

TIIVISTELMÄ OPINNÄYTETYÖSTÄ

Centria-ammattikorkeakoulu	Aika Maaliskuu 2021	Tekijä/tekijät Pirkko-Liisa Pyörre Minna Varpenius
Koulutus Liiketalous		<input checked="" type="checkbox"/> AMK <input type="checkbox"/> YAMK
Työn nimi K-SUPERMARKET KOKKOLAN HENKILÖSTÖN TYÖHYVINVOINTI JA TYÖTYTYVÄISYYS.		
Työn ohjaaja Pekka Paajanen		Sivumäärä 51+2
Työelämäohjaaja Rami Appelgren		
<p>Työhyvinvoinnilla ja työtyytyväisyydellä on yritykselle sekä työntekijälle suuri merkitys. Tässä opinnäytetyön tietoperustassa on perehdytty mitä on kokonaisvaltainen työhyvinvointi ja mitkä asiat vaikuttavat työntekijän kokemaan työtyytyväisyyteen sekä millainen yhteys johtajuudella on näihin aiheisiin.</p> <p>Tämän opinnäytetyön työhyvinvointi- ja työtyytyväisyystutkimus tehtiin K-Supermarket Kokkolan henkilöstölle. Tutkimus suoritettiin kvantitatiivisena tutkimuksena eli tilastollisena tutkimuksena. Opinnäytetyön tarkoituksena oli löytää yrityksestä kehitettäviä kohteita työhyvinvoinnin ja työtyytyväisyyden osa-alueilla. Tutkimuksen kyselylomake tehtiin Webropol- ohjelmalla ja linkki välitettiin yrityksen henkilöstölle sähköpostitse. Kyselyssä oli 36 kpl valintakysymystä ja yksi avoin kysymys. Valinta kysymykset olivat väitteitä ja vastausvaihtoehdoksi oli annettu viisi eri vastausvaihtoehtoa. Kysely lähetettiin 20:lle henkilöstön jäsenelle ja kyselyyn vastasi 16 kpl henkilöstöstä. Vastausprosentti kyselyssä oli 80 %.</p> <p>Tutkimuksissa selvisi, että K-Supermarketin henkilöstö suurelta osin koki työtyytyväisyyttä sekä henkilöstön hyvinvointi oli kunnossa.</p>		
Asiasanat Johtajuus, kvantitatiivinen tutkimus, työhyvinvointi, työtyytyväisyys		

ABSTRACT

Centria University of Applied Sciences	Date March 2021	Author Pirkko-Liisa Pyörre Minna Varpenius
Degree programme Business administration		
Name of thesis K-SUPERMARKET KOKKOLA STAFF'S WELL-BEING AND SATISFACTION AT WORK		
Instructor Pekka Paaajanen	Pages 51+2	
Supervisor Rami Appelgren		
<p>Well-being at work and job satisfaction are important both for company and employees. The theoretical framework of this the thesis discusses what comprehensive well-being at work is and what things affect the employee's job satisfaction and how leaderships is connected to these topics.</p> <p>In this thesis a survey on well-being and satisfaction at work was made for the staff of K-Supermarket Kokkola. Quantitative research methods were used, so this study was statistical. The purpose of the thesis was to find subjects to be developed at the company in the areas of well-being at work and job satisfaction. A questionnaire was created with the Webropol-program and a link was forwarded to the staff via email. In the questionnaire there were 35 selection question and one open question. The multiple-choice questions were statements and there were 5 different response options. The questionnaire was sent to twenty staff members and 16 members of staff responded to the questionnaire. The response rate was 80 %.</p> <p>The surveys revealed that a big part of the staff at K-Supermarket Kokkola were satisfied with their job and that the well-being at work at a good level in the company.</p>		

Key words

Leadership, quantitative research, satisfaction at work, well-being at work

TIIVISTELMÄ
ABSTRACT
SISÄLLYS

1 JOHDANTO	1
2 TYÖHYVINVOINTI	3
2.1 Työhyvinvoinnin käsite ja merkitys sekä siihen liittyvä lainsäädäntö.....	3
2.2 Kokonaisvaltainen työhyvinvointi.....	4
2.2.1 Fyysinen ja psyykkinen työhyvinvointi.....	5
2.2.2 Sosiaalinen työhyvinvointi.....	6
2.3 Työhyvinvoinnin malleja.....	7
2.4 Työpahoinvointi.....	10
2.4.1 Työstressi ja työuupumus.....	11
2.4.2 Epävarmuus työn jatkumisesta ja epätasa-arvoisuus.....	12
2.4.3 Ristiriidat ja työpaikkakiusaaminen.....	13
2.5 Esimiehen ja yrittäjän työhyvinvointi.....	13
3 TYÖTYTYTYVÄISYYS	15
3.1 Työtyytyväisyyden käsite ja merkitys.....	15
3.2 Työtyytyväisyysteooriat.....	17
4 JOHTAJUUDEN SEKÄ TYÖHYVINVOINNIN JA TYÖTYTYTYVÄISYYDEN VÄLINEN YHTEYS	19
4.1 Johtajuuden merkitys työhyvinvoinnin ja työtyytyväisyyden kannalta.....	19
4.2 Työhyvinvoinnin ja työtyytyväisyyden kehittäminen johtajuuden avulla.....	20
4.2.1 Henkilöstön voimavarojen suuntaaminen.....	20
4.2.2 Kommunikaatio ja kuunteleminen.....	21
4.2.3 Palkitseminen.....	21
4.2.4 Työn merkityksellisyyden ja työilmapiirin luominen.....	22
5 EMPIIRISEN TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	23
5.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimusongelmat.....	23
5.2 Tutkimusote sekä kyselylomakkeen, muuttujien ja mittareiden laadinta.....	23
5.3 Tutkimuksen kohdejoukko, tutkimusaineiston keruu ja käytetyt analysointimenetelmät...24	24
5.4 Tutkimuksen luotettavuus.....	24
6 TUTKIMUKSEN TULOKSET	26
6.1 Vastaajien taustatiedot.....	26
6.2 Vastaajien käsitykset työhyvinvoinnistaan.....	27
6.3 Vastaajien käsitykset työtyytyväisyydestään.....	33
6.4 Vastaajien käsitykset kauppiasta ja organisaation johtamisesta.....	39
6.5 Vastaukset avoimeen kysymykseen.....	45
7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	46
LÄHTEET	50
LIITTEET	

KUVAT

KUVA 1. Työkykytalo (Työterveyslaitos)	9
--	---

KUVIOT

KUVIO 1. Henkilöstön työskentelyvuodet K-Supermarket Kokkolassa.....	26
KUVIO 2. Ikäjakautuma	26
KUVIO 3. Henkilöstön koulutustausta	27
KUVIO 4. Minut on perehdytetty työhöni.....	27
KUVIO 5. Saan tehtyä työni työvuoron aikana	28
KUVIO 6. Ehdin suunnitella töitäni	28
KUVIO 7. Koen, että töitä on sopivassa mittakaavassa kuormittavuudeltaan	29
KUVIO 8. Voin tehdä työni keskeytyksettä	29
KUVIO 9. Jaksan huolehtia itsestäni työvuoron jälkeen	30
KUVIO 10. Työni on fyysisesti kuormittavaa	30
KUVIO 11. Työni on psyykkisesti kuormittavaa	31
KUVIO 12. Työ turvaa toimeentuloni	31
KUVIO 13. Työterveyshuolto on hyvin järjestetty.....	32
KUVIO 14. Työhyvinvointia koskevien väittämien keskiarvot	33
KUVIO 15. Työnkuvani on selkeä	33
KUVIO 16. Tiedän, mitä minulta odotetaan työn suhteen	33
KUVIO 17. Olen tyytyväinen omaan ammattitaitooni	34
KUVIO 18. Koen innostusta työstäni	34
KUVIO 19. Minulla on mahdollisuus vaikuttaa työhöni	35
KUVIO 20. Saan hyödyntää minun parhaita ammatillisia taitojani työssäni	35
KUVIO 21. Minulla on mahdollisuus edetä työurallani	36
KUVIO 22. Tunnen, että työpanostani arvostetaan	36
KUVIO 23. Koen, että työni on yhtä tärkeää kuin muilla työyhteisössä.....	37
KUVIO 24. Tulen toimeen kaikkien kanssa työyhteisössä.....	37
KUVIO 25. Keskityn kuuntelemaan, kun työyhteisöni jäsen puhuu minulle.....	38
KUVIO 26. Töihin on mukava tulla	38
KUVIO 27. Työtyytyväisyyttä koskevien väittämien keskiarvot.....	39
KUVIO 28. Saan säännöllisesti palautetta työstäni	39
KUVIO 29. Minut palkitaan hyvin tehdystä työstä	40
KUVIO 30. Koen, että työyhteisössämme kaikki olemme samanarvoisia	40
KUVIO 31. Tunnen, että kauppias keskittyy kuuntelemaan, kun minulla on asiaa	41
KUVIO 32. Voin luottaa kauppiaseen	41
KUVIO 33. Tunnen, että kauppias luottaa minuun	42
KUVIO 34. Kauppias on kiinnostunut työhyvinvoinnista.....	42
KUVIO 35. Meillä on säännölliset palaverit	43
KUVIO 36. Työmme on hyvin organisoitu ajallisesti	43
KUVIO 37. Työpaikallani joustetaan työvuorojen suhteen.....	44
KUVIO 38. Työvuorot ovat hyvin suunniteltuja	44
KUVIO 39. Kauppiasta ja organisaation johtamista koskevien väittämien keskiarvot.....	45

1 JOHDANTO

Työhyvinvointi on kokonaisuus, joka muodostuu turvallisesta, terveellisestä ja tuottavasta työstä. Työtä tekevät ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt organisaatiossa, joka on hyvin johdettu. Työ tukee työntekijöiden ja työyhteisön elämänhallintaa ja työ on mielekästä ja palkitsevaa. (Työterveyslaitos 2020.) Tämän päivän kiireet ja korona ovat vaikuttaneet siihen, että työ on kuormittavampaa jokaisella osa-alueella. Tämän vuoksi on tärkeää, että yritykset kiinnittävät huomiota työntekijöiden työhyvinvointiin ja työtyytyväisyyteen. Työhyvinvointi, työtyytyväisyys ja johtajuus ovat niin kokonaisvaltaisia asioita, että ne vaikuttavat työntekijän yleiseen hyvinvointiin ja jaksamiseen. Yrityksen panostus työhyvinvointiin ja työtyytyväisyyteen on myös taloudellisesti kannattava teko.

Toimeksianto tätä opinnäytetyötä varten saatiin K-Supermarket Kokkolalta, missä me molemmat työskentelemme tällä hetkellä. Työnantajamme halusi, että tutkimme yrityksen työhyvinvointia ja työtyytyväisyyttä, jotta selviäisi onko tarvetta kehittämislle. K-Supermarket Kokkola sijaitsee Kokkolan keskustassa. Yritys on päivittäistavarakauppa, joka kuuluu osaksi Kesko Oy:n ruokakauppaketjua. K-Supermarketit toimivat kauppiaspohjaisina yksityisyrityksinä. Keskolla on useampi eri päivittäistavaraketju. Näitä ketjuja ovat K-Citymarket, K-Supermarket, K-Market ja myös huoltoasemien kyljessä toimivat Neste K-liikenneasemat. Suomessa toimii tällä hetkellä Keskon alaisena 1200 ruokakauppaa. Tästä osuudesta K-Supermarketteja on Suomessa 250 kpl. (Kesko 2020.)

K-supermarketit ovat tavallista parempia ruokakauppoja, joiden on tarkoituksena tarjota laadukasta ja monipuolista valikoimaa asiakkaille (Kesko 2020). K-Supermarket Kokkolan kauppiaina ja omistajina toimivat Rami ja Jaana Appelgren. Kauppias Rami Appelgren on koulutautunut diplomikauppiaksi. K-Supermarket Kokkola on yrityksen markkinointinimi ja sen taustalla on R & J Appelgren Oy. Kauppa avasi ovensa K-Supermarkettina vuonna 2013. Yritykseen siirtyi Kokkolan pääposti vuonna 2016. Tällä hetkellä yritys työllistää noin 30 henkilöä. Yrityksen liikevaihto oli vuonna 2019 noin 7,76 miljoonaa euroa (Kauppalehti).

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, millaista on työhyvinvointi K-Supermarket Kokkolassa ja kuinka työntekijät kokevat oman työtyytyväisyytensä. Tutkimuksen avulla haluttiin myös saada selville, että mitä panostuksia henkilökunta kaipaa yritykseltä työhyvinvointiin ja mitkä asiat vaikuttavat työntekijöiden työtyytyväisyyteen positiivisesti ja mitkä asiat ovat puolestaan aiheuttaneet negatiivisia

kokemuksia. Toimeksiantajan toiveena oli, että käsittelemme tässä työssämme myös johtajuuden merkitystä työhyvinvoinnin ja työtyytyväisyyden kannalta.

Tutkimuksissa pyrimme etsimään vastauksia siihen, millaisia käsityksiä työntekijöillä on heidän fyysisestä, psykologisesta ja sosiaalisesta työhyvinvoinnista ja työtyytyväisyydestä. Tutkimus toteutettiin sähköisenä kyselynä. Päädyimme tähän tiedonkeruumenetelmään, koska näin takaamme parhaan luotettavuuden vastauksissa. Anonyymillä vastaustavalla voimme taata, että vastaajat pystyvät kertomaan neutraalissa ympäristössä omat kokemuksensa rehellisesti ja avoimin mielin.

Tietoperustassa perehdyimme ensin työhyvinvointiin. Tarkastelimme sitä, mitä kokonaisvaltainen työhyvinvointi sisältää ja mitkä asiat vaikuttavat työntekijän työhyvinvointiin. Tietoperustan toisessa luvussa perehdyimme työtyytyväisyyteen. Opinnäytetyön kolmannessa tietoperusta luvussa keskitymme siihen, miten johtaminen vaikuttaa työhyvinvointiin ja työtyytyväisyyteen.

Tutkimusosiossa käytimme kvantitatiivista tutkimusotetta. Tutkimuksen sähköisen kyselylomakkeen linkki lähetettiin sähköpostitse 20 henkilöstön jäsenelle, joista 16 työntekijää vastasi. Vastausprosentti kyselyssä oli 80 %. Kyselylomake oli jaettu kolmeen osioon: työhyvinvointi, työtyytyväisyys sekä kauppias ja johtajuus. Kysymykset olivat strukturoituja ja käytimme Likertin 5-portaista asteikkoa. Kyselylomake sisälsi 36 valintakysymystä ja yhden avoimen kysymyksen.

Olemme tässä työssä käyttäneet monipuolisesti eri lähteitä liittyen työhyvinvointiin, työtyytyväisyyteen sekä johtajuuteen. Näin olemme tavoittaneet työssämme mahdollisimman monipuolisen näkökulman aiheisiin.

2 TYÖHYVINVOINTI

Tässä luvussa perehdymme työhyvinvointiin sekä siihen liittyvään lainsäädäntöön. Käsitteenä työhyvinvointi on laaja. Työhyvinvoinnin kokonaisuuden muodostavat työ, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Työhyvinvointia tehdään yhdessä työnantajan ja työntekijän kesken. Työnantaja huolehtii työympäristöstä, johtamisesta ja henkilöstön tasavertaisesta kohtelusta. Työntekijä huolehtii omasta työkyvystään ja ammattitaidostaan. Lait ohjaavat työntekijöiden turvallisuutta, terveyttä sekä työehtoja ja niitä valmistellaan Suomessa ja EU:ssa. Työsuojeluun vaikuttavat EU-direktiivit sekä asetukset liittyvät työntekijöiden työympäristön lisäksi työoikeuteen, työaikaan ja muihin työsuhteen ehtoihin, valmistajalle suunnattuihin koneiden ja henkilönsuojainten teknisiin turvallisuusvaatimuksiin. Työsuojeluviranomaiset valvovat säädöksiä sekä niiden noudattamista ja vaikuttavat näin olosuhteisiin työpaikoilla. (Sosiaali- ja terveysministeriö.)

2.1 Työhyvinvoinnin käsite ja merkitys sekä siihen liittyvä lainsäädäntö

Työhyvinvointi koostuu hyvästä johtamisesta, esimiestyöstä, työn organisoinnista sekä työyhteisön yhteisistä pelisäännöistä, osaamisesta, toimintatavoista vuorovaikutteisesti ja yrityskulttuurista. Työhyvinvointia lisääviä tekijöitä ovat omaan työhön liittyvät kouluttautumis- ja vaikuttamismahdollisuudet, työn mielekkyys, johdonmukainen ja kannustava johtaminen sekä keskinäinen luottamus ja palaute. (Manka, Hakala, Nuutinen & Harju 2010, 7.) Työhyvinvointi vaikuttaa yrityksen tulokseen joko kustannusten vähenemisenä tai lisääntymisenä. Kustannusten lisääntymistä aiheuttavat sairauspoissaolot, alentunut työkyky, työn tehottomuus, työntekijöiden suuri vaihtuvuus ja työn heikko laatu. Työhyvinvointi näkyy henkilöstön tyytyväisyytenä ja tämä mahdollistaa asiakastyytyväisyyden parantamisen, uusien toimintatapojen luomisen ja tuottavuuden kehittämisen. (Manka ym. 2010, 13.)

Esimiesten työstä keskeinen osa liittyy työhyvinvointiin. Olisi hyvä, jos esimiesten koulutus ja perehdytys käsittelisivät yleisiä työhyvinvointiasioita, koska asenne työhyvinvointia kohtaan sekä johtamistyyli korostuvat työntekijöiden työhyvinvoinnissa. Positiivisella sekä avoimella asenteella saadaan esimiehiä ohjattua toimintaan, joka tukee työhyvinvointia. Koska työhyvinvointi ei ole missään vaiheessa valmis, sitä tulee kehittää ja ylläpitää jatkuvasti. Päivittäiset keskustelut esimiehen ja henkilökunnan välillä ovat jo yksi osa työhyvinvointia. (Virolainen 2012, 105.)

Työhyvinvointi ja sen kokeminen muodostuvat työpaikan, työnteon ja työyhteisön yhteisvaikutuksesta. Lisäksi työhyvinvointiin vaikuttavat näiden lisäksi henkilön omat elintavat, terveydentila ja muu elämäntilanne perheineen ja elämänasenteineen. Työhyvinvointi ei ole mikään erillinen osa henkilön elämää, vaan heijastuu henkilön hyvinvointiin kokonaisvaltaisesti. (Virolainen 2012, 12–14.) Työhyvinvointiin liittyvät kokemukset tyytyväisyydestä, kehittymisestä, onnistumisesta sekä ilon tunteista työssä. Positiiviset tunteet tulevat suurimmaksi osaksi juuri itse työstä. (Virolainen 2012, 193.)

Työhyvinvointi on muutakin kuin työpahoinvoinnin tekijöihin puuttumista (Virolainen 2012, 30). Työhyvinvointi vaatii järjestelmällistä johtamista, strategista suunnittelua, henkilöstön voimavarojen lisäämistä ja työhyvinvointitoiminnan jatkuvaa seuraamista. Jokainen työyhteisön jäsen on vastuussa omasta työhyvinvoinnistaan. (Manka 2011, 80.) Perusasia, joka hyvään työhyvinvointiin vaikuttaa, on hyvin käyttäytyvät ihmiset työpaikalla. Huono käytös aiheuttaa pahaa mieltä, stressiä ja haittaa työyhteisölle. Huonon käytöksen hyväksyntä synnyttää vihamielisen ilmapiirin ja alkaa haitata itse työn tekoa. (Aro 2018, 50.) Manka, Hakala, Nuutinen ja Harju (2010, 7) toteavat, että työhyvinvointi on työn iloa, onnistumisten edellytysten luontia ja sitä, että töihin on mukava lähteä. Kun työhyvinvointia ryhdytään kehittämään, on tärkeää aloittaa se työntekijöiden toiveista (Manka 2011, 85).

Työhyvinvointiin liittyy lainsäädäntö. Lainsäädännön noudattaminen on tärkeä osa työnantajan toiminnassa. Työelämän keskeisimpiä säädöksiä ovat seuraavat: laki nuorista työntekijöistä, laki toimenpiteistä tupakoinnin vähentämiseksi, laki työsuojelun valvonnasta ja työsuojelun yhteistoiminnasta, laki yhteistoiminnasta yrityksissä, opintovapaalaki, oppisopimuslaki, tasa-arvolaki, työaikalaki, työsuopimuslaki, työntekijöiden eläkelaki, työturvallisuuslaki, työterveyshuoltolaki, vuosilomalaki, vuorotteluvapaalaki, yhdenvertaisuuslaki, yksityisyyden suoja työsuhteessa, (Rauramo 2012, 18).

2.2 Kokonaisvaltainen työhyvinvointi

Työhyvinvointi on hyvin kokonaisvaltainen asia, kuten aiemmin todettiin. Se pitää sisällään fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen työhyvinvoinnin. Nämä kaikki osa-alueet liittyvät ja vaikuttavat toisiinsa, minkä vuoksi työhyvinvointia täytyy tarkastella kokonaisvaltaisesti. Vastuu kokonaisvaltaisesta työhyvinvoinnista jakaantuu yhteiskunnan, organisaation ja yksilön kesken. Yhteiskunnan tehtävänä on antaa puitteet ja mahdollisuudet työkyvyn ylläpitämiseen. Tämä tapahtuu säätämällä lakeja ja tukemalla toimintaa, jolloin nämä yhdessä mahdollistavat ihmisille parempaa terveyttä, oppimista ja työnteon kannattavuutta. Organisaatiot huolehtivat työpaikkojen turvallisuudesta ja noudattavat lainsäädäntöä,

joka koskee työntekoa sekä rakentavat hyvää työskentelyilmapiiriä. Yksilön tehtävänä on vastata omista elintavoistaan ja noudattaa sääntöjä ja ohjeita työpaikalla. (Virolainen 2012, 11–12.)

Työhyvinvoinnin johtamisessa täytyy huomioida kokonaisvaltaisuus. Työhyvinvointi täytyy nähdä investointina kuten muutkin liiketoimintainvestoinnit ja sitoa vielä osaksi organisaation arvomaailmaa ja kulttuuria. Työhyvinvointia mitataan ja siihen panostetaan kokonaisvaltaisesti ja mittareita seurataan säännöllisesti ihan kuin muutakin liiketoimintaa. Työhyvinvointia kehitetään kokonaisvaltaisesti suunnittelun ja analysoinnin avulla. (Virolainen 2012, 105.)

Työhyvinvoinnin lisääminen tarvitsee toteutuakseen monitahoista toimintakokonaisuutta. Tämä tarkoittaa, että yhtä aikaa aletaan kehittää johtamista, työolosuhteita, töiden sisältöjä, tötaitoja ja henkilöstön elämäntapoja. Jos näistä jollakin osa-alueella on puutteita, se vaikuttaa sillä tavoin, että kokonaistavoite ei voi onnistua. Työpaikoilla tarvitaan mahdollisuutta työn ja kiireen hallintaan, joustoja sekä ammattitaidon kehittämistä. Töitä pitäisi suunnitella ja järjestää henkilön mukaan, jotta myös ajattelulle jää aikaa. (Rissa 2007, 8–9.)

2.2.1 Fyysinen ja psyykkinen työhyvinvointi

Fyysinen työhyvinvointi sisältää fyysiset työolosuhteet, työn fyysisen kuormituksen sekä ergonomiset ratkaisut. Eri aloilla työtehtävät voivat olla hyvinkin erilaisia fyysiseltä kuormitukseltaan. Esimerkkinä mainittakoon fyysisen työn tekijä verrattuna toimistotyöntekijään. Yhteinen tekijä fyysisen kuormituksen näkökulmasta on kuitenkin kaikille sama; yksipuolinen kuormitus ja sen aiheuttama rasitus. Ennaltaehkäisy muotoja rasitukselle ovat vaihtelevat työtehtävät, venyttelyt ja kävely. Kun keskustellaan työpaikan siisteydestä, lämpötilasta, melusta tai työvälineistä, ovat ne fyysisiä työolosuhteita. (Virolainen 2012, 17.)

Kokonaisvaltaisessa työhyvinvoinnissa ergonomia on keskeinen osa. Ergonomia tutkii vuorovaikutusta ihmisen, työn ja tekniikan välillä. Ergonomian tavoitteena on ihmisten turvallisuus, terveys ja hyvinvointi sekä tehokas ja sujuva toiminta. Ergonomian osa-alueiden keskeisiä aiheita ovat mm. työasennot, työn vaatimukset, työperäiset tuki- ja liikuntaelinsairaudet, turvallisuus, terveys ja riskitekijät, psyykkinen kuormitus, päätöksenteko, työstressi, koulutus, viestintä, työn suunnittelu, työajat, yhteistyö, laatujohtaminen ja työpaikan esteettömyys. (Virolainen 2012, 28–29.)

Psyykkinen työhyvinvointi sisältää työn stressaavuuden, työpaineet ja työilmapiirin. Psyykkisessä työhyvinvoinnissa mielekkääksi ja mielenkiintoiseksi koettu työ edistää mielenterveyttä, kun taas huonoksi koetussa työpaikassa stressi ja työsuhteen epävarma jatkuvuus lisäävät mielenterveydellisiä ongelmia. Työstä syntynyt psyykkinen pahoinvointi on melko yleinen ilmiö; joka kolmas nainen ja joka viides mies kokee psyykkisiä oireita. Kiire on yksi suurimmista psyykkistä kuormitusta aiheuttavista tekijöistä. (Virolainen 2012, 18.) Psyykkistä pahoinvointia voivat olla negatiiviset tuntemukset. Näitä tuntemuksia ovat levottomuus, turhautuminen, masentuneisuus ja yksinäisyys. (Riikonen, Tuomi, Vanhala & Seitsamo 2003, 14.)

Henkinen työhyvinvointi ilmenee työpaikoilla monella eri tapaa. Tähän liittyy kuinka työyhteisön jäsenet kohtaavat toisensa tai miten yhteistyö sujuu. Yksi näkyvä piirre on henkilöiden iloisuus sekä toisista välittäminen. Henkiseen työhyvinvointiin liittyy tunne, kun oma arvomaailma kohtaa työorganisaation arvomaailman. Henkiseen pahoinvointiin vaikuttaa se, että arvomaailma organisaatiolla on ristiriidassa työntekijän arvomaailman kanssa. Henkinen työpahoinvointi saattaa syntyä, jos työ aiheuttaa isoja ristiriitoja henkilön omien moraalikäsitteiden kanssa. (Virolainen 2012, 26–27.)

2.2.2 Sosiaalinen työhyvinvointi

Sosiaalinen työhyvinvointi sisältää mahdollisuuden sosiaaliseen kanssakäymiseen ja keskusteluun työyhteisön muiden jäsenten kanssa. Sosiaaliseen työhyvinvointiin liittyy työkavereihin tutustuminen ihmisenä sekä heidän perheisiinsä. Sosiaaliset kohtaamistilanteet tuovat positiivista työilmapiiriä työyhteisöön. Työpaikkojen ystävyysuhteet ovat yleisiä ja lisäävät viihtymistä sekä motivaatiota. Sosiaalinen kanssakäyminen jää vähäiseksi kiireisen työaikataulun vuoksi. Työpisteiden pitkä fyysinen etäisyys ei mahdollista spontaaniin vuorovaikutukseen. Ongelmia ystävyysuhteissa ovat ristiriidat sekä esimiehen ja alaisen välinen ystävyys. (Virolainen 2012, 24–25.)

Sosiaalista pääomaa syntyy hyvästä johtamisesta ja yhteisön jäsenten välisestä vuorovaikutuksesta. Vaikuttavia tekijöitä ovat sosiaaliset suhteet ja verkostot, vastavuoroisuus, luottamus, yhteiset arvot ja normit sekä osallistuminen. Sosiaalinen pääoma on voimavara koko työyhteisölle ja sen määrä sekä laatu vaikuttavat työntekijöiden terveyteen. Kielteisiä vaikutuksia aiheuttavat liian tiiviit sosiaaliset suhteet sekä erilaisuuden hyväksymättömyys. (Manka 2016, 132–134.)

2.3 Työhyvinvoinnin malleja

Työhyvinvoinnin portaat on malli, jossa kuvataan ihmisen perustarpeet suhteessa työhön ja näiden yhteisvaikutusta motivaatioon. Malli on saatu aikaiseksi vertailemalla ja käyttämällä hyväksi jo olemassa olevia malleja ja määritelmiä, jotka on yhdistetty sisällöltään Maslowin tarvehierarkian mukaan. Työhyvinvoinnin portaat -mallin tavoitteena on auttaa kehittämään henkilöä, työyhteisöä ja organisaatiota portaittain työhyvinvoinnissa. (Rauramo 2012, 13.)

Työhyvinvointia voidaan kuvata viidellä porrasaskelmalla. Jokaiselle portaalle on otettu työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä niin organisaation kuin henkilön näkökulmasta sekä niiden arviointimenetelmiä. Portaat on nimetty alhaalta ylöspäin: terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus sekä osaaminen ja nämä ovat myös kyseisen portaan tavoitteet. Näitä viittä tavoitetta voidaan kutsua myös perustarpeiksi. (Rauramo 2012, 13.)

Eri portaisiin sisältyvät seuraavat asiat (Rauramo 2012, 14–15):

- Terveys: työ on sopivasti kuormittavaa ja vapaa-ajalla on voimavaroja harrastaa monipuolisesti. Terveellinen, säännöllinen ja monipuolinen ruoka tukevat voimavaroja. Terveystarkastuksilla saadaan ehkäistyä sairauksia sekä hoidettua niitä.
- Turvallisuus: työ on säännöllinen ja turvaa toimeentulon. Työtä on turvallista tehdä ja työympäristö on myös turvallinen. Työyhteisö on yhdenvertainen, tasa-arvoinen ja oikeudenmukainen. Riskienhallinta ja asianmukainen työsuojelu tukevat turvallisuutta.
- Yhteisöllisyys: työpaikalla on yhteishenkeä tukevia toimia ja siellä myös pidetään huolta henkilöstöstä. Toimivat esimies-alaisuudet ja kokouskäytännöt ovat tärkeitä seikkoja. Keskeisiä arvoja ovat avoimuus, luottamus ja vaikutusmahdollisuus omaan työhön. Arviointimenetelminä käytetään kyselyjä työtyytyväisyydestä ja työilmapiiristä.
- Arvostus: oman ja toisen työn arvostaminen, joka näkyy arjessa. Oikeudenmukainen palkka, palkitseminen, palautekäytäntö, toiminnan kehittäminen ja arviointi kuuluvat arjen pitkäjänteiseen toimintaan arvostamisessa. Arvostuksen arviointimenetelmiä ovat tulokset taloudellisesti ja toiminnallisesti sekä kyselyt työtyytyväisyydestä.
- Osaaminen: tukee koko organisaation sekä henkilön omaa kilpailukykyä. Työ mahdollistaa oman osaamisen hyödyntämisen ja työtä on mielekästä tehdä. Osaamisessa kiinnitetään huomiota työoloihin ja -ympäristöön. Osaamista mitataan kehityskeskustelujen avulla.

Työhyvinvoinnissa on myös haasteita ja niitäkin voidaan tarkastella portaittain alhaalta ylöspäin:

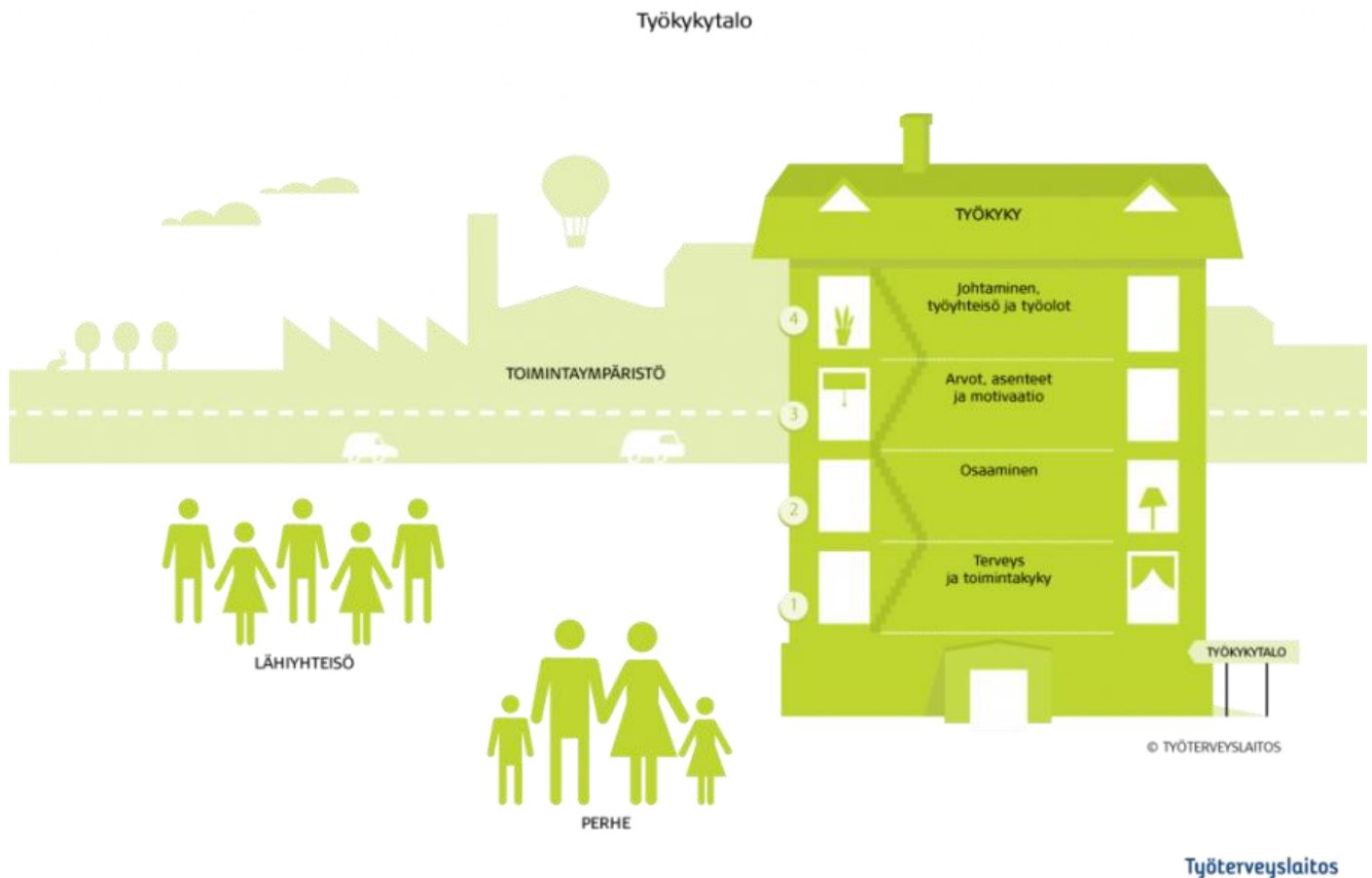
- Terveys: liian iso työkuormitus, epäterveellinen ruokailutottumus, liian vähän unta, runsas alkoholin käyttö ja vähäinen liikunta.
- Turvallisuus: epäsäännöllinen työ ja toimeentulo ovat vähäisiä. Töissä on jatkuvia muutoksia, ristiriitoja, syrjintää, epäasiallista käytöstä ja uhkatilanteita.
- Yhteisöllisyys: johtamisongelmat ja puutteita tiedonkulussa, ei mahdollisuutta keskustella kasvokkain.
- Arvostus: ei siedetä erilaisuutta, ei palkitsemista, palkkaukseen liittyy haasteita ja palautekäytäntö on puutteellista.
- Osaaminen: vaikeuksia kehittää organisaation ja henkilön osaamista, kilpailukykyyn ja tuloksellisuuteen liittyy myös haasteita. (Rauramo 2012, 16.)

Työkykytalo on työhyvinvoinnin malli, jossa kuvataan työkykyä ihmisen voimavarojen ja työn vaatimusten välisessä tasapainossa. Työkykytaloissa on neljä kerrosta, jotka on nimetty alhaalta ylöspäin: terveys ja toimintakyky, osaaminen, arvot, asenteet ja motivaatio sekä johtaminen, työyhteisö ja työolot. Talon alimmat kolme kerrosta kuvaavat ihmisen henkilökohtaisia voimavaroja ja neljäs kerros kuvaa työtä, työoloja ja johtamista. Työkykytaloissa kaikkien kerrosten täytyy tukea toisiaan ja niitä tulee kehittää työelämässä. Ihmisen työkykyyn vaikuttaa myös yhteiskunnan rakenteet sekä säännöt, perhe ja lähipiiri. Vastuu henkilön työkyvystä jakaantuu henkilön, yrityksen ja yhteiskunnan kesken. (Työterveyslaitos.)

Talon eri kerroksiin sisältyvät seuraavat asiat alhaalta ylöspäin (Kauhanen 2016, 23–26):

- Terveys ja fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky ovat alin kerros, mihin koko talon paino kohdistuu. Toimintakyvyn ja terveyden muutokset vaikuttavat työkykyyn. Uhkana työkyvylle on terveyden heikkeneminen. Työkykyä voi kehittää vahvistamalla toimintakykyä.
- Osaamisen ja ammattitaidon jatkuva päivitys on tärkeää työelämän haasteiden ja vaatimusten jatkuvasti muuttuessa. Osaamiseen liittyy myös taito kehittää omaa työtä ja toimiminen työyhteisössä.
- Arvot, asenteet ja motivaatio käsittelevät työn ja omien voimavarojen tasapainoa sekä työn ja elämän välisiä suhteita. Oma asenne työhön sekä yhteiskunnan ja lainsäädännön muutokset vaikuttavat käsityksiin ja arvoihin.

- Johtaminen, työyhteisö ja työolot ovat työkykitalon suurin ja painavin kerros. Työn vaatimukset, organisointi, toimivuus työyhteisössä ja johtaminen tekevät kerroksesta haastavan. Esimiehet ja johtajat vastaavat tästä kerroksesta. Kuvassa 1 on esitetty työkykitalo.



KUVA 1. Työkykitalo (Työterveyslaitos)

Työhyvinvoinnissa työkyky on keskeisessä roolissa. Jotta ihminen löytää tasapainon, tarvitaan työn ja muun elämän yhteensovittamista työaikaseikkojen kautta. Työkykyyn vaikuttavia tekijöitä voimavarojen kannalta ovat ikä ja sairastelu. Työn kannalta työkykyyn vaikuttavia tekijöitä ovat kansainvälinen kilpailu ja digitalisaatio. (Kauhanen 2016, 25–26.)

Voimavaralähtöisessä työhyvinvointimallissa etsitään tekijöitä, jotka kasvattavat työhyvinvointia. Tässä mallissa haetaan vastauksia siihen, mitkä organisaation ja yksilön omat piirteet mahdollistavat työhyvinvointia. Vastauksena on hyvin ja menestyksekkäästi toimiva työpaikka sekä samanaikaisesti hy-

vinvoiva ja terve työntekijä. Voimavaralähtöisessä mallissa on huomioitu työhyvinvointiin vaikuttavat osa-alueet: organisaatio, johtaminen, työ, työyhteisö ja työntekijä. (Manka 2015, 106.)

Voimavarakeskeisessä työhyvinvoinnin mallissa on työn ja yksilön voimavarat eriteltynä. Työn voimavaroja ovat johtaminen, organisaation rakenne, kehittyminen, työn hallinta ja työyhteisön tuki. Yksilön voimavarat ovat itseluottamus, toivo, optimismi ja sitkeys. Molempien voimavarojen myönteisistä tekijöistä syntyy työhön liittyvät kokemukset ja asenteet. Näitä ovat työn ilo, työn merkityksellisyys ja sitoutuneisuus. Voimavarakeskeisen työhyvinvoinnin mallin tulokset yksilön ja organisaation näkökulmasta ovat tuloksellisuus, hyvinvointi ja terveys. (Manka 2011, 72–73.)

Työyhteisön jokainen jäsen tulkitsee työpaikkaansa omien asenteidensa kautta. Vaikuttavia tekijöitä tulkintaan ovat yksilön psykologinen pääoma, vaikutusmahdollisuus työhön, työyhteisö, terveys ja fyysinen kunto. Eri henkilöiden työhyvinvointi samassa työyhteisössä voi vaihdella paljon siitä huolimatta, että organisaatio olisi hoitanut kaiken hyvin. Työhyvinvoinnin toimijoina voi olla kaikki työyhteisön jäsenet, työnantaja ja esimiehet. (Manka 2015, 106–107.)

2.4 Työpahoinvointi

Työelämä on muuttunut ja työn henkinen sekä ruumiillinen rasittavuus ovat lisääntyneet. Tämän myötä työpahoinvointia on alkanut ilmetä aiempaa enemmän. Muutosten nopea tahti on aiheuttanut riittämättömyyttä tunnetasolla ja jatkuvaan opetteluun ja opiskeluun ei välttämättä ole tarpeeksi aikaa. (Kaivola & Launila 2007, 16–17.) Työpaikat ovat jakaantuneet työelämän muutosten myötä hyviin ja huonoihin työpaikkoihin. Uudet ongelmat ovat kiire, uupumus ja väkivalta. Suomessa on kuitenkin paljon hyvin hoidettuja työpaikkoja, missä ihmiset viihtyvät ja he voivat toteuttaa itseänsä; tulos ja laatu näkyvät. (Rissa 2007, 6.)

Työpaikoilla, missä on työpahoinvointia paljon, on myös kiire ja sairauspoissaoloja runsaasti. Työpahoinvointisessa työpaikassa on myös eriarvoista kohtelua sekä syrjäytymistä ja työt ovat pätkätöitä. Syitä työpahoinvointiin voidaan etsiä usein johtamisen puutteista, huonosti järjestetyistä töistä ja vähäisestä panostuksesta työhyvinvointiin. Yritykset, jotka panostavat johtamiseen ja työhyvinvointiin, pärjäävät myös tulevaisuudessa. (Rissa 2007, 6.)

Työpahoinvoinnin osa-alueita ovat työstressi, työuupumus, epävarmuus työn jatkumisesta, epätasa-arvoisuus, ristiriidat ja työpaikkakiusaaminen sekä univaikeudet. Kiire ja stressi pitkään jatkuessaan

aiheuttavat työn ilon katoamisen, työuupumuksen tai burnoutin. (Virolainen 2012, 30.) Työpahoinvointia voi aiheuttaa lisäksi tunteiden tukahduttaminen, joka tässä tarkoittaa sitä, että henkilö ei voi vapaasti kertoa tuntemuksistaan ja mielipiteistään työkavereilleen tai esimiehelleen (Virolainen 2012, 19).

2.4.1 Työstressi ja työuupumus

Työstressi tarkoittaa työn ja ympäristön henkilöön kohdistamaa uhkaa tai vahingollista vaikutusta. Työhyvinvoinnissa stressillä on suuri merkitys, koska työperäinen stressi aiheuttaa paljon kuluja ja vähentää samalla työtehokkuutta. Työperäisen stressin on havaittu olevan myös yksi suurimpia sairauspoissaolojen syitä. Yleisiä stressitekijöitä työpaikalla ovat kuormittava työympäristö, liian yksinkertainen ja helppo työ vähäisellä vastuulla, epäselvä rooli työyhteisössä, työn varmuuden puute, henkilösuhteet työpaikalla sekä organisaatorakenne ja ilmapiiri. (Virolainen 2012, 30–34.) Stressiä voi tarkastella eri näkökulmista: stressiä aiheuttavat tekijät, stressin työntekijälle aiheuttamat reaktiot ja yksilön tai ympäristön välinen vuorovaikutus (Manka 2011, 56).

Stressi voi olla myös hyväksi. Tällöin työn vaatimukset saattavat aiheuttaa positiivista painetta. Tämä mahdollistaa oppimisen ja antaa vireyttä. Kun on sopivissa määrin henkistä kuormitusta, suorituskyky paranee ja toimintakyky kehittyy. Lyhytaikainen stressi saattaa auttaa toimimaan kiireellisissä ja kuormittavissa tilanteissa. Pitkään jatkuessaan stressi saattaa passivoida ja sairastuttaa. (Manka ym. 2010, 16.) Työstressi on yleisin syy univaikeuksiin. Liian vähäinen yöuni vaarantaa terveyttä lisäämällä sairastumisen riskiä. Usein univaikeudet lisäävät henkilön kärtyisyyttä, jolloin ihmissuhteetkin kärsivät. Univaikeudet vaikuttavat myös henkilön suorituskykyyn. (Virolainen 2012, 47.)

Työuupumus on tulos pitkään jatkuneesta työstressistä. Työuupumus heikentää työssä suoriutumista ja lisää edelleen stressiä. Yleensä motivoitunut, korkeat tavoitteet ammatillisesti omaava työntekijä, joka kärsii työoloista, missä hänellä ei ole mahdollisuutta saavuttaa tavoitteitaan, sairastuu työuupumukseen. Työuupumusta voidaan ehkäistä muuttamalla työn määrää, hektisyyttä ja haasteellisuutta ja kehittämällä yhteistyötä. Oleellista työuupumuksen hoitamisessa on uupumisen varhainen toteaminen ja siihen puuttuminen. (Virolainen 2012, 35–37.)

Tämän päivän työelämä kiireineen voi uuvuttaa kenet tahansa. Uupuminen ei aina johdu paljosta työnteosta, vaan henkilön reaktioista työntekoa kohtaan. Uupumiseen kuuluu tunneperäinen rasitus ja täl-

löin uupunut tuntee itsensä fyysisesti väsyneeksi, mihin ei nukkuminen auta. Uupunut saattaa tuntea itsensä toivottomaksi tapaukseksi ja hänen käyttöksensä saattaa muuttua negatiiviseksi työtovereita ja asiakkaita kohtaan. Työntekijä voi altistua uupumukselle, jos hänen työnsä tuloksia on vaikea arvioida tai hänen työnsä päämäärät ovat epäselviä. Työntekijän uupumista voidaan ehkäistä hyvän palautteen antamisella, koska tällöin työntekijällä on mahdollisuus saada tunne riittävydestään. (Heiske 2001, 191–195.)

2.4.2 Epävarmuus työn jatkumisesta ja epätasa-arvoisuus

Työhyvinvoinnin kannalta selkeät uhkatekijät ovat epävarmuus töiden jatkumisesta sekä turvattomuus. Epävarmuus töiden jatkumisesta voidaan ymmärtää pelkona työsuhteen loppumisesta tai erilaisista muutoksista. Uhkatekijät aiheuttavat työntekijän heikentynyttä sitoutumista sekä heikentävät koko organisaation ilmapiiriä huomattavasti ja voivat vaikuttaa terveyteen niin psyykkisesti kuin fyysisesti. (Virolainen 2012, 38.)

Tasa-arvo on työhyvinvoinnin yksi osa ja jokainen henkilö toivoo työpaikallaan tasa-arvoista kohtelua. Tasa-arvo työpaikalla tarkoittaa, että sovitut säännöt ja toimintaohjeet koskevat jokaista työyhteisön jäsentä ja ketään ei suosita enempää kuin toisia. Tasa-arvo työpaikalla ei tarkoita, että jokaista työntekijää kohdeltaisiin täysin samalla tavalla. Tähän vaikuttavat asema, työtehtävien vaativuus ym. (Virolainen 2012, 39.) Perheyriyksessä saattaa suvun jäsenillä olla parempi asema kuin muilla työntekijöillä. Perheyriyksen olisi hyvä selkiyttää suvun ulkopuolisille työntekijöille, ovatko suvun jäsenet eriarvoisempia kuin toiset työntekijät. Tämä voi näkyä työpanoksessa samanarvoisena, pienempänä tai suurempana kuin toisilla työntekijöillä. (Heiske 2001, 186.)

Vaikka tasa-arvo ei paranna työhyvinvointia ja viihtyvyyttä työpaikalla, sen puuttuminen heikentää työviihtyvyyttä ja työhyvinvointia huomattavasti. Epätasa-arvoinen kohtelu organisaatiossa vaikuttaa negatiivisesti työyhteisön jäsenen sekä koko organisaation työhyvinvointiin. Suomessa työpaikoilla tasa-arvo toteutuu melko hyvin; naiset kokevat miehiä enemmän epätasa-arvoisuutta. (Virolainen 2012, 39.)

2.4.3 Ristiriidat ja työpaikkakiusaaminen

Työyhteisön ristiriidat voivat olla asioihin, menettelytapoihin tai henkilöihin liittyviä. Työpaikoilla eniten ongelmia aiheuttavat henkilöristiriidat. Henkilöristiriita voi syntyä, jos viestintä on epäonnistunut. Asia saatetaan esittää niin, että vastapuoli ymmärtää sen ihan toisin kuin on tarkoitus ja näin esim. asiaristiriita vaihtuu helposti henkilöristiriidaksi. Ristiriitatilanteessa ongelmana on usein se, että osapuolet katsovat tilannetta vain omasta näkökulmastaan ja kokemuksestaan. (Virolainen 2012, 40.)

Kun työyhteisöä johdetaan hyvin, henkilöstö voi hyvin ja työnteko sujuu. Ihmisten välisessä yhteistyössä työyhteisössä on aina ongelmia ja haasteita, jotka saadaan hyvin johdetussa työpaikassa selvitettyä. Jokaisen työntekijän vastuulla on hoitaa oman työn lisäksi työyhteisön toimivuus omalta osaltaan ja näin vähentää mahdollisten ristiriitojen syntymistä. Kaikkien kanssa olisi pystyttävä tekemään yhteistyötä nopeasti muuttuvassa työelämässä ja kukaan ei voi hoitaa enää vain omaa työtään. (Paunonen-Ilmonen 2014, 59.)

Työpaikkakiusaamisen muotoja ovat mm. epäasiallinen kohtelu, mustamaalaaminen, toisen työsuorituksen jatkuva arvostelu, nimittely, eristäminen työyhteisöstä, maineen tai aseman loukkaaminen, toistuvat kielteiset ilmeet ja eleet, työnteon vaikeuttaminen, uhkailu, asiattomat vihjailut, ammattitaidon mitätöinti, pilkkaaminen, mykkäkoulu sekä sukupuolinen häirintä. Työpaikkakiusaaminen voi alkaa pienillä vihjailuilla sekä vähättelyllä ja päätyä pitkään jatkuessaan häiritsemään koko työyhteisön toimintaa. Varhainen puuttuminen työpaikkakiusaamiseen on aina hyvä asia. Toisinaan kiusaaja ei ole ymmärtänyt toimivansa työpaikkakiusaajana. On myös tilanteita, jolloin toiset kokevat asian työpaikkakiusaamisena, vaikka näin ei ole ollut tarkoitus. (Virolainen 2012, 43–44.)

Työnantajan on puututtava työpaikalla tiedon saatuaan terveydelle haitalliseen häirintään tai epäasialliseen kohteluun käytettävissä olevin keinoin. Toimenpiteitä voivat olla yhteinen keskustelutilaisuus, suullinen huomautus, kirjallinen varoitus, töiden uudelleen järjestäminen tai ohjaaminen työterveyshuoltoon. (Rauramo 2012, 87 ja 89.)

2.5 Esimiehen ja yrittäjän työhyvinvointi

Monet eri tekijät vaikuttavat esimiehen työhyvinvointiin. Näitä voivat olla tiukat aikataulut, tulosvastuu ja ihmisten johtamiseen liittyvät tekijät. Koska esimiestyöhön kuuluu erilaista suunnittelua, asioi-

den selvittelyä ja ihmisten johtamista, työmäärä voi kasvaa suureksi ja heikentää esimiehen työhyvinvointia. Esimiestä kuormittavat tekijät liittyvät usein ihmisten johtamiseen, koska eri tilanteita ei aina voi ennakoida. Lisäksi ihmisten johtaminen vaatii läsnäolon, mukautuvuutta sekä tilannejohtamista. Esimies on usein yksin päätösten ja ajatustensa kanssa ja koska on vaikeaa saada tukea sekä luottamuksellista keskusteluseuraa, saattaa tästäkin aiheutua kuormitusta. Yleensä kuitenkin esimiehet voivat vaikuttaa omaan työhönsä ja päätöksiinsä, mikä vaikuttaa myönteisesti työhyvinvointiin. (Virolainen 2012, 202.)

Yrittäjän työhyvinvoinnin kannalta positiivisia asioita ovat tekemisen vapaus ja vaikutusmahdollisuudet. Yrittäjät kokevat yleisesti pystyvänsä vaikuttamaan omaan työskentelyynsä hyvin paljon, jolloin työmotivaatio on heillä suuri ja he nauttivat työn tekemisestä. Yrittäjänä toimimisen negatiivisia seikkoja työhyvinvoinnin näkökulmasta katsottuna ovat pitkät työpäivät ja lyhyet lomat. Useat yrittäjät pitävät työstään ja työtuntien tarkastelu ei tässä kohtaa kuitenkaan kerro yrittäjän työhyvinvoinnista tai työpahoinvoinnista. (Virolainen 2012, 204–205.)

3 TYÖTYTYVÄISYYS

Tässä luvussa perehdytään työtyytyväisyyteen. Työtyytyväisyyteen kuten työhyvinvointiinkin muodostuu kolmesta osa-alueesta: fyysinen, sosiaalinen ja psykologinen. Tarkastelemme sitä, mitkä tekijät vaikuttavat työntekijän kokemaan työtyytyväisyyteen. Lisäksi käsittelemme erilaisia työtyytyväisyyteen liittyviä teorioita.

3.1 Työtyytyväisyyden käsite ja merkitys

Työtyytyväisyyden voi jakaa kolmeen osa-alueeseen: fyysinen, sosiaalinen sekä psykologinen työtyytyväisyys. Psykologinen näkökanta käsittelee työntekijän omaa kykyä käsitellä stressiä, sekä sitä mikä on työntekijän oma asenne työtänsä kohtaan. Fyysinen osa-alue paneutuu työntekijän terveyteen ja elämäntapoihin. Sosiaalinen osa-alue keskittyy työntekijän sosiaalisiin suhteisiin työpaikalla. (Robertson & Cooper 2011, 3.)

Työntekijän työtyytyväisyyteen vaikuttavat hänen vaikutusmahdollisuutensa, työn arvo sekä palkkiot. Vaikutusmahdollisuudet käsittelevät työntekijän mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työhönsä. Työn arvo koostuu siitä, kuinka työntekijä kokee oman työnsä. Onko työ monipuolista, vaihtelevaa ja onko työstä mahdollista oppia jotain uusia asioita ja taitoja. Työntekijän työtyytyväisyyden kannalta tärkeitä ovat palkkiot eli etenemismahdollisuudet ja muut palkkiot työelämässä. (Manka 2006, 16.)

Työtyytyväisyyttä lähellä oleva käsite on työviihtyvyys. Työtyytyväisyys on osittain eräänlainen rinnakkaiskäsite henkiselle hyvinvoinnille. Työtyytyväisyys on yhteydessä työn sisältöön ja mielenkiintoisuuteen, saatuun palautteeseen, menestymiseen, sekä vaikutus-, etenemis- ja kehittymismahdollisuuksiin, sosiaalisiin suhteisiin, fyysisen työympäristön toimivuuteen ja työn organisointiin. (Tarkkonen 2014, 106.) Työviihtyvyyteen vaikuttavat perusturvallisuudentunne, työn itsenäisyys, suhteet työ-kavereihin ja uusien asioiden oppiminen (Virolainen 2012, 50).

Työn mielekkyys on osa työtyytyväisyyttä. Mielekkyys on sitä, kuinka työntekijä itse kokee työnsä ja roolinsa työpaikalla. Jos työntekijällä on selkeä kuva omasta roolistaan ja sen vaikutuksesta yrityksen tavoitteisiin, niin silloin työntekijä tuntee oman roolinsa työyhteisössä merkitykselliseksi. (Kehusmaa 2011, 116.) Työntekijän viihtyvyyteen ja tyytyväisyyteen vaikuttavat myös hänen oma koulutustaus-

tansa, sekä millainen asema hänellä on työpaikalla. Mitä korkeammin koulutettu työntekijä on ja mitä paremmassa asemassa työntekijä työskentelee, sitä tyytyväisempi työntekijä on omaan työhönsä. Yleensä korkeammassa asemassa oleva työntekijä pystyy vaikuttamaan omaan työhönsä enemmän. Näin työntekijä tuntee olevansa tyytyväinen omaan työhönsä. (Virolainen 2012, 49.) Työpaikalla on myös suuri merkitys, kuinka työntekijä kokee oman työtyytyväisyyden yrityksessä. Työntekijän vahvuudet pääsevät vain silloin parhaiten esille, kun työntekijä on osattu sijoittaa organisaatiossa oikeisiin tehtäviin. Työntekijä pääsee tätä kautta näyttämään omat vahvuutensa ja näin kokemaan työtyytyväisyyttä omassa työssään. (Manka ym. 2010, 8.)

Työntekijä voi kokea, ettei työ vastaa hänen omia kykyjään ja tällöin voi ilmetä työtytymättömyyttä ja turhautumista. Työtyytyväisyys ei kosketa pelkästään työntekijää, vaan sillä on suuri merkitys myös yritykselle. Jos työntekijältä katoaa työtytymättömyyden mukana oma motivaatio työhön, niin se tulee myös näkymään työntekijän työn laadussa. Työtyytyväisyys on myös erittäin tärkeä asia siksi, että omassa työssään tyytyväinen työntekijä on yleensä terveempi, sekä hän on sitoutunut omaan työhönsä. (Manka ym. 2010, 10.)

Työntekijät käyvät töissä useasti taloudellisten syiden vuoksi, mutta se ei riitä ainoaksi motivaation lähteeksi. Pelkkä taloudellinen puoli ei aikaansaa työntekijälle työtyytyväisyyttä. Työ tuo monille ihmisille elämään vuorovaikutusta, sekä luo selkeää päiväjärjestystä. Työ luo työntekijälle tunteen merkittävyydestä, eli työllä on ihmisen elämässä suuri merkitys. (Robertson & Cooper 2011, 11.)

Tärkeä asia työntekijän työtyytyväisyyden kannalta on se, että hän kokee omassa työssään innostusta. Tätä tunnetta työssä kutsutaan nimellä työn imu. Työn imussa työntekijä on innostunut ja motivoitunut omasta tekemisestään. Niin sanotusti työ vie mukanaan työntekijää. Innokas ja energinen työntekijä on todellinen taloudellinen etu yritykselle, sillä silloin työntekijä on paremmin tuottava osa yritystä. Työn imu on tärkeä asia yrityksille, sillä työntekijä on tällöin parhaimmassa työkunnossa. Henkilöt, jotka kokevat työn imua ovat sitoutuneita omaan työhön sekä he ovat yleensä fyysisesti terveempiä ja tehokkaampia työntekijöitä. Yhden työntekijän hyvä olo vaikuttaa positiivisesti kaikkiin ympärillä oleviin henkilöihin. (Manka ym. 2010, 10.)

Tyytyväinen työntekijä erottuu selkeästi tyytymättömästä työntekijästä. Tyytyväisen ja hyvinvoivan työntekijän erottaa työpaikalla kolmesta asiasta. Työntekijästä ensinnäkin huomaa, että hän hoitaa työtehtävänsä ammattitaitoisesti ja että hänellä on tilanne hallussa työpaikalla. Toiseksi työntekijästä huokuu positiivisuus omaa työtänsä sekä koko työympäristöä kohtaan. Selkein vihje tyytyväisyydestä on

se, että työntekijä kertoo omista onnistumisistaan tai positiivisista kokemuksistaan työkollegoille (Manka ym. 2010, 11.)

3.2 Työtyytyväisyysteoriat

On olemassa useita tutkimuksia työtyytyväisyyden merkityksestä tuottavuudelle. Tutkimukset ovat näyttäneet suuntaa sille, että työtyytyväisyyden merkitys tuottavuudelle on suuri. Jos työtyytyväisyys on yrityksessä korkea, niin myös yritys saa parempaa tulosta aikaiseksi. (Robertson & Cooper 2011, 19.) Toisinaan organisaation arvot voivat olla ristiriidassa keskenään eli tuottavuus on yksi arvo ja henkilöstöön liittyvä työhyvinvointi toinen arvo. Organisaatiossa tuottavuuteen voi liittyä työtehokkuus ja tehokas työtuntien käyttö. Tästä voi olla seurauksena kiire ja työhyvinvoinnin kärsiminen. Tuottavuus saattaa mennä arvona työhyvinvoinnin edelle ja pitkällä tähtäimellä liika kiire ja tehokkuusajattelu heikentävät työhyvinvointia ja minkä seurauksena tuottavuus heikentyy. (Virolainen 2012, 151.) Työntekijän tyytyväisyys ei tuo esille pelkästään tehokkuutta ja taloudellisia etuja yritykselle. On huomattava, kuinka laaja-alainen merkitys tyytyväisyydellä on. Se edistää työn laatua sekä luovuutta. (Kehusmaa 2011, 83.)

Yksi tunnetuimmista työtyytyväisyyteen liittyvistä teorioista on Herzbergin kaksifaktoriteoria. On huomioitava kuitenkin tätä teoriaa käsiteltäessä, että tämä teoria on jo vuosikymmeniä vanha. Teoria pohjautuu siihen, ettei työtyytyväisyyttä ja tyytymättömyyttä voida katsoa toistensa vastakohtina. Työtyytyväisyys ja tyytymättömyys muodostuvat eri tekijöistä. Kyseisessä teoriassa käytetään kahta faktoria; toimeentulofaktori ja kannustefaktori. Toimeentulofaktoriin sisältyvät tekijät voidaan liittää ihmisen perustarpeiden tyydyttämiseen ja nämä ovat myös tekijöitä, jotka voivat helpommin aiheuttaa tyytymättömyyttä. Näitä tekijöitä ovat työntekijän oma suhde työpaikkaansa, millainen on yrityksen henkilöstöpolitiikka ja onko johdon toiminta työntekijän mielestä kyvytöntä. Työntekijän palkka, työolot, sosiaaliset olot, turvallisuus sekä työntekijöiden ja johdon väliset suhteet voivat aiheuttaa tyytymättömyyttä. Kannustefaktoriin liittyvät tekijät vaikuttavat työntekijässä enemmän tyytyväisyyteen kuin tyytymättömyyteen. Näitä tekijöitä ovat mahdolliset palkkiot työsuorituksista, mahdollisuus toteuttaa itseään, menestyminen, tunnustukset työstä, itsensä kehittäminen sekä itse työ. Näiden tekijöiden kautta voidaan saada motivoitua työntekijää. Kuitenkin on huomattava, ettei näiden tekijöiden puuttuminen tarkoita automaattisesti, että työntekijä kokee tyytymättömyyttä. (Peltonen 1981, 82–83.)

Edwin A. Locke kehitti teorian motivaatiosta. Teoria perustuu siihen, että selkeästi määritetyt ja haasteelliset tavoitteet innostavat työntekijää luomaan suunnitelman tavoitetta kohti. Teoriassa uskotaan, että hyvällä itseluottamuksella varustettu työntekijä haastaa itseään enemmän kuin heikon itseluottamuksen omaava työntekijä. Itseluottamus lisää uskoa omiin kykyihin ja nostaa tavoitetta haasteellisemmaksi. Haasteellinen tavoite luo myös innostusta työtä kohtaan. Työntekijän omat arvot vaikuttavat myös siihen, kuinka tärkeänä hän kokee tavoitteeseen pääsemisen. (Ruohotie 1998, 55–57.)

Organisaatioiden panostaminen taloudellisesti työntekijöihin on yhtä tehokasta kuin aineelliset panostukset. Tutkimuksissa on havaittu, että työntekijöihin panostaminen vähentää yrityksessä sairauspoissaoloja, ammattitauteja, työtapaturmia ja työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymistä. Yritys voi saada jopa 10–20 kertaisena takaisin ne rahat, jotka on panostettu työntekijään. Yritys voi saavuttaa hyvinvoivalla ja tyytyväisellä henkilökunnalla ison kilpailuedun verrattuna kilpailijoihin. (Kehusmaa 2011, 83.)

Aineettomat pääomat ovat aineellisia tehokkaampia tuloksen tuojia tulevaisuudessa. On tutkittu, että jopa 50–90 % tuloksesta koostuu aineettoman pääoman hyvästä käytöstä. Aineellisten pääomien osuuksi jää 10–50 %. Aineelliset pääomat koostuvat fyysisistä osista, eli koneista, laitteista sekä rakennuksista. Aineettomia pääomia yrityksellä ovat sosiaaliset pääomat, eli millaiset ovat johdon ja työntekijöiden väliset suhteet ja kuinka työntekijät tulevat toimeen keskenään. Henkinen pääoma käsittää työntekijöiden asenteet ja heidän fyysiset ja psyykkiset kykynsä. Kolmantena aineettoman pääoman muotona ovat yrityksen omat rakennepääomat, eli erilaiset toimintatavat ja menetelmät. (Manka 2011, 34.)

4 JOHTAJUUDEN SEKÄ TYÖHYVINVOINNIN JA TYÖTYTYTYVÄISYYDEN VÄLINEN YHTEYS

Tässä luvussa käsitellään johtajuuden yhteyttä työhyvinvointiin ja työtyytyväisyyteen. Johtaja on työpaikalla se henkilö, jolla on suurimmat mahdollisuudet päätöstensä kautta vaikuttaa työhyvinvointiin ja – tyytyväisyyteen. Käymme läpi, kuinka johtaja voi lähteä kehittämään em. asioita ja millainen merkitys johtajan omalla toiminnalla on yrityksen työhyvinvoinnin ja – tyytyväisyyden kannalta.

4.1 Johtajuuden merkitys työhyvinvoinnin ja työtyytyväisyyden kannalta

Johtajuudella on tärkeä asema työpaikoilla sekä koko maailmassa. Johtajan tarkoitus on saada ihmiset toimimaan halutulla tavalla, eli johtajan tarkoitus on vaikuttaa toisen tekemiseen niin, että saavutetaan haluttu lopputulos. Johtajuus on ollut osa ihmisten elämää jo vuosituhansia sitten ja se on muokkautunut matkan varrella paljon. Ilman johtajuutta maailmassa ei olisi näin kehittyneitä talouselämää. (Aaltonen, Kirjavainen & Pitkänen 2014, 13.)

Johtajuudessa on kyse siitä, että ihmisiä ohjataan toimimaan yrityksen haluttua päämäärää kohti. Toiseksi johtaja ohjaa työpaikalla työntekijöitä oikean tyyppisiin työrooleihin ja auttaa heitä löytämään oman roolinsa työyhteisössä. Johtaja on yrityksen keulakuva ja ääni viestitettäessä yrityksestä sen ulkopuolisille. Hyvä johtajuus johtaa siihen, että johtaja voi työntekijöiden keskuudessa kokea olevansa tarpeeton. Hyvin johdetut työntekijät osaavat toimia itsenäisesti. (Aaltonen ym. 2014, 26.)

Johtaja on osa työyhteisöä, joten hän on myös osa työpaikan työhyvinvoinnin ja työtyytyväisyyden palapeliä. Työhyvinvointiin ja työtyytyväisyyteen vaikuttavat johtajuus ja muut useat tekijät. Johtaja on työpaikalla se henkilö, joka voi myös vaikuttaa miten työhyvinvointiin panostetaan yrityksessä. Johtaja vaikuttaa myös oman työnsä kautta siihen, millaisia rooleja ja työnjakoja työpaikalla on. Nämä kaikki asiat vaikuttavat työpaikan työhyvinvointiin ja työtyytyväisyyteen. (Juuti & Vuorela 2015, luku 7.)

Reilu johtaminen on osa työhyvinvointia ja työtyytyväisyyttä. Reilu johtajuus sisältää luottamuksen, arvostuksen, itsensä tuntemisen, kokonaisuuksien johtamisen sekä reilun ja hyvän yrityskulttuurin kehittämisen. Luottamus ei ole pelkästään johtajan puolelta tulevaa, vaan luottamuksen pitää olla mo-

lemminpuolista työyhteisössä. Hyvä johtaja tuntee omat vahvuutensa ja heikkoutensa. (Kehusmaa 2011, 118–119.)

4.2 Työhyvinvoinnin ja työtyytyväisyyden kehittäminen johtajuuden avulla

Hyvän johtajan on osattava huolehtia itsestään, ennen sitä hän ei voi olla luomassa hyvää työhyvinvointia. Johtaja itse on oman itsensä työkalu ja voimavara. Johtajan väsyminen vaikuttaa hänen viestintäänsä, sekä siihen kuinka hän ymmärtää viestintää ympärillään. Väsymisen ja väärinymmärrysten myötä voi syntyä ristiriitaisia tilanteita. Johtaja, jolla on kaikki omat voimavarat käytettävissään ja joka voi hyvin, pystyy myös luomaan työntekijöille keskusteluiden kautta voimavaroja. Tutkimusten mukaan kuormittunut johtaja voi taas omalla viestinnällään kuormittaa myös työntekijänsä. (Juuti & Vuorela 2015, luku 7, kappale ”arvostus ja unelmat”.)

Arvostus on työyhteisössä tärkeä asia. Johtajan arvostus työyhteisöä kohtaan on myös luottamuksen merkki. Kokonaisuuksien johtaminen tarkoittaa sitä, että johtaja kykenee näkemään kokonaiskuvan tilanteesta. Pienet merkityksettömät yksityiskohdat pitää osata jättää kokonaiskuvasta pois. Johtajat saavat paljon päivän aikana informaatiota eri suunnista. Siitä valtavasta viestinnän tulvasta on osattava poimia ne tärkeimmät asiat ja osattava ohittaa sellaiset mitkä eivät ole merkityksellisiä. Näillä kaikilla keinoilla johtaja pääsee rakentamaan työyhteisön kanssa hyvää organisaatiokulttuuria. (Kehusmaa 2011, 119–120.)

4.2.1 Henkilöstön voimavarojen suuntaaminen

Johtajalla on tärkeä rooli liittyen siihen, kuinka työntekijöiden voimavaroja käytetään yrityksessä. Työhyvinvoinnin näkökulmasta on hyvä ymmärtää, että oikein suunnattu ja mitoitettu henkilöstö on tyytyväisempi omaan työhönsä. Työhyvinvointiin ja jaksamiseen työntekijän kannalta vaikuttavat osaamisen ja työroolin oikeanlainen tasapaino. Johtajan on osattava sijoittaa henkilöstö niin, että jokainen on oman kykyjensä tasoissa rooleissa. (Suonsivu 2014, 136.)

Työntekijän on tärkeä kokea työssään sopivasti haasteita. Liian haasteettomat työtehtävät lamauttavat työntekijän, eikä hän löydä innostusta omasta työstään. Toisaalta jos työ on liian haasteellista, niin työntekijä kuormittuu työnsä alle ja kokee työtytymättömyyttä. Sopivassa tasapainossa oleva työ

myös voi saada aikaan työntekijälle työn imun tunteen. Työn imu tarkoittaa sitä, että työntekijä on innostunut omasta työstään, niin että ei edes huomaa ajankulua työssään sekä nauttii omista työtehtävistään. (Virolainen 2012, 85–86.)

4.2.2 Kommunikaatio ja kuunteleminen

Johtaja on se henkilö, joka auttaa ja tukee työntekijää onnistumaan hänen työtehtävissään. Työpaikoilla johtajan merkitys kommunikaatioon on suuri. Johtajan on oltava koko ajan tilanteen tasalla mitä yrityksessä tapahtuu ja osattava asettaa myös itsensä työntekijän asemaan. Empaattisuus kuuluu osaksi johtamista. (Juuti & Vuorela 2015, luku 7, kappale ”Arvostus ja unelmat”.)

Johtajuus on kuuntelemista ja viestinnän ymmärtämistä. On kyettävä poimimaan viestinnästä ne tärkeimmät asiat. On osattava kuunnella viestintää ympärillä ja siitä informaatiosta on kyettävä kehittämään ymmärrys, mitä työntekijä viestittää omasta tilanteesta. Tätä kautta johtaja pystyy auttamaan työntekijäänsä ongelmassa, sekä auttamaan häntä löytämään ratkaisun. Hyvä johtaja osaa myös nauraa, vaikka ongelmia tulisi eteen. Työn ilo on iso osa yhteisöä ongelmien ratkaisuisissa. Ilon kautta saavutetaan enemmän voimavaroja työyhteisössä. (Juuti & Vuorela 2015, luku 7, kappale ”Kuunteleminen”.)

4.2.3 Palkitseminen

Yritys voi hyödyntää erilaisia palkitsemiskeinoja luodakseen työntekijöille motivaatiota sekä mielekkyyttä työhön. Organisaatiot, jotka käyttävät yrityksen sisällä erilaisia palkitsemiskeinoja, näyttäytyvät mahdollisten työnhakijoiden keskuudessa houkuttelevina työpaikkoina. Palkitsemisen kautta voidaan myös sitoa yritykseen sellaisia työntekijöitä, jotka ovat yrityksen kannalta tärkeitä ja arvokkaita. Tyytyväinen ja palkittu työntekijä on myös yritykselle tuottavampi, kuin tyytymätön työntekijä. (Kauhanen 2012, 116.)

On myös huomattava, että palkka ja palkitseminen ovat eri asioita. Palkka koostuu työnantajan antamasta korvauksesta työntekijän tekemään työhön. Palkitsemisen merkitys on paljon laajempi kuin palkan. Palkitseminen pitää sisällään palkan ja muut taloudelliset palkkiot työstä, mutta myös muita asioita, kuten auto-, asunto-, lounasedut. Palkitseminen voi olla myös aineetonta, eli millaisia mahdollisuuksia työntekijällä on kehittyä omassa asemassaan työpaikalla, saako työntekijä arvostusta omasta

työstään ja kuinka työntekijä pystyy vaikuttamaan omaan työhönsä. (Viitala 2014, luku 4, kappale ”palkitseminen”.)

4.2.4 Työn merkityksellisyyden ja työilmapiirin luominen

Johtajalla on tärkeä rooli luotaessa työntekijälle tunnetta, että hänen työnsä on merkityksellistä. Työntekijälle on tärkeää kokea omassa työssään vaihtelevuutta ja sitä, että työ sisältää työntekijälle itselleen mielekkäitä asioita. Työntekijöille on tärkeää kokea itsenäistä työskentelyä ja saada siitä palautetta. Näiden asioiden avulla työntekijä kokee omassa työssään ilon tunteita ja on tuottava osa yritystä. (Kauhanen 2012, 47.)

Johtaja on siis se henkilö, joka osaa tunnistaa jokaisen työntekijän parhaat kyvyt ja puolet. Tätä kautta kyetään sitten hyödyntämään työntekijän omia vahvuuksia ja sijoittamaan hänet oikeaan tehtävään työpaikalla. Johtaja myös ylläpitää avointa viestintää työyhteisöä kohti ja pyrkii auttamaan sen jäseniä ongelmatilanteissa. Johtaja luo yhdessä oman työyhteisönsä kanssa ilmapiirin työpaikalla, joka voi joko vahvistaa tai huonontaa työhyvinvointia. (Juuti & Vuorela 2015, luku 7, kappale ”Arvostus ja unelmat”.)

5 EMPIIRISEN TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Päädymme sähköiseen kyselyyn, jotta pystyimme takaamaan yrityksen henkilöstölle anonyymiteetin vastauksissa. Tämän kyselyn vastaajille olemme tutkimuksen tekijöitä, mutta samalla myös työkollegoita. Anonyymilla vastaustavalla pystyimme luomaan vastaajille luotettavan vastausympäristön ja varmistamaan tutkimuksen luotettavuuden tältä osin. Vastaukset oli mahdollista viedä Excel-ohjelmaan ja tämän myötä erilaiset tulosten esitysmahdollisuudet sekä laskennalliset toimenpiteet olivat käytössä. Webropol-ohjelmaa käytettäessä lomakkeen luonti oli kaikin tavoin sujuvaa.

Kyselylomake testattiin ennen varsinaista kyselyajankohtaa muutama otteeseen. Aluksi testasimme lomaketta itsellemme täytettäväksi tietokoneen sekä puhelimen kautta. Kun lomake alkoi olla mielestämme valmis, se lähetettiin vielä neljälle henkilölle testattavaksi. He antoivat meille palautetta lomakkeen toimivuudesta, selkeydestä, vastaamiseen kuuluvasta ajasta sekä kysymysten selkeydestä ja ymmärrettävyydestä. Osa testaajista käytti tietokonetta ja osa puhelinta vastaamiseen. Kysymykset olivat väittämätyyppisiä Likertin 5-portaista asteikkoa ja vastausvaihtoehdot olivat täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä, ei samaa mieltä eikä eri mieltä, jokseenkin eri mieltä ja täysin eri mieltä.

5.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimusongelmat

Tutkimuskysymykset ovat seuraavat:

- Millaisia käsityksiä K-supermarket Kokkolan henkilökunnalla on fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta työhyvinvoinnistaan?
- Millaisia käsityksiä K-Supermarket Kokkolan henkilökunnalla on fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta työtyytyväisyydestään?
- Millaisia käsityksiä K-Supermarket Kokkolan henkilökunnalla on organisaation johtajuudesta?

5.2 Tutkimusote sekä kyselylomakkeen, muuttujien ja mittareiden laadinta

Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena eli tilastollisena tutkimuksena. Tilastollisessa tutkimuksessa perehdytään tutkimuksen kautta saatuihin numeroihin, joita hyödynnetään tilastotieteen turvin. Tilastotieteessä kerätään numeerista tietoaaineistoa, jota voidaan analysoida. Tutkijan tehtävänä on käsitellä ja

ymmärtää saatuja tutkimustuloksia. Tämän jälkeen tutkijan tehtävä on tehdä selkeästi kerrottu analyysi tuloksista. (Valli, luku 1.)

5.3 Tutkimuksen kohdejoukko, tutkimusaineiston keruu ja käytetyt analysointimenetelmät

Tutkimuksen kohderyhmä oli K-Supermarket Kokkolan oma henkilökunta, johon kuuluu yhteensä 30 henkilöä. Tästä kohderyhmästä oli jätetty pois pitkään töistä poissaolevat työntekijät, kauppiaspariskunta sekä tämän opinnäytetyön tekijät ja vuokrafirman kautta työskentelevät työntekijät eli 10 henkilöä. Kohderyhmän lopulliseksi kooksi tuli 20 henkilöä. Tutkimuksen vastausprosentti oli 80.

Lomakkeessa kysymykset olivat strukturoituja eli vastausvaihtoehdot olivat valmiina. Kaikkia kysymyksiä oli yhteensä 37 kpl, joista 36 kpl olivat valintakysymyksiä ja yksi avoin kysymys. Kysely toteutettiin aikavälillä 12.2.2021 – 16.2.2021. K-Supermarketin henkilöstölle (20 kpl) lähetettiin heidän henkilökohtaiseen sähköpostiinsa kyselylomakkeen linkki. Kyselyyn vastasi 16 henkilöä ja vastausprosentiksi kyselyymme saimme 80 %. Liitteenä ovat saatekirje (LIITE 1) ja kyselylomake (LIITE 2).

Kyselylomakkeen kysymykset muodostuivat osioille kirjoitetusta tekstistä sekä lähteinä käytetyistä teoksista. Kysymykset olivat mielipideväittämiä vastausvaihtoehdoillaan. Vastausvaihtoehdot olivat: täysin samaa mieltä oli 5 pistettä, jokseenkin samaa mieltä oli 4 pistettä, ei samaa mieltä eikä eri mieltä oli 3 pistettä, jokseenkin eri mieltä oli 2 pistettä ja täysin eri mieltä oli 1 pistettä. Käytimme tätä tyyliä, koska vastaajien vastauksista olisi Webropol-ohjelmaa käyttäen helppo saada vastaukset niin määrällisesti kuin prosenttimuotoisena ja keskiarvoina.

5.4 Tutkimuksen luotettavuus

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa täytyy aina pystyä arvioimaan opinnäytetyön luotettavuutta. Tässä käytetään luotettavuuden käsitteitä validiteetti ja reliabiliteetti. Validiteetti tarkoittaa, että tutkimusongelman kannalta tutkitaan juuri oikeita asioita. Reliabiliteetti taas tarkoittaa pysyvyyttä tutkimustuloksissa. (Kananen 2008, 79.)

Mittauksen pysyvyys eli reliabiliteetti voidaan ymmärtää siten, että jos tutkimus tehdään uudestaan, ovat tulokset samat kuin aiemmin tehdyssä. Käytetty mittari antaa siis samat tulokset eri mittausker-

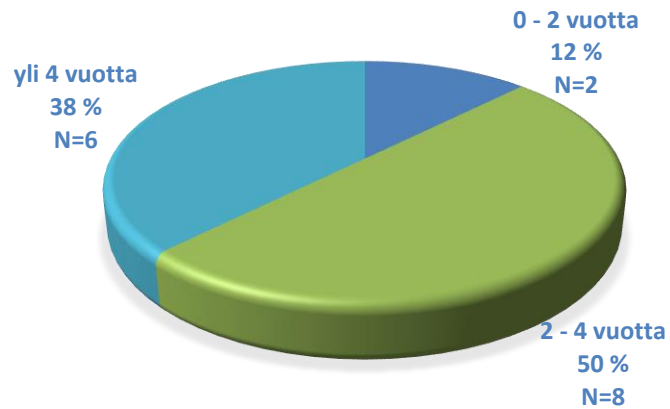
roilla ja tulokset eivät johdu sattumasta. Validiteetti saadaan varmistettua käyttämällä oikeaa tutkimusmenetelmää ja mittaria sekä varmistamalla oikeiden asioiden mittaus. (Kananen 2008, 79–81.) Tässä opinnäytetyössämme olemme perehtyneet ja määritelleet käsitteitä työhyvinvoinnille, työtyytyväisyydelle ja johtajuudelle sekä näihin vaikuttaviin tekijöihin. Näiden tietojen pohjalta voidaan mitata henkilöstön käsityksiä edellä mainituista asioista. Validiteettiä saadaan taattua suurella vastaajien vastausprosentilla (80 %), joka saadaan kaavalla: vastausten määrä (16 kpl) / kutsuttujen vastaajien määrä (20 kpl) * 100.

Vastausprosentiksi paras saadaan henkilökohtaisella kyselyllä. Postikyselyn vastausprosentti aihealueesta ja kohteesta riippuen saattaa jäädä n. 30 %:iin. Nettikyselyssä vastausprosentti on alhaisin ja jää postikyselyn n. 30 % alle. (Kananen 2010, 95.) Verkkokyselyn toteutuksessa voidaan kasvattaa vastausprosenttia valitsemalla oikea kohderyhmä, antamalla ennakkotietoa tutkimuksesta, lyhyellä sähköpostiviestillä, kertomalla toteuttaja tutkimukselle, huomioimalla ohjeistus- ja vastausaika, helpot kysymysmuodot ja luottamuksellisuus (Kananen 2015, 217).

6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

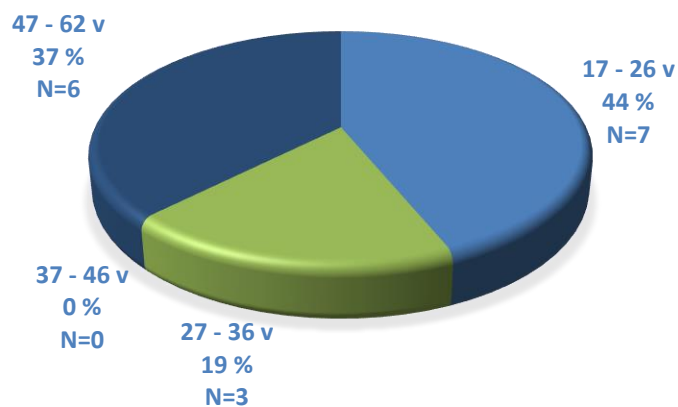
6.1 Vastaajien taustatiedot

Vastanneista puolet (50 %) oli työskennellyt K-Supermarket Kokkolassa 2–4 vuotta, 38 % yli neljä vuotta ja 12 % alle 2 vuotta. (KUVIO 1.)



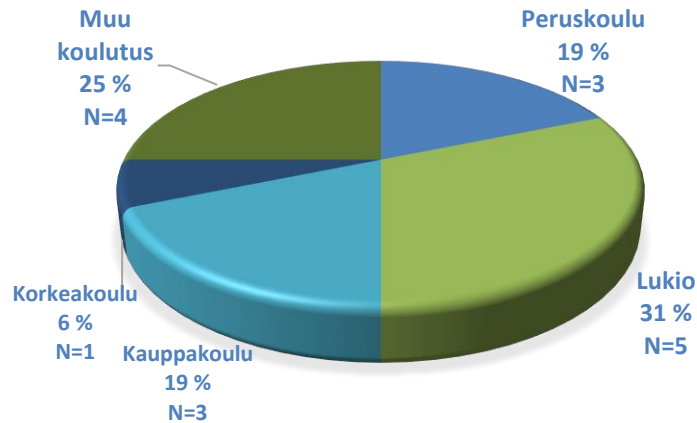
1. Henkilöstön työskentelyvuodet K-Supermarket Kokkolassa

Kuvion 2 mukaisesti 17–26-vuotiaat olivat suurin ikäryhmä (44 %), toiseksi suurin ikäryhmä oli 47–62-vuotiaat (37 %).



KUVIO 2. Ikäjakauma

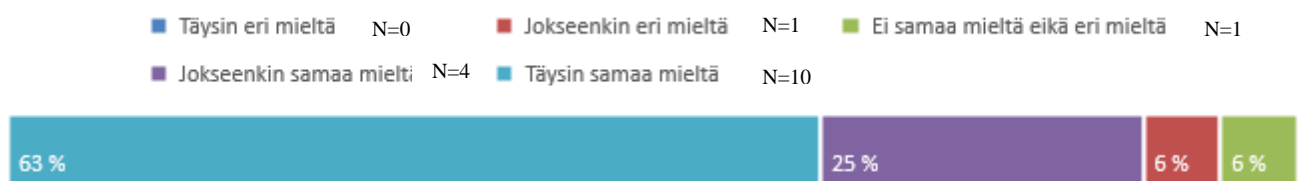
Yleisin koulutustausta oli lukio (31 %), kauppa- tai peruskoulun käyneitä oli molempia 19 %. Korkea-
koulututkinto oli 6 %:lla vastanneista (1 kpl) ja jokin muu koulutus 25 %:lla. (KUVIO 3.)



KUVIO 3. Henkilöstön koulutustausta

6.2 Vastaajien käsitykset työhyvinvoinnistaan

Vastaajista suurin osa (63 %) oli täysin samaa mieltä väittämän ”Minut on perehdytetty työhöni” kanssa. Neljännes koki olevansa jokseenkin samaa mieltä. Kukaan vastanneista ei ollut eri mieltä.

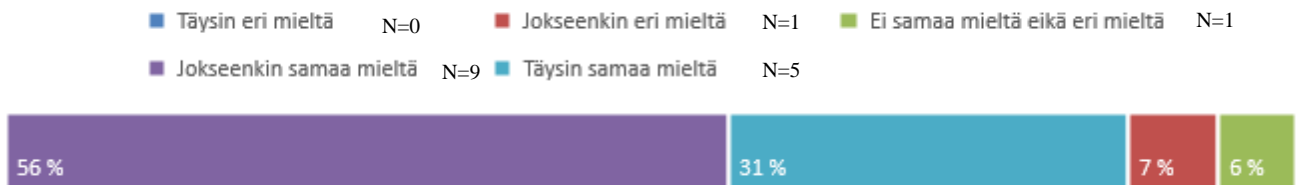


KUVIO 4. Minut on perehdytetty työhöni

K-Supermarket Kokkolassa on henkilökuntaa perehdytetty työhönsä pääosin hyvin, vaikka vastaajista reilu kymmenesosa (12 %) ei ole saanut vastauksiensa perusteella perehdytystä työhönsä täysin tai ei ole olleet tietoisia, onko heidät perehdytetty kyseiseen työhön. Edellä mainituilla vastaajilla tämä saattaa aiheuttaa negatiivisia tunteita työn tekemiseen ja tietämättömyyttä ergonomiasta. Mahdolliset

puutteet perehdyttämisessä voivat vaikuttaa työilmapiiriin. Perehdytyksen avulla saadaan tietoa jaettua työpaikan toimintatavoista.

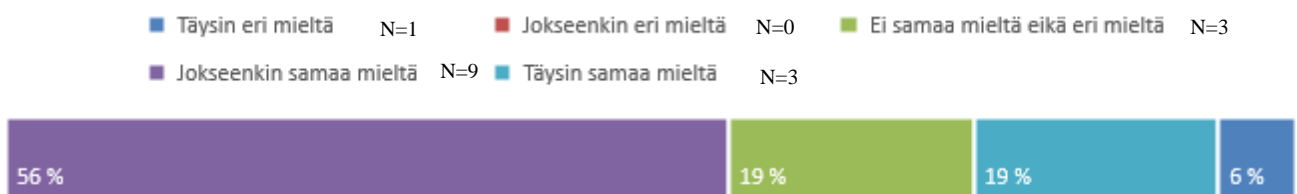
Väittämästä ”Saan tehtyä työni työvuoron aikana” 56 % vastaajista oli jokseenkin samaa mieltä ja 31 % täysin samaa mieltä. Kukaan vastanneista ei ollut täysin eri mieltä. (KUVIO 5.)



KUVIO 5. Saan tehtyä työni työvuoron aikana

Kuviosta 5 tulkitsemme, että pääosa henkilöstöstä ehtii tehdä työnsä työajan puitteissa. Työaika ja -tehtävät ovat tällöin hyvin mitoitettu. Kaupan alalla asiakkaiden eriaikainen asiointi saattaa aiheuttaa ruuhkahuippuja, jolloin työtehtävien tärkeysjärjestykseen tulee muutoksia ja osa tehtävistä jää suorittamatta. Pieni osa vastaajista koki, ettei kykene hoitamaan kaikkia työtehtäviä työvuoronsa aikana. Tämä kertoo, että annettuja tehtäviä on enemmän kuin ehtii tehdä tai ajankäyttö ei ole hallinnassa.

Väittämän ”Ehdin suunnitella töitäni” osalta (56 %) vastaajista oli jokseenkin samaa mieltä. Sekä ei samaa eikä eri mieltä, että täysin samaa mieltä vastanneiden osuus oli 19 %. (KUVIO 6.)

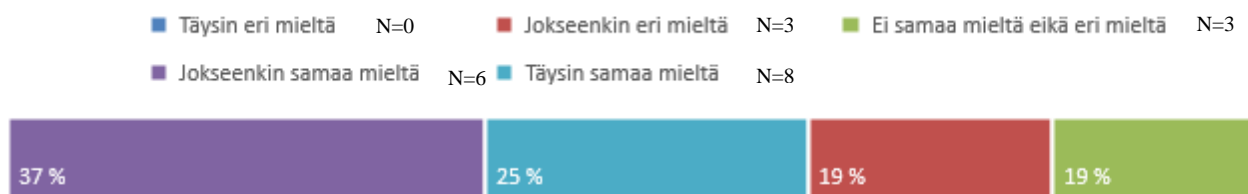


KUVIO 6. Ehdin suunnitella töitäni

Fyysinen työhyvinvointi toteutuu jokseenkin suurimman osan vastaajista kohdalla. Suurin osa vastaajista kokee ehtivänsä suunnitella töitensä. Työn suunnitelmallisuus on myös tuottavaa ja työtä pitäisi pystyä suunnittelemaan, koska silloin voidaan kehittää toimintaa. Kaikilla kaupassa työskentelevillä ei

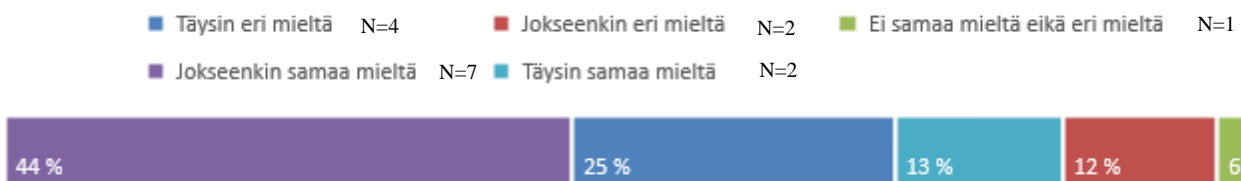
ole välttämättä omaa vastuualuettaan ja näin ollen heidän ei tarvitse erikseen suunnitella ja aikatauluttaa työpäiväänsä.

”Koen, että töitä on sopivassa mittakaavassa kuormittavuudeltaan” -väitteessä koki neljäsosa (25 %) vastaajista olevansa täysin samaa mieltä väittämän kanssa. Jokseenkin samaa mieltä oli hieman yli kolmasosa (37 %) vastaajista ja jokseenkin eri mieltä väitteen kanssa oli viidennes (19 %). ”Ei samaa mieltä eikä eri mieltä” oli valinnut vaihtoehdokseen 19 % vastanneista. Kukaan ei ollut täysin eri mieltä väittämästä. (KUVIO 7.)



KUVIO 7. Koen, että töitä on sopivassa mittakaavassa kuormittavuudeltaan

Väittämän ”voin tehdä töitäni keskeytyksettä” (KUVIO 8) osalta oli enemmän hajontaa. Suurin osa (44 %) vastaajista koki olevansa jokseenkin samaa mieltä väitteen kanssa, kun taas täysin eri mieltä oli joka neljäs (25 %) vastaajista. Jokseenkin eri mieltä koki olevansa 12 % vastaajista, kun taas 13 % koki voivansa tehdä työtänsä keskeytyksettä. Vastanneista 6 % ei olleet samaa mieltä, eikä eri mieltä.



KUVIO 8. Voin tehdä työni keskeytyksettä

Psyykkisen työhyvinvoinnin kannalta tarkasteltuna voidaan todeta, että kolmasosalla työntekijöistä on tältä osin riski psyykkiselle pahoinvoinnille. Yli puolet henkilöstöstä saa tehdä työtänsä täysin tai jokseenkin ilman keskeytyksiä, mikä on positiivinen asia työntekijän työpaineiden ja stressin kannalta. vastaajien käsityksiin vaikuttavat erilaiset työtehtävät.

Väittämästä ”Jaksan huolehtia itsestäni töiden jälkeen” puolet vastaajista (50 %) oli täysin samaa mieltä ja 31 % oli jokseenkin samaa mieltä. Jokseenkin eri mieltä oli (6 %) vastaajista. Vastaajista (13 %) vastasi väitteeseen ”ei samaa mieltä eikä eri mieltä”. Vastaajista kukaan ei ollut täysin eri mieltä väittämän kanssa. (KUVIO 9.)



KUVIO 9. Jaksan huolehtia itsestäni työvuoron jälkeen

Suurin osa vastaajista koki jaksavansa huolehtia itsestään töiden jälkeen. Työkyvyn kannalta on erittäin tärkeää, että henkilöstö jaksaa ja voi hyvin myös vapaalla.

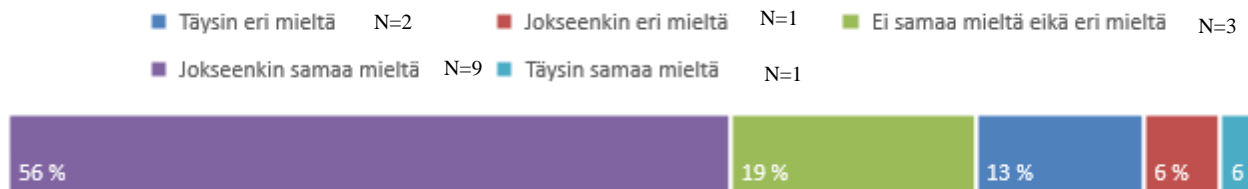
”Työni on fyysisesti kuormittavaa” – väittämä jakoi mielipiteitä tasaisesti (KUVIO 10). Puolet (50 %) vastauksista jakautui tasan jokseenkin eri mieltä (25 %) ja täysin samaa mieltä (25 %) vaihtoehtojen kesken. Jokseenkin samaa mieltä oli 31 % vastanneista. Ei samaa mieltä eikä eri mieltä vastasi joka viides (19 %). Kukaan vastaajista ei ollut väitteen kanssa täysin eri mieltä.



KUVIO 10. Työni on fyysisesti kuormittavaa

Vastanneista 56 % koki työnsä jollakin tavalla fyysisesti kuormittavaksi. K-Supermarket Kokkola on päivittäistavarakauppa ja kaupan jokaisella osastolla täytyy päivittäin purkaa tavarantoimittajien tuomia kuormia. Tämä saattaa aiheuttaa rasitusta. Toinen kuormittava tekijä on kassatyöskentely, jota tehdään samalla toistoliikkeellä päivittäin. Fyysisen työhyvinvoinnin kannalta tarkasteltuna olisi tärkeää työpäivän aikana päästä mahdollisuuksien mukaan vaihtamaan työtehtävää.

”Työni on psyykkisesti kuormittavaa” – väittämän kanssa yli puolet (56 %) oli jokseenkin samaa mieltä. Ei samaa eikä eri mieltä vastanneiden osuus oli 19 % ja täysin samaa mieltä vastanneiden 13 %. (KUVIO 11.)



KUVIO 11. Työni on psyykkisesti kuormittavaa

Vastanneista 68 % oli sitä mieltä, että työ on jollakin tapaa psyykkisesti kuormittavaa. Psyykkiseen työhyvinvointiin kuuluvat stressi, työpaineet ja työilmapiiri. Psyykkistä kuormitusta aiheuttavista tekijöistä tunnetuin on kiire. Työsuhteen jatkuvuuden epävarmuus ja negatiiviset tunteet vaikuttavat myös kuormittavuuteen.

”Työ turvaa toimeentuloni” - väittämästä (KUVIO 12) puolet vastaajista (50 %) oli täysin samaa mieltä. Melkein joka kolmas (31 %) oli jokseenkin samaa mieltä, kun taas 13 % oli jokseenkin eri mieltä.



KUVIO 12. Työ turvaa toimeentuloni

Suurin osa vastaajista koki, että työ on turvannut hänen toimeentulonsa. Tämä vaikuttaa työhyvinvoinnin kannalta tarkasteltuna niin fyysiseen, psyykkiseen kuin sosiaaliseen työhyvinvointiin. Kaupan ala työllistää paljon osa-aikaisia työntekijöitä ja silloin viikon tehdyt työtunnit voivat jäädä vähäisiksi.

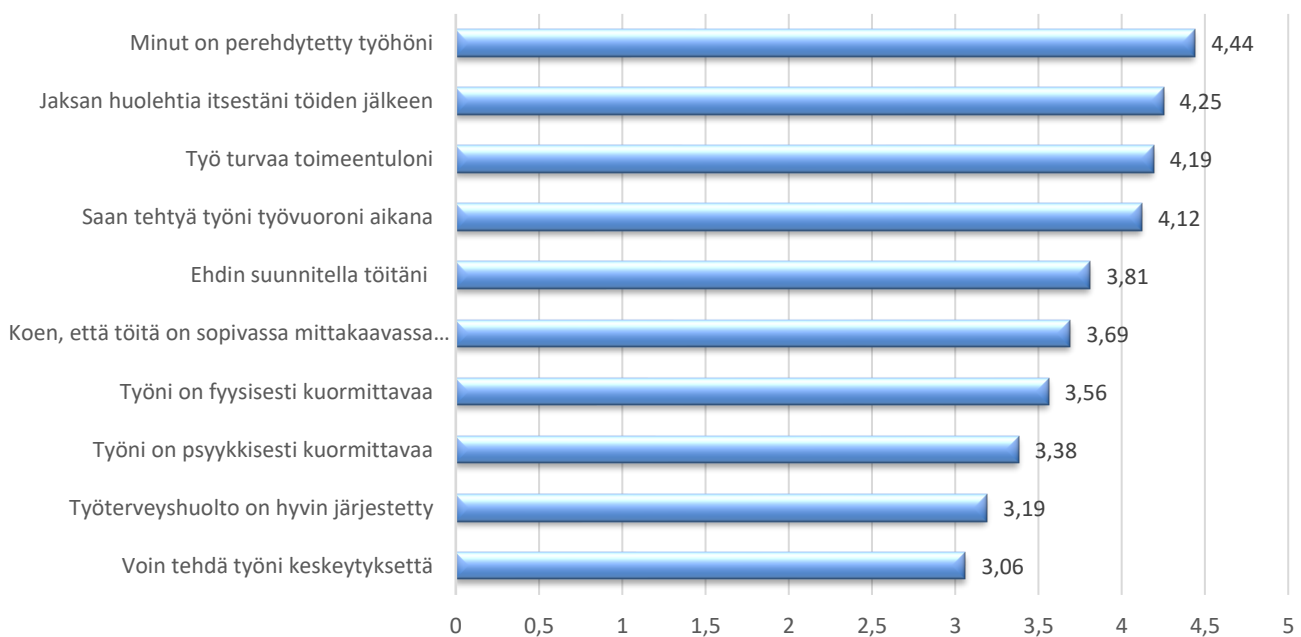
”Työterveyshuolto on hyvin järjestetty” – väittämästä (KUVIO 13) jopa 50 % vastasi olevansa ”ei samaa mieltä eikä eri mieltä”. Joka viides (19 %) oli väitteen kanssa täysin samaa mieltä, kun taas joka kymmenes (12 %) oli täysin eri mieltä. Väitteen kanssa jokseenkin samaa mieltä oli 13 % ja jokseenkin eri mieltä oli 6 %. (KUVIO 13.)



KUVIO 13. Työterveyshuolto on hyvin järjestetty

Henkilöstöstä puolet oli valinnut vaihtoehdon ”ei samaa mieltä eikä eri mieltä”. Tämä herättää kysymyksen siitä, onko henkilöstöllä tietoa heidän työterveyshuollostansa? Viidesosa vastaajista oli tyytyväinen hyvin järjestettyyn työterveyshuoltoon, kun 12+6 % kokevat täysin päinvastaisesti eli ei ole hyvin järjestetty. Säännöllisillä terveystarkastuksilla on etuja työntekijälle ja myös työnantajalle. Tarkastusten avulla voidaan ehkäistä sekä hoitaa erilaisia sairauksia. Sairauksien ehkäisyjen kautta voidaan tavoittaa säästöjä sairauslomissa.

Kuvioon 14 on koottu keskiarvot työhyvinvointiin liittyvistä muuttujista. neljä parhaita keskiarvoja saivat muuttujat ”Minut on perehdytetty työhöni” (4,44), ”Jaksan huolehtia itsestäni töiden jälkeen” (4,25), ”Työ turvaa toimeentuloni” (4,19) ja ”Saan tehtyä työni työvuoroni aikana” (4,12). Kaksi alhaisinta keskiarvoa saivat muuttujat ”Voin tehdä työni keskeytyksettä” (3,06) ja ”Työterveyshuolto on järjestetty hyvin (3,19).



KUVIO 14. Työhyvinvointia koskevien väittämien keskiarvot

Työhyvinvointiin liittyvien muuttujien keskiarvo on 3,8, jota voidaan pitää hyvänä.

6.3 Vastaajien käsitykset työtyytyväisyydestään

”Työnkuvani on selkeä” – väittämästä (KUVIO 15) melkein kolmannes vastanneista oli täysin samaa mieltä. Jokseenkin samaa mieltä oli vastaajista (44 %) ja jokseenkin eri mieltä (6 %). Ei samaa mieltä eikä eri mieltä oli vastaajista (19 %). Kukaan ei ollut täysin eri mieltä.



KUVIO 15. Työnkuvani on selkeä

Selkeä työnkuva luo työntekijälle mielekkyyttä omaan työhönsä. Mielekkyyden kautta voidaan tavoittaa psyykkistä työtyytyväisyyttä. Tämä kaikki lisää myös fyysistä ja sosiaalista työtyytyväisyyttä.

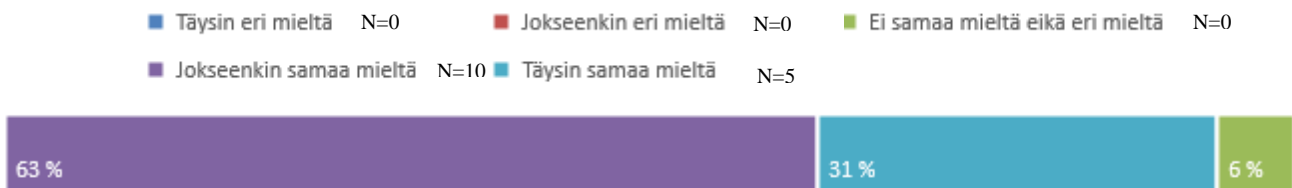
Kuviossa 16 esitetystä väittämästä ”Tiedän mitä minulta odotetaan työn suhteen” vastaajista 38 % oli täysin samaa mieltä. Jokseenkin samaa mieltä oli yli puolet (56 %).



KUVIO 16. Tiedän, mitä minulta odotetaan työn suhteen

Vastausten perusteella K-Supermarket Kokkolassa henkilöstö on tietoinen, mitä heiltä odotetaan työssä. Tästä voi myös tulkita, että henkilökunta kokee olevansa merkityksellinen roolissansa työssään. Selkeys työnkuvasta vähentää negatiivisia tunteita ja lisää työn mielekkyyttä.

”Olen tyytyväinen omaan ammattitaitooni” – väittämästä (KUVIO 17) joka kolmas oli (31 %) täysin samaa mieltä kyselyyn vastanneista. Jokseenkin samaa mieltä oli reilu puolet (63 %).



KUVIO 17. Olen tyytyväinen omaan ammattitaitooni

Vastaajista lähes kaikki olivat tyytyväisiä omaan ammattitaitoonsa. Työntekijät on osattu jakaa työtehtäviin heidän omien vahvuuksien mukaan ja tällöin on mahdollisuus kokea omasta työstä tyytyväisyyttä. Psykkisen tyytyväisyyden kannalta katsottuna henkilöstön tilanne on todella hyvä.

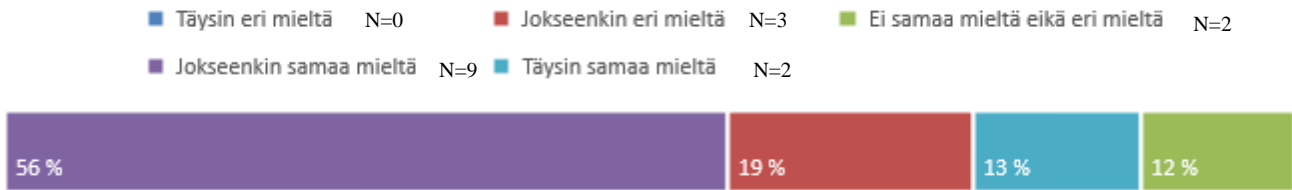
Väittämän ”Koen innostusta työstäni” (KUVIO 18) kanssa joka viides (19 %) vastaajista täysin samaa mieltä. Puolet (50 %) oli jokseenkin samaa mieltä. Melkein joka kolmas (31 %) vastaajista vastasi ”Ei samaa mieltä eikä eri mieltä”.



KUVIO 18. Koen innostusta työstäni

Tuntiessaan työn imua työssään työntekijä on motivoitunut omasta tekemisestään. Tällöin työ vie mukanaan ja innokas sekä energinen työntekijä tuottaa paremmin yritykselle.

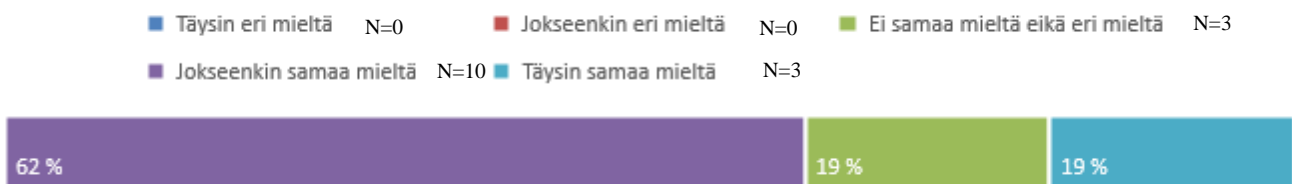
Väittämän ”Minulla on mahdollisuus vaikuttaa työhöni” (KUVIO 19) kanssa 56 % vastaajista oli jokseenkin samaa mieltä ja 19 % oli jokseenkin eri mieltä. Täysin samaa mieltä olevien osuus on 13 %.



KUVIO 19. Minulla on mahdollisuus vaikuttaa työhöni

Enemmistö vastaajista kokee tyytyväisyyttä vaikutusmahdollisuudellaan työhönsä. Tämä lisää edelleen tyytyväisyyttä omaan työhön. Osastovastaava voi vaikuttaa työhönsä enemmän kuin kaupan perusmyyjä. Fyysisen ja psyykkisen tyytyväisyyden kannalta on tärkeää, että henkilöstö on osattu sijoittaa oikeanlaisiin tehtäviin heidän kykyjensä mukaan.

Kuviossa 20 esitetyn väittämän ”Saun hyödyntää minun parhaita ammatillisia taitoja työssäni” osalta 19 % oli samaa mieltä 62 % jokseenkin samaa mieltä. Ei samaa mieltä eikä eri mieltä – vaihtoehdon valitsi viidennes (19 %) vastaajista. Kukaan ei ollut valinnut vastausvaihtoehdoista ”täysin eri mieltä” tai ”jokseenkin eri mieltä”.



KUVIO 20. Saun hyödyntää minun parhaita ammatillisia taitojani työssäni

K-Supermarket Kokkolassa koetaan tyytyväisyyttä, koska työpaikalla on mahdollisuus tuoda esille parhaita ammatillisia taitojaan. Työ vastaa kykyjä ja tämä taas lisää työntekijän innostuneisuutta ja tyytyväisyyttä.

Kuviossa 21 on esitetty vastausten jakautuminen väittämässä ”Minulla on mahdollisuus edetä työurallani”. Puolet vastaajista valitsi vaihtoehdon ”ei samaa eikä eri mieltä”. Vastaajista joka neljäs (25 %) oli jokseenkin eri mieltä ja 19 % jokseenkin samaa mieltä.



KUVIO 21. Minulla on mahdollisuus edetä työurallani

K-Supermarket Kokkola on kauppiasvetoinen kauppa, joka kuuluu Keskon päivittäistavaraketjuun. Päivittäistavara kaupassa ei liene ainakaan kaikille työntekijöille erityisen suuria mahdollisuuksia uralla etenemiseen.

Kuvion 22 mukaisesti vastaajista joka viides (19 %) koki, että hänen työpanostaan arvostetaan työpaikassa. Jokseenkin samaa mieltä oli työpanoksen arvostamisesta puolet (50 %) vastaajista. Neljäsosa (25 %) vastasi ”ei samaa mieltä eikä eri mieltä”.

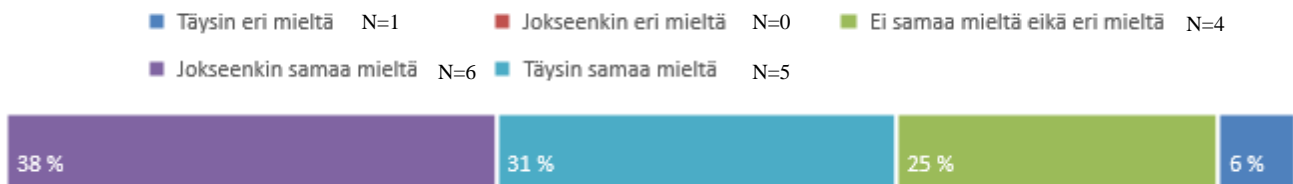


KUVIO 22. Tunnen, että työpanostani arvostetaan

K-Supermarket Kokkolassa arvostetaan henkilöstön työpanosta vastausten perusteella. Tämä vaikuttaa positiivisesti työntekijän työtyytyväisyyteen psyykkisesti, fyysisesti ja sosiaalisesti. Joku kuitenkin kokee työpanoksensa arvostamisen eri tavalla ja olisikin tärkeää, että eri kaupan alan työtä tekevät henkilöt saisivat silti kokemuksen arvostuksesta.

Kolmannes (31 %) vastaajista oli täysin samaa mieltä väittämän ”Koen, että työni on yhtä tärkeää kuin muilla työyhteisössä” kanssa. Alle puolet (38 %) oli jokseenkin samaa mieltä väittämästä. Neljännes

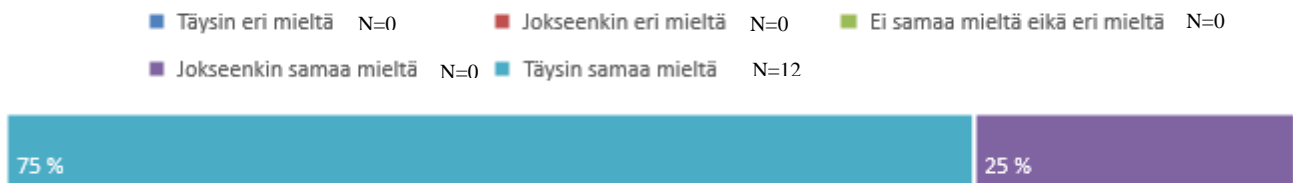
(25 %) vastasi ”ei samaa eikä eri mieltä”. Täysin eri mieltä työn tärkeyden kokemisesta oli (6 %) vastaajista. Kukaan ei ollut jokseenkin eri mieltä. (KUVIO 23.)



KUVIO 23. Koen, että työni on yhtä tärkeää kuin muilla työyhteisössä

Suurin kuviossa 23 osa vastaajista koki työn olevan lähes yhtä tärkeää kuin muillakin työyhteisössä. Voimme tulkita tämän olevan hyvällä tasolla, koska kaupassa on erilaisia työtehtäviä ja taitoja niiden tekemiseen. Kaikki työ mitä yrityksessä tehdään, pitäisi olla tärkeää.

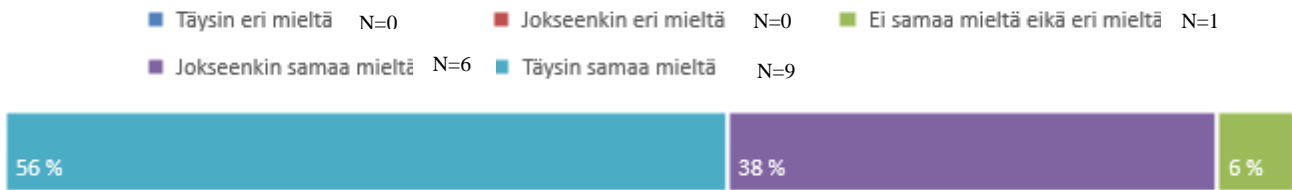
Kaikki kyselyyn vastanneet olivat joko täysin (75 %) tai jokseenkin samaa mieltä (25 %) väittämän ”Tulen toimeen kaikkien kanssa työyhteisössä. (KUVIO 24.)



KUVIO 24. Tulen toimeen kaikkien kanssa työyhteisössä

Työtyytyväisyyden näkökulmasta katsottuna K-Supermarket Kokkolassa on hyvät sosiaaliset suhteet työyhteisön jäsenien välillä. Työviihtyvyyteen vaikuttavat suhteet työkavereihin. Hyvä työyhteisö vaikuttaa työtyytyväisyyden joka osa-alueeseen.

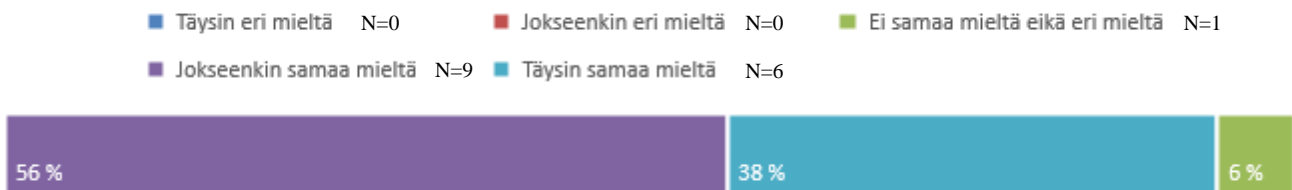
Kuvion 25 mukaisesti vastaajista yli puolet (56 %) keskittyy kuuntelemaan, kun työyhteisön jäsen puhuu hänelle. 38 % oli väittämästä jokseenkin samaa mieltä ja 6 % vastaajista vastasi väitteeseen ”ei samaa mieltä eikä eri mieltä”.



KUVIO 25. Keskityn kuuntelemaan, kun työyhteisöni jäsen puhuu minulle

Sosiaalisen työtyytyväisyyden kannalta tarkasteltuna henkilöstössä suullinen viestintä on toimivaa ja se otetaan vastaan. Hyvällä viestinnällä työyhteisön jäsenet kokevat arvostusta.

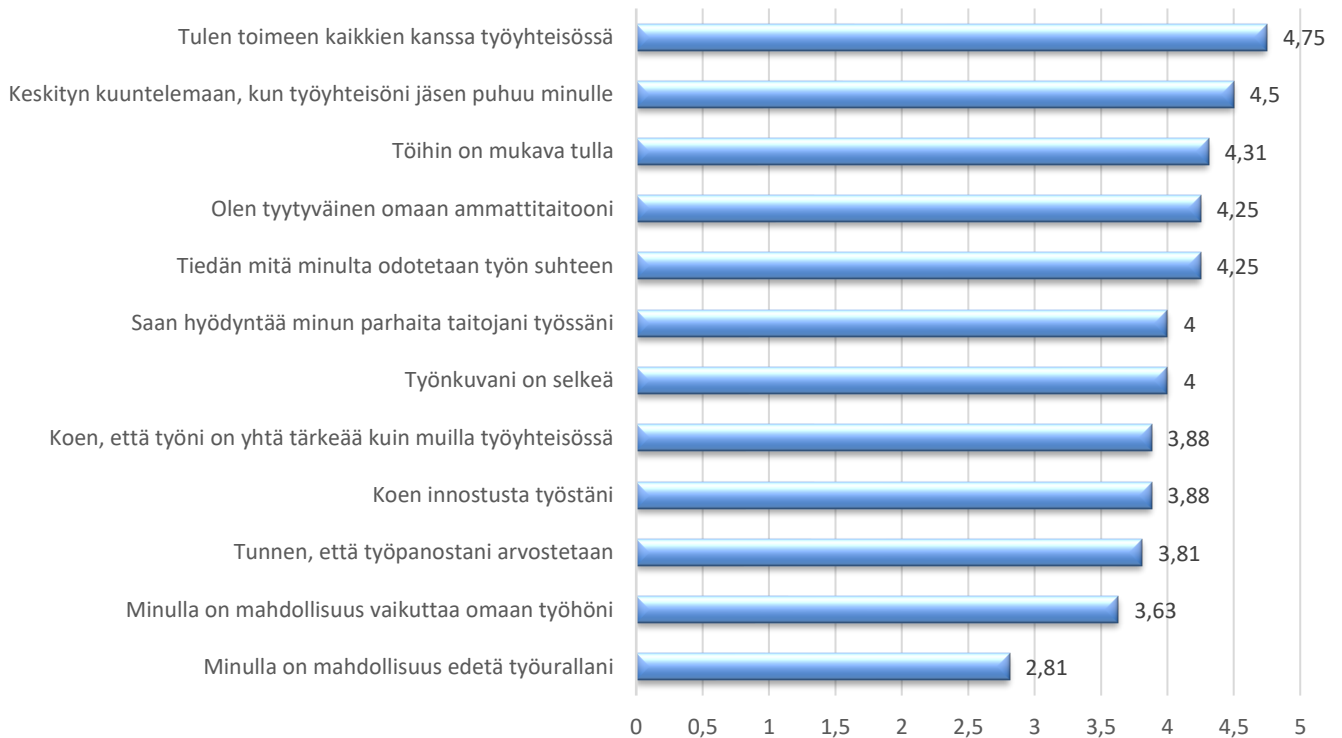
Kuviossa 26 on esitetty jakauma muuttujasta ”Töihin on mukava tulla”. Jokseenkin samaa mieltä oli 56 % vastaajista ja täysin samaa mieltä on 38 %. Vastanneista 6 % vastasi ”ei samaa mieltä eikä eri mieltä”. Kukaan ei ollut väittämstä täysin eri mieltä tai jokseenkin eri mieltä.



KUVIO 26. Töihin on mukava tulla

Työtyytyväisyyden kannalta tulokset kertovat K-Supermarket Kokkolan olevan työpaikka, mihin on mukava tulla. Väite tukee niin fyysisestä, psyykkisestä kuin sosiaalisestakin näkökulmasta työtyytyväisyyttä.

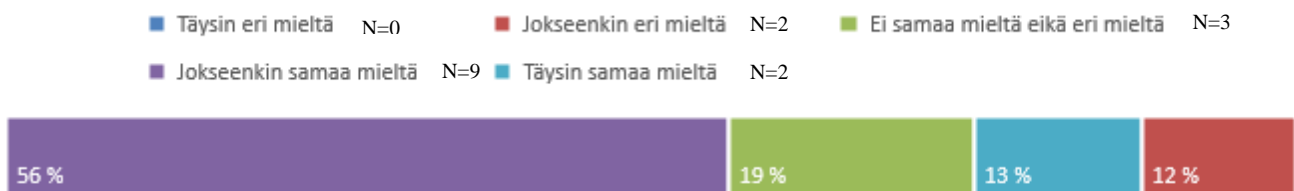
Yli keskiarvon neljä saivat muuttajat ”Tulen toimeen kaikkien kanssa työyhteisössä” (4,75). ”Keskityn kuuntelemaan, kun työyhteisön jäsen puhuu minulle” (4,5). ”Töihin on mukava tulla” (4,31). ”Tiedän mitä minulta odotetaan työn suhteen” (4,25) ja ”Olen tyytyväinen omaan ammattitaitooni” (4,25). Pienimmän keskiarvon sai muuttuja ”Minulla on mahdollisuus edetä työurallani” (2,81). kaikkista väittämistä laskettu keskiarvo on 4.



KUVIO 27. Työtyytyväisyyttä koskevien väittämien keskiarvot

6.4 Vastaajien käsitykset kauppiasta ja organisaation johtamisesta

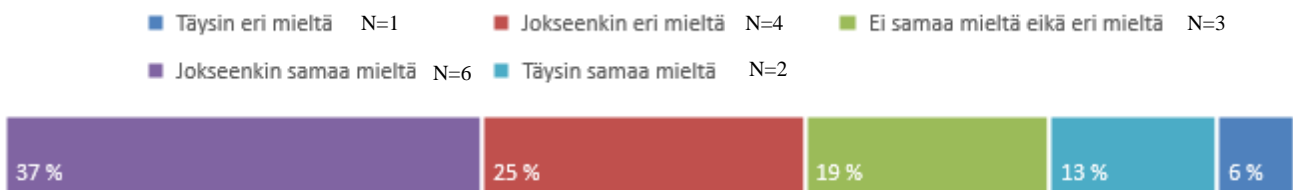
”Saan säännöllisesti palautetta työstäni” – väittämän (KUVIO 28) kanssa vastanneista 13 % oli täysin samaa mieltä. Vastaajista yli puolet (56 %) oli jokseenkin samaa mieltä. Ei samaa mieltä eikä eri mieltä oli noin viidesosa (19 %) vastaajista. Jokseenkin eri mieltä oli 12 %. Kukaan ei vastannut täysin eri mieltä väittämään.



KUVIO 28. Saan säännöllisesti palautetta työstäni

Tuloksen perusteella palaute ei ole säännöllistä kaikille vastaajista. Palautteen saaminen on työntekijälle mahdollisuus kehittää omaa työtänsä, lisätä työtyytyväisyyttä sekä se, että hänen työnsä huomataan.

Täysin samaa mieltä väittämästä ”Minua palkitaan hyvin tehdystä työstäni” oli kymmenesosa (13 %), kun taas (6 %) vastaajista oli täysin eri mieltä. Jokseenkin samaa mieltä palkitsemisesta oli (37 %) ja neljännes (25 %) vastasi olevansa jokseenkin eri mieltä. Ei samaa mieltä eikä eri mieltä vastasi olevan joka viides (19 %). (KUVIO 29).



KUVIO 29. Minut palkitaan hyvin tehdystä työstä

Vastaajien käsityksissä palkitsemisesta on hajontaa. Palkitsemiskeinoilla yrityksellä on mahdollisuus lisätä työntekijöiden työmotivaatiota ja työn mielekkyyttä. Palkitsemisen avulla voidaan yritykseen sitoa työntekijöitä, jotka ovat yritykselle tärkeitä. Palkittu työntekijä on tyytyväisempi ja yritykselle tuottava.

Kuviossa 30 on esitetty jakauma väittämästä ”Koen, että työyhteisössämme kaikki olemme samanarvoisia. Täysin samaa mieltä oli neljäsosa (25 %) vastaajista. Puolet vastaajista (50 %) oli jokseenkin samaa mieltä asiasta. Jokseenkin eri mieltä vastasi joka kymmenes (12 %) ja 13 % oli valinnut vaihtoehdon ”ei samaa mieltä eikä eri mieltä”. Kukaan ei ollut väittämästä täysin eri mieltä.



KUVIO 30. Koen, että työyhteisössämme kaikki olemme samanarvoisia

Työyhteisössä koetaan suurimmaksi osaksi samanarvoisuutta kaikkien kesken. Työhyvinvoinnin yksi osa on tasa-arvo ja se tarkoittaa, että sovitut säännöt ja toimintaohjeet koskevat kaikkia ja ketään ei suosita enempää kuin toisia. Jokaisen tekemä työ on koko yrityksen kannalta yhteen hiileen puhaltamista.

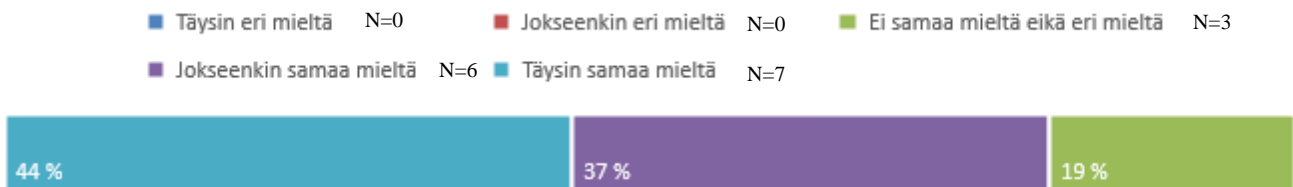
Kuvion 31 mukaisesti lähes puolet vastaajista (44 %) tunsi, että kauppias keskittyi kuuntelemaan, kun hänellä oli asiaa. Puolet vastaajista (50 %) oli jokseenkin samaa mieltä. Ei samaa mieltä eikä eri mieltä oli 6 % vastanneista.



KUVIO 31. Tunnen, että kauppias keskittyy kuuntelemaan, kun minulla on asiaa

Kauppiaan täytyy olla tilanteen tasalla tapahtumista yrityksessään ja kuuntelu on tärkeää. Näin ollen suullinen viestintä on toimiva tapa saada asiat esille. Kauppias pystyy tällöin auttamaan työntekijäänsä hänen ongelmissaan ja asiat saadaan hoitumaan eteenpäin.

Väittämän ”Voin luottaa kauppiaseen” osalta vastaajista lähes puolet (44 %) koki olevansa täysin samaa mieltä. Reilu kolmasosa (37 %) oli jokseenkin samaa mieltä ja viidesosa (19 %) vastaajista ilmoitti kantansa vaihtoehdolla ”ei samaa mieltä eikä eri mieltä”. Yksikään vastaajista ei ollut väittämää täysin eri mieltä eikä jokseenkin eri mieltä. (KUVIO 32.)



KUVIO 32. Voin luottaa kauppiaseen

K-Supermarket Kokkolan henkilöstö luottaa kauppiaseen tulosten perusteella. Tämä on samalla arvostus kauppiasta kohtaan henkilöstöltä.

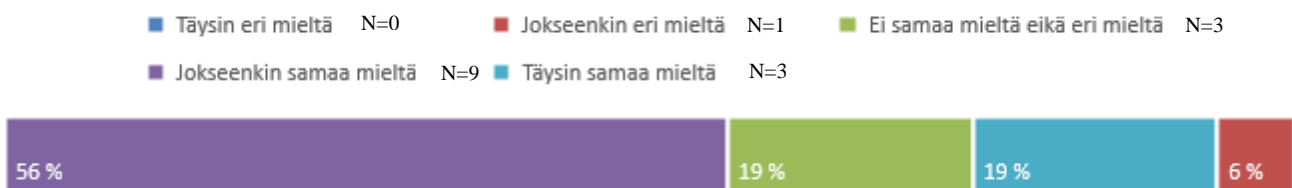
Kuviossa 33 on esitetty jakauma väittämästä ”Tunnen, että kauppias luottaa minuun”. Puolet vastaajista on tästä jokseenkin samaa mieltä ja 31 % täysin samaa mieltä. Jokseenkin eri mieltä oli 6 % ja ei samaa eikä eri mieltä oli 13 %.



KUVIO 33. Tunnen, että kauppias luottaa minuun

Toimivassa työyhteisössä luottamus on molemminpuolista. Vastausten perusteella voidaan todeta, että yrityksessä toteutuu reilu johtajuus.

Väittämän ”Kauppias on kiinnostunut työhyvinvoinnista” osalta täysin samaa mieltä oli 19 % ja jokseenkin samaa mieltä 56 %. Ei samaa eikä eri mieltä – vaihtoehdon valitsi 19 % vastanneista. (KUVIO 34.)



KUVIO 34. Kauppias on kiinnostunut työhyvinvoinnista

Työhyvinvointiin vaikuttaa johtajuus ja monet muut tekijät. Kauppias vaikuttaa K-Supermarket Kokkolassa siihen, kuinka työhyvinvointiin panostetaan ja millaiset ovat työnjaot ja roolit työpaikalla. Työhyvinvointia tehdään yhdessä työnantajan ja työntekijöiden kesken. Työnantaja vastaa työympäristöstä, johtamisesta ja työntekijöiden tasa-arvoisesta kohtelusta, kun taas työntekijä huolehtii omasta työkyvystään ja ammattitaidostaan.

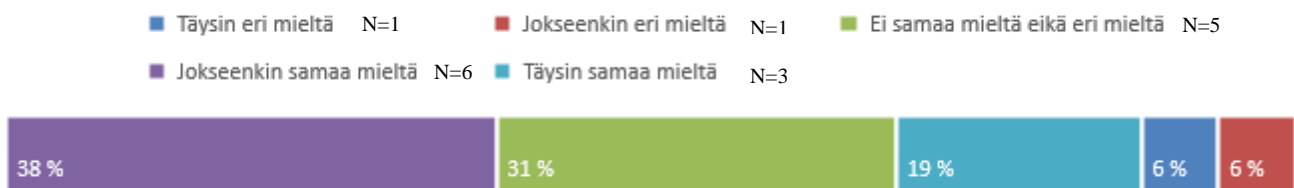
Kuviossa 35 on esitetty jakauma väittämästä ”Meillä on säännölliset palaverit”. Vastanneista 50 % oli jokseenkin samaa mieltä, kun taas sekä vaihtoehdon jokseenkin eri mieltä samoin kuin ei samaa eikä eri mieltä valitsi 19 % vastanneista.



KUVIO 35. Meillä on säännölliset palaverit

K-supermarket Kokkolan työntekijöistä osa on osastovastaavina eri osastoilla. Palaverit mahdollistavat tiedon kulun molempiin suuntiin kauppiaan ja työntekijöiden välillä ja näin ollen kauppias on tietoinen, mitä osastoilla tapahtuu. Palaverin avulla voidaan myös antaa rakentavaa palautetta sekä ratkaista työntekijän osastolle liittyviä ongelmia.

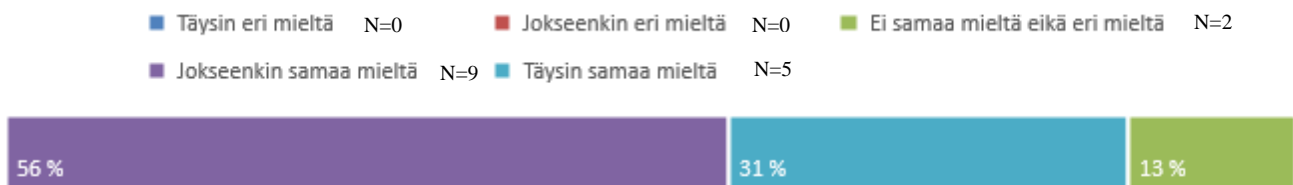
Kuviossa 36 on esitetty jakauma väittämästä ”Työmme on hyvin organisoitu ajallisesti”. Suurin osa (38 %) vastaajista oli jokseenkin samaa mieltä väittämästä. Täysin samaa mieltä olevien osuus oli 19 %, kun taas 31 % ei ollut samaa eikä erimieltä.



KUVIO 36. Työmme on hyvin organisoitu ajallisesti

Työhyvinvoinnin näkökulmasta pitää ymmärtää, että oikein suunnattu ja mitoitettu henkilöstö on tyytyväisempi. Työtyytyväisyys on yhteydessä työn organisointiin. Yrityksessä tuottavuus voi olla liitetynä työtehokkuuteen sekä työtuntien käyttöön. Seurauksena voi olla pitkällä tähtäimellä liiallisen kiireen ja tehokkuusajattelun heikentämä työhyvinvointi ja tuottavuus.

Kuviossa 37 on esitetty jakauma väittämästä ”Työpaikallani joustetaan työvuorojen suhteen”. Yli puolet (56 %) vastaajista koki, että yrityksessä on jokseenkin joustettu työvuorojen suhteen. Kolmannes (31 %) oli täysin samaa mieltä väitteen kanssa. Vastaajista 13 % ei ollut väitteen kanssa samaa eikä eri mieltä. Täysin eri mieltä ja jokseenkin eri mieltä ei ollut kukaan vastaajista.



KUVIO 37. Työpaikallani joustetaan työvuorojen suhteen

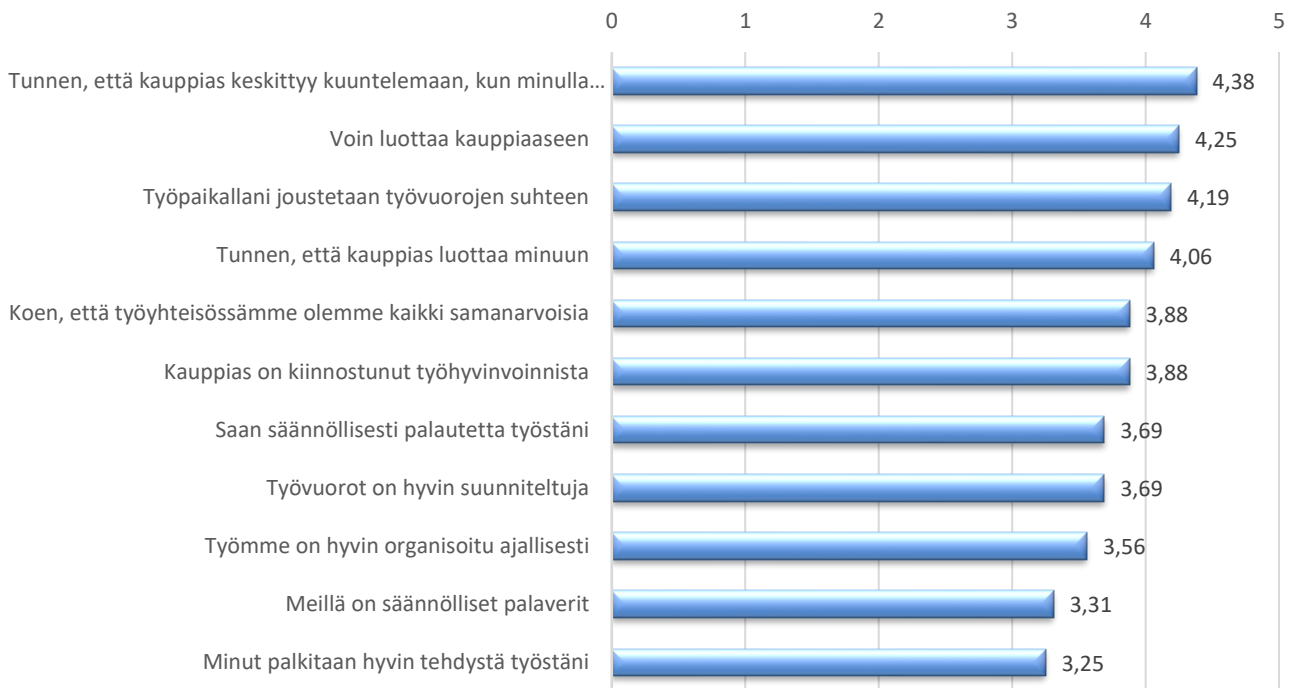
Kukaan vastaajista ei suhtautunut väitteeseen negatiivisesti. Vastaajien vastauksien perusteella voi päätellä, että henkilöstö on tyytyväinen työvuoroihin liittyviin joustoihin. Tämä lisää luottamusta kauppiaseen sekä henkilöstön työhyvinvointia ja työtyytyväisyyttä.

Kuvion 38 mukaisesti 56 % vastaajista oli jokseenkin samaa mieltä väittämän ”Työvuorot ovat hyvin suunniteltuja” kanssa. Täysin samaa mieltä asiasta oli 13 % ja jokseenkin eri mieltä 12 % vastanneista. Viidesosa vastanneista valitsi vastausvaihtoehdon ”ei samaa eikä eri mieltä”.



KUVIO 38. Työvuorot ovat hyvin suunniteltuja

Kuvioon 39 on koottu keskiarvot kauppiaseen ja organisaatioon johtamiseen liittyvistä väittämistä. Yli neljän keskiarvon saivat väittämät ”Tunnen, että kauppias keskittyy kuuntelemaan, kun minulla on asiaa” (4,38), ”Voin luottaa kauppiaseen” (4,25), ”Työpaikallani joustetaan työvuorojen suhteen” (4,19) ja ”Tunnen, että kauppias luottaa minuun” (4,06). Väittämät ”Minut palkitaan hyvin tehdystä työstäni” (3,25), ”Meillä on säännölliset palaverit” (3,31) ja ”Työmme on hyvin organisoitu ajallisesti” (3,56) puolestaan saivat alhaisimmat keskiarvot.



KUVIO 39. Kauppiasta ja organisaation johtamista koskevien väittämien keskiarvot

Kauppias ja johtajuus osion keskiarvo on 3,83.

6.5 Vastaukset avoimeen kysymykseen

Miten haluaisit kehittää työhyvinvointia ja työtyytyväisyyttä K-Supermarket Kokkolassa?

- Työhyvinvointi ja -tyytyväisyys on omalla kohdalla aivan mallillaan. Aina on kivaa töissä. Työilmapiiri on positiivinen eikä kenenkään naama ärsytä ollenkaan. Pidetään sama linja.
- Kehittää yhteishenkeä vielä lisää yhteisellä ajalla, jossa voisi keskustella rauhassa kuulumisia jokaisen kanssa keskeytyksettä. Yhteistä ajanvietettä.
- Hierontaa

Vastauksia avoimeen kysymykseen tuli kovin vähän.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Tutkimuksen tavoitteena oli tutkia K-Supermarket Kokkolan henkilöstön käsityksiä työhyvinvoinnistaan ja -tyytyväisyydestään sekä yrityksen johtamisesta. Käytimme tutkimuksissa sähköistä kyselylomaketta (Webropol), jotta pystyimme takaamaan vastaajille anonymiteetin. Pidimme tärkeänä, että henkilöstö pystyy vastaamaan täysin luottamuksellisesti ja vastauksista ei voi päätellä, kuka on vastannut ja kuinka. Me opinnäytetyöntekijät olemme osa yrityksen henkilöstöä ja halusimme säilyttää luottamuksen edelleen työyhteisössämme. Halusimme myös saada sellaisia tuloksia, jotka mahdollisimman totuudenmukaisesti vastattu ja tavoittelimme tällä tavoin korkeaa vastausprosenttia. Korkea vastausprosentti (80 %) työyhteisöltämme verkkokyselyyn sai meidät opinnäytetyön tekijät nöyriksi ja arvostus omaa työyhteisöä kohtaan kasvoi entisestään. Jokainen kutsuun valittu henkilö palkittiin.

Tutkimustulosten perusteella voidaan todeta, että suurella osalla henkilöstöstä on psyykkinen, fyysinen ja sosiaalinen työhyvinvointi kunnossa K-Supermarket Kokkolassa. Työhyvinvointiin liittyvien väittämien keskiarvo oli 3,8, jota voitaneen pitää hyvänä. Tuloksissa nousi kuitenkin muutamia seikkoja, joihin kuitenkin kannattaa tulevaisuudessa kiinnittää huomiota ja miettiä voisiko niitä lähteä jollain tapaa kehittämään. Usea työntekijä oli sitä mieltä, että työtä ei pysty tekemään keskeytyksettä. Tämä oli työhyvinvointiosion huonoimman keskiarvon (3,06) saanut väittämä. Tässä on kuitenkin huomioitava se, että kaupan alalla ollaan asiakaspalvelutehtävissä ja muut työtehtävät joudutaan keskeyttämään aina, kun asiakas tarvitsee palvelua. Kaupan alalla keskeytykset työtehtävissä ovat joiltain osin siis normaalia työarkea. On silti huomioitava, että jatkuvat keskeytykset kuormittavat työntekijöitä.

Työn keskeytykset jakoivat henkilökuntaa siten, että osalla työtehtävien suorittaminen keskeytyi, kun osalla taas ei. Kaupan alalla työtehtävät keskeytyvät aina, kun asiakas tarvitsee palvelua. Näitä asioita voidaan katsoa työn rytmityksen kautta ja keinona jakaa kuormitusta henkilökunnan kesken. Tärkeää on kuitenkin selvittää ensin, millä osastolla keskeytyksiä tapahtuu enemmän ja missä vähemmän. Tätä kautta voidaan lähteä tasapainottamaan kuormitusta osastojen välillä, jotta jokaiselle tulisi osittain mahdollisuus tehdä työtänsä mahdollisimman vähillä keskeytyksillä. Keskeytysten syiden selvittäminen on tärkeää, koska silloin asiaan voidaan etsiä ratkaisu. Syitä töiden keskeytyksille voi olla useita: onko työn organisointi ja aikataulutusta täysin onnistunutta, onko turhia keskeytyksiä sekä mitä ne ovat ja mikä niitä aiheuttaa, ovatko työt jakaantuneet epätasaisesti tekijöiden ja ammattitaidon kesken, onko tietotaidon omaavia vai muutamia, puhelinsoitot, asiakkaat. Työtehtävien läpikäyminen ja uudelleen

organisointi voisivat auttaa, jolloin ehtisi myös tehdä työn suunnittelua. Liiallinen kiire saa aikaiseksi sen, että asiat jäävät vain paikoilleen.

Kehittämisen näkökulmasta tarkasteltuna tutkimustuloksia väittämistä ”Työterveyshuolto on hyvin järjestetty”, suurin osa vastaajista oli valinnut vastausvaihtoehdon ”ei samaa mieltä, eikä erimieltä”. Vastausten perusteella voidaan pohtia, onko henkilöstöllä selkeää käsitystä siitä millainen ja miten toimii yrityksen työterveyshuolto. Infotiedotteiden avulla voidaan lisätä henkilöstön tietoisuutta siitä, millainen työterveyshuolto kuuluu yrityksen henkilöstölle. Selkeät toimintaohjeet antavat tiedon, kuinka palvelua käytetään sekä sen jos palvelun käytössä on rajoitteita.

Kun katsomme työtyytyväisyyteen liittyviä tuloksia, ne näyttävät työtyytyväisyyden olevan huippuluokkaa. Kaikkien väittämien keskiarvo oli 4. Voimme todeta, että henkilöstön psyykinen, fyysinen ja sosiaalinen työtyytyväisyys on kunnossa. Eräs tulos kuitenkin tässä osiossa nousi esiin alhaisen keskiarvonsa takia. Vastaajat kokivat mahdollisuutensa työuralla etenemiseen vähäisinä (ka 2,81). Tämä oli ainoa väite, joka jäi alle 3 keskiarvoltaan.

Henkilöstöllä tulosten perusteella ei ole ehkä selkeää ymmärrystä siitä, pystyykö yrityksen sisällä etenemään työuralla. Näitä asioita voisi tuoda esille esim. kehityskeskusteluiden kautta kertomalla ketjun omista koulutuksista, kursseista ja kysyä työntekijän kiinnostusta itsensä kehittämiseen. Itsensä kehittäminen tuo valmiuksia eri asioihin ja lisää samalla henkilön omaa työhyvinvointia ja työtyytyväisyyttä. Lisäksi tietotaidon jakaminen laajemmin lisää motivoitumista ja tuloksena saadaan jaksava henkilöstö, joka on tuottoisa yritykselle.

Kauppias ja johtajuus -osion tulokset kertovat siitä, että organisaation johtaminen on hyvällä tasolla. Osioon liittyvien väittämien keskiarvoa (3,83) voitaneen pitää hyvänä. Henkilöstö kokee, että kommunikaatio on sujuvaa kauppiaan ja henkilöstön välillä sekä molemminpuolinen luottamus toimii. Tarkastelemalla alinta keskiarvon saanutta väittämää tässä osiossa, keskiarvo on (3,25) eli huomattavasti parempi keskiarvo kuin työtyytyväisyysväittämien heikoin (ka 2,81). Minut palkitaan hyvin tehdystä työstäni – väittäjä vaatii jonkinlaista huomiota jo siksi, että se sai alhaisimman keskiarvon. Palkitsemisen kautta voidaan luoda henkilöstölle kannustimia tavoitteisiin. Tämä on hyvä keino motivoida henkilöstöä.

Palkitseminen jakaantui vastausten perusteella yrityksessä hiukan huolestuttavasti. Tulosten perusteella nousi näkyvä eritasoisesta palkitsemisesta. Selkeä palkitsemisjärjestelmä tai tavoite palkitsemiseen

motivoi työntekijöitä heidän omassa työssään. Palkitseminen lisää työtyytyväisyyttä fyysisellä ja psyykkisellä tasolla. Tulospalkkiojärjestelmän avulla työntekijällä on mahdollisuus lisätä omaa toimeentuloansa. Ison työyhteisön hallinta vaatii hyvää ja johdonmukaista johtajuutta sekä palkitseminen on ele johtajan puolelta arvostuksesta henkilöstöään kohden.

Tutkimuksemme kautta löysimme selkeät vastaukset tutkimusongelmaan. K-Supermarket Kokkolan henkilökunnan käsitykset fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta työhyvinvoinnistaan ja työtyytyväisyydestään ovat erittäin hyvällä tasolla. Toimeksiantaja halusi löytää tämän työn avulla kehitettäviä kohteita työhyvinvoinnin, työtyytyväisyyden ja johtajuuden osa-alueilla. Yrityksessä ei kuitenkaan tutkimustulosten perusteella ole suurta tarvetta em. asioiden kehittämiseksi. Nostimme kuitenkin muutamia aiheita esille, joihin voisi tulevaisuudessa kiinnittää huomiota. Mielestämme tavoitimme työssän tarkoituksen, mitä meillä oli alkuperäisestikin tavoitteena. Toimeksiantajan tavoitteet täyttyivät tältä osin.

Työhyvinvointi on kiinnostanut meitä molempia pitkään yleisellä tasolla. Ammattikorkeakouluopintojen alkutaipaleella jo keskustelimme opinnäytetyön tekemisestä parityönä. Kun opinnot olivat tarpeeksi pitkällä opinnäytetyön aloittamiseen, kaupan alan ammattilaisina ja innostuneina uudesta työstä, työ aloitettiin heti. Saimme kokea työn imua kirjallisuutta lukiessa ja tekstiä tuottaessa, jossain vaiheessa tutkimusongelmatkin pääsivät unohtumaan. Tuli hetkiä, jolloin koimme työn olevan jumissa. Liikkeelle sen sai taas lukemalla lisää kirjallisuutta. Työn tekeminen sujui koko ajan tasaisesti eteenpäin. Molemmat hoitivat osuutensa työn suhteen. Jos jotain tekisimme alussa uusiksi, lukisimme alkuun myös oppaita opinnäytetyön kirjoittamisesta. Käyttäisimme enemmän aikaa vertailuun aiemmin tehdyistä opinnäytetöistä. Tällöin opinnäytetyön kokonaisuus työnä olisi ollut ymmärrettävämpää.

Koska alkutekijöissä emme ymmärtäneet kokonaisuutta kunnolla, hahmotimme työn määrän paljon pienemmäksi kuin mitä se todellisuudessa oli. Emme olleet käsittäneet aiemmin, kuinka paljon aikaa kuluu lomakkeen teosta tulosten analysointiin. Aihevalinta oli mielestämme erittäin onnistunut ja mielenkiintoinen alusta loppuun saakka. Onedriiven kautta oli helppo tehdä kirjoitustyötä jakamalla opinnäytetyön tiedosto. Webropol-ohjelmassa saimme myös käyttöoikeudet jaettua molemmille, jolloin kummallakin oli mahdollisuus tehdä kyselylomaketta. Webropol-ohjelma oli oiva valinta tutkimukseen, sillä näin saimme sujuvasti tutkimustulokset käsiteltäviksi.

Saimme työhyvinvoinnista ja – tyytyväisyydestä paljon lisätietoa, minkä myötä opimme ajattelemaan em. asioita uudella tavalla. Pidimme rikkautena sitä, että teimme opinnäytetyön parityönä ja tätä kautta

saatoimme löytää uusia näkökulmia asioihin. Koko prosessin ajan onnistuimme jakamaan työmäärän tasaisesti ja keskinäinen kommunikaatiomme oli sujuvaa sekä roolimme olivat tasavertaiset. Yhteistyömme oli sujuvaa ja molempien motivaatio oli hyvä. Opinnäytetyön tekeminen marraskuusta 2020 maaliskuulle 2021 on ollut matka, joka kannatti tehdä.

LÄHTEET

- Aaltonen, T., Kirjavainen, P. & Pitkänen, E. 2014. Kutsumusjohtaja. Alma Talent. Saatavissa: [https://bisneskirjasto-almatalent-fi.ezproxy.centria.fi/teos/EAJBBXXTBBAED#/kohta:KUTSUMUSJOHTAJA\(\(20\)/piste:b12](https://bisneskirjasto-almatalent-fi.ezproxy.centria.fi/teos/EAJBBXXTBBAED#/kohta:KUTSUMUSJOHTAJA((20)/piste:b12). Viitattu 5.12.2020.
- Aro, A. 2018. Työilmapiiri kuntoon. Helsinki: Alma Talent.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino. Saatavilla: <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789517685047> . Viitattu: 9.3.2021.
- Heiske, P. 2001. Hyvinvointia työyhteisöön. 2. painos. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino.
- Juuti, P. & Vuorela, A. 2015. Johtaminen ja työyhteisön työhyvinvointi. Jyväskylä: PS-Kustannus. Saatavissa: <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789524516822>. Viitattu 5.12.2020.
- Kaivola, T. & Launila, H. 2007. Hyvä työpaikka. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino.
- Kananen, J. 2008. Kvantitatiivinen tutkimus alusta loppuun. Jyväskylä: Jyväskylän Yliopistopaino.
- Kananen, J. 2010. Opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Tampere: Juvenes Print.
- Kananen, J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas. Näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun. Jyväskylä: Juvenes Print.
- Kauhanen, J. 2012. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. 10.–11. painos. Alma Talent. Saatavissa: [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.centria.fi/teos/EABBIXGTFF#/kohta:HENKIL\(\(d6\)ST\(\(d6\)VOIMAVAROJEN\(\(20\)JOHTAMINEN\(\(20\)/piste:b5](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.centria.fi/teos/EABBIXGTFF#/kohta:HENKIL((d6)ST((d6)VOIMAVAROJEN((20)JOHTAMINEN((20)/piste:b5). Viitattu 5.12.2020.
- Kauhanen, J. 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä. Viro: Printon. Saatavissa: [Kauppalehti Tieto \(centria.fi\)](https://www.kauppalehti.fi/yriytykset/yriytykset/r++j+appelgren+oy/19683913). Viitattu: 25.1.2021.
- Kauppalehti. R&J Appelgren Oy. Saatavissa: <https://www.kauppalehti.fi/yriytykset/yriytykset/r++j+appelgren+oy/19683913>. Viitattu: 12.1.2021.
- Kehusmaa, K. 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Hämeenlinna: Kariston kirjapaino. Saatavissa: [https://kauppakamaritieto-fi.ezproxy.centria.fi/ammattikirjasto/teos/tyohyvinvointi-kilpailuetuna-2011#kohta:Ty\(\(f6\)hyvinvointi\(\(20\)kilpailuetuna](https://kauppakamaritieto-fi.ezproxy.centria.fi/ammattikirjasto/teos/tyohyvinvointi-kilpailuetuna-2011#kohta:Ty((f6)hyvinvointi((20)kilpailuetuna). Viitattu 24.11.2020, 6.12.2020.
- Kesko 2020. Päivittäistavarakaupat. Saatavissa: <https://www.kesko.fi/yriytykset/toimialat/paivittaistavarakauppa/> Viitattu: 10.1.2021.
- Manka, M-L. 2006. Tiikerinloikka työniloon ja menestykseen. Helsinki: Talentum media.
- Manka, M-L. 2011. Työn ilo. Helsinki: WSOY.
- Manka, M-L. 2015. Mistä virtaa? Helsinki: Talentum.

Manka, M-L. 2016. [Työhyvinvointi \(centria.fi\)](http://centria.fi)/Viitattu: 2.2.2021.

Paunonen-Ilmonen, M. & Heinonen, U. 2014. Työyhteisön kriisit ja niiden ratkaiseminen. Sued Management.

Peltonen, M. 1981. Aikuisdidaktiikan perusaineksia. Juva: WSOY.

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

Riikonen, E., Tuomi, K., Vanhala, S. & Seitsamo, J. 2003. Hyvinvoiva henkilöstö – menestyvä yritys. Vammala: Vammalan kirjapaino.

Rissa, K. 2007. Tulosta ja hyvinvointia. Iisalmi: Työturvallisuuskeskus.

Robertson, I. & Cooper, C. 2011. Well-being, productivity, and happiness at work. United Kingdom: Palgrave Macmillan.

Ruohotie, P. 1998. Motivaatio, tahto ja oppiminen. Helsinki: Oy Edita Ab.

Suonsivu, K. 2014. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. 2. painos. EU: UNIpress.

Tarkkonen, J. 2014. Työhyvinvointia yhteistoiminnalla. Työsuojelun yhteistoimintaelin ja työorganisaation kehittäminen. EU: UNIpress.

[Työhyvinvointi - Sosiaali- ja terveysministeriö \(stm.fi\)](http://stm.fi) Saatavissa: <https://ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>. Viitattu 3.2.2021.

[Työkykytalo - Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](http://ttl.fi). Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyokykytalo/> Viitattu 26.1.2021.

Valli, R. 2015. Johdatus tilastolliseen tutkimukseen. Jyväskylä: PS-kustannus. Saatavissa: <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789524516761>. Viitattu 9.3.2021.

Viitala, R. 2014. Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita Publishing. Saatavissa: <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789513764111>. Viitattu 13.12.2020.

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: Books on Demand.

Opiskelemme ammattikorkeakoulussa Ylivieskan Centrian monimuotototeutuksessa liiketalouden Trade-nomeiksi. Teemme opinnäytetyönä K-Supermarket Kokkolan henkilökunnalle työhyvinvointi- ja työtyytyväisyystutkimusta.

Opinnäytetyömme toteutuu sähköisenä kyselytutkimuksena, mihin kutsumme Sinut osallistumaan. Tutkimukseen osallistuminen vie aikaasi n. 10 min. Sinulla on mahdollisuus vaikuttaa tutkimuksen tuloksiin vastaamalla lomakkeessa esitettyihin väittämiin. Tutkimustulosten avulla voidaan parantaa työhyvinvointia ja työtyytyväisyyttä K-Supermarketin henkilökunnalle.

Kysely on avoinna 16.2.2021 klo 18:00 asti. kyselyyn osallistuminen on luottamuksellista ja kaikki vastaukset käsittelemme nimettöminä. Vastaajien tiedot eivät tule esille tuloksissa missään vaiheessa. Vastauslomakkeet jäävät vain ja ainoastaan tutkijoiden käyttöön opinnäytetyön tekemisen ajaksi. Tutkimusaineiston vastauslomakkeet tuhotaan käsittelyn jälkeen.

K-Supermarket Kokkolan Työhyvinvointi- ja työtyytyväisyystutkimuksen arvioidaan olevan valmis keväällä 2021. Opinnäytetyömme ohjaajana toimii Pekka Paajanen Centria Ylivieska puh: 044 4492660. Opinnäytetyömme julkaistaan Internetissä osoitteessa www.theseus.fi.

Linkki kyselyyn:

<https://link.webpolsurveys.com/S/169A9983E4F8E0EC>

Ystävällisin terveisin

Minna Varpenius

Puh: 045 341 4422

Pirkko-Liisa Pyörre

Puh: 050 351 3982

K-Supermarket Kokkolan henkilöstön työhyvinvointi- ja työtyytyväisyystutkimus

Työhyvinvointi

Ota kantaa seuraaviin väittämiin, jotka koskevat työhyvinvointia K-Supermarket Kokkolassa. Valitse mielipidettäsi vastaava vaihtoehto.

1. Minut on perehdytetty työhöni *

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei samaa mieltä eikä eri mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

2. Saan tehtyä työni työvuoroni aikana *

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei samaa mieltä eikä eri mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

3. Ehdin suunnitella töitani *

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei samaa mieltä eikä eri mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

4. Koen, että töitä on sopivassa mittakaavassa kuormittavuudeltaan *

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei samaa mieltä eikä eri mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

5. Voin tehdä työtäni keskeytyksettä *

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei samaa mieltä eikä eri mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

6. Jaksan huolehtia itsestäni töiden jälkeen *

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei samaa mieltä eikä eri mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

7. Työni on fyysisesti kuormittavaa *

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei samaa mieltä eikä eri mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

8. Työni on psyykkisesti kuormittavaa

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei samaa mieltä eikä eri mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

9. Työ turvaa toimeentuloni *

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei samaa mieltä eikä eri mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

10. Työterveyshuolto on hyvin järjestetty

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei samaa mieltä eikä eri mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

Työtyytyväisyys

Ota kantaa seuraaviin väittämiin, jotka koskevat työtyytyväisyyttä K-Supermarket Kokkolassa. Valitse mielipidettäsi vastaava vaihtoehto.

11. Työnkuvani on selkeä *

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei samaa mieltä eikä eri mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

12. Tiedän mitä minulta odotetaan työn suhteen

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei samaa mieltä eikä eri mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

13. Olen tyytyväinen omaan ammattitaitooni

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei samaa mieltä eikä eri mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

14. Koen innostusta työstäni '

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei samaa mieltä eikä eri mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

15. Minulla on mahdollisuus vaikuttaa omaan työhöni

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei samaa mieltä eikä eri mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

16. Saan hyödyntää minun parhaita ammatillisia taitojani työssäni

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei samaa mieltä eikä eri mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

17. Minulla on mahdollisuus edetä työurallani

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei samaa mieltä eikä eri mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

18. Tunnen, että työpanostani arvostetaan työpaikassani

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei samaa mieltä eikä eri mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

19. Koen, että työni on yhtä tärkeää kuin muilla työyhteisössä

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei samaa mieltä eikä eri mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

20. Tulen toimeen kaikkien kanssa työyhteisössä

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei samaa mieltä eikä eri mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

21. Keskityn kuuntelemaan, kun työyhteisöni jäsen puhuu minulle

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei samaa mieltä eikä eri mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

22. Töihin on mukava tulla *

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei samaa mieltä eikä eri mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

Kauppias ja johtajuus

Ota kantaa seuraaviin väittämiin, jotka koskevat kauppiasta ja johtajuutta K-Supermarket Kokkolassa. Valitse mielipidettäsi vastaava vaihtoehto.

23. Saan säännöllisesti palautetta työstäni *

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei samaa mieltä eikä eri mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

24. Minua palkitaan hyvin tehdystä työstäni

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei samaa mieltä eikä eri mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

25. Koen, että työyhteisössämme olemme kaikki samanarvoisia

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei samaa mieltä eikä eri mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

26. Tunnen, että kauppias keskittyy kuuntelemaan, kun minulla on asiaa

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei samaa mieltä eikä eri mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

27. Voin luottaa kauppiaseen

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei samaa mieltä eikä eri mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

28. Tunnen, että kauppias luottaa minuun

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei samaa mieltä eikä eri mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

29. Kauppias on kiinnostunut työhyvinvoinnista

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei samaa mieltä eikä eri mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

30. Meillä on säännölliset palaverit

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei samaa mieltä eikä eri mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

31. Työmme on hyvin organisoitu ajallisesti

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei samaa mieltä eikä eri mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

32. Työpaikallani joustetaan työvuorojen suhteen

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei samaa mieltä eikä eri mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

33. Työvuorot ovat hyvin suunniteltuja

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei samaa mieltä eikä eri mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

34. Miten haluaisit kehittää työhyvinvointia ja työtyytyväisyyttä K-Supermarket Kokkolassa? Kirjoita tekstiä.

Taustatietoja vielä lopuksi. Valitse itsellesi sopivin vaihtoehto.

35. Ikä *

- 17 - 26
- 27 - 36
- 37 - 46
- 47 - 62

36. Koulutustausta

- Peruskoulu
- Lukio
- Kauppakoulu
- Korkeakoulu
- Muu koulutus

37. Kauanko olet työskennellyt K-Supermarket Kokkolassa

- 0 - 2 vuotta
- 2 - 4 vuotta
- yli 4 vuotta