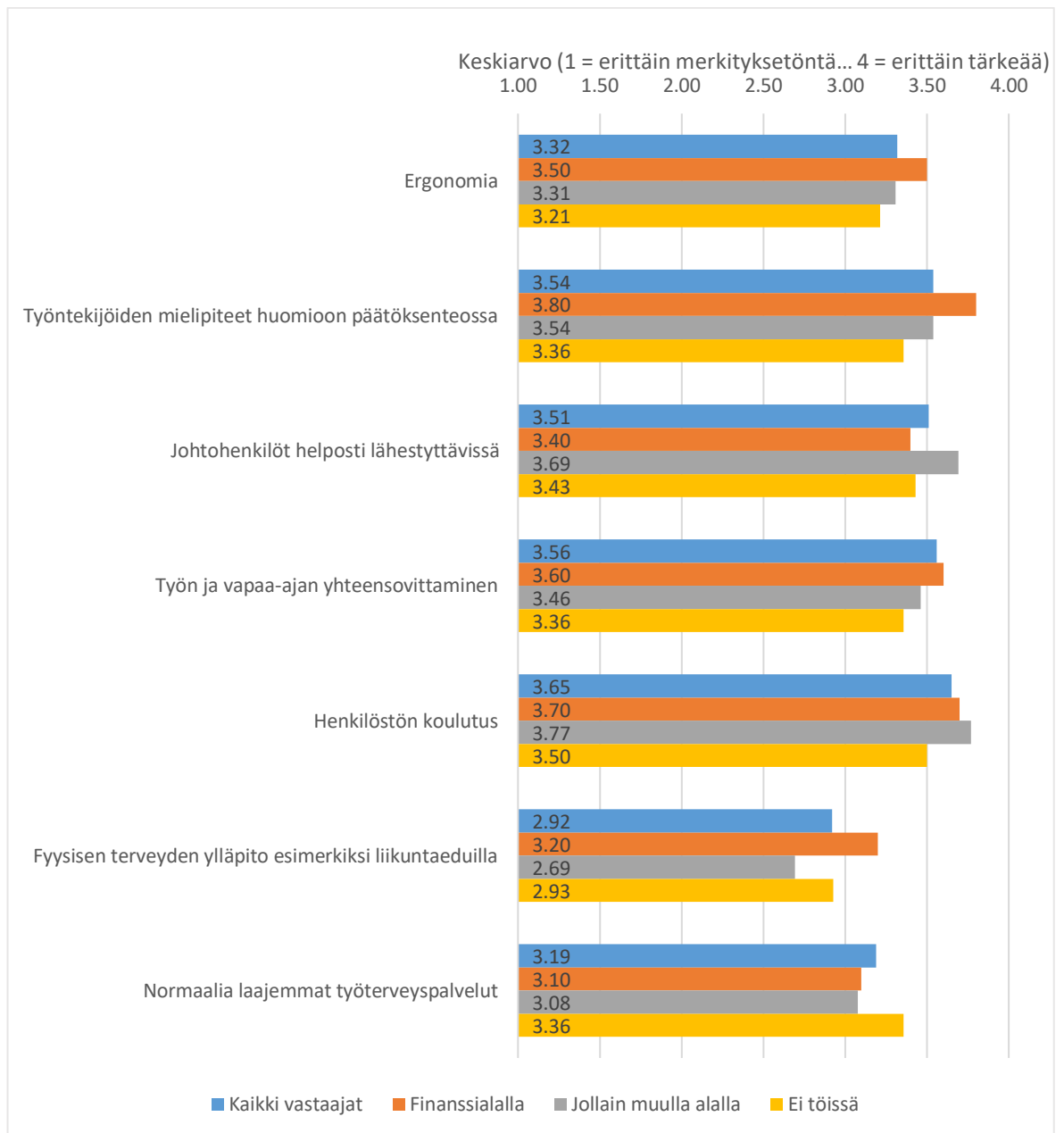
Liite 19. Korrelaatiomatriisi työkokemuksen ja työntekijän vastuun välillä

Taulukko 12. Korrelaatiomatriisi työkokemuksen ja työntekijän vastuun välillä (n=23).

Väittämä		Työkokemus	Selitysaste
Urheilen säännöllisesti.	Korrelaatiokerroin	,418*	17,5 %
	P-luku	0,047	
Syön terveellisesti.	Korrelaatiokerroin	0,013	0,0 %
	P-luku	0,952	
Nukun tarpeeksi.	Korrelaatiokerroin	0,105	1,1 %
	P-luku	0,633	
Kehitän osaamistani.	Korrelaatiokerroin	0,226	5,1 %
	P-luku	0,301	
Olen tietoinen omasta arvojärjestyksestäni.	Korrelaatiokerroin	0,230	5,3 %
	P-luku	0,291	
Luotan itseeni.	Korrelaatiokerroin	0,072	0,5 %
	P-luku	0,745	
Odotan hyviä asioita tapahtuvan tulevaisuudessa.	Korrelaatiokerroin	0,015	0,0 %
	P-luku	0,945	
Asetan itselleni tavoitteita ja pyrin saavuttamaan ne epäonnistumisista huolimatta.	Korrelaatiokerroin	0,090	0,8 %
	P-luku	0,682	

*Yhdestä viiteen prosentin virhe on tilastollisesti melkein merkitsevä.

Liite 20. Työtilanteen vaikutus vastaajien mielipiteisiin organisaation vastuusta työhyvinvoinnissa



Kuvio 7. Työtilanteen vaikutus vastaajien mielipiteisiin organisaation vastuusta työhyvinvoinnissa (n=37).

Liite 21. Kruskal-Wallis -testi työtilanteen ja organisaation vastuun välillä

Taulukko 13. Kruskal-Wallis -testi työtilanteen ja organisaation vastuun välillä (n=37).

Hypothesis Test Summary				
	Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
1	The distribution of Yritys huolehtii hyvistä ergonomisista työtiloista. is the same across categories of Työtilanne.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,560	Retain the null hypothesis.
2	The distribution of Yritys ottaa työntekijöiden mielipiteet huomioon päätöksenteossa. is the same across categories of Työtilanne.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,173	Retain the null hypothesis.
3	The distribution of Yrityksen johtohenkilöt ovat helposti lähestyttävissä. is the same across categories of Työtilanne.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,652	Retain the null hypothesis.
4	The distribution of Yritys mahdollistaa työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen. is the same across categories of Työtilanne.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,911	Retain the null hypothesis.
5	The distribution of Yritys kouluttaa henkilöstöään. is the same across categories of Työtilanne.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,664	Retain the null hypothesis.
6	The distribution of Yritys mahdollistaa fyysisen terveyden ylläpidon esimerkiksi liikuntaeduilla. is the same across categories of Työtilanne.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,252	Retain the null hypothesis.
7	The distribution of Yritys tarjoaa normaalia laajemmat työterveyspalvelut. is the same across categories of Työtilanne.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,466	Retain the null hypothesis.

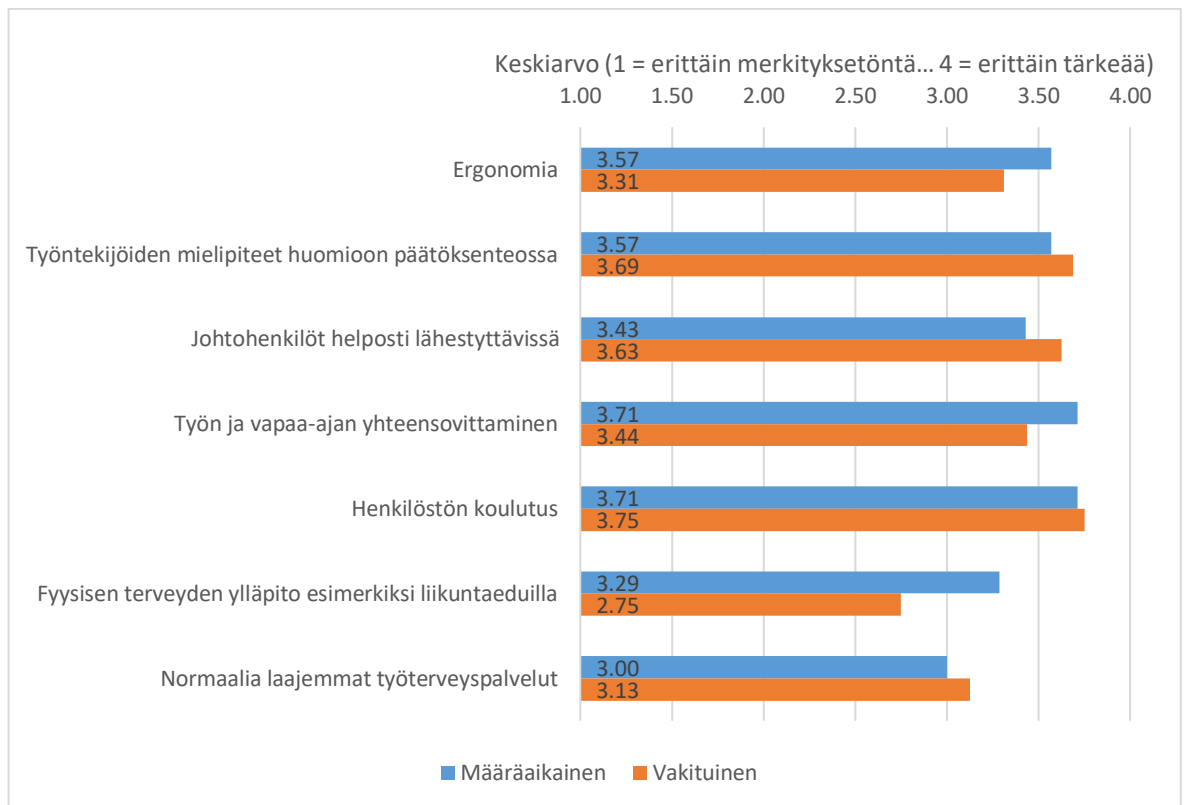
Asymptotic significances are displayed. The significance level is ,05.

Liite 22. Korrelaatiomatriisi työtilanteen ja organisaation vastuun välillä

Taulukko 14. Korrelaatiomatriisi työtilanteen ja organisaation vastuun välillä (n=37).

Väite		Työtilanne	Selitysaste
Yritys huolehtii hyvistä ergonomisista työtiloista.	Korrelaatiokerroin	-0,153	2,3 %
	P-luku	0,365	
Yritys ottaa työntekijöiden mielipiteet huomioon	Korrelaatiokerroin	-0,304	9,3 %
	P-luku	0,067	
Yrityksen johtohenkilöt ovat helposti lähestyttävissä.	Korrelaatiokerroin	-0,026	0,1 %
	P-luku	0,880	
Yritys mahdollistaa työn ja vapaa-ajan	Korrelaatiokerroin	-0,006	0,0 %
	P-luku	0,973	
Yritys kouluttaa henkilöstöään.	Korrelaatiokerroin	-0,101	1,0 %
	P-luku	0,553	
Yritys mahdollistaa fyysisen terveyden ylläpidon	Korrelaatiokerroin	-0,126	1,6 %
	P-luku	0,456	
Yritys tarjoaa normaalia laajemmat työterveyspalvelut.	Korrelaatiokerroin	0,158	2,5 %
	P-luku	0,349	

Liite 23. Työsuhteen vaikutus vastaajien mielipiteisiin organisaation vastuusta työhyvinvoinnissa



Kuvio 8. Työsuhteen vaikutus vastaajien mielipiteisiin organisaation vastuusta työhyvinvoinnissa (n=23).

Liite 24. Mann-Whitney U -testi työsuhteen ja organisaation vastuun välillä

Taulukko 15. Mann-Whitney U -testi työsuhteen ja organisaation vastuun välillä (n=23).

Hypothesis Test Summary				
	Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
1	The distribution of Yritys huolehtii hyvistä ergonomisista työtiloista. is the same across categories of Työsuhde.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,413 ¹	Retain the null hypothesis.
2	The distribution of Yritys ottaa työntekijöiden mielipiteet huomioon päätöksenteossa. is the same across categories of Työsuhde.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,671 ¹	Retain the null hypothesis.
3	The distribution of Yrityksen johtohenkilöt ovat helposti lähestyttävissä. is the same across categories of Työsuhde.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,624 ¹	Retain the null hypothesis.
4	The distribution of Yritys mahdollistaa työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen. is the same across categories of Työsuhde.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,413 ¹	Retain the null hypothesis.
5	The distribution of Yritys kouluttaa henkilöstöään. is the same across categories of Työsuhde.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,922 ¹	Retain the null hypothesis.
6	The distribution of Yritys mahdollistaa fyysisen terveyden ylläpidon esimerkiksi liikuntaeduilla. is the same across categories of Työsuhde.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,222 ¹	Retain the null hypothesis.
7	The distribution of Yritys tarjoaa normaalia laajemmat työterveyspalvelut. is the same across categories of Työsuhde.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,769 ¹	Retain the null hypothesis.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is ,05.

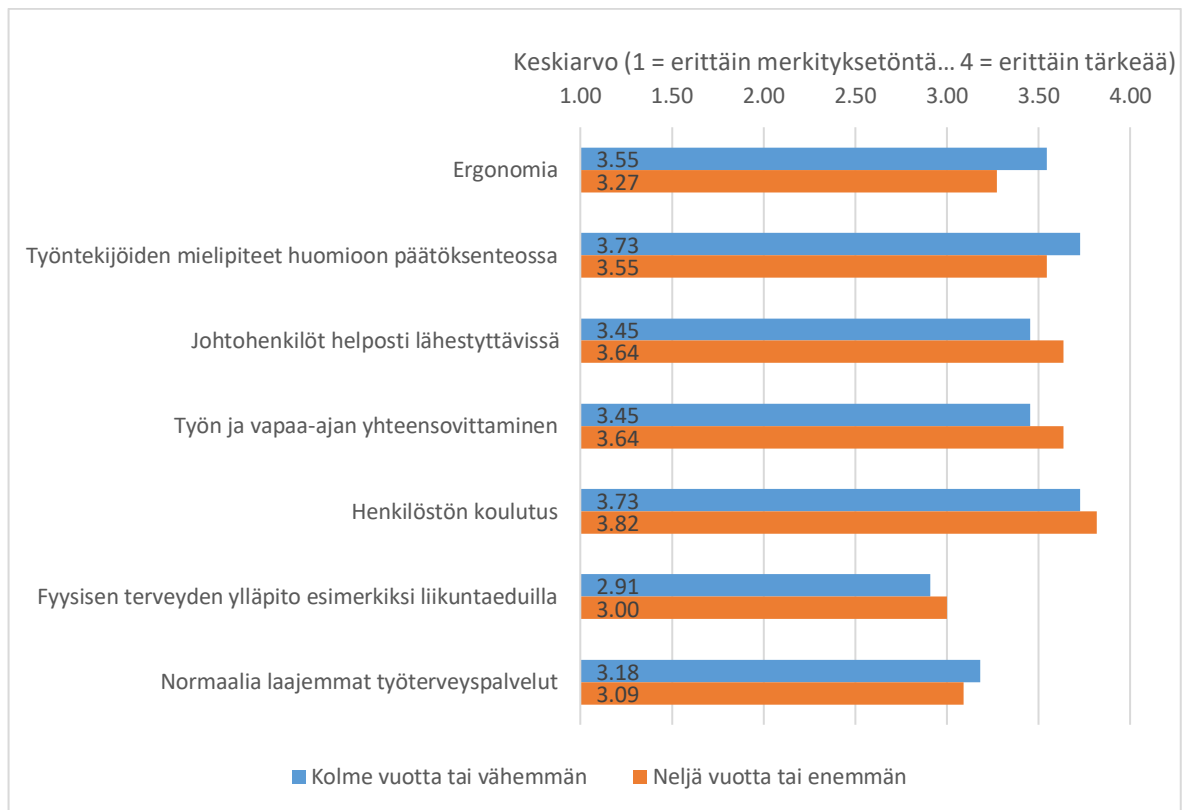
¹Exact significance is displayed for this test.

Liite 25. Korrelaatiomatriisi työsuhteen ja organisaation vastuun välillä

Taulukko 16. Korrelaatiomatriisi työsuhteen ja organisaation vastuun välillä (n=23).

Väite		Työsuhde	Selitysaste
Yritys huolehtii hyvistä ergonomisista työtiloista.	Korrelaatiokerroin	-0,202	4,1 %
	P-luku	0,355	
Yritys ottaa työntekijöiden mielipiteet huomioon päätöksenteossa.	Korrelaatiokerroin	0,112	1,3 %
	P-luku	0,610	
Yrityksen johtohenkilöt ovat helposti lähestyttävissä.	Korrelaatiokerroin	0,127	1,6 %
	P-luku	0,563	
Yritys mahdollistaa työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen.	Korrelaatiokerroin	-0,212	4,5 %
	P-luku	0,331	
Yritys kouluttaa henkilöstöään.	Korrelaatiokerroin	0,037	0,1 %
	P-luku	0,865	
Yritys mahdollistaa fyysisen terveyden ylläpidon esimerkiksi liikuntaeduilla.	Korrelaatiokerroin	-0,277	7,7 %
	P-luku	0,200	
Yritys tarjoaa normaalia laajemmat työterveyspalvelut.	Korrelaatiokerroin	0,080	0,6 %
	P-luku	0,718	

Liite 26. Työkokemuksen vaikutus vastaajien mielipiteisiin organisaation vastuusta työhyvinvoinnissa



Kuvio 15. Työkokemuksen vaikutus vastaajien mielipiteisiin organisaation vastuusta työhyvinvoinnissa (n=23).

Liite 27. Mann-Whitney U -testi työkokemuksen ja organisaation vastuun välillä

Taulukko 17. Mann-Whitney U -testi työkokemuksen ja organisaation vastuun välillä (n=23).

Hypothesis Test Summary

	Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
1	The distribution of Yritys huolehtii hyvistä ergonomisista työtiloista. is the same across categories of Työkokemus.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,487 ¹	Retain the null hypothesis.
2	The distribution of Yritys ottaa työntekijöiden mielipiteet huomioon päätöksenteossa. is the same across categories of Työkokemus.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,413 ¹	Retain the null hypothesis.
3	The distribution of Yrityksen johtohenkilöt ovat helposti lähestyttävissä. is the same across categories of Työkokemus.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,608 ¹	Retain the null hypothesis.
4	The distribution of Yritys mahdollistaa työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen. is the same across categories of Työkokemus.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,525 ¹	Retain the null hypothesis.
5	The distribution of Yritys kouluttaa henkilöstöään. is the same across categories of Työkokemus.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,566 ¹	Retain the null hypothesis.
6	The distribution of Yritys mahdollistaa fyysisen terveyden ylläpidon esimerkiksi liikuntaeduilla. is the same across categories of Työkokemus.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,608 ¹	Retain the null hypothesis.
7	The distribution of Yritys tarjoaa normaalia laajemmat työterveyspalvelut. is the same across categories of Työkokemus.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,976 ¹	Retain the null hypothesis.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is ,05.

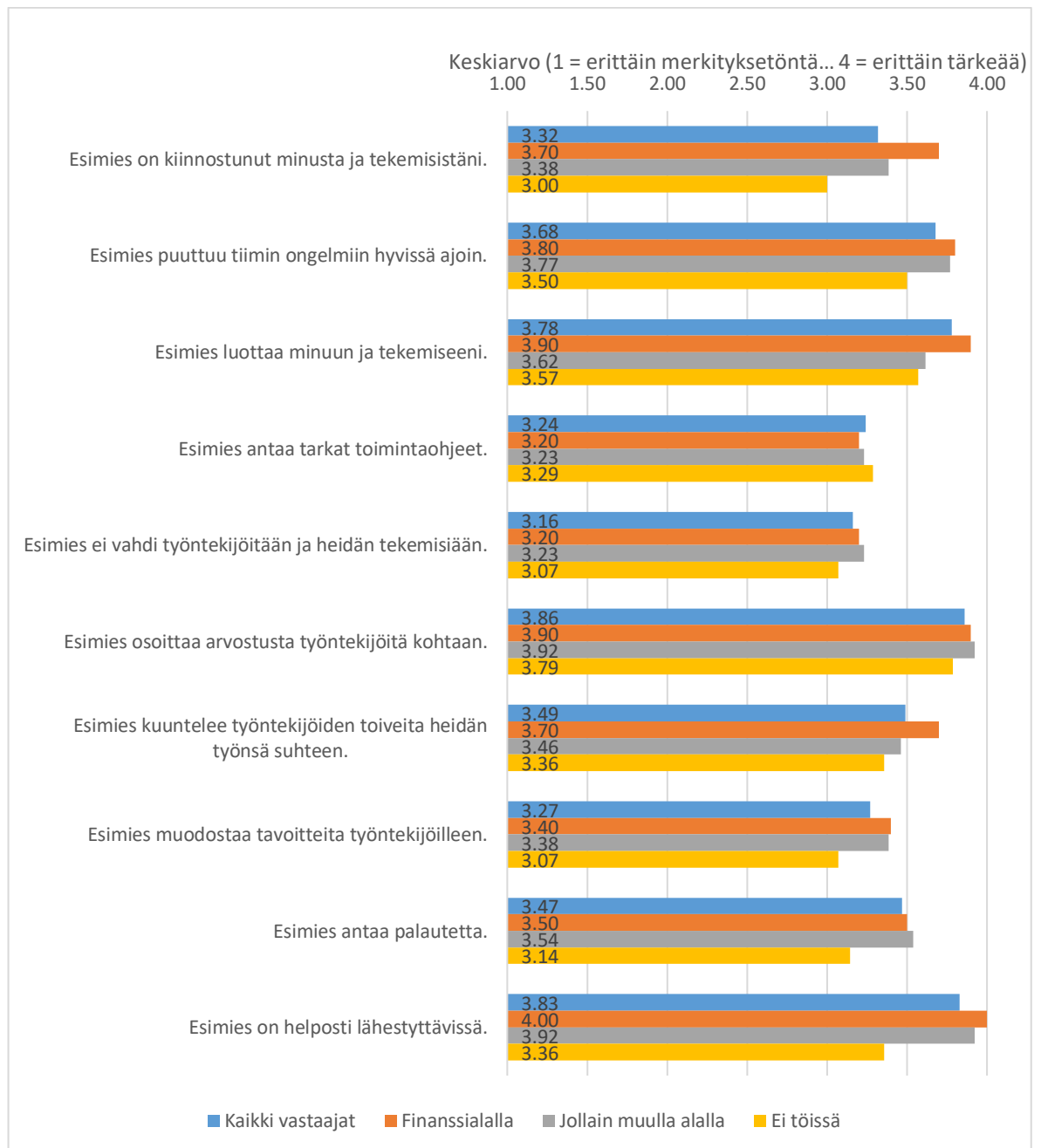
¹Exact significance is displayed for this test.

Liite 28. Korrelaatiomatriisi työkokemuksen ja organisaation vastuun välillä

Taulukko 18. Korrelaatiomatriisi työkokemuksen ja organisaation vastuun välillä (n=23).

Väite		Työkokemus	Selitysaste
Yritys huolehtii hyvistä ergonomisista työtiloista.	Korrelaatiokerroin	-0,179	3,2 %
	P-luku	0,415	
Yritys ottaa työntekijöiden mielipiteet huomioon päätöksenteossa.	Korrelaatiokerroin	-0,215	4,6 %
	P-luku	0,326	
Yrityksen johtohenkilöt ovat helposti lähestyttävissä.	Korrelaatiokerroin	0,133	1,8 %
	P-luku	0,546	
Yritys mahdollistaa työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen.	Korrelaatiokerroin	0,165	2,7 %
	P-luku	0,451	
Yritys kouluttaa henkilöstöään.	Korrelaatiokerroin	0,172	3,0 %
	P-luku	0,432	
Yritys mahdollistaa fyysisen terveyden ylläpidon esimerkiksi liikuntaetuilla.	Korrelaatiokerroin	0,124	1,5 %
	P-luku	0,572	
Yritys tarjoaa normaalia laajemmat työterveyspalvelut.	Korrelaatiokerroin	-0,007	0,0 %
	P-luku	0,973	

Liite 29. Työtilanteen vaikutus vastaajien mielipiteisiin esimiehen merkityksestä työhyvinvoinnissa



Kuvio 16. Työtilanteen vaikutus vastaajien mielipiteisiin esimiehen merkityksestä työhyvinvoinnissa (n=37).

Liite 30. Kruskal-Wallis -testi työtilanteen ja esimiehen merkityksen välillä

Taulukko 19. Kruskal-Wallis -testi työtilanteen ja esimiehen merkityksen välillä (n=37).

Hypothesis Test Summary				
	Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
1	The distribution of Esimies on kiinnostunut minusta ja tekemisistäni. is the same across categories of Työtilanne.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,053	Retain the null hypothesis.
2	The distribution of Esimies puuttuu tiimin ongelmiin hyvissä ajoin. is the same across categories of Työtilanne.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,353	Retain the null hypothesis.
3	The distribution of Esimies luottaa minuun ja tekemiseeni. is the same across categories of Työtilanne.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,315	Retain the null hypothesis.
4	The distribution of Esimies antaa tarkat toimintaohjeet. is the same across categories of Työtilanne.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,937	Retain the null hypothesis.
5	The distribution of Esimies ei vahdi työntekijöitään ja heidän tekemisiään. is the same across categories of Työtilanne.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,834	Retain the null hypothesis.
6	The distribution of Esimies osoittaa arvostusta työntekijöitä kohtaan. is the same across categories of Työtilanne.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,549	Retain the null hypothesis.
7	The distribution of Esimies kuuntelee työntekijöiden toiveita heidän työnsä suhteen. is the same across categories of Työtilanne.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,396	Retain the null hypothesis.
8	The distribution of Esimies muodostaa tavoitteita työntekijöilleen. is the same across categories of Työtilanne.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,295	Retain the null hypothesis.
9	The distribution of Esimies antaa palautetta. is the same across categories of Työtilanne.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,648	Retain the null hypothesis.
10	The distribution of Esimies on helposti lähestyttävissä. is the same across categories of Työtilanne.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,038	Reject the null hypothesis.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is ,05.

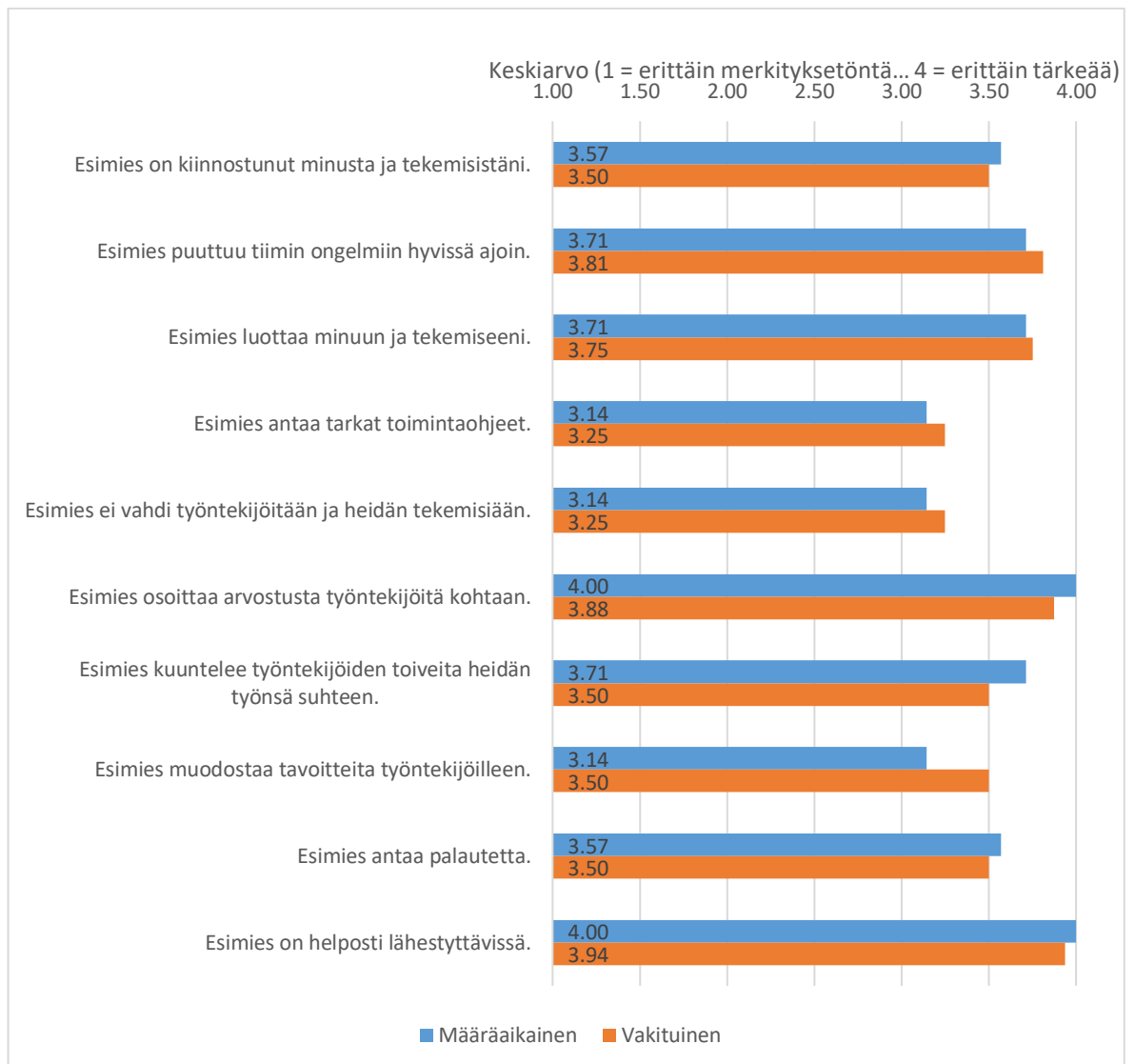
Liite 31. Korrelaatiomatriisi työtilanteen ja esimiehen merkityksen välillä

Taulukko 20. Korrelaatiomatriisi työtilanteen ja esimiehen merkityksen välillä (n=37).

Väite		Työtilanne	Selitysaste
Esimies on kiinnostunut minusta ja tekemisistäni.	Korrelaatiokerroin	-,403*	16,2 %
	P-luku	0,013	
Esimies puuttuu tiimin ongelmiin hyvissä ajoin.	Korrelaatiokerroin	-0,225	5,1 %
	P-luku	0,180	
Esimies luottaa minuun ja tekemiseeni.	Korrelaatiokerroin	-0,084	0,7 %
	P-luku	0,619	
Esimies antaa tarkat toimintaohjeet.	Korrelaatiokerroin	0,057	0,3 %
	P-luku	0,736	
Esimies ei vahdi työntekijöitään ja heidän tekemisiään.	Korrelaatiokerroin	-0,088	0,8 %
	P-luku	0,605	
Esimies osoittaa arvostusta työntekijöitä kohtaan.	Korrelaatiokerroin	-0,150	2,2 %
	P-luku	0,377	
Esimies kuuntelee työntekijöiden toiveita heidän työnsä suhteen.	Korrelaatiokerroin	-0,221	4,9 %
	P-luku	0,189	
Esimies muodostaa tavoitteita työntekijöilleen.	Korrelaatiokerroin	-0,238	5,7 %
	P-luku	0,156	
Esimies antaa palautetta.	Korrelaatiokerroin	-0,124	1,5 %
	P-luku	0,464	
Esimies on helposti lähestyttävissä.	Korrelaatiokerroin	-,409*	16,7 %
	P-luku	0,012	

*Yhdestä viiteen prosentin virhe on tilastollisesti melkein merkitsevä.

Liite 32. Työsuhteen vaikutus vastaajien mielipiteisiin esimiehen merkityksestä työhyvinvoinnissa



Kuvio 17. Työsuhteen vaikutus vastaajien mielipiteisiin esimiehen merkityksestä työhyvinvoinnissa (n=23).

Liite 33. Mann-Whitney U -testi työsuhteen ja esimiehen merkityksen välillä

Taulukko 21. Mann-Whitney U -testi työsuhteen ja esimiehen merkityksen välillä (n=23).

Hypothesis Test Summary				
	Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
1	The distribution of Esimies on kiinnostunut minusta ja tekemisistäni. is the same across categories of Työsuhde.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,820 ¹	Retain the null hypothesis.
2	The distribution of Esimies puuttuu tiimin ongelmiin hyvissä ajoin. is the same across categories of Työsuhde.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,720 ¹	Retain the null hypothesis.
3	The distribution of Esimies luottaa minuun ja tekemiseeni. is the same across categories of Työsuhde.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,922 ¹	Retain the null hypothesis.
4	The distribution of Esimies antaa tarkat toimintaohjeet. is the same across categories of Työsuhde.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,720 ¹	Retain the null hypothesis.
5	The distribution of Esimies ei vahdi työntekijöitään ja heidän tekemisiään. is the same across categories of Työsuhde.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,624 ¹	Retain the null hypothesis.
6	The distribution of Esimies osoittaa arvostusta työntekijöitä kohtaan. is the same across categories of Työsuhde.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,671 ¹	Retain the null hypothesis.
7	The distribution of Esimies kuuntelee työntekijöiden toiveita heidän työnsä suhteen. is the same across categories of Työsuhde.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,535 ¹	Retain the null hypothesis.
8	The distribution of Esimies muodostaa tavoitteita työntekijöilleen. is the same across categories of Työsuhde.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,198 ¹	Retain the null hypothesis.
9	The distribution of Esimies antaa palautetta. is the same across categories of Työsuhde.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,820 ¹	Retain the null hypothesis.
10	The distribution of Esimies on helposti lähestyttävissä. is the same across categories of Työsuhde.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,820 ¹	Retain the null hypothesis.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is ,05.

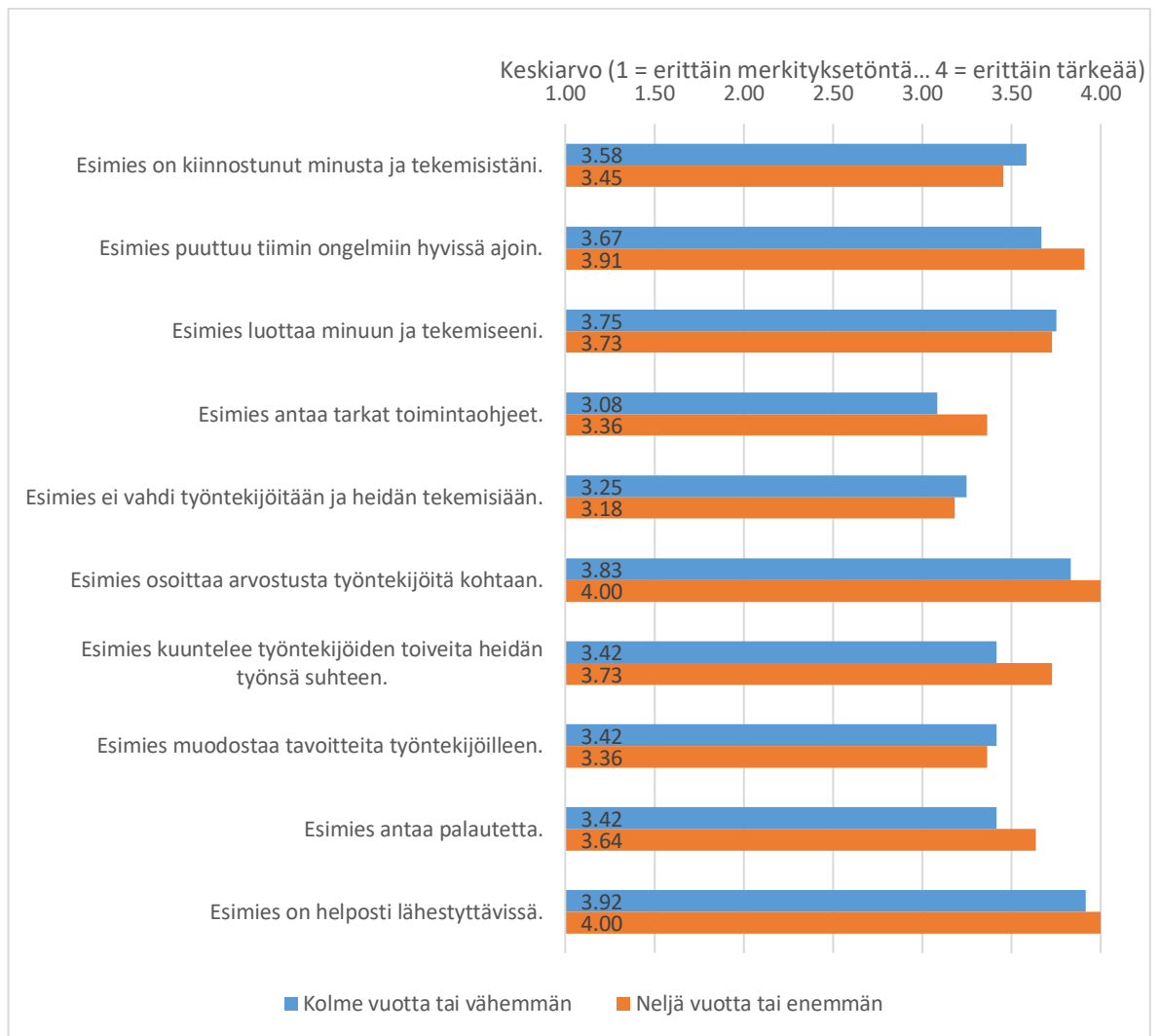
¹Exact significance is displayed for this test.

Liite 34. Korrelaatiomatriisi työsuhteen ja esimiehen merkityksen välillä

Taulukko 22. Korrelaatiomatriisi työsuhteen ja esimiehen merkityksen välillä (n=23).

Väite		Työsuhde	Selitysaste
Esimies on kiinnostunut minusta ja tekemisistäni.	Korrelaatiokerroin	-0,066	0,4 %
	P-luku	0,765	
Esimies puuttuu tiimin ongelmiin hyvissä ajoin.	Korrelaatiokerroin	0,110	1,2 %
	P-luku	0,619	
Esimies luottaa minuun ja tekemiseeni.	Korrelaatiokerroin	0,037	0,1 %
	P-luku	0,865	
Esimies antaa tarkat toimintaohjeet.	Korrelaatiokerroin	0,085	0,7 %
	P-luku	0,701	
Esimies ei vaihdi työntekijöitään ja heidän tekemisiään.	Korrelaatiokerroin	0,118	1,4 %
	P-luku	0,591	
Esimies osoittaa arvostusta työntekijöitä kohtaan.	Korrelaatiokerroin	-0,204	4,2 %
	P-luku	0,350	
Esimies kuuntelee työntekijöiden toiveita heidän työnsä suhteen.	Korrelaatiokerroin	-0,158	2,5 %
	P-luku	0,472	
Esimies muodostaa tavoitteita työntekijöilleen.	Korrelaatiokerroin	0,337	11,3 %
	P-luku	0,116	
Esimies antaa palautetta.	Korrelaatiokerroin	-0,066	0,4 %
	P-luku	0,765	
Esimies on helposti lähestyttävissä.	Korrelaatiokerroin	-0,141	2,0 %
	P-luku	0,521	

Liite 35. Työkokemuksen vaikutus vastaajien mielipiteisiin esimiehen merkityksestä työhyvinvoinnissa



Kuvio 18. Työkokemuksen vaikutus vastaajien mielipiteisiin esimiehen merkityksestä työhyvinvoinnissa (n=23).

Liite 36. Mann-Whitney U -testi työkokemuksen ja esimiehen merkityksen välillä

Taulukko 23. Mann-Whitney U -testi työkokemuksen ja esimiehen merkityksen välillä (n=23).

Hypothesis Test Summary				
	Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
1	The distribution of Esimies on kiinnostunut minusta ja tekemisistäni. is the same across categories of Työkokemus.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,608 ¹	Retain the null hypothesis.
2	The distribution of Esimies puuttuu tiimin ongelmiin hyvissä ajoin. is the same across categories of Työkokemus.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,347 ¹	Retain the null hypothesis.
3	The distribution of Esimies luottaa minuun ja tekemiseeni. is the same across categories of Työkokemus.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,928 ¹	Retain the null hypothesis.
4	The distribution of Esimies antaa tarkat toimintaohjeet. is the same across categories of Työkokemus.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,449 ¹	Retain the null hypothesis.
5	The distribution of Esimies ei vahdi työntekijöitään ja heidän tekemisiään. is the same across categories of Työkokemus.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,880 ¹	Retain the null hypothesis.
6	The distribution of Esimies osoittaa arvostusta työntekijöitä kohtaan. is the same across categories of Työkokemus.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,525 ¹	Retain the null hypothesis.
7	The distribution of Esimies kuuntelee työntekijöiden toiveita heidän työnsä suhteen. is the same across categories of Työkokemus.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,316 ¹	Retain the null hypothesis.
8	The distribution of Esimies muodostaa tavoitteita työntekijöilleen. is the same across categories of Työkokemus.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,833 ¹	Retain the null hypothesis.
9	The distribution of Esimies antaa palautetta. is the same across categories of Työkokemus.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,379 ¹	Retain the null hypothesis.
10	The distribution of Esimies on helposti lähestyttävissä. is the same across categories of Työkokemus.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,740 ¹	Retain the null hypothesis.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is ,05.

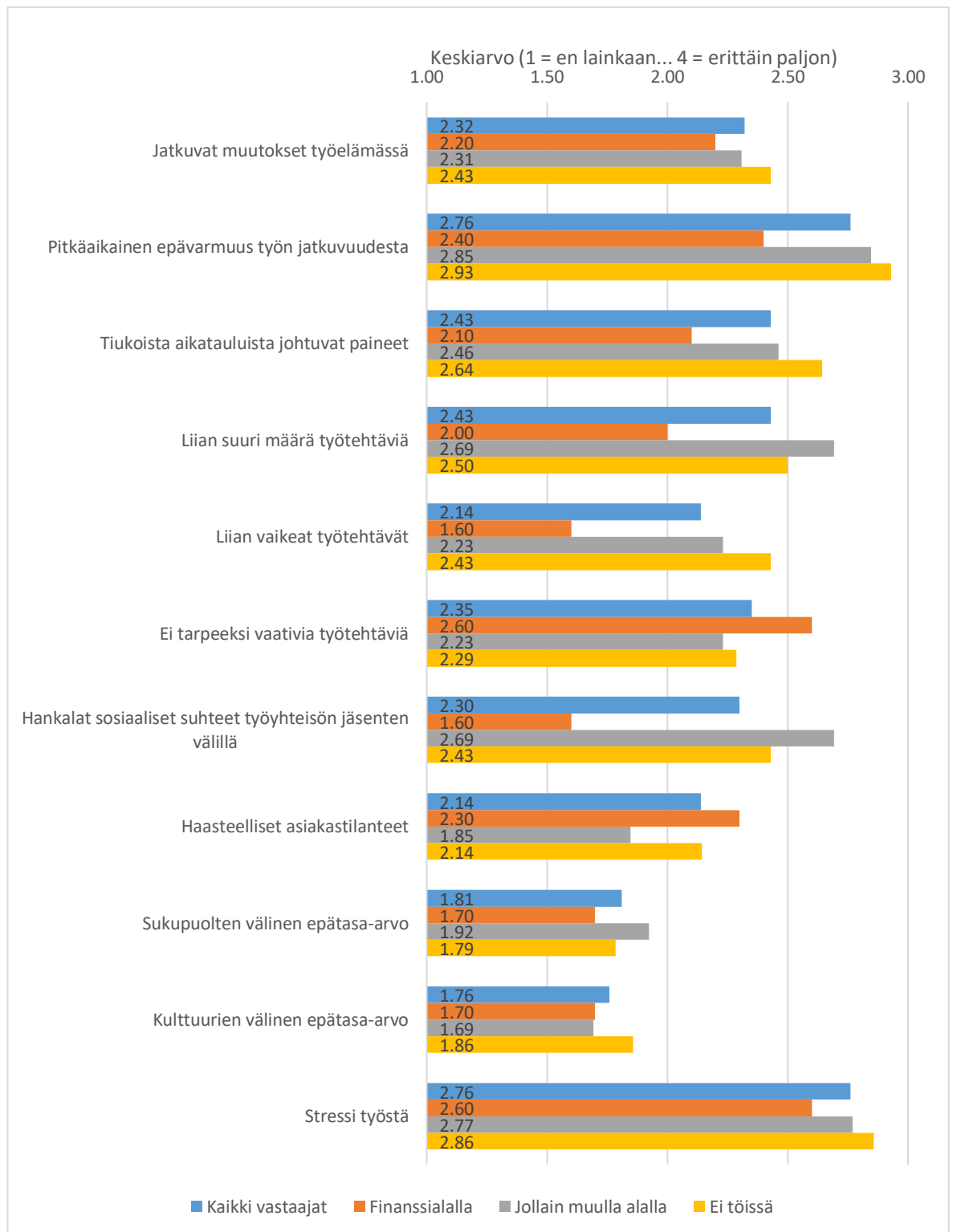
¹Exact significance is displayed for this test.

Liite 37. Korrelaatiomatriisi työkokemuksen ja esimiehen merkityksen välillä

Taulukko 24. Korrelaatiomatriisi työkokemuksen ja esimiehen merkityksen välillä (n=23).

Väite		Työkokemus	Selitysaste
Esimies on kiinnostunut minusta ja tekemisistäni.	Korrelaatiokerroin	-0,129	1,7 %
	P-luku	0,558	
Esimies puuttuu tiimin ongelmiin hyvissä ajoin.	Korrelaatiokerroin	0,294	8,6 %
	P-luku	0,174	
Esimies luottaa minuun ja tekemiseeni.	Korrelaatiokerroin	-0,026	0,1 %
	P-luku	0,907	
Esimies antaa tarkat toimintaohjeet.	Korrelaatiokerroin	0,185	3,4 %
	P-luku	0,399	
Esimies ei vahdi työntekijöitään ja heidän tekemisiään.	Korrelaatiokerroin	-0,036	0,1 %
	P-luku	0,869	
Esimies osoittaa arvostusta työntekijöitä kohtaan.	Korrelaatiokerroin	0,295	8,7 %
	P-luku	0,171	
Esimies kuuntelee työntekijöiden toiveita heidän työnsä suhteen.	Korrelaatiokerroin	0,253	6,4 %
	P-luku	0,245	
Esimies muodostaa tavoitteita työntekijöilleen.	Korrelaatiokerroin	-0,054	0,3 %
	P-luku	0,806	
Esimies antaa palautetta.	Korrelaatiokerroin	0,220	4,8 %
	P-luku	0,314	
Esimies on helposti lähestyttävissä.	Korrelaatiokerroin	0,204	4,2 %
	P-luku	0,350	

Liite 38. Työtilanteen vaikutus vastaajien mielipiteisiin työhyvinvoinnin kuormitustekijöistä



Kuvio 19. Työtilanteen vaikutus vastaajien mielipiteisiin työhyvinvoinnin kuormitustekijöistä (n=37).

Liite 39. Kruskal-Wallis -testi työtilanteen ja työhyvinvoinnin kuormitustekijöiden välillä

Taulukko 25. Kruskal-Wallis -testi työtilanteen ja työhyvinvoinnin kuormitustekijöiden välillä (n=37).

Hypothesis Test Summary				
	Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
1	The distribution of Jatkuvat muutokset työelämässä is the same across categories of Työtilanne.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,870	Retain the null hypothesis.
2	The distribution of Pitkäaikainen epävarmuus työn jatkuvuudesta is the same across categories of Työtilanne.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,334	Retain the null hypothesis.
3	The distribution of Tiukoista aikatauluista johtuvat paineet is the same across categories of Työtilanne.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,335	Retain the null hypothesis.
4	The distribution of Liian suuri määrä työtehtäviä is the same across categories of Työtilanne.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,078	Retain the null hypothesis.
5	The distribution of Liian vaikeat työtehtävät is the same across categories of Työtilanne.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,021	Reject the null hypothesis.
6	The distribution of Ei tarpeeksi vaativia työtehtäviä is the same across categories of Työtilanne.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,609	Retain the null hypothesis.
7	The distribution of Hankalat sosiaaliset suhteet työyhteisön jäsenten välillä is the same across categories of Työtilanne.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,019	Reject the null hypothesis.
8	The distribution of Haasteelliset asiakastilanteet is the same across categories of Työtilanne.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,301	Retain the null hypothesis.
9	The distribution of Sukupuolten välinen epätasa-arvo is the same across categories of Työtilanne.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,535	Retain the null hypothesis.
10	The distribution of Kulttuurien välinen epätasa-arvo is the same across categories of Työtilanne.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,986	Retain the null hypothesis.
11	The distribution of Stressi työstä is the same across categories of Työtilanne.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,768	Retain the null hypothesis.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is ,05.

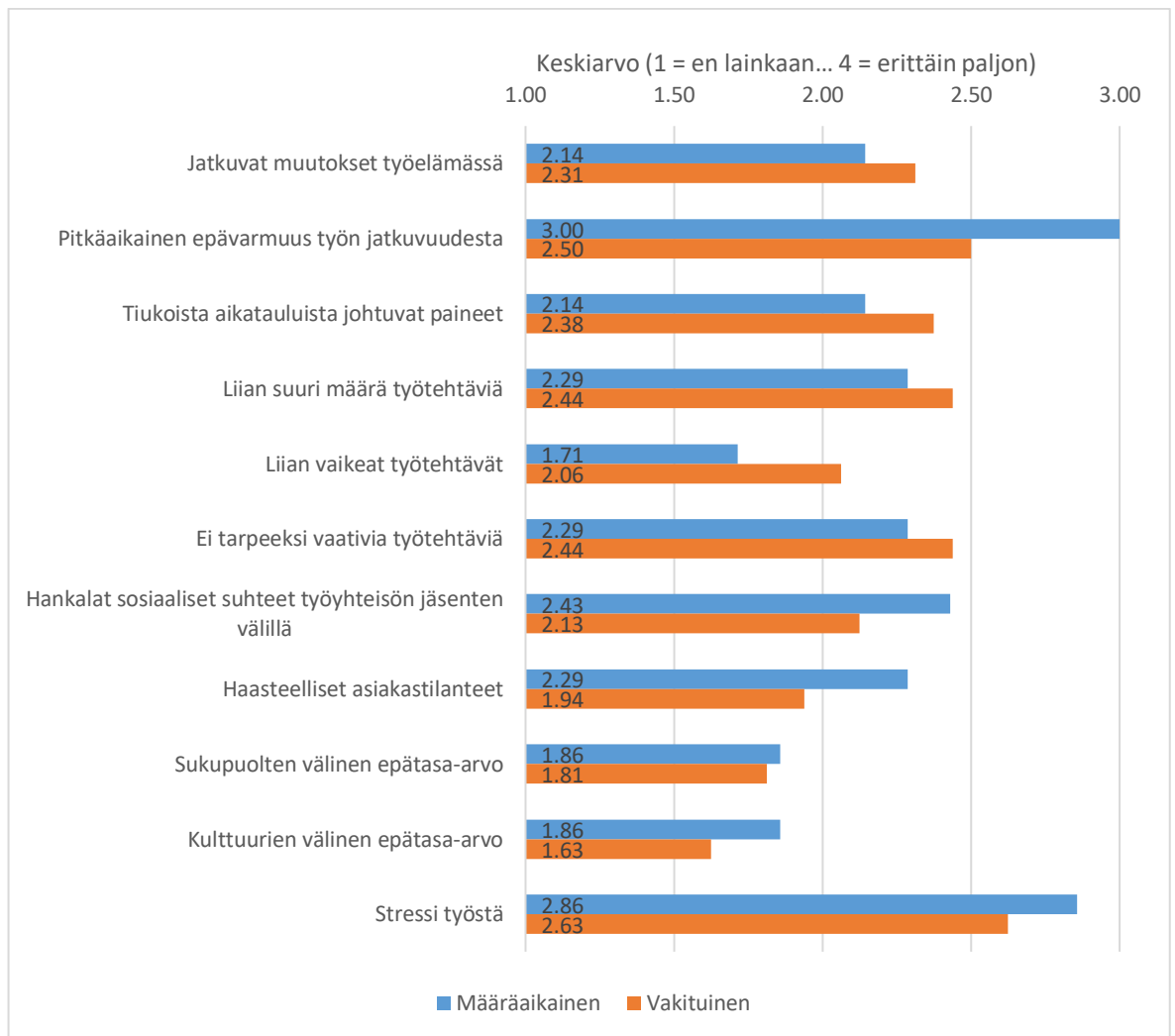
Liite 40. Korrelaatiomatriisi työtilanteen ja työhyvinvoinnin kuormitustekijöiden välillä

Taulukko 26. Korrelaatiomatriisi työtilanteen ja työhyvinvoinnin kuormitustekijöiden välillä (n=37).

Väite		Työtilanne	Selitysaste
Jatkuvat muutokset työelämässä	Korrelaatiokerroin	0,087	0,7 %
	P-luku	0,610	
Pitkäaikainen epävarmuus työn jatkuvuudesta	Korrelaatiokerroin	0,224	5,0 %
	P-luku	0,183	
Tiukoista aikatauluista johtuvat paineet	Korrelaatiokerroin	0,239	5,7 %
	P-luku	0,154	
Liian suuri määrä työtehtäviä	Korrelaatiokerroin	0,184	3,4 %
	P-luku	0,276	
Liian vaikeat työtehtävät	Korrelaatiokerroin	,413	17,1 %
	P-luku	0,011	
Ei tarpeeksi vaativia työtehtäviä	Korrelaatiokerroin	-0,123	1,5 %
	P-luku	0,469	
Hankalat sosiaaliset suhteet työyhteisön jäsenten välillä	Korrelaatiokerroin	,324*	10,5 %
	P-luku	0,050	
Haasteelliset asiakastilanteet	Korrelaatiokerroin	0,012	0,0 %
	P-luku	0,943	
Sukupuolten välinen epätasa-arvo	Korrelaatiokerroin	-0,044	0,2 %
	P-luku	0,794	
Kulttuurien välinen epätasa-arvo	Korrelaatiokerroin	0,020	0,0 %
	P-luku	0,908	
Stressi työstä	Korrelaatiokerroin	0,111	1,2 %
	P-luku	0,513	

*Yhdestä viiteen prosentin virhe on tilastollisesti melkein

Liite 41. Työsuhteen vaikutus vastaajien mielipiteisiin työhyvinvoinnin kuormitustekijöistä



Kuvio 20. Työsuhteen vaikutus vastaajien mielipiteisiin työhyvinvoinnin kuormitustekijöistä (n=23).

Liite 42. Mann-Whitney U -testi työsuhteen ja työhyvinvoinnin kuormitustekijöiden välillä

Taulukko 27. Mann-Whitney U -testi työsuhteen ja työhyvinvoinnin kuormitustekijöiden välillä (n=23).

Hypothesis Test Summary				
	Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
1	The distribution of Jatkuvat muutokset työelämässä is the same across categories of Työsuhde.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,720 ¹	Retain the null hypothesis.
2	The distribution of Pitkäaikainen epävarmuus työn jatkuvuudesta is the same across categories of Työsuhde.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,278 ¹	Retain the null hypothesis.
3	The distribution of Tiukoista aikatauluista johtuvat paineet is the same across categories of Työsuhde.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,579 ¹	Retain the null hypothesis.
4	The distribution of Liian suuri määrä työtehtäviä is the same across categories of Työsuhde.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,671 ¹	Retain the null hypothesis.
5	The distribution of Liian vaikeat työtehtävät is the same across categories of Työsuhde.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,308 ¹	Retain the null hypothesis.
6	The distribution of Ei tarpeeksi vaativia työtehtäviä is the same across categories of Työsuhde.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,820 ¹	Retain the null hypothesis.
7	The distribution of Hankalat sosiaaliset suhteet työyhteisön jäsenten välillä is the same across categories of Työsuhde.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,452 ¹	Retain the null hypothesis.
8	The distribution of Haasteelliset asiakastilanteet is the same across categories of Työsuhde.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,278 ¹	Retain the null hypothesis.
9	The distribution of Sukupuolten välinen epätasa-arvo is the same across categories of Työsuhde.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,974 ¹	Retain the null hypothesis.
10	The distribution of Kulttuurien välinen epätasa-arvo is the same across categories of Työsuhde.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,624 ¹	Retain the null hypothesis.
11	The distribution of Stressi työstä is the same across categories of Työsuhde.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,535 ¹	Retain the null hypothesis.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is ,05.

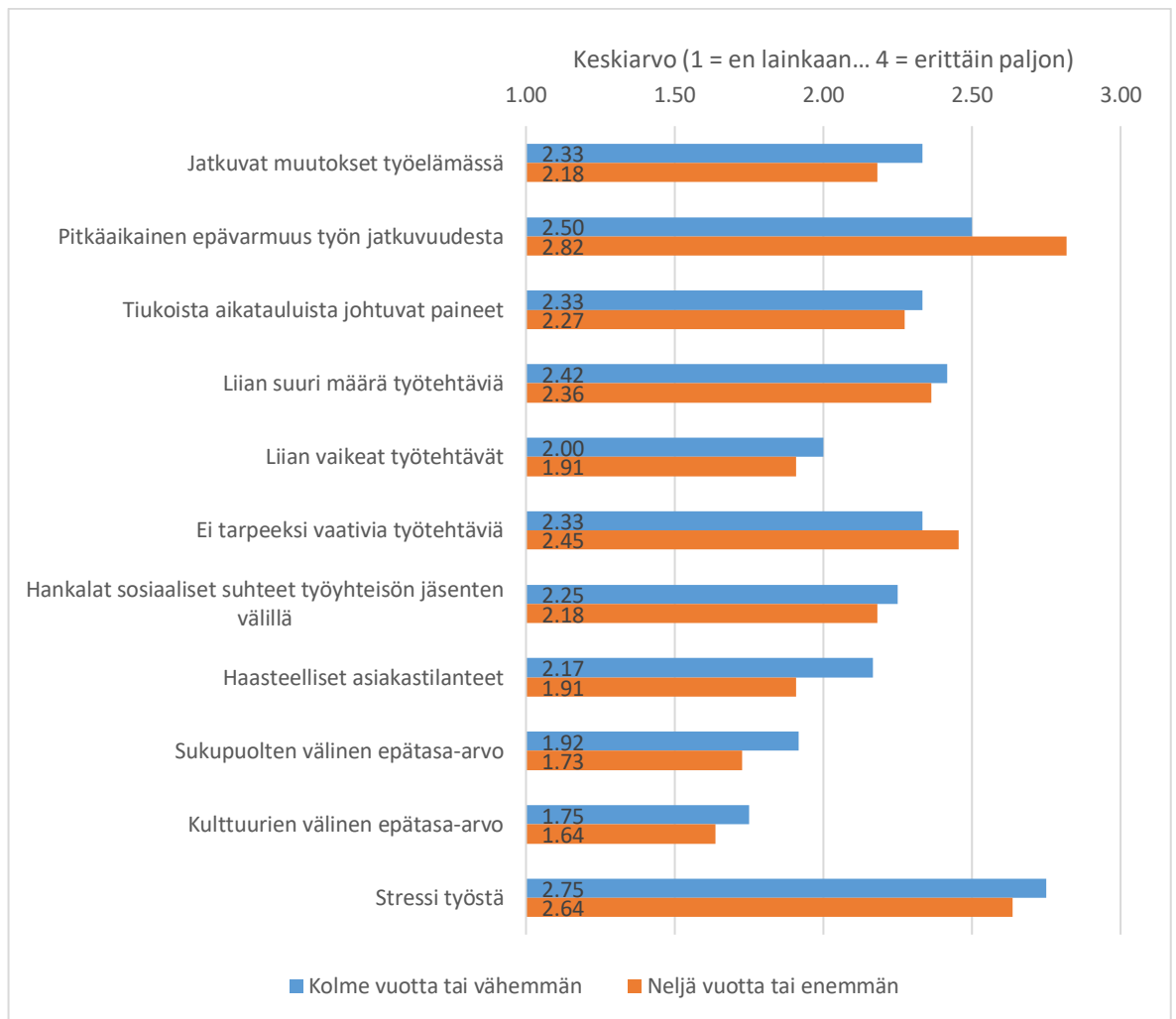
¹Exact significance is displayed for this test.

Liite 43. Korrelaatiomatriisi työsuhteen ja työhyvinvoinnin kuormitustekijöiden välillä

Taulukko 28. Korrelaatiomatriisi työsuhteen ja työhyvinvoinnin kuormitustekijöiden välillä (n=23).

Väite		Työsuhde	Selitysaste
Jatkuvat muutokset työelämässä	Korrelaatiokerroin	0,094	0,9 %
	P-luku	0,670	
Pitkäaikainen epävarmuus työn jatkuvuudesta	Korrelaatiokerroin	-0,256	6,6 %
	P-luku	0,238	
Tiukoista aikatauluista johtuvat paineet	Korrelaatiokerroin	0,136	1,9 %
	P-luku	0,535	
Liian suuri määrä työtehtäviä	Korrelaatiokerroin	0,110	1,2 %
	P-luku	0,616	
Liian vaikeat työtehtävät	Korrelaatiokerroin	0,253	6,4 %
	P-luku	0,244	
Ei tarpeeksi vaativia työtehtäviä	Korrelaatiokerroin	0,061	0,4 %
	P-luku	0,782	
Hankalat sosiaaliset suhteet työyhteisön jäsenten välillä	Korrelaatiokerroin	-0,173	3,0 %
	P-luku	0,429	
Haasteelliset asiakastilanteet	Korrelaatiokerroin	-0,262	6,9 %
	P-luku	0,227	
Sukupuolten välinen epätasa-arvo	Korrelaatiokerroin	-0,008	0,0 %
	P-luku	0,972	
Kulttuurien välinen epätasa-arvo	Korrelaatiokerroin	-0,117	1,4 %
	P-luku	0,595	
Stressi työstä	Korrelaatiokerroin	-0,145	2,1 %
	P-luku	0,511	

Liite 44. Työkokemuksen vaikutus vastaajien mielipiteisiin työhyvinvoinnin kuormitustekijöistä



Kuvio 21. Työkokemuksen vaikutus vastaajien mielipiteisiin työhyvinvoinnin kuormitustekijöistä (n=23).

Liite 45. Mann-Whitney U -testi työkokemuksen ja työhyvinvoinnin kuormitustekijöiden välillä

Taulukko 29. Mann-Whitney U -testi työkokemuksen ja työhyvinvoinnin kuormitustekijöiden välillä (n=23).

Hypothesis Test Summary				
	Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
1	The distribution of Jatkuvat muutokset työelämässä is the same across categories of Työkokemus.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,566 ¹	Retain the null hypothesis.
2	The distribution of Pitkäaikainen epävarmuus työn jatkuvuudesta is the same across categories of Työkokemus.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,413 ¹	Retain the null hypothesis.
3	The distribution of Tiukoista aikatauluista johtuvat paineet is the same across categories of Työkokemus.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,880 ¹	Retain the null hypothesis.
4	The distribution of Liian suuri määrä työtehtäviä is the same across categories of Työkokemus.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,786 ¹	Retain the null hypothesis.
5	The distribution of Liian vaikeat työtehtävät is the same across categories of Työkokemus.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,740 ¹	Retain the null hypothesis.
6	The distribution of Ei tarpeeksi vaativia työtehtäviä is the same across categories of Työkokemus.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,786 ¹	Retain the null hypothesis.
7	The distribution of Hankalat sosiaaliset suhteet työyhteisön jäsenten välillä is the same across categories of Työkokemus.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,880 ¹	Retain the null hypothesis.
8	The distribution of Haasteelliset asiakastilanteet is the same across categories of Työkokemus.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,316 ¹	Retain the null hypothesis.
9	The distribution of Sukupuolten välinen epätasa-arvo is the same across categories of Työkokemus.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,525 ¹	Retain the null hypothesis.
10	The distribution of Kulttuurien välinen epätasa-arvo is the same across categories of Työkokemus.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,608 ¹	Retain the null hypothesis.
11	The distribution of Stressi työstä is the same across categories of Työkokemus.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,740 ¹	Retain the null hypothesis.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is ,05.

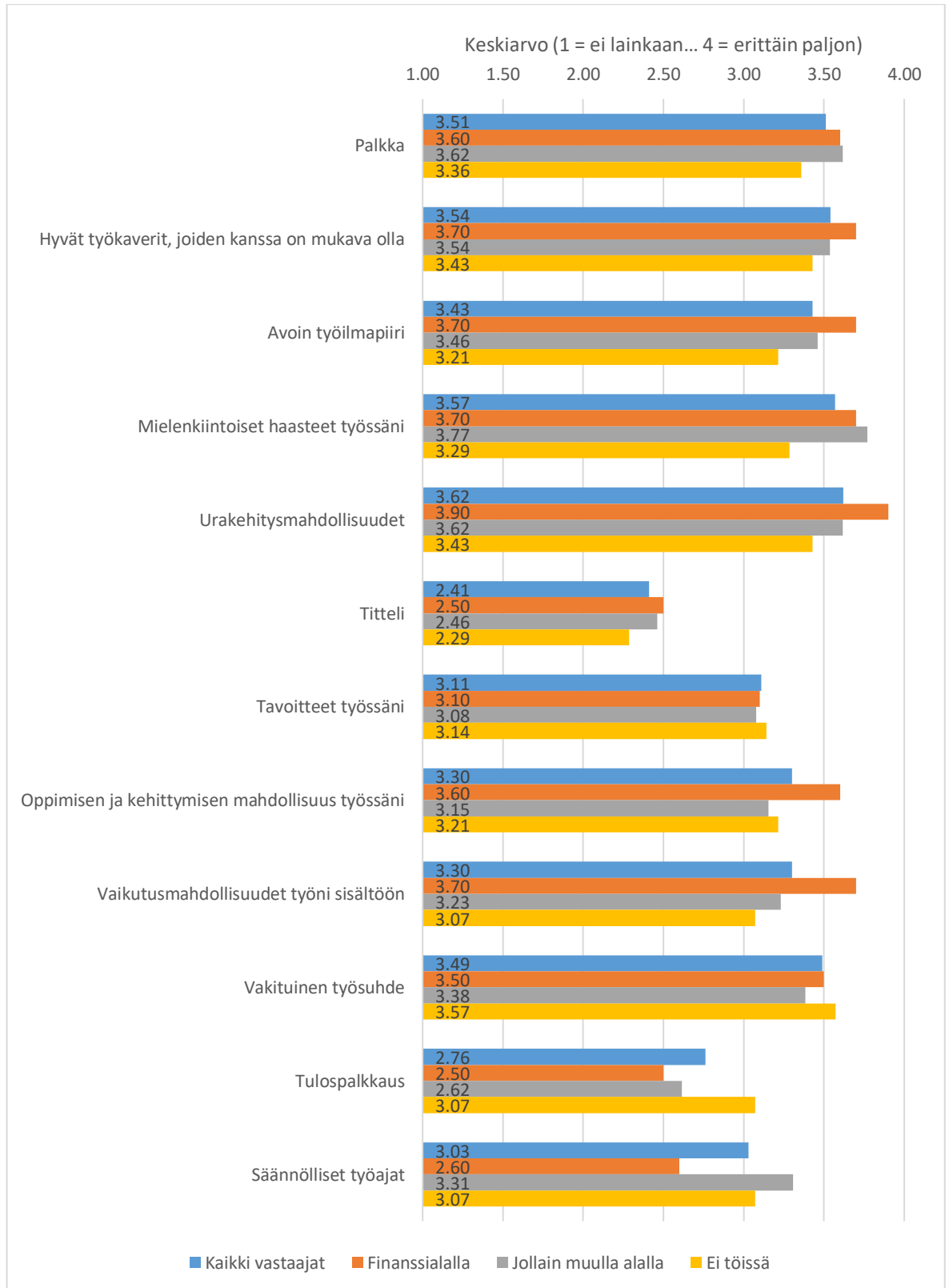
¹Exact significance is displayed for this test.

Liite 46. Korrelaatiomatriisi työkokemuksen ja työhyvinvoinnin kuormitustekijöiden välillä

Taulukko 30. Korrelaatiomatriisi työkokemuksen ja työhyvinvoinnin kuormitustekijöiden välillä (n=23).

Väite		Työkokemus	Selitysaste
Jatkuvat muutokset työelämässä	Korrelaatiokerroin	-0,144	2,1 %
	P-luku	0,512	
Pitkäaikainen epävarmuus työn jatkuvuudesta	Korrelaatiokerroin	0,187	3,5 %
	P-luku	0,392	
Tiukoista aikatauluista johtuvat paineet	Korrelaatiokerroin	-0,042	0,2 %
	P-luku	0,850	
Liian suuri määrä työtehtäviä	Korrelaatiokerroin	-0,073	0,5 %
	P-luku	0,742	
Liian vaikeat työtehtävät	Korrelaatiokerroin	-0,083	0,7 %
	P-luku	0,707	
Ei tarpeeksi vaativia työtehtäviä	Korrelaatiokerroin	0,070	0,5 %
	P-luku	0,750	
Hankalat sosiaaliset suhteet työyhteisön jäsenten välillä	Korrelaatiokerroin	-0,042	0,2 %
	P-luku	0,850	
Haasteelliset asiakastilanteet	Korrelaatiokerroin	-0,241	5,8 %
	P-luku	0,267	
Sukupuolten välinen epätasa-arvo	Korrelaatiokerroin	-0,150	2,2 %
	P-luku	0,495	
Kulttuurien välinen epätasa-arvo	Korrelaatiokerroin	-0,122	1,5 %
	P-luku	0,579	
Stressi työstä	Korrelaatiokerroin	-0,077	0,6 %
	P-luku	0,727	

Liite 47. Työtilanteen vaikutus vastaajien motivaatiotekijöihin



Kuvio 22. Työtilanteen vaikutus vastaajien motivaatiotekijöihin (n=37).

Liite 48. Kruskal-Wallis -testi työtilanteen ja motivaatiotekijöiden välillä

Taulukko 31. Kruskal-Wallis -testi työtilanteen ja motivaatiotekijöiden välillä (n=37).

Hypothesis Test Summary				
	Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
1	The distribution of Palkka is the same across categories of Työtilanne.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,421	Retain the null hypothesis.
2	The distribution of Hyvät työkaverit, joiden kanssa on mukava olla is the same across categories of Työtilanne.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,442	Retain the null hypothesis.
3	The distribution of Avoin työilmapiiri is the same across categories of Työtilanne.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,159	Retain the null hypothesis.
4	The distribution of Mielenkiintoiset haasteet työssäni is the same across categories of Työtilanne.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,050	Retain the null hypothesis.
5	The distribution of Urakehitysmahdollisuudet is the same across categories of Työtilanne.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,119	Retain the null hypothesis.
6	The distribution of Titteli is the same across categories of Työtilanne.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,526	Retain the null hypothesis.
7	The distribution of Tavoitteet työssäni is the same across categories of Työtilanne.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,976	Retain the null hypothesis.
8	The distribution of Oppimisen ja kehittymisen mahdollisuus työssäni is the same across categories of Työtilanne.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,136	Retain the null hypothesis.
9	The distribution of Vaikutusmahdollisuudet työni sisältöön is the same across categories of Työtilanne.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,057	Retain the null hypothesis.
10	The distribution of Vakituinen työsuhde is the same across categories of Työtilanne.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,812	Retain the null hypothesis.
11	The distribution of Tulospalkkaus, jossa normaalin peruspalkan lisäksi maksetaan jokin summa perustuen työntekijän suoritukseen is the same across categories of Työtilanne.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,108	Retain the null hypothesis.
12	The distribution of Säännölliset työajat is the same across categories of Työtilanne.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,172	Retain the null hypothesis.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is ,05.

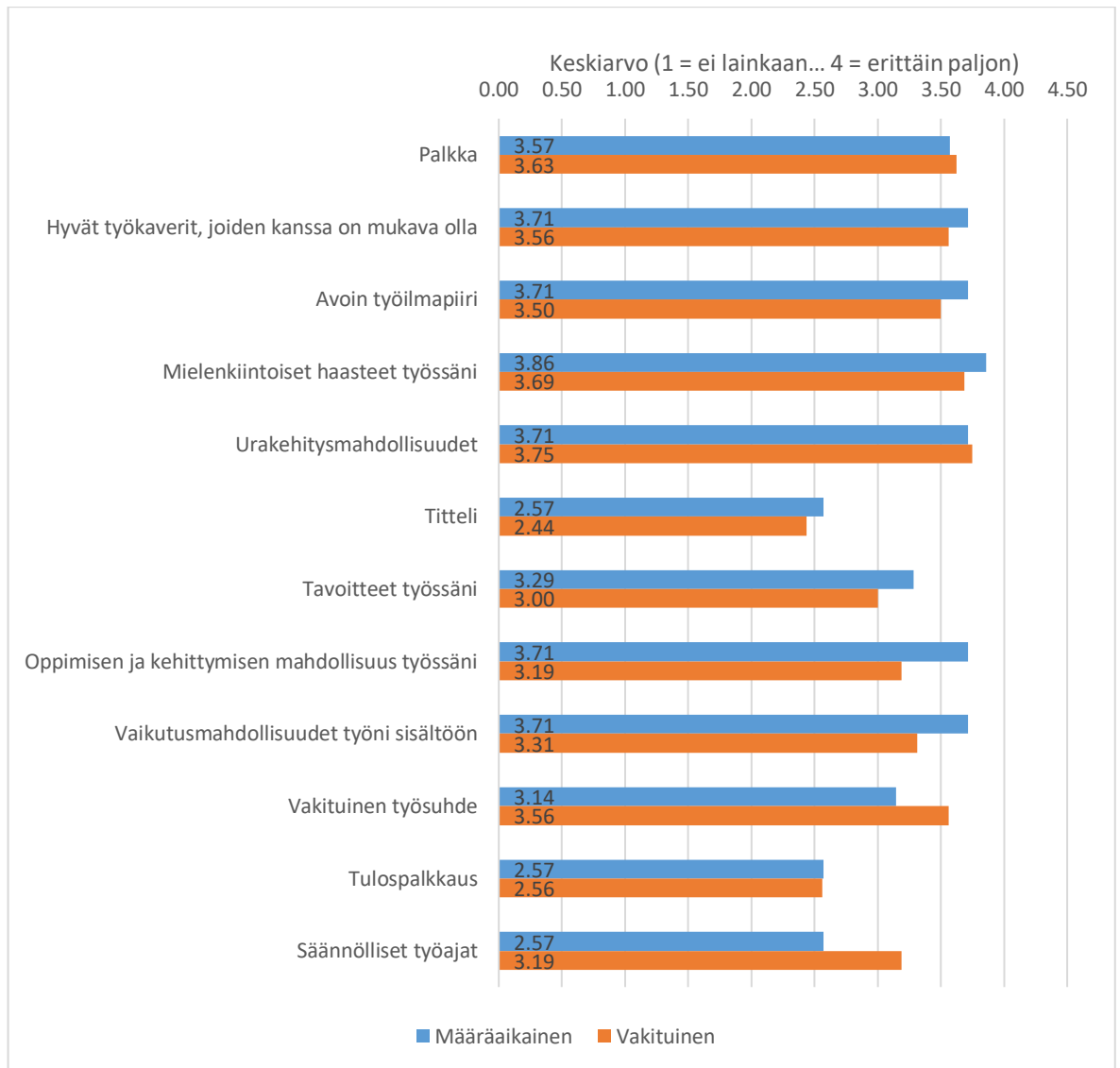
Liite 49. Korrelaatiomatriisi työtilanteen ja motivaatiotekijöiden välillä

Taulukko 32. Korrelaatiomatriisi työtilanteen ja motivaatiotekijöiden välillä (n=37).

Väite		Työtilanne	Selitysaste
Palkka	Korrelaatiokerroin	-0,174	3,0 %
	P-luku	0,304	
Hyvät työkaverit, joiden kanssa on mukava olla	Korrelaatiokerroin	-0,210	4,4 %
	P-luku	0,213	
Avoin työilmapiiri	Korrelaatiokerroin	-0,319	10,1 %
	P-luku	0,055	
Mielenkiintoiset haasteet työssäni	Korrelaatiokerroin	-,361*	13,0 %
	P-luku	0,028	
Urakehitysmahdollisuudet	Korrelaatiokerroin	-,333*	11,1 %
	P-luku	0,044	
Titteli	Korrelaatiokerroin	-0,188	3,5 %
	P-luku	0,264	
Tavoitteet työssäni	Korrelaatiokerroin	0,030	0,1 %
	P-luku	0,858	
Oppimisen ja kehittymisen mahdollisuus työssäni	Korrelaatiokerroin	-0,243	5,9 %
	P-luku	0,148	
Vaikutusmahdollisuudet työni sisältöön	Korrelaatiokerroin	-,381*	14,5 %
	P-luku	0,020	
Vakituinen työsuhde	Korrelaatiokerroin	0,054	0,3 %
	P-luku	0,753	
Tulospalkkaus	Korrelaatiokerroin	,339*	11,5 %
	P-luku	0,040	
Säännölliset työajat	Korrelaatiokerroin	0,155	2,4 %
	P-luku	0,360	

*Yhdestä viiteen prosentin virhe on tilastollisesti melkein merkitsevä.

Liite 50. Työsuhteen vaikutus vastaajien motivaatiotekijöihin



Kuvio 23. Työsuhteen vaikutus vastaajien motivaatiotekijöihin (n=23).

Liite 51. Mann-Whitney U -testi työsuhteen ja motivaatiotekijöiden välillä

Taulukko 33. Mann-Whitney U -testi työsuhteen ja motivaatiotekijöiden välillä (n=23).

Hypothesis Test Summary				
	Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
1	The distribution of Palkka is the same across categories of Työsuhde.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,769 ¹	Retain the null hypothesis.
2	The distribution of Hyvät työkaverit, joiden kanssa on mukava olla is the same across categories of Työsuhde.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,820 ¹	Retain the null hypothesis.
3	The distribution of Avoin työilmapiiri is the same across categories of Työsuhde.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,671 ¹	Retain the null hypothesis.
4	The distribution of Mielenkiintoiset haasteet työssäni is the same across categories of Työsuhde.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,671 ¹	Retain the null hypothesis.
5	The distribution of Urakehitysmahdollisuudet is the same across categories of Työsuhde.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,922 ¹	Retain the null hypothesis.
6	The distribution of Titteli is the same across categories of Työsuhde.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,820 ¹	Retain the null hypothesis.
7	The distribution of Tavoitteet työssäni is the same across categories of Työsuhde.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,452 ¹	Retain the null hypothesis.
8	The distribution of Oppimisen ja kehittymisen mahdollisuus työssäni is the same across categories of Työsuhde.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,076 ¹	Retain the null hypothesis.
9	The distribution of Vaikutusmahdollisuudet työni sisältöön is the same across categories of Työsuhde.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,135 ¹	Retain the null hypothesis.
10	The distribution of Vakituinen työsuhde is the same across categories of Työsuhde.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,198 ¹	Retain the null hypothesis.
11	The distribution of Tulospalkkaus, jossa normaalin peruspalkan lisäksi maksetaan jokin summa perustuen työntekijän suoritukseen is the same across categories of Työsuhde.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,820 ¹	Retain the null hypothesis.
12	The distribution of Säännölliset työajat is the same across categories of Työsuhde.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,249 ¹	Retain the null hypothesis.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is ,05.

¹Exact significance is displayed for this test.

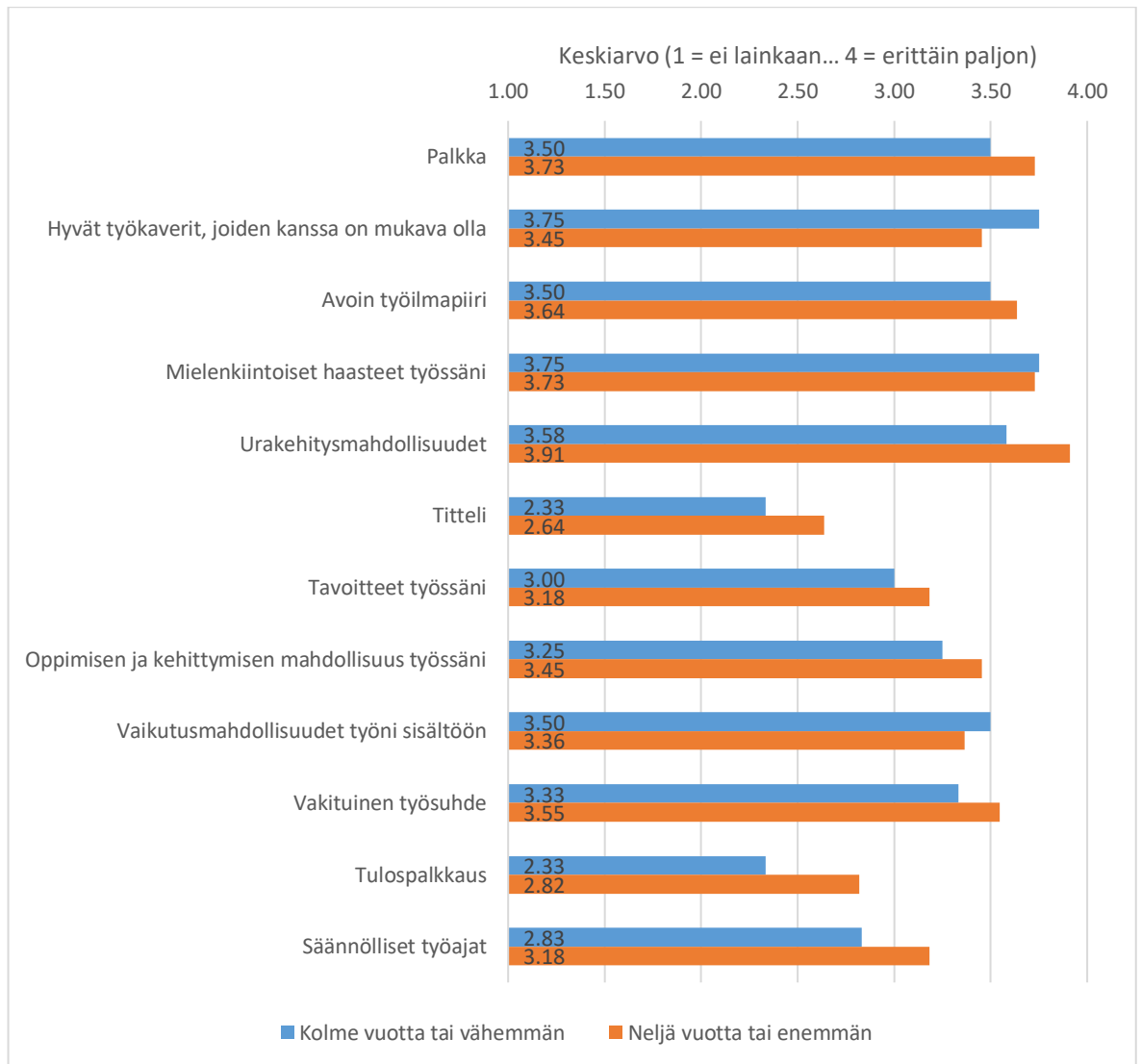
Liite 52. Korrelaatiomatriisi työsuhteen ja motivaatiotekijöiden välillä

Taulukko 34. Korrelaatiomatriisi työsuhteen ja motivaatiotekijöiden välillä (n=23).

Väite		Työsuhde	Selitysaste
Palkka	Korrelaatiokerroin	0,085	0,7 %
	P-luku	0,698	
Hyvät työkaverit, joiden kanssa on mukava olla	Korrelaatiokerroin	-0,062	0,4 %
	P-luku	0,780	
Avoin työilmapiiri	Korrelaatiokerroin	-0,119	1,4 %
	P-luku	0,590	
Mielenkiintoiset haasteet työssäni	Korrelaatiokerroin	-0,129	1,7 %
	P-luku	0,558	
Urakehitysmahdollisuudet	Korrelaatiokerroin	0,037	0,1 %
	P-luku	0,865	
Titteli	Korrelaatiokerroin	-0,055	0,3 %
	P-luku	0,803	
Tavoitteet työssäni	Korrelaatiokerroin	-0,191	3,7 %
	P-luku	0,382	
Oppimisen ja kehittymisen mahdollisuus työssäni	Korrelaatiokerroin	-0,441*	19,4 %
	P-luku	0,035	
Vaikutusmahdollisuudet työni sisältöön	Korrelaatiokerroin	-0,359	12,9 %
	P-luku	0,093	
Vakituinen työsuhde	Korrelaatiokerroin	0,320	10,3 %
	P-luku	0,136	
Tulospalkkaus	Korrelaatiokerroin	0,057	0,3 %
	P-luku	0,796	
Säännölliset työajat	Korrelaatiokerroin	0,272	7,4 %
	P-luku	0,210	

*Yhdestä viiteen prosentin virhe on tilastollisesti melkein merkitsevä.

Liite 53. Työkokemuksen vaikutus vastaajien motivaatiotekijöihin



Kuvio 24. Työkokemuksen vaikutus vastaajien motivaatiotekijöihin (n=23).

Liite 54. Mann-Whitney U -testi työkokemuksen ja motivaatiotekijöiden välillä

Taulukko 35. Mann-Whitney U -testi työkokemuksen ja motivaatiotekijöiden välillä (n=23).

Hypothesis Test Summary				
	Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
1	The distribution of Palkka is the same across categories of Työkokemus.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,525 ¹	Retain the null hypothesis.
2	The distribution of Hyvät työkaverit, joiden kanssa on mukava olla is the same across categories of Työkokemus.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,525 ¹	Retain the null hypothesis.
3	The distribution of Avoin työilmapiiri is the same across categories of Työkokemus.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,608 ¹	Retain the null hypothesis.
4	The distribution of Mielenkiintoiset haasteet työssäni is the same across categories of Työkokemus.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,880 ¹	Retain the null hypothesis.
5	The distribution of Urakeitysmahdollisuudet is the same across categories of Työkokemus.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,190 ¹	Retain the null hypothesis.
6	The distribution of Titteli is the same across categories of Työkokemus.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,413 ¹	Retain the null hypothesis.
7	The distribution of Tavoitteet työssäni is the same across categories of Työkokemus.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,566 ¹	Retain the null hypothesis.
8	The distribution of Oppimisen ja kehittymisen mahdollisuus työssäni is the same across categories of Työkokemus.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,525 ¹	Retain the null hypothesis.
9	The distribution of Vaikutusmahdollisuudet työni sisältöön is the same across categories of Työkokemus.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,651 ¹	Retain the null hypothesis.
10	The distribution of Vakituinen työsuhde is the same across categories of Työkokemus.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,566 ¹	Retain the null hypothesis.
11	The distribution of Tulospalkkaus, jossa normaalin peruspalkan lisäksi maksetaan jokin summa perustuen työntekijän suoritukseen is the same across categories of Työkokemus.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,211 ¹	Retain the null hypothesis.
12	The distribution of Säännölliset työajat is the same across categories of Työkokemus.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,379 ¹	Retain the null hypothesis.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is ,05.

¹Exact significance is displayed for this test.

Liite 55. Korrelaatiomatriisi työkokemuksen ja motivaatiotekijöiden välillä

Taulukko 36. Korrelaatiomatriisi työkokemuksen ja motivaatiotekijöiden välillä (n=23).

Väite		Työkokemus	Selitysaste
Palkka	Korrelaatiokerroin	0,173	3,0 %
	P-luku	0,430	
Hyvät työkaverit, joiden kanssa on mukava olla	Korrelaatiokerroin	-0,170	2,9 %
	P-luku	0,437	
Avoin työilmapiiri	Korrelaatiokerroin	0,133	1,8 %
	P-luku	0,546	
Mielenkiintoiset haasteet työssäni	Korrelaatiokerroin	0,055	0,3 %
	P-luku	0,804	
Urakehitysmahdollisuudet	Korrelaatiokerroin	0,371	13,7 %
	P-luku	0,082	
Titteli	Korrelaatiokerroin	0,203	4,1 %
	P-luku	0,352	
Tavoitteet työssäni	Korrelaatiokerroin	0,147	2,2 %
	P-luku	0,504	
Oppimisen ja kehittymisen mahdollisuus työssäni	Korrelaatiokerroin	0,165	2,7 %
	P-luku	0,451	
Vaikutusmahdollisuudet työni sisältöön	Korrelaatiokerroin	-0,117	1,4 %
	P-luku	0,594	
Vakituinen työsuhde	Korrelaatiokerroin	0,148	2,2 %
	P-luku	0,502	
Tulospalkkaus	Korrelaatiokerroin	0,316	10,0 %
	P-luku	0,142	
Säännölliset työajat	Korrelaatiokerroin	0,209	4,3 %
	P-luku	0,340	