

Linda Saarikko

TYÖHYVINVOINNIN VAIKUTUS YKSILÖN SUORITUSKYKYYN

Johtamisen ja talouden tiedekunta

Pro Gradu -tutkielma

Huhtikuu 2019

TIIVISTELMÄ

Saarikko, Linda: Työhyvinvoinnin vaikutus yksilön suorituskykyyn
Pro Gradu -tutkielma
Tampereen Yliopisto
Kauppätieteiden tutkinto-ohjelma; yrityksen laskentatoimi
Ohjaaja: Kihn, Lili
Huhtikuu 2019

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli tarkastella työhyvinvoinnin vaikutusta yksilön suorituskykyyn. Aiempien tutkimusten pohjalta työhyvinvointia tarkasteltiin neljällä eri osa-alueella, joita olivat fyysinen hyvinvointi, psykologinen hyvinvointi, sosiaalinen hyvinvointi ja organisaatiotason hyvinvointi. Työhyvinvoinnin jako kyseisiin osa-alueisiin perustui tutkimuksen teoriaosassa esitettyihin tutkimuksiin sekä kirjallisuuteen hyvinvoinnista. Tutkimuksen alataavoitteena oli tarkastella mahdollisia eroja työhyvinvoinnin osa-alueiden vaikutuksista suorituskykyyn.

Teoriaosuudessa tarkasteltiin työhyvinvointia yleisellä tasolla, sekä perehdyttiin työhyvinvoinnista mahdollisesti seuraaviin ilmiöihin. Lisäksi teoriaosuudessa perehdyttiin aiempaan kirjallisuuteen suorituksen mittaamisesta sekä tarkasteltiin itsearvioidun suorituskyvyn mittaamista. Teoriaosuudessa muodostettiin tutkimuksessa käytetyt hypoteesit, joita oli yhteensä neljä kappaletta. Tutkimuksen empiirinen aineisto kerättiin kyselytutkimuksena, jossa kohdejoukkona olivat kohdeyrityksen suljetussa facebook-ryhmässä olleet työntekijät. Lisäksi kysely lähetettiin noin 50 työntekijälle sähköpostitse. Kyselyyn vastasi yhteensä 45 henkilöä ja vastausasteeksi saatiin noin 15,8 %. Sekä työhyvinvointia että suorituskykyä mitattiin itsearvioidun suorituskykymittarin avulla.

Tutkimuksen hypoteesien testaus toteutettiin tilastollisin menetelmin korrelaatioanalyysin ja regressioanalyysin avulla. Analyysit toteutettiin SPSS-ohjelmalla. Regressioanalyysit laadittiin sekä usean selittävän muuttujan regressioanalyysinä että yhden selittävän muuttujan regressioanalyysinä. Tutkimuksen tulosten perusteella voi todeta, että työhyvinvoinnin osa-alueista kolmella on tilastollisesti merkitsevä positiivinen yhteys itsearvioituun suorituskykyyn. Neljästä hypoteesista kolme vahvistettiin. Yksi hypoteesi hylättiin, sillä menetelmästä riippumatta tulokset eivät olleet tilastollisesti merkitseviä. Työhyvinvoinnin kokonaisvaikutuksesta ei pystytty tulosten perusteella laatimaan johtopäätöksiä, sillä usean selittävän muuttujan regressioanalyysin tulokset eivät olleet tilastollisesti merkitseviä. Tulosten analysoinnissa tulee kuitenkin huomioida rajoitukset, kuten aineiston pieni koko ja muuttujien vahva positiivinen keskinäinen korrelaatio, mikä heikentää usean selittävän muuttujan regressioanalyysin tuloksia.

Avainsanat: työhyvinvointi, suorituskyky, itsearvioitu suorituskyky, fyysinen hyvinvointi, psykologinen hyvinvointi, fyysinen hyvinvointi, organisaatiotason hyvinvointi

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkistettu Turnitin OriginalityCheck -ohjelmalla.

Sisällysluettelo

1	JOHDANTO	1
1.1	Aiheenvalinnan tausta ja merkitys	1
1.2	Tutkimuksen tavoitteet ja keskeiset rajaukset	3
1.3	Tutkimusmetodologia	4
1.4	Tutkimuksen kulku	6
2	TUTKIMUKSEN TEOREETTINEN TAUSTA JA KIRJALLISUUSKATSAUS	7
2.1	Työhyvinvointi ja sen ilmeneminen	7
2.2	Työhyvinvoinnin rakentuminen	11
2.3	Työhyvinvoinnin osa-alueet	14
2.4	Työn suorituksen mittaaminen	20
2.5	Itsearvioitu suorituskyvyn mittaaminen	22
2.6	Yhteenveto ja hypoteesien muodostaminen	24
3	TUTKIMUKSEN EMPIIRISEN OSION AINEISTO JA MENETELMÄT	30
3.1	Aineiston keruu ja esittely	30
3.2	Tilastolliset menetelmät	33
3.2.1	Kuvailevat tilastot	33
3.2.2	Korrelaatioanalyysi	34
3.2.3	Regressioanalyysi	34
3.3	Tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti	36
4	TUTKIMUKSEN EMPIIRISET TULOKSET	39
4.1	Aineiston kuvaileva analyysi	39
4.2	Korrelaatioanalyysin tulokset	47
4.3	Hypoteesien testaus	49
4.4	Yhteenveto keskeisimmistä tuloksista	56
5	YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET	60
5.1	Yhteenveto ja tutkimuksen johtopäätökset	60
5.2	Tutkimuksen rajoitukset ja jatkotutkimusaiheet	64
	LÄHTEET	66
	LIITE 1: Tutkimuksessa käytetty kyselylomake	71

1 JOHDANTO

1.1 Aiheenvalinnan tausta ja merkitys

Eliniän pidentyminen pakottaa yhteiskuntaa kehittämään erilaisia tapoja kattaa työuran jälkeiset kasvavat kustannukset. Yleisesti tunnistettu ratkaisu kasvavien kustannusten kattamiselle on työurien pidentäminen, jolloin ihmiset osallistuvat kustannusten kattamiseen omalla ansiotyöllään. (Järnefelt, 2016) Ennenaikaiseen työstä poistumiseen liittyvät monet yksilöön, työhön, työympäristöön ja terveyteen liittyvät tekijät. Työurien pidentämisessä työelämän laatutekijöillä on merkittävä rooli. Esimerkiksi terveydentila, työkyky ja työhalu vaikuttavat eläkeajatuksiin, mutta myös työn paineet, stressi ja ylikuormitus lisäävät varhaiseläkeajatuksia. (Työ ja terveys Suomessa, 2012, 16) Työstä on tullut hektisempää ja se vie enemmän aikaa sekä resursseja ihmisten arjesta. Garhammerin (2002, 229) mukaan yhä harvemman työntekijän kohdalla toteutuu enää perinteinen 35-40 tunnin työviikko. Osa työntekijöistä on ylityöllistettyjä ja tekevät jopa 60 tai 70 tuntista työviikkoja (Ylikännö, 2011, 20). Työn tekeminen ja sen ajattelu on siis vahvasti siirtynyt myös virallisen työajan ulkopuolelle ja sillä on havaittu olevan haitallinen vaikutus yksilön hyvinvoinnille (Meier, Cho & Dumani, 2015).

Työhyvinvointi on tunnistettu käsitteenä jo varhain ja siitä keskustellaan enenevässä määrin niin yritystasolla kuin kansallisesti. Työhyvinvoinnin kustannuksia laskettaessa huomioidaan usein työnantajalle pakolliset kustannukset, kuten työkyvyttömyyseläkkeisiin ja työtapaturmiin liittyvät kustannukset. Terveystalo laatii vuosittain *Tekemättömän työn vuosikatsauksen tulosraportin*, jonka tavoitteena on selvittää sairaus- ja tapaturmapoissaoloista, työkyvyttömyyseläkkeistä ja työtapaturmavakuuttamisesta aiheutuvien suorien kustannusten suuruutta suomalaisissa yrityksissä. Viimeisimmän tutkimuksen mukaan työhyvinvoinnin suorien kustannusten laskusta huolimatta tekemätön työ aiheutti noin 3,5 miljardia euroa kustannuksia Suomen yksityissektorilla. Tutkimuksessa on arvioitu, että mikäli yksityisen ja julkisen sektorin työnantajat saavuttaisivat 1,32 %-yksikön laskun tekemättömän työn kustannuksissa, saavutettaisiin yhteensä noin 1,3 miljardin euron säästöt vuosittain. (Tekemättömän työn vuosikatsaus, 2017).

Kansallisella tasolla ei vuosittain laadita työhyvinvoinnin ja talouden välistä tutkimusta työhyvinvoinnin moninaisuuden vuoksi. On kuitenkin tunnistettu eri tekijöiden, kuten työn oikeudenmukaisuuden ja työn ja palkitsemisen suhteen vaikutus hyvinvointiin, mikä voi vaikuttaa esimerkiksi sairauspoissaolojen määrään (Kuoppala, Lamminpää, Liira & Vainio, 2008). Kansaneläkelaitos (Kela) laatii vuosittain sairausvakuutuslajan mukaiset maksut, kuten sairauspäivärahat ja sairaanhoitokorvaukset, sekä määrittää yleisimmät syyt haetuille korvauksille. Vuoden 2017 tilastojen mukaan mielenterveydenhäiriöiden vuoksi maksettujen sairauspäivärahojen suuruus on kasvanut edellisestä vuodesta, kun taas esimerkiksi tuki- ja liikuntaelinsairauksista johtuvat päivärahamaksut ovat olleet laskusuunnassa. Huomioitavaa tutkimuksessa on myös se, että vuonna 2017 16-34 vuotiaiden sekä 35-44 vuotiaiden ikäryhmissä mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt olivat yleisin syy sairauspäivärahakaudelle. (Kelan sairausvakuutuslajasto, 2017)

Työhyvinvoinnin vaikutusta suoritukseen ja menestymiseen on tutkittu jo 1900-luvun puolesta välistä alkaen, mutta tulokset ovat vaihdelleet. Esimerkiksi Brayfield ja Crockett tutkivat vuonna 1955 julkaistussa artikkelissaan *Employee attitudes and employee performance* työntekijän asenteen vaikutusta suoritukseen. Tutkimuksessa todettiin, että työntekijän asenteella (kuten työmoraalilla) ei ole suurta merkitystä suoritukseen, eikä työntekijän tyytyväisyysskään ollut suorituksen kannalta merkittävä tekijä (Brayfield & Crockett, 1955). Myöhemmin asiaa on tutkittu lisää isommilla otoksilla, joiden tulokset ovat poikenneet merkittävästi Brayfieldin ja Crockettin tutkimuksesta. Kuitenkin vuoteen 1985 asti Brayfieldin ja Crockettin (1955) tutkimus oli mahdollisesti viitatuin artikkeli aiheeseen liittyen (Judge, Thoresen, Bono & Patton, 2001).

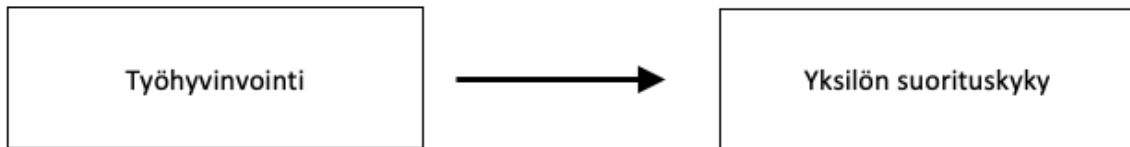
Vuoden 1985 jälkeen työhyvinvoinnin ja suorituksen välistä yhteyttä on tutkittu enemmän. Esimerkiksi vuonna 2010 Harter, Schmidt, Asplund, Killham ja Agrawal tutkivat työntekijöiden kokemuksen vaikutusta yrityksen taloudelliseen tulokseen. Tutkimuksessa todettiin, että työntekijän kokemukset, kuten arvostuksen kokeminen ja työntekijöiden väliset suhteet, vaikuttavat taloudellisten mittareiden lisäksi asiakasuskollisuuteen ja työntekijöiden vaihtuvuuteen (Harter ym., 2010). Myös muita vastaavia tuloksia on saatu muissa aiheeseen liittyvissä tutkimuksissa (Ostroff, 1992; Harter, Schmidt & Hayes, 2002).

1.2 Tutkimuksen tavoitteet ja keskeiset rajaukset

Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää työhyvinvoinnin ja yksilön suorituskyvyn välistä yhteyttä. Tutkimuksen tavoite voidaan esittää tutkimuskysymyksen muodossa seuraavasti:

Onko yksilön suorituskyvyllä ja työhyvinvoinnilla yhteyttä yleisemmin tai yhdellä hyvinvoinnin osa-alueella?

Tutkimus toteutetaan kyselytutkimuksena, jossa kohdeorganisaation työntekijöille lähetetään kysely työhyvinvointiin ja suorituskykyyn liittyen. Tutkimus suoritetaan yksilötasolla ja anonymiteetin turvaamiseksi tutkimuksessa yksilön suorituskykyä mitataan itsearvioidulla suorituskyvyn mittarilla. Kyselyn perusteella saatua työhyvinvoinnin tasoa verrataan itsearvioituun suorituskyvyn tasoon, jolloin voidaan päätellä työhyvinvoinnin ja suorituskyvyn välistä yhteyttä. Kuviossa 1 on esitetty tutkimuksen tutkimusasetelma kuvionmuodossa.

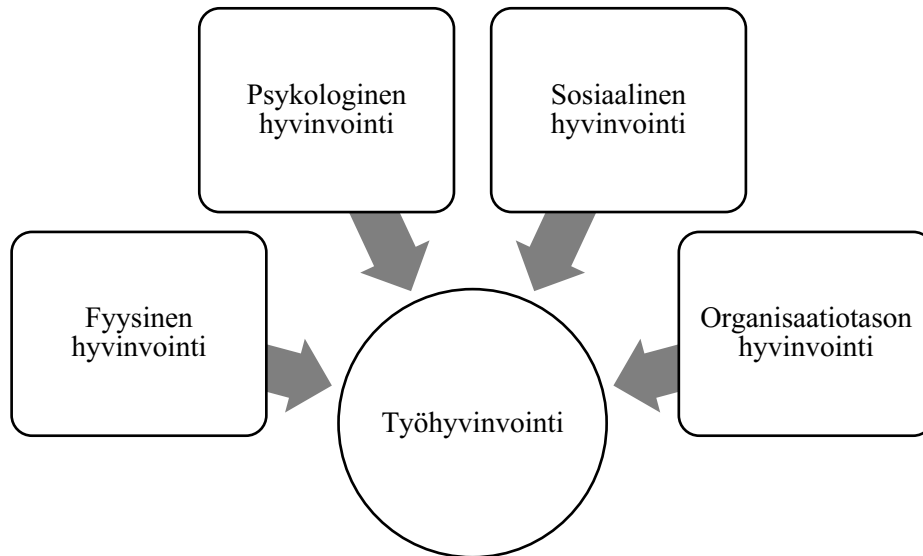


Kuvio 1. Tutkimusasetelma

Tutkimus toteutetaan yhteistyössä yhden yrityksen kanssa. Mikäli tutkimus toteutettaisiin laajemmalla otoksella, eri toimialoilla toimivilla yrityksillä tai useita yrityksiä koskevana, voisi tulokset poiketa tässä tutkimuksessa saatavien tulosten kanssa. Tutkimuksessa suorituskykyä mitataan itsearvioidulla suorituskykymittarilla. Tämä tarkoittaa sitä, että saataviin arvioihin suorituskyvyn tasosta ja täten tutkimuksen tuloksiin vaikuttavat yksilölliset erot ja kokemusperäiset asiat.

Tutkimuksessa työhyvinvointia ja suorituskykyä mitataan yksilötasolla. Mikäli tutkimus toteutettaisiin esimerkiksi tiimi- tai organisaatiotasolla, voisi tulokset poiketa tämän tutkimuksen tuloksista. Tutkimuksen kohteena on julkinen organisaatio. Tulokset voivat vaihdella myös sen mukaan, onko kyseessä julkinen vai yksityinen organisaatio.

Tutkimuksessa työhyvinvointi on jaettu neljään kategoriaan teoriakappaleessa esitetyn aiemman kirjallisuuden pohjalta. Nämä kategoriat ovat fyysinen hyvinvointi, psykologinen hyvinvointi, sosiaalinen hyvinvointi ja organisaatiotason hyvinvointi. Työhyvinvoinnin osa-alueet ja niiden suhde työhyvinvointiin on kuvattu kuviossa 2.



Kuvio 2. Työhyvinvoinnin osa-alueet

Tutkimuksen alatavoitteena voidaan pitää työhyvinvoinnin osa-alueiden mahdollisten erojen selvittämistä suorituskyvyn selittäjänä. Päätaavoitteena on kuitenkin vastata tutkimuskysymykseen ja selvittää työhyvinvoinnin mahdollista vaikutusta yleisellä tai yksittäisellä osa-alueen tasolla. On kuitenkin syytä muistaa, että eri osa-alueilla voi olla päällekkäisyyksiä ja monet asiat voivat vaikuttaa useampaan osa-alueeseen samanaikaisesti. Mahdollisista päällekkäisyyksistä huolimatta tutkimuksessa käytetty kysely on pyritty laatimaan siten, että kysymykset kuvaavat kyseistä osa-aluetta mahdollisimman tarkasti.

1.3 Tutkimusmetodologia

Yleisesti tutkimukset luokitellaan joko kvantitatiivisiksi tai kvalitatiivisiksi tutkimuksiksi. Nykyään tunnustetaan myös monimenetelmäinen tutkimusparadigma. Monimetodisella tutkimuksella tarkoitetaan sellaista tutkimusta, jossa yhdistetään kvalitatiivinen ja kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä aineiston keruussa, analysoinnissa ja tulkinnessa (Ihantola & Kihn, 2011).

Tämä tutkimus voidaan luokitella kvantitatiiviseksi tutkimukseksi, jonka tarkoituksena on selvittää ilmiöiden välisiä syy-seuraussuhteita. Tällaisia selittäviä tutkimuksia kutsutaan myös kausaaliseksi tutkimukseksi. Kausaalille tutkimukselle on tyypillistä, että etsitään jokin syy eli taustamuuttuja, joka selittää tapahtuvan seurauksen. Tavoitteena on myös löytää jonkinlainen lainalaisuus siitä, minkä takia tulokset ovat tietynlaiset. (Vilka, 2015)

Kvantitatiivisissa tutkimuksissa pyritään vastaamaan esimerkiksi seuraaviin kysymyksiin: mikä, missä, kuinka usein ja mikä on asioiden välinen riippuvuussuhde. Aineistot ovat lähtökohtaisesti suuria ja ne määritetään numeerisesti. Kvantitatiivinen tutkimus voidaan jakaa havainnoiviin ja kokeellisiin tutkimuksiin. Havainnoivissa tutkimuksissa tutkitaan ilmiön kehittymistä ajassa ja tällaisia tutkimuksia kutsutaan myös pitkittäistutkimukseksi. Kokeellisessa tutkimuksessa riippumattomille muuttujille annetaan arvot, jotta voidaan tehdä riippumattoman ja riippuvan muuttujan välisiä syy-seuraussuhdeanalyysyjä. Tällaiset tutkimukset ovat yleisesti poikkileikkaustutkimuksia, joissa tutkitaan tietyn ilmiön tietynä ajankohtana tapahtuvia eri puolia. Poikkileikkaustutkimukset ovat usein survey- eli haastattelu- tai kyselytutkimuksia, joissa aineisto kerätään etukäteen laaditulla lomakkeella. Tätä tutkimusta voidaan luonnehtia kokeelliseksi poikkileikkaustutkimukseksi. (Nummenmaa, Holopainen & Pulkkinen, 2014, 16)

Yrityksen taloustieteen tutkimuksista voidaan tunnistaa seuraavat viisi tutkimusotetta: käsiteanalyttinen, nomoteettinen, päätöksentekometodologinen, toiminta-analyttinen ja konstruktiiivinen tutkimusote (Kihn & Näsi, 2010, 47). Tämän tutkimuksen tutkimusote on nomoteettinen, jolle on tyypillistä tutkittavan asian ja ilmiön selittäminen. Nomoteettisessä tutkimuksessa pyritään vastaamaan kysymyksiin miten ja miksi. Empiria on merkittävässä roolissa ja empirian tulkintaan on olemassa tarkkoja standardeja. Nomoteettinen tutkimusote voi olla empiirinen tai positivistinen tutkimus. Nomoteettisen tutkimuksen tutkimustulokset koostuvat perinteisesti säännönmukaistuksista ja nomoteettiseen tutkimusotteeseen liittyy runsas metodologinen säännöstö. (Kihn & Näsi, 2011, 65)

Nomoteettinen tutkimus voidaan jakaa hypoteettis-deduktiiviseen tutkimusotteeseen ja induktiiviseen tutkimusotteeseen. Tämä tutkimus voidaan luokitella hypoteettisdeduktiiviseksi tutkimukseksi. Hypoteettis-deduktiivinen nomoteettinen tutkimusote sisältää

käsitteellisen osuuden, joka sisältää käsiteanalyysin ja hypoteesien muodostamisen. Tämän jälkeen tulee empiirinen osuus ja viimeisenä käsitteellis-empiirinen osuus eli todisteluvaihe, jossa käsitteellisessä osuudessa muodostetut hypoteesit asetetaan vastakkain empiirisessä osuudessa saatujen tulosten kanssa. (Neilimo & Näsi, 1980, 68-69)

1.4 Tutkimuksen kulku

Tutkimuksen toinen pääluku keskittyy tutkielman teoreettiseen taustaan. Luku jakautuu kuuteen osioon, josta ensimmäisessä määritetään työhyvinvointi ja sen mahdolliset ilmenemismuodot. Toisessa alaluvussa kerrotaan työhyvinvoinnin rakentumisesta ja kolmannessa alaluvussa puolestaan syvennytään työhyvinvoinnin eri osa-alueisiin. Tämän jälkeen neljännessä alaluvussa keskitytään työn suorituskyvyn mittaamiseen ja viidennessä alaluvussa perehdytään tarkemmin tutkimuksessa käytettyyn itsearvioituun työn suorituskyvyn mittariin. Viimeisessä alaluvussa tehdään yhteenveto teoreettisesta taustasta ja johdetaan tutkimuksen hypoteesit.

Tutkimuksen kolmas ja neljäs pääluku muodostavat tutkimuksen empiirisen osuuden. Kolmas pääluku esittelee empiirisen tutkimuksen aineiston ja käytetyt tutkimusmenetelmät. Kolmannen pääluvun ensimmäisessä alaluvussa kerrotaan aineiston keruu ja esitellään tutkimusaineisto. Toisessa alaluvussa perehdytään käytettyihin tutkimusmenetelmiin, joita ovat kuvailevat tilastot, korrelaatioanalyysi ja regressioanalyysi. Kolmannen luvun lopuksi käsitellään tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti.

Neljäs pääluku koostuu tutkimuksen tulosten esittelystä ja hypoteesien testaamisesta. Luvun alussa tehdään aineistoa kuvaileva analyysi. Toisessa alaluvussa suoritetaan tutkimuksen hypoteesien testaus. Luvun lopuksi tutkimuksen keskeisimmät tulokset kerrataan yhteenvetokappaleessa.

Tutkimuksen päättää viides pääluku, jossa esitetään tutkimuksen keskeisimpien tulosten yhteenveto ja johtopäätökset. Tutkielman lopuksi kerrataan vielä tutkimuksen rajoitteet ja esitetään mahdollisia jatkotutkimusaiheita. Tutkimuksen lopussa on liitteenä esitetty tutkimuksessa käytetty kyselylomake.

2 TUTKIMUKSEN TEOREETTINEN TAUSTA JA KIRJALLISUUSKATSAUS

Tässä luvussa käsitellään työhyvinvoinnin ja suorituskyvyn teoreettista taustaa ja johdetaan hypoteesit. Työhyvinvoinnista on suhteellisen paljon aiempaa kirjallisuutta. Kirjallisuudessa on esitelty erilaisia malleja ja menetelmiä työhyvinvoinnin määrittämiselle ja tutkimiselle. Luvun aluksi keskitytään työhyvinvoinnin määritelmään ja sen mahdollisiin ilmenemismuotoihin, sekä käsitellään työhyvinvoinnin mahdollisia vaikutuksia yksilöön. Sen jälkeen esitetään mistä työhyvinvointi on aiemmassa kirjallisuudessa nähty koostuvan. Tämän jälkeen esitellään tässä tutkimuksessa käytetyt työhyvinvoinnin osa-alueet tarkemmin. Luvun loppuosa käsittelee suorituskykyä, sen taustaa ja mittaamista. Aivan luvun lopuksi selitetään yhteenveto ja johdetaan tutkimuksen hypoteesit.

2.1 Työhyvinvointi ja sen ilmeneminen

Maailman terveysjärjestö (WHO) on määritellyt vuonna 2002 julkaistussa artikkelissaan hyvinvoinnin ”kokonaisvaltaiseksi fyysisen, henkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin kokonaisuudeksi, ei pelkästään sairauden tai vaivan poissaoloksi” (WHO, 2002). Myös työhyvinvointi tulee nähdä kokonaisvaltaisena hyvinvointina, eikä ainoastaan yksittäisenä tekijänä. Kuoppala ym. (2008) määrittelevät työhyvinvoinnin mittarina työpaikalla koettuun hyvinvointiin, mikä voi heijastua esimerkiksi ahdistuksen ja masennuksen kaltaisilla oireilla. Myös Dierendonck, Borrill, Haynes ja Stride (2004) ovat määritelleet tutkimuksessaan työhyvinvoinnin yksilön tunteiksi itsestään ja työolosuhteistaan elämässä ja työssä. Työhyvinvointia voidaan pitää yksilön kokemuksena, johon vaikuttaa työolosuhteet sekä yksilön ominainen tapa määritellä erilaisia kuormittavuustekijöitä.

Työhyvinvoinnilla on havaittu olevan yhteys yksilön yleiseen hyvinvointiin. Työhyvinvoinnin puuttuminen voi johtaa erilaisiin mielenterveyden ongelmiin, kuten stressiin, joka voi pahimmillaan aiheuttaa loppuunpalamisen (Noroxe, Pedersen, Bro & Vedsted, 2018). Työpahoinvoinnilla tarkoitetaan työhyvinvoinnin vastakohtaa eli tilannetta, jossa työn resurssit ylittävät työn voimavarat ja saa henkilön voimaan pahoin henkisesti tai

fyysisesti. Oireita mielenterveydellisissä sairauksissa voivat olla esimerkiksi masennusjaksot, ahdistuneisuus, taipumus neuroottisuuteen, pakonomiset ajatukset ja/tai impulsiivisuus. Työpaikalla mielenterveyden ongelmat vaikuttavat jokapäiväisiin työtehtäviin ja se voi aiheuttaa esimerkiksi jatkuvia poissaoloja, työn tehokkuuden heikkenemistä ja haasteita ihmisten välisissä vuorovaikutussuhteissa. Mielenterveysongelmiin liittyy edelleen paljon häpeää, minkä vuoksi apua ei haeta, vaikka oireita esiintyisi jatkuvasti tai useita samanaikaisesti. Yrityksissä työhyvinvoinnin merkitykseen kiinnitetään enenevässä määrin huomiota, vaikka mielenterveydellisiin ongelmiin puuttuminen tai aiheesta keskusteleminen on vielä harvinaista. (Auten & Frizt, 2018)

Työhön liittyvä stressi on Euroopassa yleisin hyvinvointiin liittyvä ongelma. Työstressillä tarkoitetaan niitä haitallisia fyysisiä ja henkisiä vaikutuksia, joita ilmenee, kun työ ei vastaa työntekijän resursseja tai tarpeita. Työhön liittyvä stressi voi johtua esimerkiksi huonosta ohjeistuksesta, epärealistisista tavoitteista tai aikarajoista, päätöksenteon puutteesta, työn turvattomuudesta, eristetyistä työympäristöistä tai tiukasta valvonnasta. (Harnois, Phyllis & WHO, 2000)

Työhön liittyvä stressi on yksilöllistä ja siihen vaikuttavat esimerkiksi ikä ja sukupuoli. Nuorten on havaittu olevan alttiimpia työhön liittyvän stressin kokemuksille vanhempiin työntekijöihin verrattuna. Sawangin ja Newtonin (2018, 72) mukaan aikuisten työstressiin liittyviä empiirisiä tutkimuksia on laadittu paljon, kun taas vastaavia tutkimuksia nuorten kokemuksista ei ole tehty. Nuorten kokema stressi voi poiketa merkittävästikin aikuisten kokemasta stressistä psykososiaalisesta kehityksestä johtuen (Sawang & Newton, 2018, 72).

Sawangin ja Newtonin (2018) laatiman tutkimuksen mukaan nuorten kokemassa työstressissä on havaittavissa kolme ulottuvuutta, jotka ovat huonot mahdollisuudet oppia, huonot sosiaaliset kanssakäymiset sekä puute toimia itsenäisesti ja oma-aloitteisesti. Työpaikalla sattuneet konfliktit ovat eniten mainittu työstressin aiheuttaja, ja nuoret työntekijät raportoivat tämän tyyppisistä stressitekijöistä useammin kuin vanhemmat työntekijät. Tämä voi johtua siitä, että nuoria työntekijöitä tavanomaisesti luonnehditaan proaktiivisiksi ja päämäärätietoisiksi, jolloin heillä on vahva tarve ratkaista ympäristöön liittyviä ongelmia. Nuori työntekijä kokee turhautumista ja stressiä minkä tahansa asian tullessa ongelmanratkaisun esteeksi. (Sawang & Newton, 2018)

Stressin muodostumisesta ja stressin vaikutuksista on ajansaatossa kehitetty erilaisia malleja. Näistä voidaan selkeästi tunnistaa kolme erillistä kokonaisuutta: stressille altistumisen mallit, stressin kehittymisen malli sekä vastavuoroisen stressin malli (Coyle & Vera, 2013). Perinteisessä kirjallisuudessa on tunnistettu stressille altistumisen mallit (stress-exposure models), joissa masennus nähdään reaktiona stressille (Rudolph, Hammen, Burge, Lindberg, Herzberg & Daley, 2000). Mallissa stressin käsitetään aiheuttavan tilanteeseen sopimatonta käytöstä ja tunteita (Coyle & Vera, 2013). Stressille altistumisen malleille on tyypillistä, että korostetaan yksittäisiä elämäntapahtumia, joihin yksilöllä ei ole ollut mahdollisuutta vaikuttaa (Rudolph ym., 2000). Hammen (1991) puolestaan määrittää stressin kehittymisen mallissaan (stress-generation model), että epäsuotuisa käytös ja tunteet aiheuttavat stressaavat tapahtumat ja täten aiheuttaa stressiä. Stressin kehittymisen mallissa korostetaan siis yksilön roolia stressaavien tilanteiden aiheutumisessa (Coyle & Vera, 2013).

Kolmannessa stressin muodostumisen mallissa, vastavuoroisen stressin mallissa (reciprocal-stress model), yhdistyvät stressille altistumisen mallit sekä stressin kehittymisen malli (Coyle & Vera, 2013). Vastavuoroisen stressin mallissa nähdään, että stressaavat elämäntapahtumat tehostavat esimerkiksi surullisuuden ja pelon tuntemuksia sekä aiheuttavat epäsosiaalista käyttäytymistä. Nämä huonot tavat puolestaan kasvattavat vastoin käymisten ja erilaisten elämänkriisien syntymisen riskiä. (Kim, Conger, Elder & Lorenz, 2003) Yksilölle voi siis stressaavan elämäntapahtuman myötä puhjeta esimerkiksi masennus, jolloin masennuksesta kärsivänä henkilö saattaa itse omalla käytöksellään aiheuttaa uusia kriisitilanteita (Coyle & Vera, 2013).

Loppuunpalaminen on seurausta jatkuvista kroonisista stressitekijöistä töissä (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001). Seuraukset loppuunpalamisesta voivat olla merkittävät niin työntekijälle kuin työnantajalle, sillä se voi vaikuttaa heikentävästi työn laatuun. Loppuunpalaminen näyttäisi olevan myös yhteydessä työntekijöiden vaihtuvuuteen, poissaoloihin ja alhaisempaan työmoraliin. (Maslach & Jackson, 1981).

Loppuunpalamisella tarkoitetaan sellaista tilannetta, jossa yksilöllä on tunne, että henkiset ja fyysiset resurssit ovat olleet liian pitkään ja toistuvasti ylikuormitettuina ja tämän vuoksi yksilön resurssit ovat loppuneet. Loppuunpalamisen voidaan nähdä koostuvan kolmesta erillisestä osatekiästä: uupumuksesta, kyynisyydestä ja

aikaansaamattomuudesta (Callahan, Christman & Maltby, 2018; Maslach, 2017). Tällöin henkilö kokee olevansa onneton ja on tyytymätön itseensä sekä saavutuksiinsa työelämässä. (Maslach & Jackson, 1981)

Uupumus on loppuunpalamisen osatekijöistä keskeisin, laajimmin raportoitu ja eniten analysoitu tekijä. Uupumuksen ja jatkuvan henkisen ylivirittäytymisen voidaankin nähdä olevan loppuunpalamisen ydin (Maslach, 2003). Loppuunpalanut henkilö tai hänen läheinen kuvailevat kokemuksiaan useimmiten juuri uupumuksen kautta. Uupumus reflektoi resurssien ylittämistä ja niiden loppuun kuluttamista. Se voi johtaa työkavereista eristäytymiseen ja antaa viitteitä liiallisesta työmäärästä. (Maslach yms., 2001) Uupumuksesta kärsivälle on tyypillistä kokemukset siitä, ettei ole kykenevä antamaan itsestään tarpeeksi muille. Useimmiten uupunut ihminen haluaisi auttaa, mutta henkiset ja fyysiset voimavarat ovat niin vähissä, ettei auttaminen ole mahdollista. (Maslach, 2013)

Kyynisyys ilmenee useimmiten välittömästi yksilön kokemien uupumuksen tunteiden jälkeen ja ne liittyvätkin usein vahvasti toisiinsa (Callahan ym., 2018). Kyynisyydestä käytettiin alkuperäisesti nimitystä ”persoonattomuus” (depersonalization) sen luonteensa vuoksi (Maslach, 2017). Kyynisyydellä tarkoitetaan sellaista tilannetta, jossa yksilön reaktiot työtä kohtaan ovat negatiivisia, tunteettomia tai etäisiä (Callahan ym., 2018; Maslach, 2017). Kyynisyys on yksilön tapa yrittää saada työn ja itsensä välille etäisyyttä, kun resurssit eivät enää riitä kohtaamaan työn vaatimuksia (Maslach & Leiter, 2008).

Aikaansaamattomuus on loppuunpalamisen kolmas ilmenemismuoto ja sille on tyypillistä epäpätevyyden tunteet, kyvyttömyys selvittää jokapäiväisistä työtehtävistä ja laskenut työteho (Callahan ym., 2018). Aikaansaamattomuus edustaa loppuunpalamisen itsearviointinäkökulmaa ja tämän vuoksi se onkin ilmenemismuodoista monitahoisin. Aikaansaamattomuus voi syntyä uupumuksen ja kyynisyyden seurauksena tai ilmetä myös itsenäisemmin. (Maslach & Leiter, 2008)

Loppuunpalamista voidaan mitata erilaisilla empiirisesti johdetuilla mittareilla ja psykometrisillä mittareilla. Maschlakin laatima Maschlachin loppuunpalamisen luettelo (Maslach Burnout Inventory, MBI) on kuitenkin edelleen universaalisti tunnistettu ja käytössä oleva standardimittari. (Callahan ym., 2018) MBI perustuu psykometriseen tutkimukseen

ja sen tarkoituksena on arvioida loppuunpalamisen ilmenemismuotoja (Maslach, 2017). Mittari on laadittu kyselymuotoon¹, ja se sisältää neljä tekijää ja yhteensä 25 kysymystä.

Työhyvinvointi tulee käsittää kokonaisvaltaisena hyvinvointina (WHO, 2002), johon vaikuttaa työolosuhteiden lisäksi yksilön henkilökohtainen tapa määrittää kuormittavuustekijöitä (Dierendonck ym., 2004). Työhön liittyvä stressi on hyvinvointiin liittyvä ongelma. Mikäli yksilö altistuu jatkuville kroonisille stressitekijöille, voi hän ajautua loppuunpalamiseen (Maslach ym., 2001). Loppuunpalaneen henkilön resurssit ovat loppuneet liian pitkän ja toistuvan ylikuormituksen vuoksi. Yleisin loppuunpalamisen ilmenemismuoto on uupumus, joka reflektoi resurssien ylittämistä ja loppuun kuluttamista (Maslach ym., 2001). Uupumuksen lisäksi loppuunpalamisesta voi seurata kyynisyyttä sekä aikaansaamattomuutta. Kyynisyys näkyy etäisinä ja tunteettomina reaktioina työtä kohtaan (Callahan ym., 2018). Tämän avulla yksilö pyrkii luomaan etäisyyttä työn ja itsensä välille (Maslach & Leiter, 2008). Aikaansaamattomuuteen liittyy muun muassa kyvyttömyys selvittää jokapäiväisistä työtehtävistä ja laskenut työteho (Callahan ym., 2018).

2.2 Työhyvinvoinnin rakentuminen

Työhyvinvoinnin rakentumisesta on kehitetty monia eri teorioita. Näitä ovat esimerkiksi Warrin (1987) määrittelemät yhdeksän taustatekijää työhyvinvoinnille ja Waltonin (1974) kehittämä työelämän laatua kuvaava (QWL) mittari, joka sisältää kahdeksan tekijää työhyvinvoinnille. Yksi tuorein teoria on Demeroutin, Bakkerin, Nachreinerin ja Schaufelin (2001) kehittämä työn vaativuuden ja voimavarojen malli (Job demand and resources, JD-R), joka on laajalti tunnettu. (Guest, 2017).

Waltonin (1974) kehittämässä teoriassa työelämän laatua kuvataan mittarilla, jossa todetaan, että mikäli yritys ei pysty saavuttamaan minimitasoa jokaisessa työhyvinvointiin vaikuttavassa tekijässä, voi syntyä tyytymättömyyttä. Syntyvä tyytymättömyys voi puolestaan vaikuttaa heikentävästi tuottavuuteen. Kahdeksan tunnistettua työhyvinvoinnin

¹Kyselyssä vastausvaihtoehdot pyydettiin sekä väittämän yleisyyteen että voimakkuuteen liittyen. Yleisyys määritettiin kuusiportaisen asteikon mukaisesti väittämän ilmenemisen tapahtumavälin mukaisesti (1=muutaman kerran vuodessa, 6=joka päivä) ja voimakkuus seitsemänportaisen asteikon mukaan väittämän voimakkuuteen liittyen (1= lähes huomaamaton, 7 = erittäin voimakas). (Maslach & Jackson, 1981)

tekijää ovat oikeudenmukaisuus, sopiva ja reilu kompensatio, turvallinen ympäristö, henkilökohtaisten kykyjen kehittäminen, etenemismahdollisuudet, sosiaalinen sopeutuminen, työn ja vapaa-ajan tasapaino sekä organisaation sosiaaliset arvot. Waltonin (1974) mukaan on kuitenkin syytä muistaa, että jokainen yksilö kokee työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät eri tavoin. Samaa työtä tekevät saattavat arvostaa eri asioita ja täten heidän kokema työhyvinvointi voi poiketa toisistaan, vaikka olosuhteet olisivatkin samat. Tämän vuoksi jokaisessa organisaatiossa olisi tärkeää, että työtehtävät voitaisiin räätälöidä siten, että yksilö pystyisi valitsemaan itselle sopivimman tavan toimia. (Walton, 1974)

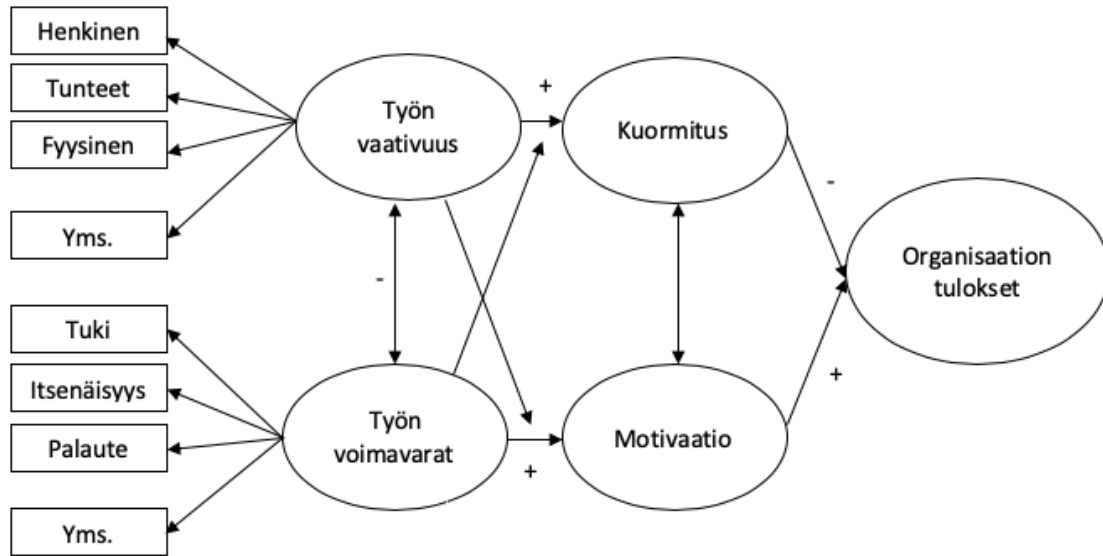
Warr on teoksessaan *Work unemployment and mental health* (1987) pohtinut ja määritellyt työhyvinvointia. Teoksessa Warr määrittelee yhdeksän vahvasti ympäristöön liittyvää taustatekijää, jotka ovat tärkeässä roolissa työhyvinvoinnin rakentumisessa. Nämä yhdeksän taustatekijää ovat kontrollin mahdollisuus, mahdollisuus oman osaamisen hyödyntämiseen, ulkoisesti määritellyt tavoitteet, vaihtelevuus, ympäristön selkeys, tulojen saatavuus, fyysinen turvallisuus, mahdollisuus vuorovaikutukseen ja arvostettu sosiaalinen asema. Warrin (1987) mukaan tekijät tulee nähdä kategorioina, vaikka niissä voidaankin havaita joitakin päällekkäisyyksiä. Tekijöiden määrä saattaa vaikuttaa suurelta, mutta niiden vähentäminen heikentäisi merkittävästi hyvinvointiin vaikuttavien taustatekijöiden omalaatuisten vaikutusten huomioimista. Jotta hyvä hyvinvoinnin taso voidaan saavuttaa, tulee jokaisen tekijän saavuttaa tietty minimitaso. Warr (1987) kuitenkin toteaa, että hyvinvoinnilla on tietty maksimitaso ja mikäli yksilö saavuttaa tämän tason, ei yksittäisten osa-alueiden kasvu enää vaikuta kokonaisyhyvinvointiin. (Warr, 1987)

Työn vaatimusten ja työn voimavarojen mallin (tv-tv- mallin) kehittivät Demerouti ym. (2001) artikkelissaan *The job Demands-Resources Model of Burnout*, jossa tutkittiin loppuunpalamiseen (burn out) vaikuttavia tekijöitä. Tutkimuksessa todettiin, että työolosuhteet voidaan tv-tv- mallin mukaisesti jaotella kahteen eri kategoriaan: työn vaatimuksiin ja työn voimavaroihin. Mikäli työn vaatimukset ovat korkeat suhteessa työn resursseihin, on henkilöllä suurempi riski kokea työhön liittyvää stressiä tai ajautua jopa loppuunpalamiseen. Työn vaativuuden ja resurssien mallissa ei ole määritelty suoraan tiettyjä tekijöitä, jotka vaikuttavat työn vaativuuteen tai resursseihin. Mallin avulla voidaan tunnistaa eri tekijöitä, jotka vaikuttavat tutkittavaan ilmiöön. Demerouti ym. toteavat tutkimuksessaan, että työn vaativuudella ja resursseilla voi olla yhteys myös työn suoritukseen. (Demerouti ym., 2001)

Tv-tv- mallissa työn vaativuudella viitataan niihin fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen tai organisaation tason tekijöihin, jotka vaativat kognitiivista tai emotionaalista panostusta tai osaamista, ja voivat siten aiheuttaa voimavarojen vähenemistä. Työn aiheuttama korkea paine, epäsuotuisa ympäristö tai henkisesti vaativat kohtaamiset asiakkaiden kanssa voivat esimerkiksi olla tekijöitä, jotka voivat vähentää yksilön voimavaroja. (Bakker & Demerouti, 2007)

Negatiivisilla työn resursseilla on havaittu olevan vaikutus työhön liittyvän stressin kokemuksiin ja loppuunpalamiseen (Bakker, Demerouti & Euwema, 2005). Työn resursseilla tv-tv- mallissa tarkoitetaan niitä fyysisiä, psyykkisiä, sosiaalisia tai organisaatiotasoisia tekijöitä, joilla on jokin tai kaikki seuraavista ominaisuuksista: auttaa tavoitteiden saavuttamisessa, vähentää työn vaativuuden tekijöitä ja kannustaa yksilölliseen kasvuun, oppimiseen ja kehitykseen (Bakker & Demerouti, 2007).

Bakker ja Demerouti (2007, 313) tunnistivat tv-tv- mallista kaksi erillistä psykologista prosessia, joiden nähdään vaikuttavan organisaation tulokseen. Nämä prosessit on esitetty kuviossa 3. Ensimmäinen prosessi (kuviossa ylempänä) kuvaa vaatimusten prosessia, jossa esimerkiksi huonosti suunnitellut työtehtävät tai liiallinen työmäärä uuvuttavat työntekijän henkiset ja fyysiset voimavarat, ja voi johtaa terveysongelmiin. Toinen prosessi kuvaa voimavarojen ja motivaation prosessia, jossa ajatellaan, että työn voimavarat voivat johtaa motivaation kasvuun, alhaiseen kyynisyyteen ja erinomaiseen suoritukseen. (Bakker & Demerouti, 2007, 313)



Kuvio 3. TV-TV- mallin prosessit (Suomennos teoksesta Bakker & Demerouti, 2007, 313)

2.3 Työhyvinvoinnin osa-alueet

Työn vaatimusten ja voimavarojen mallissa voimavaroihin ja vaatimukseen katsotaan vaikuttavan fyysisen, psykologisen, sosiaalisen ja organisaatiotason tekijät (Demerouti ym., 2001). Tässä tutkimuksessa työhyvinvointia tarkastellaankin juuri näiden neljän osa-alueen kautta. Jako on perusteltua myös muiden aiemmin esitettyjen mallien perusteella, sillä jokaisessa mallissa mainitut tekijät liittyvät fyysisiin, psykologisiin, sosiaalisiin tai organisaation tekijöihin.

WHO:n (2002) laatimassa määritelmässä mainitaan fyysisen, sosiaalisen ja henkisen hyvinvoinnin osa-alueet. Myös valtiokonttorin Kaiku-työryhmän laatimassa teoksessa *Strategia ja työhyvinvointi* (2009) tunnistetaan samat työhyvinvoinnin tekijät. Organisaation vaikutus työhyvinvointiin tulee vahvasti esille esimerkiksi Mankan ja Mankan (2016) teoksessa *työhyvinvointi*, jossa organisaation vaikutus on otettu täysin omaksi osa-alueekseen teoksessa esitetyssä työhyvinvointimallissa. Jako on siis perusteltua myös näiden määritelmien mukaan.

Fyysinen hyvinvointi

Fyysinen työympäristö on osa työhyvinvointia. Työn vaatimien fyysisten edellytysten, kuten työvälineiden ja työturvallisuuden tulee olla kunnossa ennen muihin osa-alueisiin siirtymistä. Työympäristön turvallisuuteen velvoittaa myös Suomen lainsäädäntö, jota on säädetty esimerkiksi työturvallisuuslaissa ja työsuojelun valvonnan laissa. (Manka & Manka, 2016)

Demeroutin ym. (2001, 501) mukaan loppuunpalamisella ja epäsuotuisalla ympäristöllä on havaittu olevan yhteys. Gouldinin (2006) teoksessa *Työkyvyn ulottuvuudet* käsitellään Terveys 2000- tutkimuksen tuloksia. Työn fyysisistä ominaisuuksista työkyvyn voimakkaimmiksi selittäjiksi paljastui työn ruumiillinen raskaus, huonot työasennot, voimaa vaativa käsityö, toistuva kantaminen ja käsien liikkeet (Tuomi, Seitsamo, Ilmarinen & Gould, 2006, 176). Tuomen ym. (2006) tutkimuksen mukaan fyysisten ominaisuuksien yhteys työkykyyn oli heikompi kuin esimerkiksi henkisen rasittumisen yhteys työkykyyn. Fyysisille vaatimuksille kuitenkin altistui määrällisesti enemmän työntekijöitä (Tuomi ym. 2006, 188).

Psykologinen hyvinvointi

Perinteisesti psykologinen hyvinvointi nähdään kokonaisvaltaisena yksilön psykologisten toimintojen tehokkuutena (Wright & Cropanzano, 2000). Sen voidaan nähdä saavan vaikutteita sekä yksilön työelämästä että yksityiselämästä. Psykologisesta hyvinvoinnista voidaan tunnistaa ainakin kolme ominaispiirrettä. Ensimmäinen näistä kolmesta ominaispiirteestä on sen subjektiivinen kokemus, eli se voi vaihdella ihmisten välillä, vaikka tapahtumat olisivatkin samankaltaisia. Toinen ominaisuus on se, että psykologinen hyvinvointi sisältää sekä olennaisia läsnä olevia positiivisia tunteita että olennaisia poissa olevia negatiivisia tunteita. Tämän mukaan korkeaa positiivista psykologista hyvinvointia kokeakseen tulee olennaisten negatiivisten tunteiden olla poissa, ja positiivisten tunteiden olla läsnä. Psykologinen hyvinvointi on myös paikallinen arvio, joka muodostaa sen kolmannen ominaispiirteen. (Wright & Bonett, 2007)

Wright ja Corpanzano (2000) tutkivat psykologisen hyvinvoinnin vaikutusta yksilön suoritukseen tutkimuksessa *Psychological well-being and job satisfaction as predictors of*

job performance. Psykologista hyvinvointia mitattiin kyselyllä, joka sisälsi kahdeksan kysymystä liittyen esimerkiksi yksilön kokemaan yksinäisyyteen ja innokkuuteen. Tutkimuksessa havaittiin merkittävä positiivinen yhteys psykologisen hyvinvoinnin ja suoriutuksen välillä. (Wright & Corpanzano, 2000)

Psykologisen hyvinvoinnin kirjallisuudessa on laajasti käytössä termi psykologinen pääoma, josta käytetään myös lyhennettä PsyCap (Psychological Capital) (mm. Manka, 2012; Manka & Manka, 2016; Avey, Wernsing & Luthans, 2008; Avey, Luthans & Jensen, 2009). Rauhalan, Leppäsen ja Heikkilän (2013) mukaan psykologinen pääoma on olemista, joka ilmenee yhteisön ja yksilön asenteissa. Siinä näkyvät yritteliäisyys, toime-liaisuus, oma-aloitteisuus ja vastuunottaminen (Rauhala, Leppänen & Heikkilä, 2013). Psykologinen pääoma voidaan jakaa neljään ulottuvuuteen, jotka ovat itseluottamus, optimismi, toivo ja sinnikkyys (Avey ym., 2009, 681-682; Avey ym., 2008, 53-54).

Ensimmäinen ulottuvuus psykologisessa pääomassa on itseluottamus. Itseluottamuksella tarkoitetaan yksilön uskomuksia omista kyvyistä suoritua annetuista tehtävistä. Henkilöt, jotka kokevat alhaista itseluottamusta, pitävät hyödyttömänä työhön laitettua vaivanäköä, ja todennäköisemmin kokevat negatiivisia stressioireita. (Avey ym., 2009, 680) Psykologisen pääoman toinen ulottuvuus on optimismi. Optimistiset henkilöt ovat sellaisia, jotka odottavat hyviä asioita tapahtuvan itselleen. Voidaankin siis sanoa, että optimistiset ihmiset odottavat menestyvänsä ja pystyvät ylläpitämään positiiviset odotukset myös muutoksen keskellä. (Avey ym., 2008, 54)

Kolmantena ulottuvuutena psykologisessa pääomassa on toivo. Vaikka toivo on jokapäiväisessä puhekielessä paljon käytetty käsite, on se tärkeä osa psykologista pääomaa. Toivolla tarkoitetaan positiivista motivaation tasoa, joka perustuu vuorovaikutteisuuteen ja johtaa menestykseen (Avey ym., 2009, 681). Toivo sisältää sekä tahdonvoiman että kyvyn löytää oikea tie tavoitteiden saavuttamiseksi. Neljäs, eli viimeinen ulottuvuus, on sinnikkyys. Sinnikkyydellä tarkoitetaan yksilön kykyä selviytyä vastoinkäymisistä ja kykyä ”nousta vaikeuksista voittoon” (Avey ym., 2009, 682). Sinnikkäät henkilöt ovat lähtökohtaisesti niitä, jotka pystyvät vaikeissakin muutostilanteissa omaksumaan uusia tapoja toimia (Avey ym., 2008, 55).

Luthans, Avolio, Avey ja Norman (2007) tutkivat psykologisen pääoman merkitystä suoritukseen ja tyytyväisyyteen tutkimuksessa *Positive psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction*. Tutkimuksessa tarkasteltiin psykologisen pääoman vaikutusta yksilöön kokonaisuutena, sekä erikseen jokaisen yksittäisen ulottuvuuden kautta. Tutkimuksen mukaan positiivisella psykologisella pääomalla oli merkittävä yhteys suoritukseen ja tyytyväisyyteen. Positiivinen psykologinen pääoma kokonaisuutena oli voimakkaimmin yhteydessä tutkittuihin tekijöihin kuin mikään ulottuvuus yksittäin. (Luthans ym., 2007)

Sosiaalinen hyvinvointi

Sosiaalisen hyvinvoinnin kirjallisuudessa tunnistetaan laajemmin termi sosiaalinen pääoma. Sosiaalinen pääoma tarkoittaa sellaisia yhteisöllisiä piirteitä, jotka edistävät yhteisön toimintaa ja vahvistaa luottamusta, verkostoitumista ja vastavuoroisuutta (Manka, 2012, 116). Demerouti ym. (2001) määrittävät sosiaaliset tekijät hyvinvointimallissaan työkavereilta, perheeltä ja vertaisiltaan saaduksi tueksi. Sosiaalinen pääoma ei ole vain yhteisön voimavara, vaan se on sekä työyhteisön että yksilön voimavara. Sosiaalinen pääoma ei kuitenkaan aina ole positiivista. Esimerkiksi työyhteisö, jossa erilaisuutta ei siedetä, voi sosiaalinen pääoma olla negatiivista. Sosiaaliseen pääomaan liittyy hyvä johtaminen ja toimiva yhteisö. (Manka & Manka, 2016)

Sosiaalinen pääoma voidaan jakaa vertikaaliseen ja horisontaaliseen pääomaan. Vertikaalisella tarkoitetaan työntekijän ja esimiehen välistä pääomaa ja horisontaalinen tarkoittaa työntekijöiden välistä pääomaa. (Manka, 2012, 117; Oksanen, 2009, 52) Oksanen (2009) tekemän tutkimuksen *Workplace social capital and employee health* mukaan vertikaalinen ja horisontaalinen pääoma tulee erottaa työpaikalla toisistaan selvittääkseen niiden vaikutus hyvinvointiin. Tutkimuksen mukaan sekä vertikaalinen että horisontaalinen pääoma ennusti masennuksen uusiutumista itsenäisesti toisistaan riippumatta (Oksanen, 2009, 80).

Oksanen (2009) määrittelee tutkimuksessaan myös kognitiivisen ja rakenteellisen sosiaalisen pääoman. Kognitiivinen sosiaalinen pääoma käsittää yhteisössä jaettavat uskomukset, asenteet ja arvot, kuten luottamuksen, yhteenkuuluvuuden ja vastavuoroisuuden. Rakenteellinen sosiaalinen pääoma puolestaan tarkoittaa toimintojen laajuutta ja

voimakkuutta. Rakenteellinen pääoma muodostuu horisontaalisesti organisaatioissa, jossa toiminnot on jaettu kollektiivisesti ja vastuu on jaettua. (Oksanen, 2009, 16)

Andrews (2010) tutki sosiaalisen pääoman vaikutusta suoritukseen organisaatiotasolla tutkimuksessaan *Organizational socialcapital, structure and performance*. Tutkimuksessa sosiaalinen pääoma on jaettu kolmeen organisaation tulokseen mahdollisesti vaikuttavaan tekijään, jotka ovat rakenteellinen osa-alue (yhteys toimijoiden välillä), suhteellinen osa-alue (toimijoiden välinen luottamus) ja kognitiivinen osa-alue (jaetut arvot toimijoiden välillä). Tutkimuksen mukaan rakenteellinen ja kognitiivinen sosiaalinen pääoma vaikuttavat suoritukseen, mutta suhteellisella sosiaalisella pääomalla ei nähty olevan merkittävää yhteyttä suoritukseen (Andrews, 2010, 599). Abbasi, Wigand ja Hosain (2014) puolestaan tutkivat sosiaalisen pääoman vaikutusta tutkijoiden suoritukseen. Tutkimuksessa havaittiin merkittävä korrelaatio suorituksen ja sosiaalisen pääoman välillä (Abbasi ym., 2014, 71).

Organisaatiotason hyvinvointi

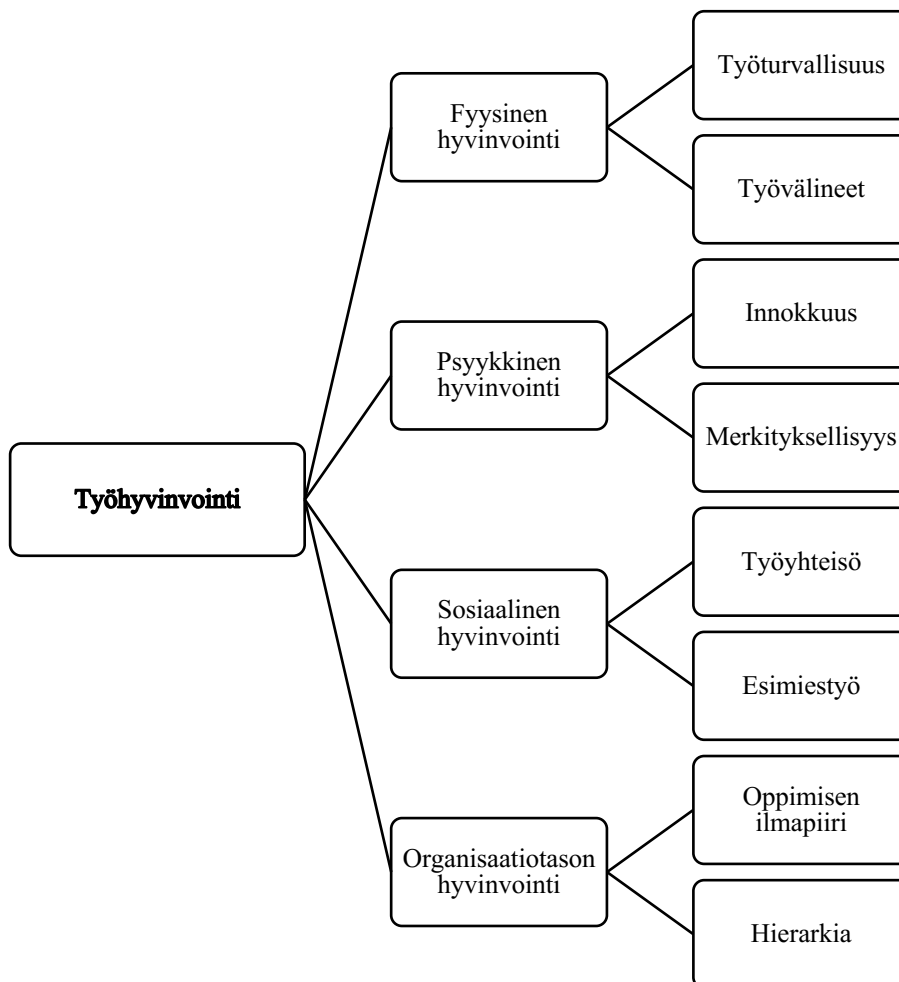
Demeroutin ym. (2001) mukaan organisaatiotason resursseihin lukeutuvat esimerkiksi työn kontrollit, oppimisen mahdollisuus, osallistuminen päätöksentekoon ja työtehtävien monipuolisuus. Manka (2012) puolestaan korostaa hyvinvoivan organisaation merkitystä työnolon kokemuksen kannalta ja määrittää hyvinvoivan organisaation sisältävän tavoitteellisuutta, joustavan rakenteen, osaamisen kehittämistä ja työympäristön toimivuutta. Tavoitteellisuudella tarkoitetaan sitä, että tulevaisuudesta on laadittu selkeä visio ja strateginen toimintasuunnitelma vision toteuttamiseksi (Manka, 2012, 79).

Työpaikalla vallitseva rakenne vaikuttaa työpaikkojen ja työn sisällön joustavuuteen. Perinteinen hierarkkinen rakenne ei nykypäivän muuttuvassa maailmassa välttämättä tarjoa parasta organisoitumista työhön. Joustavampi rakenne työpaikalla mahdollistaa yksilön päätöksenteon omalla toiminta-alueellaan, ja yksilö voi tämän myötä saada laajemmin tietoa oman työnsä tekemistä varten. Tieto kulkee paremmin, mikä voi lisätä työntekijöiden aloitteellisuutta. (Manka & Manka, 2016)

Jatkuva oppiminen työpaikalla edistää organisaatiota selviytymään muutoksista. Jotta jatkuva oppimista voi työympäristössä tapahtua, tulee ajankäytössä olla väljyyttä,

ympäristön tulee olla innovatiivinen ja vuorovaikutuksen tulee olla kunnossa. Työpai-koilla oppimista tapahtuu positiivisen oppimisen ilmapiirin vallitessa myös esimerkiksi kahvitauoilla ja muissa kollegoiden välisissä keskusteluissa. Mikäli ilmapiiri puolestaan on jännittynyt, voi kiire ja henkinen kuormitus aiheuttaa puolustavaa käyttäytymistä. Täl-löin oppimisilmapiiri köyhtyy ja yksilöt saattavat alkaa puolustaa omaa reviiriään ja pi-mittää tietoa. (Manka & Manka, 2016)

Kuviossa 4 on kuvattu yhteenvetona yllä tarkemmin esitellyt työhyvinvoinnin osa-alueet. Lisäksi kuvioon on koottu edellä esitettyjen teoksien perusteella esimerkkejä jokaisen työhyvinvoinnin osa-alueen tekijöistä.



Kuvio 4. Yhteenveto työhyvinvoinnin osa-alueista ja esimerkit tekijöistä

2.4 Työn suorituksen mittaaminen

Yksi suorituksen mittaamisen päätarkoituksista on antaa luotettavaa informaatiota päätöksenteon tueksi (Ukko, Tenhunen & Rantanen, 2007). Yksilöillä voi kuitenkin olla erilaisia näkemyksiä siitä, mitä suorituksen mittaamisella tarkoitetaan. Gray, Micheli ja Pavlov (2014) määrittelevät suorituksen mittaamisen formaaliksi prosessiksi, joka pyrkii keräämään, analysoimaan ja ilmaisemaan informaatiota prosesseista, aktiviteeteista tai ihmisistä. Kumar ja Charles (2014) puolestaan määrittelevät suorituksen mittaamisen menneiden tapahtumien tehokkuuden arvioimisen prosessiksi. Voidaan siis päätellä, että suorituksen mittaaminen tulee nähdä prosessina, eikä yksittäisenä laskukaaviona tai tapahtumana.

Suorituksen mittaamista tapahtuu jatkuvasti ympärillämme niin tilinpäätöksiä tulkittaessa kuin koulumenestystä seurattaessa. Tiedon kerääminen ja analysointi tiimeistä, yksilöistä, organisaatioista ja eri sektoreista on ollut tapana jo pidemmän aikaa. Suorituksen mittaaminen voidaan käsittää monella eri tavalla, sillä yhtä mitattavaa ilmiötä tai asiaa voidaan mitata eri näkökulmista. Yritys voi esimerkiksi mitata asiakkaita tyytyväisyyden, lojaaliuden tai kannattavuuden näkökulmasta. (Gray ym., 2014, 14-15) O'Donnellin ja Duffyn (2002) mukaan aiempi kirjallisuus liittyen suoritukseen ja sen mittaamiseen on hajanaista sekä epäjohdonmukaista, eikä käytettyjä termejä ole aina määritelty. Monet kirjoittajat tarjoavat kirjallisuudessa selkeän määritelmän suorituksen mittaamiselle ja monissa näistä esiintyvät termit ”tehokkuus” ja ”suorituskyky”. Näitä termejä ei kuitenkaan aina johdonmukaisesti ole käytetty selittämään suoritusta tai sen mittaamista. (O'Donnell & Duffy, 2002)

Suorituksen mittaamiseen liittyvistä tutkimuksista voidaan tunnistaa kolme lähestymistapaa suorituksen mittaamiselle, jotka ovat taloudellinen-, tavoitepainotteinen- ja käyttäytymislähtöinen lähestymistapa. Taloudellinen lähestymistapa arvioi informaatiota tilinpäätöksen perusteella esimerkiksi tuottavuuden, maksuvalmiuden tai vakavaraisuuslaskelmien avulla. Tavoitelähtöisessä lähestymistavassa puolestaan organisaatiota tai jotakin yksikköä, kuten tiimiä, arvioidaan suhteessa annettuihin tavoitteisiin. Tavoitteiden tulisi tällöin olla saavutettavissa ja selvästi määriteltyjä. Käyttäytymislähtöisen lähestymistavan ovat kehittäneet psykologit ja siinä esimerkiksi tehokkuus tai työtyytyväisyys ovat määrääviä osatekijöitä, kun mitataan yksilön suoritusta. (Kihn, 2005)

Todellisen suorituksen ja odotusten arvioiminen useammasta suorituksen näkökulmasta (kuten myynnin kasvu, kassavirta ja kehitys) itsearvioidulla instrumentilla on yksi tapa mitata suoritusta käyttäen tavoitelähtöistä lähestymistapaa. Tavoitelähtöistä lähestymistapaa on tutkimuksissa käytetty sekä yksilötason että organisaatiotason suorituksen mittaamiseen. Tavoitelähtöinen lähestymistapa käsittää tyypillisesti sekä taloudelliset, että ei-taloudelliset mittarit. Sen heikkous on kuitenkin siinä, että tarkkojen mittareiden määrittäminen organisaation tavoitteille ja tuloksille on vaikeaa, sillä esimerkiksi tutkijan ja tutkittavan tavoitteet voivat erota toisistaan tai organisaation tavoitteet ovat epämääräisiä. (Kihn, 2005)

Käyttäytymislähtöisessä lähestymistavassa yksilön hyvinvoinnin uskotaan näkyvän kannattavuudessa. Tuottavuuden lähtökohtana pidetään organisaation jäsenten käyttäytymistä. Käyttäytymislähtöistä lähestymistapaa on käytetty lähtökohtaisesti yksilötason suorituksen mittaamisessa. Tutkimuksen kohteena on ollut esimerkiksi esimies, tilintarkastaja tai opiskelija, jonka käyttäytymistä on analysoitu. Vaikka käyttäytymislähtöistä lähestymistapaa tyypillisesti käytetään yksilötasolla, voidaan sen avulla tunnistaa myös esimerkiksi ryhmätason suorituksen mittaamiseen sopivia mittareita. (Kihn, 2005)

Kihn (2004) on tarkastellut suorituksen mittaamisen lähestymistapojen eroja artikkelissaan *Comparing performance measurement approaches*. Artikkelissa eri lähestymistapoja analysoitiin kuuden ulottuvuuden kautta. Taloudellisen lähestymistavan olivat muun muassa soveltuvuus sekä makro- että mikrotason arviointiin, suhteellisen tarkka mittaus-taso ja kriteerien yleistettävyyys. Tavoitelähtöisen lähestymistavan eduksi kerrottiin sopeutuminen mikro- ja makrotason analyysihin ja lähestymistavan nojautuminen useaan kriteeriin. Useaan kriteeriin nojautuminen mahdollistaa laajan kattavuuden suoritusta mitattaessa. Tämä voi kuitenkin kääntyä lähestymistavan heikkoudeksi, mikäli asetetut tavoitteet ovat ristiriidassa toistensa kanssa. (Kihn, 2004, 536)

Käyttäytymislähtöisen lähestymistavan tuomat edut sisältävät esimerkiksi mahdollisuuden arvioida yksilötason suoritusta ja mahdollisuuden käyttää yksittäisiä tai useita kriteereitä arvioinnissa. Saadut tulokset ovat kuitenkin muita lähestymistapoja subjektiivisempia, joten tulosten tarkkuus voi jäädä alhaisemmaksi muihin lähestymistapoihin nähden. (Kihn, 2004, 536)

2.5 Itsearviointi suorituskvyn mittaaminen

Itsearviointia suorituskvyn mittaamista voidaan kvyttvkv silloin, kun objektiivisempia mittareita ei ole mahdollista kvyttvkv. Tvllaisia tilanteita voi tulla esimerkiksi silloin, kun tutkimus ja tulosten analysointi liittyy yksityiseen yritykseen tai yksittviseen yksilkvkv (Kihn, 2005). Itsearvioidulla suorituskvyn mittaamisella tarkoitetaan kvntekijvn henkilkvkohtaista arviota viimeisen viikon aikana suoritetusta kvnlaadusta. Siinv kvpoikkeuksellisesti itsearvioiden mqvritetvkv suorituksen toimivuus, kun perinteisessv suorituksen mittaamisessa muut ja erityisesti esimies tarkastelevat suorituksen tasoa. (Cuyper, Schreurs, Elst, Baillien & Witte, 2014) Itsearvioidulla mittaamisella on tutkimusten mukaan saatu vvhemmvn vaihtelua ja korkeammat keskiarvot verrattuna esimiehen laatimaan arvosteiluun (Herbert & Heneman, 1974).

Furnham ja Stringfield (1994) tutkivat itsearvioidun suorituksen mittarin toimivuutta vertaamalla kvhtajien suorituksen itsearviointia alaisten antamiin arvioihin kvhtajien suorituksesta. Tutkimuksen tulokset tukivat vastaavia aiemmin laadittuja tutkimuksia. Tutkimuksen mukaan itsearvioidun mittaamisen kelpoisuuden taso on kvvkv, ja tulokset kvhtajan itsearvioidun suorituskvyn tasosta sekv alaisen antama arvio suorituksen tasosta olivat yhdenmukaisia. Furnhamin ja Stringfieldin (1994) mukaan itsearvioitu suorituksen mittari voi antaa relevanttia informaatiota neuvonnassa ja harjoittelussa. Sitv voitaisiinkin kvyttvkv mittaamaan ennen ja jvlkeen tuloksia harjoittelussa. Paikkaansa pitvkvien itsearvioiden on mykv havaittu olevan yhteydessv korkeampaan kvn suoritukseen, joten itsearvioinnin avulla voidaan saada relevanttia informaatiota mykv kvntekijkvitv arvioitaessa. (Furnham & Stringfiel, 1994)

Vagneur ja Peiperl (2000) ovat tutkineet suorituksen mittaamisen arvioinnin eri tyylejv tutkimuksessaan *Reconsidering performance evaluative style*. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittvkv relevantit muuttujat suorituksen arvioinnissa ja luokitella ne. Tutkimukseen valitut muuttujat mqvriteltiin aiempien tutkimusten perusteella ja valittujen muuttujien merkitys tutkittiin empiirisesti kyselytutkimusta kvyttvkv. Vagneurin ja Peiperlin (2000) mukaan mittaamisessa tulisi olla huomioituna sekv yksilkvn psykologiset reaktiot suoritukseen sekv budjettien ja muiden formaalien ja epvformaalien prosessien (kuten palkkiot ja koulutus) vaikutus suoritukseen. Vagneurin ja Peiperlin (2000) tutkimuksen empiiriseen osaan valikoituivat seuraavat kymmenen muuttujaa:

1. Näen paljon vaivaa työtehtävieni eteen.
2. Kiinnitän huomiota työni laatuun.
3. Työpanokseni vaikuttaa organisaation tulokseen.
4. Olen vakiinnuttanut suhteeni työyhteisön muihin jäseniin.
5. Työskentely työyksikössäni on tehokasta.
6. Tulen hyvin toimeen esimieheni kanssa.
7. Saavutan minulle asetetut budjetoitavoitteet.
8. Saavutan minulle asetetut asiakaspalvelutavoitteet (mikäli ei asiakaspalvelutyö, niin muut kuin budjettitavoitteet).
9. Asennoidun työhöni sen vaatimalla vakavuudella.
10. Kehitän tiimini osaamista ja menestymistä.

Abramis (1994) on mitannut suorituksen arviointia teknisen ja sosiaalisen suoriutumisen pohjalta. Teknisellä suorituksella Abramis (1994) tarkoittaa työntekijän suoriutumista odotuksiin nähden, kykyä tehdä oikeita päätöksiä ja kykyä suorittaa työnsä ilman virheitä. Teknistä suoriutumista mitattiin seuraavilla kysymyksillä.

1. Olen suoriutunut vastuista ja päivittäisistä odotuksistani töissä.
2. Olen tehnyt oikeita päätöksiä työhöni liittyen.
3. Olen tehnyt virheetöntä työtä.
4. Olen tehnyt työni annetussa ajassa.

Sosiaalisella suoriutumisella tarkoitetaan työntekijän kykyä tulla toimeen muiden työntekijöiden kanssa, kykyä kompromisseihin ja kykyä välttää riitoja ja kiistoja (Abramis, 1994). Sosiaalista suoriutumista mitattiin seuraavilla kysymyksillä:

1. Tulen toimeen työkavereiden kanssa.
2. Vältän riitelemistä työpaikalla.
3. Selvitän mahdolliset erimielisyydet kompromissien kautta.

Kyselyssä vastaukset pyydettiin 5-portaisen Likertin asteikon mukaisesti. Tutkimuksessa Cronbahin alphan arvoiksi tekninen suoritus sai $\alpha = 0.83$ ja sosiaalinen suoritus $\alpha = 0.76$. (Abramis, 1994)

Cuyper ym. (2014) käyttivät tutkimuksessaan *Exemplification and Perceived Job Insecurity* itsearvioitua suoritusta yhtenä mahdollisena vaikuttavana tekijänä koettuun epävarmuuteen työpaikalla. Itsearvioitua suoritusta arvioitiin kyselyllä, joka perustui edellä mainittuun Abramiksen (1994) laatimaan itsearvioidun suorituksen kyselyyn. Cuyper ym. (2014) muuttivat kuitenkin alkuperäisen kyselyn sanavalintoja, eivätkä jaotelleet kysymyksiä kahteen osa-alueeseen. Cuyperin ym. (2014) itsearvoidun suorituksen kyselyyn päätyivät seuraavat kysymykset:

1. Olen tehnyt työhön liittyviä päätöksiä.
2. Olen ollut aloitteellinen työtehtäviini liittyen.
3. Olen saavuttanut minulta odotetut työtehtävät.
4. Olen tehnyt virheetöntä työtä.
5. Olen ottanut vastuuta työtehtävistäni.
6. Olen omistautunut työlleni

Tutkimuksessa vastaukset pyydettiin Likertin 5- portaista asteikkoa käyttäen, jossa yksi tarkoitti ”erittäin huonosti” ja viisi ”erittäin hyvin”. Itsearvioidun mittaamisen kyselyn Cronbahin alfa sai arvon $\alpha = 0.77$.

2.6 Yhteenveto ja hypoteesien muodostaminen

Tässä luvussa käsiteltiin työhyvinvointia eri näkökulmista. Työhyvinvoinnin määrittelyn jälkeen käsiteltiin sitä, millaisia ilmenemismuotoja työhyvinvoinnilla voi olla. Sen jälkeen määritettiin mistä asioista työhyvinvointi nähdään rakentuvan. Viimeisimpänä käsiteltiin tässä tutkimuksessa käytettävä työhyvinvoinnin jaottelu ja esiteltiin sen osa-alueet tarkemmin. Työhyvinvoinnin käsittelyn jälkeen esiteltiin suorituksen mittaamista ja syvennyttiin tässä tutkimuksessa käytettävään suorituksen mittaamisen menetelmään, eli itsearvoituun suorituskyvyn mittariin. Seuraavaksi johdetaan tämän tutkimuksen hypoteesit.

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan kokonaisvaltaista fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista hyvinvointia (WHO, 2002), johon liittyy vahvasti yksilön kokemukset työpaikalla ja

työyhteisössä (Kuoppala ym., 2008; Dierendonck ym., 2004). Työhyvinvoinnilla ja erityisesti työpahoinvoinnilla voi olla monia työn suoritusta ja yksilön hyvinvointia nostavia tai heikentäviä vaikutuksia. Työhyvinvoinnin heikentyminen voi pahimmillaan johtaa esimerkiksi pitkäaikaisiin mielenterveyden ongelmiin (Noroxe ym., 2018). Työssä koettu stressi on yksi työhyvinvoinnin merkittävimmistä tekijöistä ja se voi johtua muun muassa työn turvattomuudesta tai epärealistista tavoitteista ja aikarajoista (Harnois & Phyllis, WHO, 2000).

Työhön liittyvä stressi on vakava kasvava ongelma, ja Euroopassa nimenomaan työhön liittyvä stressi on yleisin hyvinvointiin liittyvä ongelma. Työstressillä tarkoitetaan niitä haitallisia vaikutuksia, jotka syntyvät, kun työ ei vastaa työntekijän resursseja ja tarpeita. (Harnois & Phyllis, WHO, 2000). Työstressin kokemukset ovat yksilöllisiä ja siihen vaikuttavat esimerkiksi ikä ja sukupuoli. Swangin ja Newtonin (2018) laatiman tutkimuksen mukaan nuoret kokevat työstressiä vanhempia työntekijöitä yleisemmin, vaikka monet tutkimukset käsittelevätkin vanhempien työntekijöiden kokemaa työstressiä.

Krooninen työstressi voi johtaa loppuunpalamiseen (Maslach ym., 2001). Loppuunpalamisella tarkoitetaan tilannetta, jossa yksilö kokee, että hänen henkiset ja fyysiset resurssit ovat olleet liian pitkään ylikuormittuneena ja tämän vuoksi loppuneet (Callahan ym., 2018; Maslach, 2017). Loppuunpalamisen seurauksena työn laatu voi heiketä ja sillä näyttäisi olevan yhteys myös esimerkiksi työntekijöiden vaihtuvuuteen ja poissaoloihin (Maslach & Jackson, 1981). Loppuunpalamisen osatekijöitä ovat uupumus, kyynisyys ja aikaansaamattomuus.

Uupumus on loppuunpalamisen osatekijöistä laajimmin raportoitu, ja uupumuksen voi daankin nähdä olevan loppuunpalamisen ydin (Maschal, 2003). Kyynisyys liittyy vahvasti uupumukseen ja se ilmenee tyypillisesti välittömästi uupumuksen kokemisen jälkeen (Callahan ym., 2018). Kyynisyydellä tarkoitetaan tilannetta, jossa henkilön reaktiot työtä kohtaan ovat esimerkiksi tunteettomia tai etäisiä (Callahan ym., 2018; Maslach, 2017). Aikaansaamattomuudelle on tyypillistä esimerkiksi kyvyttömyys selvittää jokapäiväisistä töistä ja epäpätevyyden tunteet (Callahan ym., 2018). Aikaansaamattomuus on monitahoinen ilmenemismuoto ja se edustaa loppuunpalamisen itsearviointinäkökulmaa (Maslach & Leiter, 2008).

Aiemman kirjallisuuden perusteella voidaan todeta, että työhyvinvointiin vaikuttavat useat eri muuttujat. Ajansaatossa on laadittu useita erilaisia malleja siitä, mitkä tekijät ovat työhyvinvoinnissa isoimmassa roolissa. Nykyään tunnetuin ja käytetyin työhyvinvoinnin rakentumisen malli on työn vaatimusten ja voimavarojen malli, jonka kehittivät Demerouti ym. (2001). Työn vaatimusten ja voimavarojen mallissa työolosuhteet voidaan jaotella kahteen osa-alueeseen: työn voimavarat ja työn vaatimukset. Molempiin osa-alueisiin vaikuttavat fyysiset, psyykkiset, sosiaaliset ja organisaatiotason tekijät (Bakker & Demerouti, 2007). Työhyvinvoinnin jako fyysiseen, psyykkiseen, sosiaaliseen ja organisaatiotason osa-alueeseen on havaittavissa myös muussa kirjallisuudessa (WHO, 2002; Manka & Manka, 2016).

Aiemmissa tutkimuksissa itsearvioitua suorituksen mittaria on tutkittu kyselytutkimuksen avulla (mm. Vagneur & Peiperl, 2000; Abramis, 1994; Cyper ym., 2014). Tutkimuksissa on havaittu, että itsearvioitun suorituksen mittaamisen kelpoisuuden taso on hyvä ja arvioitu suoritus on realistisella tasolla verrattuna vertaisen tekemään arvioon suorituksesta (Furnham & Stringfiel, 1994). Itsearvioitulla suorituskyvyn mittaamisella voidaan myös taata yksilön anonymiteettisuoja, sillä yhdellä kyselyllä saadaan arvot sekä työhyvinvoinnille että suoritukselle. Täten vastauksia ei tarvitse tunnistaa yksilötasolle, vaan ne voidaan analysoida sellaisenaan.

Tämän tutkimuksen ensimmäinen hypoteesi liittyy yksilön fyysiseen hyvinvointiin. Fyysisellä työhyvinvoinnilla tarkoitetaan niitä fyysisiä tekijöitä, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin. Työvälineet, työturvallisuus ja ergonomia pitää olla kunnossa, jotta yksilön fyysinen hyvinvointi voidaan taata. Fyysistä työhyvinvointia säädellään myös suomen lainsäädännöissä, esimerkiksi työturvallisuuslaki sisältää työturvallisuuteen liittyviä velvollisuuksia, joita yritysten tulee noudattaa. (Manka & Manka, 2016) Fyysistä hyvinvointia voidaan siten pitää pohjana hyvälle työhyvinvoinnille. Tästä johdetaan tutkimuksen ensimmäinen hypoteesi:

H1: Yksilön fyysinen työhyvinvointi vaikuttaa positiivisesti yksilön itsearvioituun suorituskykyyn.

Tutkimuksen toinen hypoteesi liittyy psykologiseen hyvinvointiin. Psykologinen hyvinvointi saa vaikutteita sekä työelämästä että yksityiselämästä ja se pohjautuu vahvasti

yksilön kokemuksiin, minkä vuoksi se vaihtelee eri ihmisten välillä (Wright & Corpanzo, 2000). Psykologisen hyvinvoinnin kirjallisuudessa on tunnistettu käsite psykologinen pääoma, joka sisältää neljä ulottuvuutta yksilön psykologisen hyvinvoinnin muodostumisessa. Nämä neljä ulottuvuutta ovat itseluottamus, optimismi, toivo ja sinnikkyys (mm. Avey ym., 2009, 681-682; Avey ym., 2008, 53-54). Rauhalan ym. (2013) mukaan, psykologinen pääoma ilmenee yhteisön ja yksilön asenteissa.

Wright ja Corpanzo (2000) laativat tutkimuksen psykologisen hyvinvoinnin vaikutuksesta suoritukseen. Tutkimuksen tulokset osoittivat, että näiden tekijöiden välillä vallitsi positiivinen yhteys. Luthans ym. (2007) puolestaan tutkivat psykologisen pääoman vaikutusta yksilön suoritukseen ja hyvinvointiin. Myös heidän tutkimuksen tulokset osoittivat, että positiivisen psykologisen pääoman ja suorituksen välillä vallitsi positiivinen yhteys. Näiden pohjalta voidaan esittää tutkimuksen toinen hypoteesi:

H2: Yksilön psykologinen työhyvinvointi vaikuttaa positiivisesti yksilön itsearvioituun suorituskäyttöön.

Kolmas hypoteesi liittyy sosiaaliseen hyvinvointiin. Sosiaalisen hyvinvoinnin kirjallisuus keskittyy käsitteeseen sosiaalinen pääoma. Sosiaalisella pääomalla tarkoitetaan niitä yhteisön piirteitä, jotka edistävät yhteisön toimintaa (Manka, 2012, 116). Sosiaalinen pääoma ei kuitenkaan ole vain yhteisön voimavara, vaan myös yksilön voimavara, ja siihen liittyy voimakkaasti hyvä johtaminen ja toimiva yhteisö (Manka & Manka, 2016).

Sosiaalinen pääoma voidaan jakaa vertikaaliseen eli työntekijän ja esimiehen väliseen pääomaan sekä horisontaaliseen eli työntekijöiden väliseen pääomaan (Manka, 2012, 117; Oksanen, 2009, 52). Oksasen (2009) tutkimuksen mukaan sekä horisontaalisella että vertikaalisella pääomalla oli vaikutusta yksilön hyvinvoinnille.

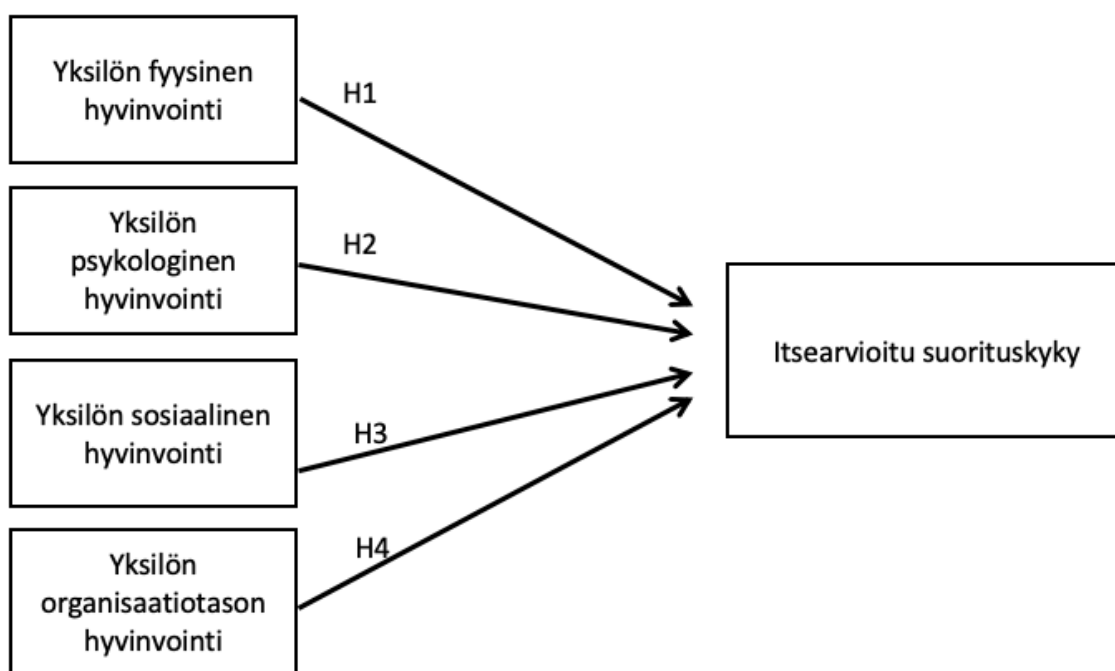
Sosiaalisen pääoman vaikutusta organisaatiotason suoritukseen tutki Andrews (2010), ja tutkimuksen mukaan organisaation suorituksella oli positiivinen yhteys sosiaaliseen pääomaan. Abbasi ym. (2014) sai vastaavanlaisia tuloksia tutkiessaan sitä, miten sosiaalinen pääoma vaikutti tutkijan suoritukseen. Näiden pohjalta voidaan esittää tutkimuksen kolmas hypoteesi:

H3: Yksilön sosiaalinen työhyvinvointi vaikuttaa positiivisesti yksilön itsearvioituun suorituskyyyn.

Tutkimuksen neljäs ja viimeinen hypoteesi liittyy organisaatiotason hyvinvointiin. Organisaatiotason resursseja ovat esimerkiksi oppimisen mahdollisuus, työtehtävien monipuolisuus ja osallistuminen päätöksentekoon (Demerouti ym., 2001). Organisaatioiden on pystyttävä vastaamaan jatkuvasti muuttuviin markkinoihin ja nimenomaan jatkuvan oppimisen avulla yritys pystyy edistämään muutoksista selviytymistä (Manka & Manka, 2016). Jotta työntekijä voi hyvin, tulee organisaation olla hyvinvoiva. Manka (2012) korostaakin hyvinvoivan organisaation merkitystä yksilön kokeman työn ilon kannalta. Tämän pohjalta johdetaan tutkimuksen viimeinen eli neljäs hypoteesi:

H4: Yksilön organisaatiotason työhyvinvointi vaikuttaa positiivisesti yksilön itsearvioituun suorituskyyyn.

Kuviossa 5 on esitelty tutkimuksessa käytettävien työhyvinvoinnin osa-alueiden ja yksilön suorituskyyyn välinen yhteys kappaleessa esitetyn kirjallisuuden pohjalta. Kuvioista 5 voidaan myös nähdä tutkimuksen hypoteesit. Tämän tutkimuksen seuraavat kappaleet kolme ja neljä sisältävät tutkimuksen empiirisen osan. Empiirisessä osassa esitellään tutkimuksen aineistoa, käytettyjä tutkimusmenetelmiä sekä testataan yllä kuvatut hypoteesit tilastollisin menetelmin.



Kuvio 5. Teoreettinen malli työhyvinvoinnin ja suorituskyyvyn välisestä yhteydestä

3 TUTKIMUKSEN EMPIIRISEN OSION AINEISTO JA MENETELMÄT

Tässä kappaleessa käsitellään tutkimuksen empiiristä aineistoa ja sen keruuta. Lisäksi tarkastellaan tutkimuksessa käytettyjä tutkimusmenetelmiä eli kuvailevaa tilastoa, korrelaatioanalyysia ja regressioanalyysiä. Luvun lopuksi tarkastellaan tutkimuksen reliabilitteettiä ja validiteettiä, sekä arvioidaan tutkimuksen muuttujien luotettavuuden tasot.

3.1 Aineiston keruu ja esittely

Tutkimuksen aineisto kerättiin kyselytutkimuksen avulla. Kyselytutkimus jaettiin kohdeyrityksen työntekijöiden suljetussa facebook-ryhmässä. Kyselyn julkaisupaikka pyrittiin valitsemaan siten, että vastaamisen kynnys olisi mahdollisimman alhainen, eikä vastaajan tarvitse olla esimerkiksi tietyssä paikassa vastatakseen kyselyyn. Tämän lisäksi kysely lähetettiin noin 50 yrityksen työntekijälle sähköpostitse. Näistä 50 henkilöstä noin 70 % oli myös ryhmän jäseniä.

Tutkimuksen kohdejoukkoa valittaessa vallitsi kolme kriteeriä: 1) kohdejoukon tulee olla suhteellisen suuri, jotta vastauksia saadaan todennäköisesti 30 kappaletta tai enemmän, 2) vastaajat ovat työsuhteessa kohdeyrityksessä, 3) vastaajilla on mahdollisuus vastata kyselyyn tietokoneen tai jonkin älylaitteen välityksellä. Näiden kriteerien perusteella kyselyn kohdejoukoksi valikoitui facebook-ryhmä, sillä jokaisella ryhmäläisellä on kyselyn vastaamiseen tarvittavat välineet ja internet-yhteys. Ryhmän koko oli tarpeeksi suuri, jotta voitiin olettaa vastauksia tulevan 30 kappaletta tai enemmän. Vastausprosentin kasvattamiseksi kysely lähetettiin myös osalle työntekijöistä sähköpostitse, vaikka osa heistä oli myös ryhmän jäseniä. Ryhmä koostui ainoastaan yhden yrityksen työntekijöistä, joten kaikki vastaajat olivat vastaushetkellä työsuhteessa saman yrityksen kanssa.

Kysely toteutettiin kyselylomakkeella, joka oli laadittu E-lomakeohjelmiston avulla. E-lomake on verkkolomakeohjelmisto, jonka avulla pystytään luomaan verkossa täytettäviä lomakkeita, esimerkiksi kyselyitä. E-lomake valikoitui käytettäväksi työkaluksi sen takia, että Tampereen yliopiston opiskelijoilla oli kyselyn laatimisen ja toteuttamisen hetkellä

oikeudet E-lomakkeen maksuttomaan käyttöön. E-lomakejärjestelmä laatii jokaiselle kyselylle oman URL- eli nettiosoitteen. Tämän avulla yksilön anonymiteetti on taattu, sillä kyselyn laatija jakaa vastaajille nettilinkin kyselyyn, jonka kautta vastaajat voivat käydä antamassa vastauksena. Vastaukset tallentuvat linkin kautta suoraan E-lomakejärjestelmään, eikä vastauksia tarvitse erikseen lähettää kyselyn laatijalle.

Kyselylomake oli laadittu aiemmissa tutkimuksissa käytettyjä kyselyjä mukaillen. Kyselyssä oli yhteensä 46 kysymystä, joista kysymykset 1-39 liittyivät työhyvinvoinnin mittaamiseen ja kysymykset 40-46 mittasivat suorituskykyä. Tutkimuksessa käytetty kyselylomake on esitetty liitteenä tutkimuksen lopussa. Työhyvinvointiin liittyvä osa kyselystä on mukautettu versio Kevan ja Työturvallisuuskeskuksen Kuntaryhmän laatimasta Julkisen alan työhyvinvoinnin (2016) laatimasta kyselytutkimuksesta. Julkisen alan työhyvinvoinnin (2016) tutkimuksessa liitteenä olevaa kyselyä on muokattu vastaamaan tämän tutkimuksen jäsentelyä. Alkuperäisessä kyselyssä kysymyspatteristoa ei oltu ja sen neljään kategoriaan, vaan eri osia oli tutkittu omina osa-alueinaan. Tässä tutkimuksessa kysely on rakennettu koostumaan neljästä osa-alueesta, jotka ovat teoriaosuudessa esitetyt fyysinen, psykologinen, sosiaalinen ja organisaatiotason työhyvinvoinnin osa-alueet.

Alkuperäisestä Julkisen alan työhyvinvoinnin (2016) kyselystä kysymykset 14 ja 15 jaettiin siten, että jokainen kysymys sisälsi ainoastaan yhden muuttujan. Kysymyksistä 14 ja 15 muodostui muutoksen jälkeen viisi kysymystä, kysymykset 14-18. Alkuperäisessä kyselyssä kysymyksiin 14, 15 ja 34 vastausvaihtoehtoina olivat ”kyllä” tai ”ei”. Nämä kysymykset muotoiltiin siten, että niihin voitiin antaa vastaukset Likertin asteikkoa käyttäen. Alkuperäisessä kyselyssä vastaukset pyydettiin 5- portaista Likertin asteikkoa käyttäen, tässä tutkimuksessa portaikko vaihdettiin 7-portaiseksi Likertin asteikoksi tarkempien tuloksien saavuttamiseksi. Asteikossa arvo 1 vastasi ”täysin eri mieltä” ja 7 ”täysin samaa mieltä”.

Kyselyssä yksilön psykologista hyvinvointia mittasivat kysymykset 1-12. Nämä 12 kysymystä sisälsivät kysymyksiä työkykyyn, työn iloon ja työn kuormittavuuteen liittyen. Fyysistä hyvinvointia mitattiin kysymyksillä 13-22, jotka sisälsivät kysymyksiä turvallisuuden ja työprosesseihin liittyen. Kysymykset 23-31 liittyivät yksilön sosiaaliseen hyvinvointiin. Nämä kysymykset keskittyivät työyhteisön toimivuuteen, osaamiseen ja sen

kehittämisen mahdollisuuksiin. Organisaatiotason hyvinvointia mitattiin kysymyksillä 32-39, jotka liittyivät esimiestyöhön ja työssä jaksamisen tukemiseen.

Suorituskykyä mitattiin kyselyssä kysymyksillä 40-46. Kysymykset perustuivat Vagneur ja Peiperlin (2000) laatimaan tutkimukseen *Reconsidering performance evaluative style*, sekä Abramiksen (1994) laatimaan tutkimukseen *Relationship of Job Stressors to Job Performance: Linear Or an Inverted-U?* Nämä tutkimukset ovat esitetty myös teoriaosuudessa.

Vagneur ja Peiperl (2000) määrittivät tutkimuksessaan kolme tärkeintä seikkaa suorituksen mittaamisen kannalta. Tutkimuksessa esitettiin kymmenen suorituksen mittaamiseen liittyvää muuttujaa. Vastaukset pyydettiin Likertin 7-portaisen asteikon mukaisesti, jossa yksi merkitsi ”ei yhtään” ja seitsemän ”kriittisesti”. Tämän jälkeen vastaajia pyydettiin kertomaan kolme tärkeintä tekijää listauksesta ja mahdollisesti lisäämään puuttuvat olennaiset tekijät. Tutkimuksen mukaan kolme tärkeintä tekijää olivat: ”Työpanokseni vaikuttaa organisaation tulokseen”, ”Työskentely työyksikössäni on tehokasta” ja ”Saavutan minulle asetetut budjetointitavoitteet”. Nämä kolme tekijää sisällytettiin suorituksen mittaamisen kysymyspatteristoon. Viimeisin tekijä muutettiin kyselyssä muotoon ”saavutan minulle asetetut tavoitteet”, sillä kaikilla kohdejoukon henkilöillä ei välttämättä ole tiedossa henkilökohtaista budjettitavoitetta, vaan tavoite voi olla määritetty muilla mittareilla.

Abramis (1994) jakoi omassa tutkimuksessaan suorituksen mittaamisen tekniseen ja sosiaaliseen suoriutumiseen. Teknisen suorituksen Abramis (1994) määrittelee olevan työntekijän suoriutumista odotuksiin nähden, oikeaa päätöksentekoa ja kykyä suorittaa työnsä ilman virheitä. Tämän perusteella kyselyyn valittiin edellisessä kappaleessa esitettyjen tekijöiden lisäksi Abramiksen (1994) määrittämät teknistä suoritusta mittaavat väittämät, joita olivat: ”olen suoriutunut vastuista ja päivittäisistä odotuksistani töissä”, ”olen tehnyt oikeita päätöksiä työhöni liittyen” ja ”olen tehnyt työni annetussa ajassa”. Tutkimuksessa teknisen suorituksen kysymykset saivat Cronbahin alphasiksi $\alpha = 0,83$. Alkuperäisessä kyselyssä vastaukset pyydettiin 5- portaista Likertin asteikkoa käyttäen.

Kysely sisälsi siis jokaisesta muuttujasta 7-12 kysymystä. Jokaisen muuttujan kohdalla vähintään yksi kysymyksistä muutettiin negatiiviseen muotoon. Kyselyssä kysymykset 4,

9, 14-18, 21, 25, 36, 38 ja 44 käännettiin negatiiviseen muotoon. Näiden arvot analyysivaiheessa käännettiin vastaamaan muita. Kyselyssä pyydettiin vastaamaan myös muutama taustatietoon. Kyselyssä pyydettiin kertomaan vastaajan syntymävuosi, sukupuoli sekä työsuhteen kesto vuosina. Vastaajien anonymiteetti oli tutkimuksessa taattu, sillä vastauksia ei käsitelty yksittäin, vaan tilastollisia menetelmiä käyttäen kokonaisuutena. E-lomake myös tuki yksilön anonymiteettiä, sillä vastaukset tallentuivat automaattisesti järjestelmään, eikä vastaajien tarvinnut lähettää vastauksiaan esimerkiksi sähköpostitse kyselyn toteuttajalle, jolloin vastaukset voitaisiin kohdistaa vastaajaan.

3.2 Tilastolliset menetelmät

3.2.1 Kuvailevat tilastot

Tämän tutkimuksen aineistoa tarkastellaan kuvailevien tilastojen avulla, sillä sen avulla pystytään luomaan kokonaiskuva aineistosta. Kuvailevien tilastojen avulla voidaan tarkastella muuttujien välisiä jakaumia sellaisenaan tai esimerkiksi jonkin luokittelevan muuttujan avulla (esim. sukupuoli). Tämän tarkastelun tarkoituksena on pyrkiä luomaan yleiskuva tutkimusaineistosta. Lisäksi kuvailevien tilastojen analyysin avulla voidaan tarkastella aineiston ”hyvyyttä”. (Mamia, 2005, 16)

Kuvailevassa analyysissä lasketaan tunnuslukuja, kuten keskilukuja, hajontalukuja ja jakauman muotoa kuvaavia tunnuslukuja, joiden avulla aineistoa voidaan analysoida (Mamia, 2005). Keskilukuja ovat esimerkiksi keskiarvo, mediaani ja moodi. Aineiston hajontaa voidaan puolestaan tutkia esimerkiksi keskihajonnan tai varianssin avulla. (Heikkilä, 2008) Tässä tutkimuksessa on käytetty edellä mainittuja perinteisiä aineiston kuvailevan analyysin tunnuslukuja.

Varianssianalyysin avulla voidaan selvittää usean ryhmän keskiarvojen välisten erojen tilastollinen merkitsevyytensä. Yksisuuntaisessa varianssianalyysissä selitettäviä muuttujia on yksi ja monisuuntaisessa varianssianalyysissä on kaksi tai useampi selitettävä muuttuja. Varianssianalyysin avulla voidaan määrittää ainoastaan se, onko muuttujien välillä tilastollisesti merkitsevä yhteys, mutta muita seikkoja, kuten mahdollista lineaarista

riippuvuutta tai riippuvuuden voimakkuutta, ei varianssianalyysin avulla voida tehdä. (Mamia, 2005, 43)

3.2.2 Korrelaatioanalyysi

Korrelaatioanalyysin avulla tarkastellaan muuttujien välisiä riippuvuussuhteita. Tässä tutkimuksessa korrelaatioanalyysiä käytetään, sillä sen avulla pystytään selvittämään muuttujien välisiä yhteyksiä. Korrelaatioanalyysissä korrelaatiokertoimien avulla kuvataan muuttujien välistä lineaarista suhdetta. Korrelaatioanalyysiä käytetään muun muassa regressioanalyysin pohjana. Korrelaation selitysasetta kuvaa korrelaatiokertoimen neliö. Se kuvaa sitä, kuinka suurelta osin selittävä muuttuja aiheuttaa selitettävän muuttujan muutoksia. Kausaalisia syy-seuraussuhteita korrelaatiokertoimen avulla ei voida tarkastella. (Heikkilä, 2008, 203-205)

Pearsonin korrelaatiokerroin on yksi käytetyimmistä korrelaatioista. Sen avulla voidaan tutkia muuttujien riippuvuuden välistä voimakkuutta. Korrelaatiokerroin saa arvoja -1 ja +1 väliltä. Mikäli korrelaatiokerroin saa arvon 0, ei muuttujien välillä ole lineaarista riippuvuutta. Tällöin toisen muuttujan muuttuessa, toinen muuttuja pysyy muuttumattomana. Muuttujien välillä vallitsee positiivinen yhteys silloin, kun korrelaatiokerroin on suurempi kuin nolla. Vastaavasti korrelaatiokertoimen saaden arvon alle nolla, on yhteys muuttujien välillä negatiivinen. Mitä lähempänä arvo on +1 tai -1, sitä voimakkaampi positiivinen tai negatiivinen yhteys muuttujien välillä vallitsee. (Heikkilä, 2008, 203-204)

3.2.3 Regressioanalyysi

Regressioanalyysin avulla voidaan kuvata muuttujien välisiä riippuvuussuhteita. Tässä tutkimuksessa käytetään regressioanalyysiä, sillä sen avulla pystytään selvittämään sekä yksittäisten muuttujien vaikutuksia selitettävään muuttujaan että tarkastella työhyvinvointia kokonaisuutena. Sen avulla voidaan määrittää kuinka paljon yhden muuttujan arvon muutos vaikuttaa toisen muuttujan arvoon. Jotta regressioanalyysin tekeminen on järkevää, tulee muuttujien välillä vallita teoreettinen yhteys. Kun yhteys on teoreettisesti mallinnettu, tulee muuttujat määritellä selitettäväksi ja selittäväksi muuttujaksi. Tässä tutkimuksessa selitettävänä muuttujana on yksilön suorituskyky ja selittäjänä muuttujana työhyvinvointi, joka on jaettu neljään työhyvinvoinnin osatekijään, jotka ovat fyysinen

hyvinvointi, psykologinen hyvinvointi, sosiaalinen hyvinvointi ja organisaatiotason hyvinvointi. (Nummenmaa ym., 2014, s. 237-238)

Yleisin regressiomalli on regressiosuora, jonka avulla voidaan esittää kahden muuttujan välinen lineaarinen yhteys. Regressiomalli voidaan esittää seuraavan kaavan muodossa:

Kaava 1. $Y = b_0 + b_1 \times x$, jossa

Y = Y- muuttujan ennustettu arvo

b_0 = regressiokaavan vakiotermin

b_1 = Regressiokerroin

x = X-muuttujan arvo

Regressiomallissa b_0 ja b_1 ovat regressiokertoimia ja vakiotermin b_0 ilmaisee pistettä, jossa suora leikkaa y-akselin, jolloin x-muuttujan arvo on nolla. Täten x-muuttujan tulee voida saada myös arvo nolla, jotta vakiotermille voidaan antaa selkeä tulkinta. b_1 ilmaisee suoran kulmakerrointa, joka kertoo y:n arvon muutoksen suunnan, kun x-muuttujan arvoa muutetaan yhdellä yksiköllä. Tämä tarkoittaa siis sitä, että mitä suuremman itseisarvon b_1 saa, sitä nopeammin selittävän muuttujan arvo kasvaa, kun selitettävän arvo kasvaa. Mikäli b_1 saa arvon nolla, ei selittävällä muuttujalla ole lineaarista yhteyttä selitettävään muuttujaan nähden. (Nummenmaa ym., 2014, s. 237, 239)

Mikäli tutkimuksessa on käytössä useampi selittävä muuttuja, käytetään yleisesti usean selittävän muuttujan lineaarista regressiomallia. Mallissa jokainen selittävä muuttuja saa oman regressiokertoimen. Usean selittävän muuttujan mallissa selittävät muuttujat tulisi valita siten, että ne eivät korreloisi voimakkaasti keskenään, sillä muuten esiintyy multikollineaarisuutta. Tällöin voi olla vaikeaa todeta mikä on yksittäisen muuttujan vaikutus selitettävään muuttujaan. (Nummenmaa ym., 2014, s. 249)

Multikollineaarisuutta voidaan tutkia yhteiskorrelaation neliöllä R^2 (squared multiple correlation, SMC). Yhteiskorrelaatiokertoimessa lasketaan jokaiselle muuttujalle korrelaatiokerroin toisten muuttujien kanssa. Korkea SMC tarkoittaa voimakasta korrelaatiota muuttujien välillä, joka viittaa multikollineaarisuuteen. Mikäli SMC saa arvon 1, vallitsee muuttujien välillä singulaarisuus. Singulaarisuus tarkoittaa tilannetta, jossa jotkut

muuttujista ovat yhdistelmiä toisistaan. Singulaarisuus voi tarkoittaa myös sitä, että muuttajat ovat identtisiä. (Metsämuuronen, 2002, 17-18)

Multikollineaarisuutta epäiltäessä SMC:stä voidaan laskea muuttujille toleranssi ja VIF-arvot. Toleranssi saadaan vähentämällä ykkösestä SMC. Mikäli toleranssi on pieni, on syytä epäillä multikollineaarisuutta. Mikäli toleranssi on lähes nolla, on syytä tarkistaa aineisto uudelleen. VIF (variance inflation factor) on toleranssin vastakkainen mitta. Toleranssin pientyessä VIF arvo kasvaa. Mitä korkeampi VIF arvo on, sitä korkeammaksi regressiokertoimen varianssi kasvaa. (Metsämuuronen, 2002, 18)

3.3 Tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti

Tutkimuksen luotettavuutta on perinteisesti kuvattu reliabiliteetilla ja validiteetilla. Molemmilla termeillä tarkoitetaan luotettavuutta. Reliabiliteetti kuvaa tutkimuksen toistettavuutta eli sitä, kuinka samanlaisia tuloksia saataisiin samasta ilmiöstä samoja mittareita käyttäen. Validiteetti voidaan jakaa ulkoiseen ja sisäiseen validiteettiin, jossa ulkoisella validiteetilla tarkoitetaan mittauksen yleistettävyyttä. Sisäisellä validiteetilla puolestaan tarkoitetaan sitä, mitataanko sitä mitä on tarkoitus mitata, ja ovatko käsitteet teorian mukaiset ja kattavatko ne riittävän laaja-alaisesti kyseistä ilmiötä. (Metsämuuronen, 2002, 23)

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa sisäisen validiteetin keskeisenä kysymyksenä voidaan pitää sitä, kuinka hyvin tutkimuksen teoria on laadittu aiemman tutkimustiedon perusteella (Ihantola & Kihn, 2011, 41). Tämän tutkimuksen teoria on koottu laajasta aineistosta, joka koostuu aiemmista aiheeseen liittyvistä tutkimuksista aina 1990 luvulta 2018 luvulle asti. Tutkimuksen sisäistä validiteettia on pyritty lisäämään siten, että teoria perustuu mahdollisimman kattavasti aiempaan tutkimustietoon. Toinen keino tutkia sisäistä validiteettia erityisesti kyselytutkimuksessa on tarkastella sitä, kuinka suuri kontrollin taso on saavutettu tutkimusaineiston keräämisessä (Ihantola & Kihn, 2011, 42). Tutkimusaineiston keräämisen kontrollia on kasvatettu laatimalla kysely verkkomuotoon. Tällöin jokainen vastaaja on vastannut täysin yhdenmukaiseen kyselyyn, eikä vastaajalla ole ollut mahdollisuutta lisätä omia vastausvaihtoehtoja kyselyyn. Tämän avulla on turvattu se, että vastakset ovat johdonmukaisia ja keskenään vertailukelpoisia.

Ulkoista validiteettia voi heikentää tutkimuksen perusjoukkoon, aikaan tai ympäristöön liittyvät tekijät. Tutkimuksen perusjoukon validiteetilla tarkoitetaan tulosten yleistettävyyttä toisiin ryhmiin. Aikaan liittyvällä validiteetilla tarkoitetaan sitä, voidaanko tutkimuksen tulokset yleistää toiseen ajanjaksoon ja ympäristön validiteetilla sitä, voidaanko tutkimuksen tulokset yleistää toiseen ympäristöön. (Ihantola & Kihn, 2011, 43) Tutkimuksen rajoituksissa on huomioitu ulkoiseen validiteettiin liittyvät tekijät. Tutkimus on rajattu koskemaan vain tiettyä toimialaa tietyllä hetkellä. Esitetyt rajoitukset ovat tutkimuksen toteutuksen kannalta olennaisia ja kaikki johtopäätökset on laadittu nämä huomioiden. Tutkimuksen tuloksista ei ole tehty yleistettäviä johtopäätöksiä muihin ryhmiin, toiseen ympäristöön tai toiseen aikaan liittyen.

Reliabiliteettia voidaan mitata Cronbachin alphalla, joka on eniten käytetty luotettavuuden mittari sosiaali- ja organisaatitieteissä (Bonett & Wright, 2015, 3). Cronbachin alpha selittää mittausten luotettavuutta summana tai keskiarvona. Yleisimmin muuttujia mitataan kysymyspatteriston avulla ja tällöin Cronbachin alphalla viitataan sisäisen yhtenäisyyden luotettavuuteen (Bonett & Wright, 2015, 3). Cronbachin alphan avulla voidaan siis selvittää kuinka hyvin muuttujan kysymykset mittaavat samaa ilmiötä.

Cronbachin alphan avulla voidaan määrittää muuttujalle reliabiliteettikerroin. Reliabiliteettikerroin saa arvoja nollan ja yhden välillä. Mitä korkeampi reliabiliteettikerroin on, sitä korkeampi muuttujan luotettavuus on. Luotettavuutta voidaan pitää hyvänä, mikäli reliabiliteettikerroin saa arvoksi 0,7 tai enemmän. (Heikkilä, 2014, 187) Cronbachin alpha voidaan laskea SPSS ohjelman avulla, jota on hyödynnetty myös tämän tutkimuksen tilastollisissa analyyseissä.

Tutkimuksen ensimmäinen muuttuja on yksilön psykologinen hyvinvointi, jota mittasivat kysymykset 1-12. Tutkimuksen kyselyyn vastasi 45 henkilöä. Vastaajista 40 vastasi kaikkiin psykologista hyvinvointia mitanneisiin kysymyksiin, joten 5 henkilön vastaukset on jätetty huomiotta reliabiliteettianalyyseissä. Psykologisen hyvinvoinnin Cronbachin alpha on 0,796. Reliabiliteetti on siis hyvällä tasolla. Tutkimuksen toinen muuttuja on yksilön fyysinen hyvinvointi, jota mitattiin kysymyksillä 13-22. Fyysisen hyvinvoinnin kaikkiin kysymyksiin vastasivat 43 henkilöä ja muuttujan Cronbachin alhaksi saatiin 0,679.

Reliabiliteettikerroin jäi hieman alle tavoitellun 0,7 arvon, mutta se voidaan kuitenkin hyväksyä, sillä kerroin on melko lähellä tavoitearvoa.

Kolmas muuttuja tutkimuksessa on yksilön sosiaalinen hyvinvointi, jota mitattiin kysymyksillä 23-31. Sosiaalisen hyvinvoinnin kaikkiin kysymyksiin vastanneita oli 39 henkilöä ja Cronbahin alphaksi saatiin 0,899. Reliabiliteettikerroin olisi noussut arvoon 0,908, mikäli kysymys 25 oltaisiin poistettu. Kysymys 25 oli sosiaalisen hyvinvoinnin ainoa käännetty kysymys, jonka vuoksi se kuitenkin haluttiin jättää kysymyspatteristoon.

Neljäntenä muuttujana tutkimuksessa on yksilön organisaatiotason hyvinvointi, jota mitattiin kysymyksillä 32-39. Tätä muuttujaa koskeviin kaikkiin kysymyksiin vastasi 44 henkilöä ja Cronbahin alphaksi muodostui 0,778. Reliabiliteettia voidaan pitää hyvällä tasolla. Viimeinen muuttuja tutkimuksessa on itsearvioitu suorituskvyn mittari, jota mitattiin kysymyksillä 40-46. Itsearvioitun suorituskvyn mittaamiseen liittyviin kysymyksiin vastasi 44 henkilöä. Cronbahin alpha sai arvon 0,683. Reliabiliteettikerroin jäi hieman alle tavoitearvon, mutta se voidaan hyväksyä, sillä se on suhteellisen lähellä tavoiteltua arvoa 0,7.

Kaikkien muuttujien Cronbahin alphet on koottu taulukkoon 1. Viidestä muuttujasta kolmen muuttujan reliabiliteettikerroin oli yli 0,7. Kahden muun muuttujan reliabiliteettikerroin oli erittäin lähellä tätä arvoa. Voidaan siis todeta, että tutkimuksen muuttujat ovat suhteellisen luotettavia ja muuttujien kysymykset mittaavat samaa ilmiötä.

Taulukko 1. Muuttujien Cronbahin Alphet

Muuttuja	Cronbahin Alpha
Fyysinen hyvinvointi	0,796
Psykologinen hyvinvointi	0,679
Sosiaalinen hyvinvointi	0,899
Organisaatiotason hyvinvointi	0,778
Itsearvioitu suorituskvyy	0,683

4 TUTKIMUKSEN EMPIIRISET TULOKSET

Tässä kappaleessa käsitellään tutkimuksen empiirisiä tuloksia. Luvun aluksi käsitellään tutkimuksen empiiristen tulosten kuvaileva analyysi. Tämän jälkeen esitellään korrelaatioanalyysin tulokset. Korrelaatioanalyysin tulosten käsittelyn jälkeen suoritetaan hypoteesien testaus. Hypoteesien testaus on toteutettu regressioanalyysiä käyttäen. Luvun loppuksi laaditaan yhteenveto keskeisimmistä tuloksista.

4.1 Aineiston kuvaileva analyysi

Tutkimuksen aineisto koostui kyselytutkimuksen vastauksista, joita saatiin yhteensä 45 kappaletta. Kysely julkaistiin kohdeyrityksen työntekijöiden suljetussa Facebook- ryhmässä, jossa oli kyselyn julkaisupäivänä 269 jäsentä. Lisäksi kysely lähetettiin 50 henkilölle sähköpostitse. Näistä 50 henkilöstä noin 35 henkilöä (noin 70 %) olivat myös suljetun Facebook- ryhmän jäseniä. Kysely tavoitti siis noin 284 henkilöä, kun huomioidaan kyselyn julkaisupäivän Facebook- ryhmän koko ja lisätään tähän sähköpostilla tavoitettuihin henkilöistä se määrä, joka arvioidaan, että ei ollut ryhmässä jäsenenä. Kyselyn vastausasteeksi saadaan näin 15,8 %. Saadusta 45 vastauksesta osasta puuttui vastauksia yksittäisiin kysymyksiin. Tilastollisissa analyyseissä nämä on koodattu puuttuviksi vastauksiksi ja niitä ei ole huomioitu laskelmissa.

Suurin osa vastaajista oli naisia. Yksi vastaajista ei vastannut sukupuolta koskevaan kysymykseen. Kysymykseen saadusta 44 vastauksesta 34 kappaletta oli naisilta saatuja vastauksia ja miehiltä saatuja vastauksia oli 10 kappaletta. Naisten osuus vastaajista oli siis 77,3 % ja miesten osuus oli 22,7 %, kun huomioidaan vain kysymykseen vastanneet henkilöt. Taulukosta 2 nähdään kyselyyn vastanneiden henkilöiden sukupuolijakauma.

Taulukko 2. Vastaajien sukupuolijakauma

		Frekvenssi	Prosentti	Validi prosentti	Kumulatiivinen prosentti
Validi	Mies	10	22,2	22,7	22,7
	Nainen	34	75,6	77,3	100,0
	Total	44	97,8	100,0	
Puuttuu	9	1	2,2		
Yhteensä		45	100,0		

Kolme vastaajista ei vastannut ikään liittyvään kysymykseen. Kyselyssä vastattiin ikään liittyvään kysymykseen ilmoittamalla syntymävuosi, jonka perusteella saatiin laskettua vastaajien iät analyysin tekohetkellä. Analysointia varten vastaajat jaettiin viiteen ikäryhmään: 20-29 vuotiaat, 30-39 vuotiaat, 40-49 vuotiaat, 50-59 vuotiaat ja 60-69 vuotiaat.

Suurin osa kysymykseen vastanneista oli 50-59 vuotiaita, joilta saatiin neljätoista vastausta. Heidän osuus kattoi 33,3 % vastauksista. Toiseksi suurin ikäryhmä vastanneista oli 40-49 vuotiaat, jotka kattoivat 28,6 % vastauksista. Heiltä vastauksia saatiin kaksitoista kappaletta. 40-49 ja 50-59 vuotiaiden vastaukset kattoivat yhteensä siis yli 60 % kaikista vastauksista. Selvästi vähiten vastauksia vastaanotettiin 20-29 vuotiailta. Vain kaksi 20-29 vuotiasta vastasi kyselyyn ja heidän osuutensa vastauksista oli täten vain 4,8 %. 30-39 vuotiailta saatiin kuusi vastausta (14,3 %) ja 60-69 vuotiailta kahdeksan vastausta (17,8 %). Vastauksia saatiin siis 20-29 vuotiaita lukuun ottamatta suhteellisen tasaisesti jokaisesta ikäryhmästä. Taulukosta 3 voidaan nähdä vastaajien ikäjakauma ikäryhmittäin.

Taulukko 3. Vastaajien ikäjakauma ikäryhmittäin

		Frekvenssi	Prosentti	Validi prosentti	Kumulatiivinen prosentti
Validi	20-29	2	4,4	4,8	4,8
	30-39	6	13,3	14,3	19,0
	40-49	12	26,7	28,6	47,6
	50-59	14	31,1	33,3	81,0
	60-69	8	17,8	19,0	100,0
	Total	42	93,3	100,0	
Puuttuu	9	3	6,7		
Yhteensä		45	100,0		

Kyselyssä pyydettiin kertomaan työsuhteen kesto. Työsuhteen kesto pyydettiin kertoamaan vuosissa annettujen vaihtoehtojen perusteella. Kyselyssä esitetyt vaihtoedot olivat seuraavat: alle 1 vuotta, 1-5 vuotta, 5-10 vuotta, 10-15 vuotta, 15-20 vuotta ja yli 20 vuotta. Yksi vastaajista ei vastannut työsuhteen kestoon liittyvään kysymykseen. Taulukossa 4 on esitetty työsuhteen keston jakautuminen vastaajien kesken.

Taulukko 4. Vastaajien työsuhteen keston jakauma

		Frekvenssi	Prosentti	Validi prosentti	Kumulatiivinen prosentti
Validi	Alle 1	4	8,9	9,1	9,1
	1-5	8	17,8	18,2	27,3
	5-10	2	4,4	4,5	31,8
	10-15	11	24,4	25	56,8
	15-20	10	22,2	22,7	79,5
	Yli 20	9	20,0	20,5	100,0
	Total	44	97,8	100,0	
Puuttuu	9	1	2,2		
Yhteensä		45	100,0		

Kuten taulukosta 4 nähdään, huomioitavaa on se, että alle vuoden ja 5-10 vuotta työsuhteessa olleiden vastaajien osuutta lukuun ottamatta vastauksia saatiin melko tasaisesti jokaisesta luokasta. Alle yhden vuoden työsuhteessa olleilta saatiin 4 vastausta (8,9 %) ja 5-10 vuotta työsuhteessa olleilta saatiin vain 2 kappaletta vastauksia (4,4 %). Eniten vastauksia saatiin 10-15 vuotta työsuhteessa olleilta, yhteensä 11 vastausta (25 %), mutta yli 20 % osuuteen ylsi myös 15-20 vuotta ja yli 20 vuotta työsuhteessa olleet vastaajaryhmät. 15-20 vuotta työsuhteessa olleilta saatiin 10 kappaletta vastauksia ja yli 20 vuotta työsuhteessa olleista kyselyyn vastasi 9 henkilöä. Vastaajista lähes 20 %:lla oli takana 1-5 vuotta kestänyt työsuhde, joilta saatiin 8 kappaletta vastauksia.

Tutkimuksen muuttujat laadittiin kysymysten pohjalta SPSS-ohjelman summamuuttujatoiminnon avulla. Summamuuttuja kokoaa vastaajan yhtä muuttujaa koskevat kysymykset yhteen ja muodostaa niistä keskiarvon. Tutkimuksen tulosten analysointia varten neljän hyvinvoinnin osa-alueen muuttujien lisäksi laadittiin yleinen ”hyvinvointi”- muuttuja, johon on huomioitu kaikki työhyvinvoinnin kysymykset kyselystä.

Muuttujien normaalisti jakautuminen testattiin Kolmogorov-Smirnovin testillä. Testin tuloksien mukaan kolme viidestä muuttujasta noudattaa normaalijakaumaa. Fyysisen hyvinvoinnin muuttuja ja itsearvioidun suorituskyvyn muuttuja eivät Kolmogorov-Smirnovin testin mukaan ole normaalisti jakautuneita. Psykologisen hyvinvoinnin, sosiaalisen hyvinvoinnin ja organisaatiotason hyvinvoinnin muuttujat puolestaan ovat testin mukaan normaalisti jakautuneita.

Taulukkoon 5 on koottu muuttujien kuvailevat tilastot. Siitä voidaan nähdään jokaisen muuttujan keskiarvo ja keskihajonta. Keskihajonta kuvaa sitä, kuinka paljon arvot vaihtelevat keskiarvon ympärillä. Tuloksista voidaan havaita, että jokaisen osa-alueen keskiarvo ylittää arvon neljä ja on useimmiten lähes viisi. Tutkimuksessa käytetyn Likertin asteikon mukaisesti arvo neljä vastasi ”en samaa enkä eri mieltä” ja tätä korkeammat arvot olivat positiivisia kasvavassa suhteessa. Voidaan siis ajatella, että hyvinvointi voidaan nähdä positiivisena, kun se ylittää arvon neljä. Mitä korkeampi arvo on, sitä voimakkaampana voidaan hyvinvoinnin tasoa pitää. Yleisesti voidaan siis todeta, että keskimääräisesti ottaen vastaajien hyvinvointi eri osa-alueilla on positiivinen, vaikkakin suhteellisen maltillinen, sillä keskiarvot pysyttelevät fyysisistä hyvinvointia lukuun ottamatta vähän alle viidessä.

Taulukko 5. Muuttujien kuvailevat tilastot

		Psykologinen hyvinvointi	Fyysinen hy- vinvointi	Sosiaalinen hyvinvointi	Organisaatio- taso hyvin- vointi	Itsearvioitu suorituskyky
N	Validi	45	45	45	45	45
	Puuttuu	0	0	0	0	0
	Keskiarvo	4,6056	5,7822	4,5309	4,9972	5,2794
	Mediaani	4,7500	6,0000	4,6667	5,0000	5,1429
	Moodi	5,17	6,20 ^a	4,22	4,75 ^a	4,57 ^a
	Keskihajonta	,83208	,73864	1,13284	1,03404	,77589
	Minimi	2,25	3,40	2,11	2,38	3,57
	Maksimi	6,00	6,80	6,22	6,75	6,57

a. Sisältää useita moodeja. Alhaisin moodi näytetään.

Taulukosta 5 nähdään myös muuttujien mediaani ja moodi. Moodi kuvaa sitä arvoa, joka esiintyy useimmin aineistossa. Mediaani puolestaan on keskimäinen arvo suurusjärjestykseen asetetuista havainnosta. Mikäli havaintoja on parillinen määrä, on mediaani kahden keskimäisen arvon keskiarvo. Taulukosta 5 nähdään, että kaikkien muuttujien mediaanit ovat erittäin lähellä keskiarvoa.

Sosiaalinen hyvinvointi sai alhaisimman keskiarvon 4,53. Sosiaalisen hyvinvoinnin tasoa voidaan luonnehtia maltillisesti positiiviseksi. Sosiaalisen hyvinvoinnin keskihajonta on kaikista osa-alueista suurin, eli sosiaalisen hyvinvoinnin taso vaihteli eniten vastaajien keskuudessa. Psykologisen hyvinvoinnin keskiarvo on hieman korkeampi kuin sosiaalisen hyvinvoinnin. Psykologisen hyvinvoinnin keskiarvo on 4,60, joten sitä voidaan luonnehtia sosiaalisen hyvinvoinnin tapaan maltillisesti positiiviseksi. Vastausten hajonta on kuitenkin psykologisella hyvinvoinnilla pienempi kuin sosiaalisella hyvinvoinnilla.

Organisaatiotason hyvinvoinnin keskiarvo on lähes 5 saaden arvon 4,99. Keskihajonta on kuitenkin toiseksi suurin, joten vastaajien kesken näkemys organisaatiotason hyvinvoinnista oli jokseenkin vaihtelevaa. Korkeimman keskiarvon ja täten korkeimman hyvinvoinnin tason sai fyysinen hyvinvointi, jonka keskiarvo on 5,78. Fyysisen hyvinvoinnin tasoa voidaan kuvailla jo suhteellisen korkeaksi. Saatuihin tuloksiin voi vaikuttaa työn

luonne. Tutkimuksen vastaajat eivät työskennelleet fyysisesti vaativissa olosuhteissa, joten esimerkiksi turvallisuuden liittyvät riskit ovat lähtökohtaisesti matalammat kuin esimerkiksi fyysisesti raskaissa töissä.

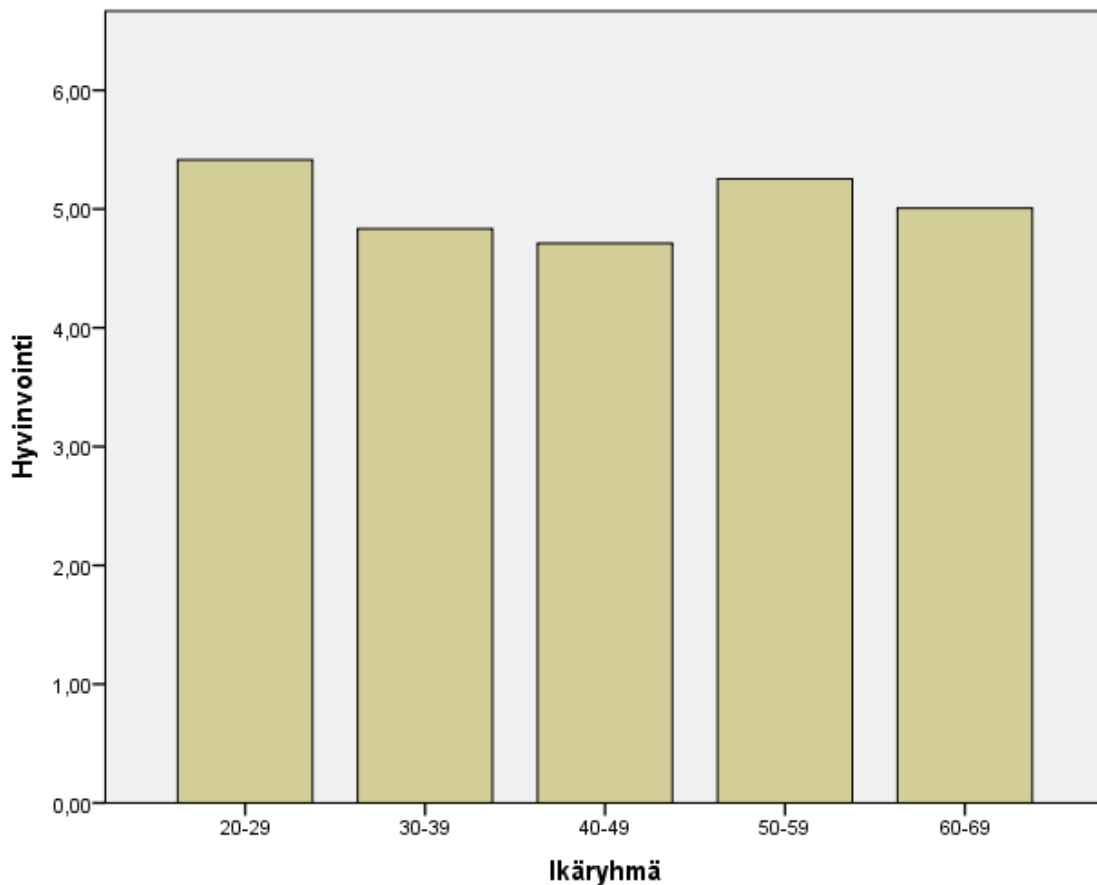
Kaikki hyvinvoinnin osa-alueet huomioituna laskettiin hyvinvoinnille oma muuttuja. Hyvinvoinnin summamuuttuja sai keskiarvoksi 4,97, vaihteluvälin ollessa 1-7. Kokonaisuutena vastaajien keskimääräinen hyvinvoinnin tasoa voidaan pitää hyvänä, mutta maltillisena. Erityisesti sosiaalisen hyvinvoinnin ja psykologisen hyvinvoinnin tasojen korotus voisi nostaa kokonaisvaltaista hyvinvointia. Sosiaalisen hyvinvoinnin erojen syiden selvittäminen voisi auttaa selvittämään mahdollisia tekijöitä, joiden kautta hyvinvointia voitaisiin parantaa.

Taulukosta 5 nähdään myös tutkimuksen selitettävän muuttujan kuvailevat tilastot. Itsearvioitun suorituskyvyn keskiarvo on 5,27. Keskihajonta on suhteellisen maltillista. Itsearvioitua suorituskykyä voidaan siis pitää suhteellisen korkeana. Vastaajista alhaisin itsearvioitu suorituskyvyn taso on 3,57. Mitta-asteikon ollessa itsearvioidulle suorituskyvyllä Likertin asteikko 1-7, voidaan kaikkia neljän ylittäviä arvoja pitää positiivisina. Alhaisimmillaan itsearvioitu suorituskyky jää alle neljä, mutta on silti yli 3,5. Voidaan siis todeta, että vastaajat kokevat, että heidän suorituskykynsä on hyvällä tasolla.

Seuraavaksi tarkastellaan vastaajien taustatietojen vaikutusta hyvinvoinnin tasoon. Seuraavissa analyyseissä on käytetty kokonaisvaltaista hyvinvoinnin tasoa, eli analyyseissä on käytetty kaikki osa-alueet sisältävää ”hyvinvointi”- muuttujaa. Taustatietoja verrataan kokonaisvaltaiseen hyvinvoinnin tasoon, jotta voidaan muodostaa yleiskuva vastaajien taustatietojen vaikutuksesta hyvinvointiin yleisesti. Tuloksien tilastollinen merkitsevyys on testattu yhdensuuntaisella varianssianalyysillä. Erillistä tarkastelua taustatietojen vaikutuksesta jokaiseen yksittäiseen osa-alueeseen ei ole tarpeen tämän tutkimuksen yhteydessä laatia.

Pientä vaihtelua saadaan, kun verrataan eri ikäisten hyvinvoinnin tasoja. Vastauksia saatiin muutamaa ikäryhmää lukuun ottamatta suhteellisen tasaisesti jokaisesta ikäryhmästä. Hyvinvoinnin tasojen vertailu ikäryhmittäin on siis mielekästä, kun vastaukset ovat levinneet jokseenkin tasaisesti. Kyselyssä pyydettiin kertomaan syntymävuosi ja analyysejä varten näistä laskettiin vastaajien ikä.

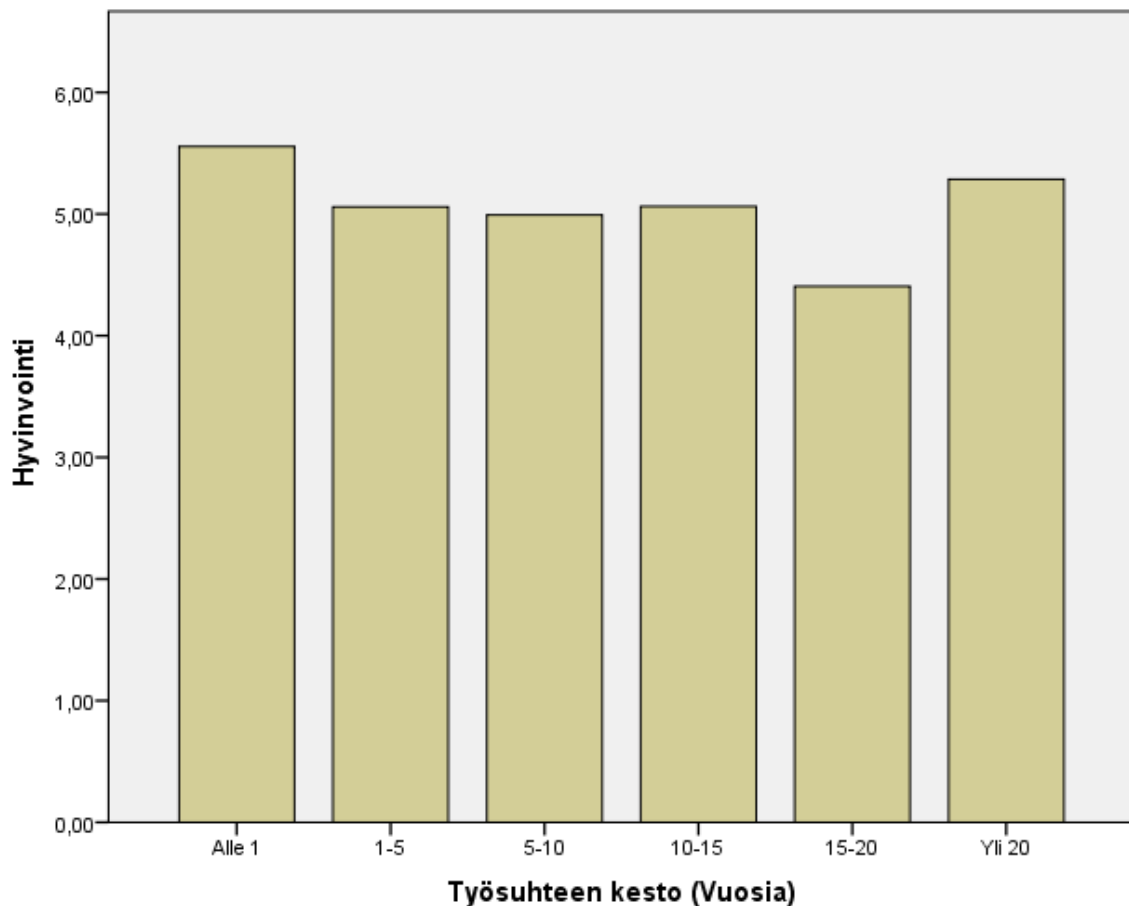
Kuviosta 6 voidaan havaita, että korkein hyvinvoinnin taso olisi nuorilla 20-29 vuotiailla. Kaikista vastaajista kuitenkin vain kaksi oli 20-29 vuotiaita. Tämän vuoksi varsinkaan nuorten vastaajien vertaaminen muihin ikäryhmiin ei ole täysin mielekäästä. Yhdensuuntaisen varianssianalyysin perusteella ikäryhmien väliset erot eivät ole tilastollisesti merkitseviä, sillä tulosten p-arvo on $p=0,459$. Alhaisinta hyvinvointia tutkimuksen vastaajista kokivat 40-49 vuotiaat. Erot eivät kuitenkaan ole suuria eikä tilastollisesti merkitseviä. Huomioitavaa on, että hyvinvointi näyttäisi laskevan aina 49 vuotiaaksi asti, jonka jälkeen hyvinvoinnin taso jälleen kasvaa. Tuloksiin voi vaikuttaa se, että suurin osa vastaajista oli 40-59 vuotiaita, jolloin näissä ikäryhmissä vaihtelu on suurempaa isomman vastaajajoukon vuoksi.



Kuvio 6. Hyvinvoinnin tasot ikäryhmittäin

Samansuuntaisia tuloksia saadaan myös tarkastelemalla työsuhteen keston vaikutusta hyvinvointiin. Työsuhteen keston vaikutusta hyvinvointiin voidaan tarkastella kuviosta 7. Yksisuuntaisella varianssianalyysillä saadaan vertailun p-arvoksi $p=0,105$. Ikäryhmien

hyvinvoinnin tasojen vertailun tulokset eivät siis ole tilastollisesti merkitseviä ($p > 0,05$). Tulosten mukaan korkeinta hyvinvointia kokevat henkilöt, jotka ovat olleet työsuhteessa alle vuoden. Alhaisinta hyvinvointia puolestaan kokivat 15-20 vuotta työsuhteessa olleet. Alle vuoden työsuhteessa olleita oli vastaajista kuitenkin huomattavasti vähemmän kuin esimerkiksi 15-20 vuotta työsuhteessa olleita, mikä voi vaikuttaa tuloksien vertailtavauutta. Merkittävää on huomata, että yli 20 vuotta työsuhteessa olleet kokivat suhteellisen korkeaa hyvinvointia verrattuna 15-20 vuotta työsuhteessa olleisiin henkilöihin. Näistä kahdesta ikäryhmästä saatiin myös lähes sama määrä vastauksia, joten erot eivät selity vastausmäärien eroista, vaan jostakin muusta tekijästä.



Kuvio 7. Hyvinvoinnin tasot työsuhteen kestoittain

Sukupuolten välisten erojen analyysin tulosten perusteella voidaan todeta, että sukupuolella ei ole juurikaan vaikutusta hyvinvoinnin tasoon. Sekä naisten että miesten keskiarvo on noin viisi, mikä ylittää teoreettisen keskiarvon 4. Vastaajista yli 75 prosenttia oli naisia, joten sukupuolen vaikutuksesta hyvinvointiin on epämielikästä tehdä syvällisempää analyysiä epätasaisien vastausmäärien vuoksi, eikä tuloksia sukupuolen välisistä eroista ole

tämän vuoksi esitetty erillisessä kuviossa. Lisäksi yksisuuntaisen varianssianalyysin tuloksien mukaan sukupuolten välisten erojen vaihtelut eivät ole tilastollisesti merkitseviä, sillä p-arvo on $p=0,820$.

4.2 Korrelaatioanalyysin tulokset

Korrelaatioanalyysi on laadittu Pearsonin korrelaatiomenetelmää käyttäen. Analyysit on laadittu SPSS-ohjelmalla. Korrelaatioanalyysin tulokset on koottu taulukkoon 6. Fyysisen hyvinvoinnin korrelaatiokerroin saa arvon 0,273. Kerroin ei kuitenkaan ole tilastollisesti erityisen merkitsevä, sillä sen p-arvo saa arvon $p=0,070$. Korrelaatioanalyysin perusteella fyysisellä hyvinvoinnilla ja itsearvioidulla suorituskyvylle ei ole tilastollisesti merkitsevää yhteyttä.

Taulukosta 6 nähdään psykologisen hyvinvoinnin ja itsearvioidun suorituskyvyn välisen korrelaatioanalyysin korrelaatiokerroin, joka saa arvon 0,456. Tulokset ovat myös tilastollisesti merkitseviä, sillä $p=0,002$. Psykologisen hyvinvoinnin ja itsearvioidun suorituskyvyn välillä vallitsee siis korrelaatioanalyysin perusteella tilastollisesti merkitsevä selvä, mutta ei kovinkaan voimakas yhteys.

Taulukon 6 mukaan sosiaalisen hyvinvoinnin korrelaatioanalyysin korrelaatiokerroin saa arvon 0,446. Tulokset ovat tilastollisesti merkitseviä, sillä p-arvo on $p=0,002$. Sosiaalisen hyvinvoinnin ja itsearvioidun suorituskyvyn välillä vallitsee korrelaatioanalyysin tulosten perusteella tilastollisesti merkitsevä selvä, mutta ei kovinkaan voimakas yhteys.

Organisaatiotason hyvinvoinnin korrelaatiokerroin on taulukosta 6 nähtävien tulosten perusteella positiivinen, mutta se ei saa yhtä korkeaa arvoa kuin psykologisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin korrelaatioanalyysin korrelaatiokertoimet. Tulokset ovat tilastollisesti merkitseviä, sillä p-arvo $p=0,03$. Organisaatiotason hyvinvoinnin ja itsearvioidun suorituskyvyn välillä vallitsee korrelaatioanalyysin tulosten perusteella tilastollisesti merkitsevä maltillinen yhteys.

Taulukosta 6. nähdään myös hyvinvoinnin ”hyvinvointi”-summamuuttujan ja itsearvioidun suorituskyvyn välinen korrelaatiokerroin, joka saa arvon 0,446. Tulos on myös

tilastollisesti merkitsevä, sillä sen p-arvo on $p=0,002$. Kun tarkastellaan hyvinvointia kokonaisuutena, voidaan siis todeta, että korrelaatioanalyysin mukaan muuttujien välillä vallitsee tilastollisesti merkitsevä positiivinen yhteys.

Taulukko 6. Korrelaatioanalyysin tulokset

		Itsearvioitu suorituskyky
Itsearvioitu suorituskyky	Pearsonin korrelaatio	1
	N	45
Psykologinen hyvinvointi	Pearsonin korrelaatio	,456
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	45
Fyysinen hyvinvointi	Pearsonin korrelaatio	,273
	Sig. (2-tailed)	,070
	N	45
Sosiaalinen hyvinvointi	Pearsonin korrelaatio	,446
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	45
Organisaatiotaso hyvinvointi	Pearsonin korrelaatio	,324
	Sig. (2-tailed)	,030
	N	45
Hyvinvointi	Pearsonin korrelaatio	,446
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	45

Kuten yllä esitetyistä korrelaatioanalyysin tuloksista voidaan todeta, vain fyysisen hyvinvoinnin korrelaatioanalyysi ei ole tilastollisesti merkitsevä. Muiden muuttujien tulokset ovat tilastollisesti merkitseviä ja kerroin on positiivinen. Psykologisen hyvinvoinnin korrelaatiokerroin on korkein, saaden arvon 0,456. Fyysistä hyvinvointia lukuun ottamatta voidaan korrelaatioanalyysin tulosten perusteella todeta, että selittävien muuttujien ja itsearvioitun suorituskyvyn välillä vallitsee tilastollisesti merkitsevä positiivinen yhteys.

4.3 Hypoteesien testaus

Tutkimuksen hypoteesien testaus toteutettiin regressioanalyysin avulla. Regressioanalyysit toteutettiin SPSS-ohjelmalla ja se laadittiin sekä monimenetelmäanalyysinä että yksittäisinä yhden selittävän muuttujan analyysinä. Ensiksi suoritetaan hypoteesien testaus yhden selittävän muuttujan regressioanalyysin avulla.

H1: Yksilön fyysinen työhyvinvointi vaikuttaa positiivisesti yksilön itsearvioituun suorituskyykyyn.

Yksilön fyysisen työhyvinvoinnin vaikutusta itsearvioituun suorituskyykyyn voidaan tarkastella regressioanalyysin tulosten perusteella taulukosta 7. Taulukossa 7 esitetyt tulokset on laadittu yhden selittävän muuttujan regressioanalyysinä. Fyysisen hyvinvoinnin vaikutus suorituskyykyyn kasvulle on tulosten mukaan maltillinen. Koska kyseessä on yhden selittävän muuttujan regressioanalyysi, voidaan tarkastelussa käyttää standardoimattomia regressiokerrointa, joka saa arvon 0,287. Tämä tarkoittaa sitä, että mikäli fyysinen hyvinvointi kasvaa yhden yksikön, kasvaa suorituskyyky 0,287 yksikköä. On syytä huomioida, että tulokset eivät ole tilastollisesti erityisen merkitseviä, sillä $p=0,070$.

Taulukko 7. Fyysisen hyvinvoinnin regressioanalyysin tulokset

Malli	Standardoimaton kerroin		Standardoitu kerroin	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Jatkuva)	3,622	,898		4,033	,000
Fyysinen hyvinvointi	,287	,154	,273	1,860	,070

a. Selitettävä muuttuja: Itsearvioitu suorituskyyky

Fyysisen hyvinvoinnin regressioanalyysin selitysarvo on erittäin alhainen, vain 0,074. Vain 7,4 % itsearvioitun suorituskyykyyn vaihtelusta selittyy siten fyysisellä hyvinvoinnilla. Fyysisen hyvinvoinnin regressioanalyysin malli ei ole myöskään tilastollisesti erityisen merkitsevä, sillä mallin p-arvo on $p=0,07$.

Tulosten perusteella fyysisen hyvinvoinnin ja itsearvioitun suorituskyvyn välistä yhteyttä ei voida tämän vuoksi vahvistaa, vaikka regressiokerroin muuttujien välillä olikin positiivinen. Tämän tuloksen perusteella tutkimuksen ensimmäinen hypoteesi hylätään.

H2: Yksilön psykologinen työhyvinvointi vaikuttaa positiivisesti yksilön itsearvioituun suorituskykyyn.

Taulukosta 8 voidaan tarkastella yhden selittävän muuttujan regressioanalyysin tuloksia psykologiselle hyvinvoinnille. Analyysissä hyvinvoinnin regressiokerroin saa arvon 0,425. Tätä voidaan pitää jo merkittävämpänä positiivisena yhteytenä verrattuna fyysisen hyvinvoinnin tuloksiin. Regressiokertoimen saadessa arvon 0,425, psykologisen hyvinvoinnin kasvaessa yhdellä yksilöllä kasvaa suorituskyky jo yli 0,4 yksiköllä. Ottaen huomioon tutkimuksessa käytetyn asteikon (Likertin asteikko 1-7), voidaan lähes puolen yksikön kasvua pitää hyvänä kasvuna. Näin saatu tulos on myös tilastollisesti erittäin merkitsevä, sillä kuten taulukosta 7 nähdään, psykologisen hyvinvoinnin regressiokertoimen p-arvo on $p=0,002$.

Taulukko 8. Psykologisen hyvinvoinnin regressioanalyysin tulokset

Malli	Strandardoimaton kerroin		Standardoitu kerroin	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Jatkuva)	3,322	,592		5,610	,000
Psykologinen hyvinvointi	,425	,127	,456	3,358	,002

a. Selitettävä muuttuja: Itsearvioitu suorituskyky

Psykologisen hyvinvoinnin regressiomallin selitysarvo on 0,208, eli 20,8 % suorituskyvyn muutoksista voidaan mallin mukaan selittää psykologisella hyvinvoinnilla. Selitysarvo on alhainen, mutta kuitenkin huomattavasti koreampi kuin fyysisen hyvinvoinnin regressiomallin selitysarvo. Psykologisen hyvinvoinnin regressiomalli on tilastollisesti merkitsevä, sillä sen p-arvo on $p=0,002$.

Yhden selittävän muuttujan psykologisen hyvinvoinnin regressioanalyysin tulokset ovat tilastollisesti merkitseviä ja yhteyden voidaan luonnehtia olevan havaittavalla tasolla. Regressioanalyysin tulokset huomioiden voidaan todeta muuttujien välillä vallitsevan tilastollisesti merkitsevä positiivinen yhteys. Tämän perusteella voidaan hyväksyä tutkimuksen toinen hypoteesi.

H3: Yksilön sosiaalinen työhyvinvointi vaikuttaa positiivisesti yksilön itsearvioituun suorituskyykyyn.

Taulukosta 9 nähdään sosiaalisen hyvinvoinnin yhden selittävän muuttujan regressioanalyysin tulokset. Sosiaalisen hyvinvoinnin yhden selittävän muuttujan regressioanalyysin regressiokerroin saa arvon 0,306. Sosiaalisen hyvinvoinnin ja itsearvioitun suorituskyykyyn välillä vallitsee tulosten mukaan positiivinen yhteys. P-arvo on $p=0,002$, joten tulos on tilastollisesti merkitsevä.

Taulukko 9. Sosiaalisen hyvinvoinnin regressioanalyysin tulokset

Malli	Standardoimaton kerroin		Standardoitu kerroin	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Jatkuva)	3,894	,436		8,927	,000
Sosiaalinen hyvinvointi	,306	,093	,446	3,271	,002

a. Selitettävä muuttuja: Itsearvioitu suorituskyyky

Sosiaalisen hyvinvoinnin regressiomallin selityskerroin on 0,199, eli 19,9 %. Selitysarvo on suhteellisen matala, mutta se on linjassa aiemman esitetyn psykologisen hyvinvoinnin regressiomallin selitysarvon kanssa. Sosiaalisen hyvinvoinnin regressiomalli on tilastollisesti merkitsevä, sillä sen $p=0,002$.

Regressioanalyysin tulokset sosiaaliselle hyvinvoinnille ovat tilastollisesti merkitseviä. Tulosten perusteella voidaan todeta, että sosiaalisen hyvinvoinnin ja itsearvioitun suorituskyykyyn välillä vallitsee tilastollisesti merkitsevä selvä, mutta ei kovinkaan voimakas

positiivinen yhteys. Näiden tulosten perusteella voidaan vahvistaa tutkimuksen kolmas hypoteesi.

H4: Yksilön organisaatiotason työhyvinvointi vaikuttaa positiivisesti yksilön itsearvioituun suorituskyykyyn.

Tutkimuksen viimeisen hypoteesin regressioanalyysin tuloksia voidaan tarkastella taulukosta 10. Organisaatiotason hyvinvoinnin standardoimaton regressiokerron saa arvon 0,243. Yhteys muuttujien välillä on positiivinen, mutta suhteellisen maltillinen. Muuttujan p-arvo on $p=0,03$, joten tulos on tilastollisesti merkitsevä.

Taulukko 10. Organisaatiotason hyvinvoinnin regressioanalyysin tulokset

Malli	Standardoimaton kerroin		Standardoitu kerroin	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Jatkuva)	4,066	,552		7,362	,000
Organisaatiotaso hyvinvointi	,243	,108	,324	2,244	,030

a. Selitettävä muuttuja: Itsearvioitu suorituskyyky

Organisaatiotason hyvinvoinnin regressiomallin selitysarvo on vain 0,105. Ainoastaan 10,5 % itsearvioitujen suorituskyyvyn vaihtelusta selittyy mallin mukaan organisaatiotason hyvinvoinnilla. Malli on kuitenkin tilastollisesti merkitsevä, sillä sen p-arvo on $p=0,03$.

Yhden selittävän muuttujan regressioanalyysin tulosten mukaan organisaatiotason hyvinvoinnin ja itsearvioitujen suorituskyyvyn välillä vallitsee tilastollisesti merkitsevä maltillinen positiivinen yhteys. Näiden tulosten perusteella voidaan vahvistaa tutkimuksen neljäs hypoteesi.

Tarkastellaan seuraavaksi työhyvinvoinnin vaikutusta kokonaisuutena itsearvioituun suorituskyykyyn. Taulukossa 11 on esitetty usean selittävän muuttujan regressioanalyysin tuloksia. Tulosten analysoimiseen käytetään standardoitua regressiokerrointa (betaa). Standardoidun regressiokerroimen avulla voidaan vertailla muuttujien arvoja keskenään, sillä

siinä muuttujien asteikon vaikutus on poistettu. Tulosten tilastollinen merkitsevyys voidaan tarkistaa taulukosta näkyvästä p-arvosta (sig).

Taulukosta 11 voidaan havaita, että korkeimmat regressiokertoimet saavat psykologinen hyvinvointi sekä sosiaalinen hyvinvointi. Psykologisen hyvinvoinnin regressiokerroin on 0,269 ja sosiaalisen hyvinvoinnin kerroin puolestaan 0,291. Fyysisen hyvinvoinnin regressiokerroin on erittäin lähellä nollaa 0,035 ja organisaatiotason hyvinvoinnin kerroin jää jopa negatiiviseksi -0,076. On syytä huomioida, että tulokset eivät ole tilastollisesti merkitseviä, eli mikään muuttujista ei saa hyväksyttävää p-arvoa, kun muuttujien vaikutuksia analysoidaan samanaikaisesti.

Taulukko 11. Usean selittävän muuttujan regressioanalyysin selittävien muuttujien regressiokertoimet

Malli	Standardoimattomat kertoimet		Standardoidut kertoimet	t	Sig.	Toleranssi	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Jatkuva)	3,291	,944		3,486	,001		
Psykologinen hyvinvointi	,251	,190	,269	1,320	,194	,459	2,175
Fyysinen hyvinvointi	,037	,183	,035	,203	,840	,630	1,587
Sosiaalinen hyvinvointi	,199	,199	,291	1,003	,322	,325	3,079
Organisaatiotason hyvinvointi	-,057	,182	-,076	-,313	,756	,226	4,416

a. Selitettävä muuttuja: Itsearviointi suorituskyky

Toinen huomioitava seikka on muuttujien saamat toleranssiarvot (taulukko 11). Toleranssi on yksi multikollineaarisuutta mittaava luku. Toleranssi saa arvoja välillä 0-1 ja mitä lähempänä toleranssin arvo on nollaa, sitä enemmän on syytä olla huolissaan multikollineaarisuudesta. Virallista rajaa toleranssille ei ole määritelty, mutta muuttujien

toleranssit ovat taulukon 11 mukaan melko alhaiset. Organisaatiotason hyvinvoinnin toleranssi on muuttujista pienin, vain 0,226. Korkein toleranssi on fyysisellä hyvinvoinnilla 0,630.

Taulukon 12 tuloksien avulla voidaan tehdä tarkempi multikollineaarisuuden tarkastelu. Taulukosta 12 nähdään muuttujien ominaisarvot, jotka ovat erittäin lähellä nollaa. Ominaisarvoille ei ole määritelty tiettyä tasoa, jolloin voidaan sanoa multikollineaarisuuden vallitsevan, mutta mitä lähempänä nollaa arvo on, sitä huolestuttavampana tuloksia voidaan pitää (Metsämuuronen, 2002, 36). Ominaisarvot viittaavat siis muuttujien väliseen vahvaan multikollineaarisuuteen.

Ominaisarvojen lisäksi taulukosta 12 nähdään kuntoisuusindeksi, joka myös viittaa multikollineaarisuus ongelmaan. Kuntoisuusindeksille ei ole olemassa tarkkoja hyväksyttäviä arvoja, mutta mikäli se on yli 15, viittaavat tulokset mahdollisesti multikollineaarisuuden ongelmaan ja yli 30 viittaa vakaviin multikollineaarisuuden ongelmiin (Metsämuuronen, 2002, 36). Kuntoisuusindeksin arvoista nähdään, että vain yksi muuttujista jää alle arvon 15 ja yksi muuttujista saa lähes arvon 30. Näiden tulosten perusteella voidaan siis todeta, että analyysissä on voimassa voimakas multikollineaarisuus ja tuloksiin tulee täten suhtautua varauksella.

Taulukko 12. Multikollineaarisuusanalyysi

Ulottuvuus	Ominaisarvo	Kuntoisuusindeksi	Suhteellinen varianssi				
			(Jatkuva)	Psykologinen hyvinvointi	Fyysinen hyvinvointi	Organisaatiotason hyvinvointi	Sosiaalinen hyvinvointi
1	4,936	1,000	,00	,00	,00	,00	,00
2	,035	11,894	,14	,00	,03	,03	,15
3	,016	17,384	,00	,51	,04	,27	,01
4	,007	26,144	,10	,13	,59	,53	,27
5	,006	29,440	,75	,36	,34	,16	,58

1. Selitettävä muuttuja: Itsearvioitu suorituskyky

Taulukossa 13 on esitetty usean selittävän muuttujan regressioanalyysin yhteenveto. Taulukosta 13 nähdään, että mallin korjattu selitysarvo eli korjattu selityskerroin R^2 on suhteellisen matala, vain 0,161. Tämä tarkoittaa sitä, että vain 16,1 % itsearvioitun suorituskyvyn vaihtelusta selittyy tutkimuksessa käytetyistä selittävästä muuttujista, kun muuttujien vaikutuksia analysoidaan samanaikaisesti. Analyysissä tulkitaan korjattua selityskerrointa, sillä se huomioi usean muuttujan vaikutuksen kertoimessa. Korjaamaton selityskerroin kasvaa muuttujia lisäämällä riippumatta lisättävän muuttujan hyvydestä.

Taulukko 13. Usean selittävän muuttujan regressioanalyysin yhteenveto

Malli	R	R^2	Korjattu R^2	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,487 ^a	,238	,161	,71054	1,910

a. Selittävät muuttujat: (Jatkuva), Organisaatiotaso hyvinvointi, Psykologinen hyvinvointi, Fyysinen hyvinvointi, Sosiaalinen hyvinvointi

b. Selitettävä muuttuja: Itsearvioitu suorituskyky

Usean selittävän muuttujan regressioanalyysin tilastollista merkitsevyyttä voidaan tarkastella p-arvon avulla. ANOVA taulukosta (taulukko 14) nähdään mallin p-arvo (sig.). Mikäli p-arvo $<0,05$ on tulokset tilastollisesti merkitseviä 5 % merkitsevyytystasolla. Tässä tutkimuksessa käytetään viiden prosentin merkitsevyytystasoa, joten taulukon 14 tulosten perusteella voidaan todeta, että usean muuttujan regressiomallin tulokset ovat tilastollisesti merkitseviä, sillä $p=0,025$.

Taulukko 14. Usean selittävän muuttujan regressioanalyysin ANOVA- taulukko

Malli	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regressio	6,293	4	1,573	3,116	,025 ^b
	Residuaali	20,195	40	,505		
	Yhteensä	26,488	44			

a. Selitettävä muuttuja: Itsearvioitu suorituskyky

b. Selittävät muuttujat: (Jatkuva), Organisaatiotaso hyvinvointi, Psykologinen hyvinvointi, Fyysinen hyvinvointi, Sosiaalinen hyvinvointi

Laadittujen analyysien pohjalta ensimmäistä hypoteesia (fyysisen hyvinvoinnin vaikutus suorituskykyyn) lukuun ottamatta hypoteesit jäivät voimaan. Hypoteesit 2-4 saivat käytetyillä analyysimenetelmillä tilastollisesti merkitsevän positiivisen yhteyden muuttujien välille. Monimuuttujamenetelmällä laadittu usean selittävän muuttujan regressioanalyysi puolestaan ei antanut tilastollisesti merkitseviä regressiokertoimia muuttujille. Tämän vuoksi työhyvinvoinnin vaikutuksesta kokonaisuutena itsearvioituun suorituskykyyn ei voida vahvistaa.

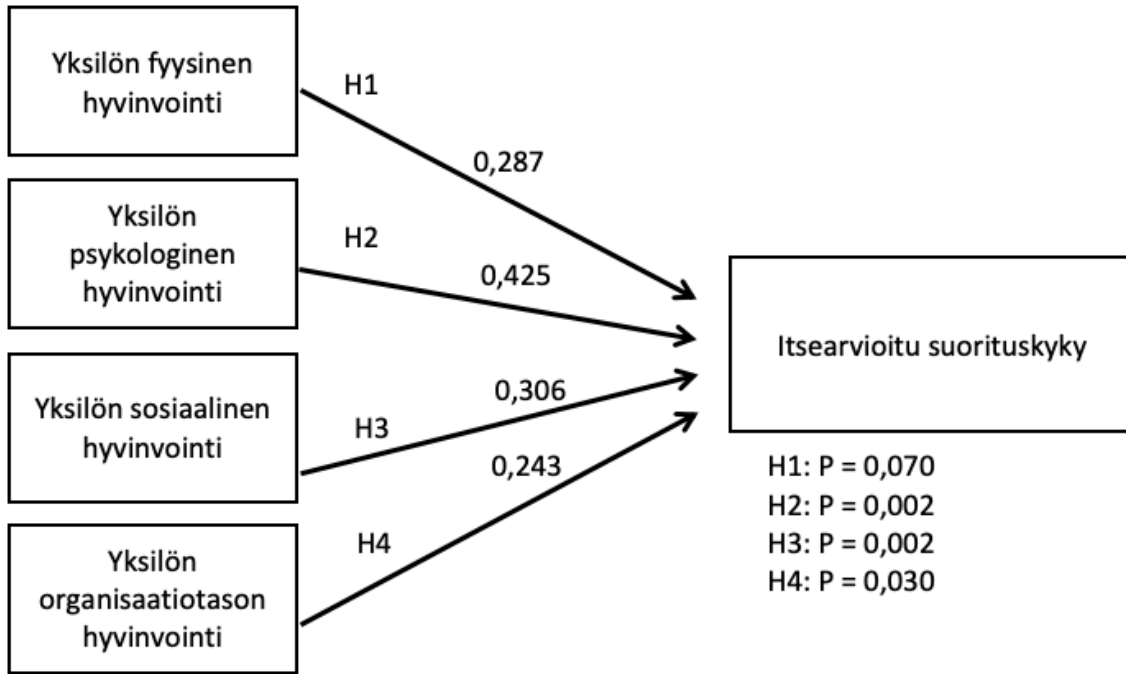
4.4 Yhteenveto keskeisimmistä tuloksista

Tässä kappaleessa käsitellään edellisessä kappaleessa esitettyjä empiirisiä tuloksia. Kaikki tulokset ovat analysoitu varovaisuutta noudattaen aineiston rajoitusten vuoksi. Saatujen tulosten perusteella ei voida muodostaa yleistettävissä olevia tuloksia hyvinvoinnin vaikutuksesta itsearvioituun suorituskykyyn, sillä kaikki saadut tulokset eivät olleet tilastollisesti merkitseviä.

Yllä esitettyjen tutkimustulosten perusteella voidaan joidenkin muuttujien välillä sanoa vallitsevan yhteys. Kolme neljästä hypoteesista vahvistettiin, sillä yhden selittävän muuttujan regressioanalyysien tulokset antoivat muuttujien välille tilastollisesti merkitsevän positiivisen yhteyden. Työhyvinvoinnin kokonaisvaikutuksesta itsearvioituun suorituskykyyn ei kuitenkaan voida tehdä johtopäätöksiä, sillä usean selittävän muuttujan regressioanalyysin tulokset eivät olleet tilastollisesti merkitseviä. Tämä voi johtua myös siitä, että aineiston koko on pieni viiden muuttujan regressioanalyysin laatimiseksi. Lisäksi selittävät muuttujat korreloivat vahvasti toistensa kanssa, mikä heikentää monimuuttujamenetelmän soveltuvuutta.

Yhden selittävän muuttujan regressioanalyysien tulokset on esitetty kuviossa 7. Kuviosta voidaan nähdä jokaisen selittävän muuttujan saama regressiokerroin teoreettiseen malliin liitettynä, sekä tulosten p-arvot. Regressioanalyysien tulosten mukaan kolmen muuttujan p-arvo on alle 0,05, eli ne saavuttavat tilastollisen merkitsevyyden. Ainoastaan fyysisen hyvinvoinnin yhden selittävän muuttujan regressioanalyysin p-arvo jää yli tilastollisesti hyväksyttävän rajan. Jokainen muuttuja sai analyysissä positiivisen regressiokertoimen.

Psykologisen hyvinvoinnin regressiokerrointa voidaan pitää jopa suhteellisen vahvana sen ollessa yli 0,4.



Kuvio 7. Muuttujien regressiokertoimet yhden selittävän muuttujan regressioanalyyseistä teoreettisessa mallissa.

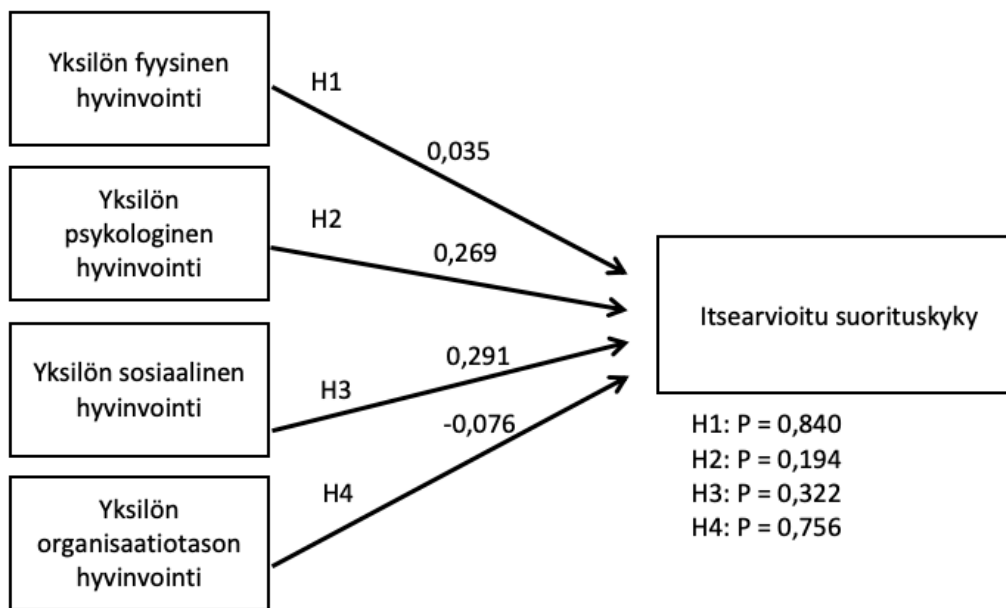
Yhden selittävän muuttujan regressioanalyysissä psykologinen hyvinvointi, sosiaalinen hyvinvointi ja organisaatiotason hyvinvointi saavat tilastollisesti merkitsevät positiiviset yhteydet. Tulosten perusteella psykologisen hyvinvoinnin yhteyttä itsearvioituun suorituskkyyn voidaan luonnehtia jopa suhteellisen korkeaksi, sillä psykologisen hyvinvoinnin kasvaessa yhdellä yksiköllä kasvaa itsearvioitu suorituskky jo lähes puoli yksikkö (0,425 yksikköä). Lähes puolen yksikön kasvua voidaan pitää hyvänä asteikon ollessa Likertin asteikko 1-7. Sosiaalisen ja organisaatiotason hyvinvoinnin yhteys itsearvioituun suorituskkyyn ei ole yhtä vahva regressioanalyysin tulosten mukaan kuin psykologisen hyvinvoinnin. Yhteys näiden muuttujien välillä on kuitenkin havaittavissa ja tilastollisesti merkitsevä.

Fyysisen hyvinvoinnin vaikutusta suorituskkyyn ei voida vahvistaa, sillä tutkimuksessa ei saatu tilastollisesti merkitseviä tuloksia. Muiden selittävien muuttujien kohdalla yhden selittävä muuttujan regressioanalyysin tulosten perusteella muuttujien välillä vallitsee

positiivinen ja tilastollisesti merkitsevä yhteys suorituskyykyyn. Laaditut korrelaatioanalyysin tulokset tukevat yhden selittävän muuttujan tuloksia, saaden myös tilastollisesti merkitsevät positiiviset yhteydet muuttujien välille. Näiden analyysien perusteella voidaan todeta, että psykologisella hyvinvoinnilla, sosiaalisella hyvinvoinnilla ja organisatiotason hyvinvoinnilla on tilastollisesti merkitsevä positiivinen yhteys itsearvioituun suorituskyykyyn.

Korrelaatioanalyysin mukaan hyvinvoinnilla ja itsearvioidulla suorituskyykyllä on selvä tilastollisesti merkitsevä yhteys, mikäli tarkastellaan työhyvinvointia kokonaisuutena ”hyvinvointi”-summamuuttujan avulla. Työhyvinvoinnin vaikutusta arvioitaessa kokonaisuutena, tulee kuitenkin analysoida usean selittävän muuttujan regressioanalyysia, jotta muuttujien kerrannaisvaikutus tulee huomioiduksi analyyseissä. Korrelaatioanalyysin ja regressioanalyysin tulokset eivät olleet yhtenevät, kun tarkasteltiin hyvinvoinnin kokonaisvaikutusta.

Kuviosta 8 nähdään monimuuttujamenetelmällä saadut regressiokertoimet muuttujille teoreettiseen malliin liitettynä, sekä tulosten p-arvot. Kuten kuviosta 8 nähdään, ei korrelaatiokertoimet ole tilastollisesti merkitseviä. Koska tulokset eivät ole tilastollisesti merkitseviä, yksilön kokeman hyvinvoinnin osa-alueet eivät samanaikaisesti tilastollisesti vaikuta itsearvioituun suorituskyykyyn.



Kuvio 8. Muuttujien regressiokertoimet monimuuttujamenetelmän regressioanalyysistä teoreettisessa mallissa.

Työhyvinvoinnin vaikutuksesta kokonaisuutena itsearvioituun suorituskkyyn ei voida tämän tutkimuksen perusteella tehdä johtopäätöksiä. Vaikka korrelaatioanalyysin tuloksien perusteella muuttujien välillä vallitsee positiivinen tilastollisesti merkitsevä yhteys, tulee tuloksien analysoinnissa huomioida molemmat käytetyt menetelmät. Monimuuttujamenetelmällä saadut tulokset eivät olleet tilastollisesti merkitseviä, jonka vuoksi luotettavia johtopäätöksiä ei tulosten perusteella voida tehdä.

5 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä kappaleessa esitetään tutkimuksen keskeisimmät tulokset yhteenvetona ja esitetään tutkimuksen johtopäätökset. Kappaleen lopuksi käsitellään tutkimuksen rajoitukset ja esitetään mahdollisia jatkotutkimusaiheita.

5.1 Yhteenveto ja tutkimuksen johtopäätökset

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli analysoida työhyvinvoinnin ja itsearvioidun suorituskyvyn välistä yhteyttä. Tutkimuksessa työhyvinvointi jaettiin neljään osa-alueeseen, joiden kautta tavoitetta tutkittiin. Tutkimuksen alatavoitteena tarkasteltiin eri osa-alueiden eroja itsearvioidun suorituskyvyn selittäjinä.

Tutkimuksen alkuosa käsitteli aiheeseen liittyvää teoriaa. Teoriaosuudessa tarkasteltiin työhyvinvoinnin syntymistä, mahdollisia vaikutuksia yksilöön ja sen eri osa-alueita. Lisäksi käsiteltiin suorituskyvyn erilaisia mittareita ja tarkasteltiin tarkemmin itsearvioitua suorituskyvyn mittaria. Teoriaosuuden lopuksi johdettiin tutkimuksen neljä hypoteesia ja muodostettiin tutkimuksen teoreettinen malli.

Tutkimuksen loppuosa käsitteli empiirisiä tuloksia. Tutkimuksen empiirinen aineisto on kerätty kyselylomakkeella, joka on laadittu E-lomakeohjelman avulla. Kyselyn kohdejoukkona oli yhden yrityksen työntekijät. Kyselylomake jaettiin yrityksen työntekijöiden suljetussa facebook-ryhmässä, sekä lähetettiin noin 50 henkilölle sähköpostitse. Vastauksia saatiin 45 kappaletta ja vastausprosentiksi muodostui 15,8 %. Tutkimuksessa noudatettiin vahvaa anonymiteettiä ja kaikki vastaukset annettiin ja käsiteltiin täysin anonyymisti. Yksittäiset vastaukset tai henkilöt eivät ole tunnistettavissa tutkimuksessa.

Tutkimuksen empiirinen osa jakautui analysoivaan analyysiin sekä tilastolliseen analyysiin. Kaikki analyysit, kuviot, kaaviot ja taulukot ovat laadittu SPSS-ohjelmaa käyttäen. Aineiston kuvailevassa analyysissä analysoitiin vastaajien taustatietoja, kuten ikää, sukupuolta ja työsuhteen kestoa. Kuvailevassa analyysissä käsiteltiin vastaajien työhyvinvoinnin taso niin kokonaisuutena kuin osa-alueittain. Ryhmien välisien hyvinvoinnin tasojen erojen tilastollista merkitsevyyttä tutkittiin yhdensuuntaisen varianssianalyysin avulla.

Ennen hypoteesien testaamista laadittiin korrelaatioanalyysit jokaiselle muuttujalle. Tämän jälkeen hypoteesit testattiin tilastollisten menetelmien avulla. Tutkimusmenetelmänä käytettiin regressioanalyysiä. Regressioanalyysi laadittiin sekä monimuuttujamenetelmällä että yksittäisen selittävän muuttujan menetelmällä. Regressioanalyysi toteutettiin kahta menetelmää käyttäen, jotta tuloksia voitaisiin analysoida mahdollisimman luotettavasti tutkimuksen rajoituksista huolimatta. Monimuuttujamenetelmän tuloksia heikensi muuttujien voimakas multikollineaarisuus.

Tutkimuksen ensimmäinen hypoteesi liittyi yksilön fyysiseen hyvinvointiin. Tutkimuksen empiiristen tulosten perusteella fyysinen hyvinvointi ei tilastollisesti vaikuttanut itsearvioituun suorituskyykyyn tutkitussa yrityksessä. Fyysisen hyvinvoinnin yhden selittävän muuttujan regressioanalyysin regressiokerroin oli positiivinen saaden arvon 0,287, mutta tulos ei ollut tilastollisesti merkitseviä. Korrelaatioanalyysin tulos oli vastaava, saaden positiivisen kertoimen, joka ei ole tilastollisesti merkitsevä. Tulokset ovat samansuuntaisia, kun Tuomen ym. (2016) tutkimuksessa, jossa fyysisten ominaisuuksien vaikutus työkykyyn oli maltillisempi kuin henkisten tekijöiden.

Kuten Tuomi ym. (2006, 176) määrittävät, työn fyysisistä ominaisuuksista eniten työkykyä selittävät muun muassa ruumiillinen raskaus ja voimaa vaativa käsityö. Tämän tutkimuksen kohdejoukon työtehtävät eivät sisältäneet voimaa vaativia tai muuten ruumiillisesti raskaita tehtäviä. Yhä harvempi työtehtävä nykypäivänä sisältää ruumiillisesti raskaita työtehtäviä, ja fyysinen hyvinvointi sisältää enemmän esimerkiksi työn ergonomiaan liittyviä seikkoja. Tästä herääkin kysymys, onko fyysisen hyvinvoinnin jakaminen omaksi osa-alueekseen enää relevanttia kaikilla toimialoilla.

Fyysisen hyvinvoinnin vaikutusta suorituskyykyyn ei voida siis tämän tutkimuksen tulosten perusteella vahvistaa, mutta sen vaikutusta ei voida täysin unohtaa tai poissulkea. Joillakin toimialoilla fyysisistä hyvinvointia ei välttämättä ole relevanttia erottaa omaksi osa-alueekseen, sillä työtehtävät eivät itsessään altista työntekijää fyysisesti vaaraan. Mikäli työtehtävät eivät sisällä fyysisesti vaativia työtehtäviä, eikä täten altista henkilön fyysisistä hyvinvointia vaaraan, on fyysisten tekijöiden vaikutuksen arvioiminen hieman epärelevanttia. Tällöin yksilön fyysinen hyvinvointi voitaisiin käsittää perusedellytyksenä,

jotta työtä voidaan tehdä ja fyysisen hyvinvoinnin merkittävimmät vaikuttajat syntyvät työajan ulkopuolella.

Tutkimuksen toinen hypoteesi koski yksilön psykologisen hyvinvoinnin vaikutusta suorituskykyyn. Psykologinen hyvinvointi sai regressioanalyysissä korkeimman kertoimen muihin selittäviin muuttujiin verrattuna. Yhden selittävän muuttujan regressioanalyysin regressiokerroin sai tilastollisesti merkitsevän arvon 0,425. Tätä voidaan pitää suhteellisen korkeana kertoimena ottaen huomioon tutkimuksessa käytetyn mitta-asteikon (Likertin asteikko 1-7). Korrelaatioanalyysin tulokset ovat samansuuntaisia, sillä myös korrelaatioanalyysin tulosten perusteella psykologisen hyvinvoinnin ja itsearvioitun suorituskyvyn välillä vallitsee tilastollisesti merkitsevä selvä yhteys. Psykologinen hyvinvointi sai muuttujista korkeimman korrelaatiokertoimen myös korrelaatioanalyysissä. Näiden tulosten perusteella voidaan todeta, että yksilön psykologinen hyvinvointi vaikuttaa yksilön suorituskyvyn tasoon.

Tulokset ovat hyvin samansuuntaisia, kun Wrightin ja Corpanzonin (2000) laatimassa tutkimuksessa, jossa mitattiin psykologisen hyvinvoinnin vaikutusta yksilön suorituksen tasoon. Heidän tutkimuksensa mukaan psykologisen hyvinvoinnin ja suorituskyvyn välillä havaittiin vallitsevan voimakas positiivinen yhteys (Wright & Corpanzano, 2000). Myös Luthansin ym. (2007) laatima tutkimus sai samansuuntaisia tuloksia. Aiemmat tutkimukset sekä tämä tutkimus huomioiden voidaan siis todeta, että yksilön psykologinen hyvinvointi on yhteydessä suorituskykyyn. Psykologiseen hyvinvointiin vaikuttavat sekä työelämässä että yksityiselämässä tapahtuvat asiat ja se on erittäin subjektiivinen kokemus (Wright & Bonnet, 2007). Tämän vuoksi psykologisen hyvinvoinnin ja suorituskyvyn välisen yhteyden voimakkuutta on vaikeaa tai mahdotonta määrittää, sillä kokemukset psykologiseen hyvinvointiin liittyen ovat erittäin yksilöllisiä.

Tutkimuksen kolmas hypoteesi liittyi sosiaalisen hyvinvointiin. Sosiaalinen hyvinvointi sai toiseksi korkeimman kertoimen regressioanalyysissä. Yhden selittävän muuttujan regressiokertoimeksi saatiin 0,306, joka on myös tilastollisesti merkitsevä, sillä p-arvo $p=0,002$. Korrelaatioanalyysin tulokset ovat samansuuntaisia, saaden tilastollisesti merkitsevän selvän yhteyden muuttujien välille. Voidaankin todeta, että sosiaalisen hyvinvoinnin ja itsearvioitun suorituskyvyn välillä vallitsee tilastollisesti merkitsevä positiivinen yhteys.

Aiemmissa sosiaalisen hyvinvoinnin ja suorituksen välisissä tutkimuksissa oli tutkittu yhteyttä hieman eri näkökulmista. Sosiaalista hyvinvointia on tutkittu sosiaalisen pääoman kautta, joka on sosiaalisen hyvinvoinnin kirjallisuudessa laajemmin käytetty termi. Andrews (2010) tutki sosiaalisen pääoman vaikutusta organisaatiotasolla ja tutkimuksen mukaan näiden välillä vallitsi positiivinen yhteys. Abbasi ym. (2014) puolestaan tutkivat tutkijoiden sosiaalisen pääoman vaikutusta suoritukseen ja tutkimuksessa muuttujien välillä havaittiin vallitsevan merkittävä positiivinen yhteys. Vaikka edellä mainitut tutkimukset ovat laadittu eri näkökulmista kuin tämä tutkimus, tukevat löydökset toisiaan. Sosiaalisella hyvinvoinnilla voidaan havaita olevan vaikutus yksilön suorituskykyyn tutkimusasetelmasta riippumatta.

Tutkimuksen neljäs hypoteesi koski yksilön organisaatiotason hyvinvoinnin vaikutusta suorituskykyyn. Organisaatiotason hyvinvointi sai yhden selittävän muuttujan regressioanalyysillä tilastollisesti merkitsevän positiivisen yhteyden itsearvioitun suorituskyvyn kanssa. Muuttujien välistä yhteyttä ei voida kuitenkaan luonnehtia voimakkaaksi, sillä regressiokerroin ei ollut kovinkaan korkea. Korrelaatioanalyysin tulokset tukevat regressioanalyysin tuloksia, saaden vastaavat tulokset. Organisaatiotason ja itsearvioitun suorituskyvyn välillä voidaan kuitenkin todeta vallitsevan tilastollisesti merkitsevä yhteys, mutta tulosten mukaan yhteys ei ole kovinkaan voimakas.

Organisaatiotason hyvinvoinnin tulosten maltillisuuteen voi vaikuttaa muuttujan haasteellinen määriteltävyys ja yksilöiden henkilökohtaisten kokemusten erot. Mankan (2012) mukaan tähän liittyy esimerkiksi tavoitteellisuus, joustava rakenne, osaamisen kehittäminen ja työympäristön toimivuus. Työyhteisössä yksilön voi olla haasteellista analysoida näitä tekijöitä omassa arjessaan ja työtehtävässään. Yksilön asema organisaatiossa voi myös vaikuttaa suuresti kokemuksiin joustavuudesta tai organisaation hierarkkisuudesta. Mankan ja Mankan (2016) mukaan hierarkkinen rakenne ei välttämättä tarjoa parasta organisoitumista ja joustavammalla rakennemallilla voidaan saavuttaa esimerkiksi parempaa tiedonkulkua. Esimerkiksi esimiesasemassa oleva saattaa kokea tiedonkulun olevan paremmalla tasolla kuin tämän alainen.

Yllä esitettyjen tulosten ja analyysien perusteella voidaan todeta, että fyysisen hyvinvoinnin vaikutus itsearvioituun suorituskykyyn ei ole tilastollisesti merkitsevä. Psykologisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin vaikutus itsearvioituun suorituskykyyn on kuitenkin tulosten

perusteella tilastollisesti merkitsevä ja selvästi havaittavissa. Organisaatiotason hyvinvoinnin vaikutus on tilastollisesti merkitsevä, mutta ei yhtä selvästi havaittavissa, kuin psykologisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin vaikutus. Tutkimuksen tutkimuskysymyksenä oli ”Onko yksilön suorituskyvyllä ja työhyvinvoinnilla yhteyttä yleisemmin tai yhdellä hyvinvoinnin osa-alueella?” Tutkimuskysymykseen voidaan vastata, että suorituskyvyllä ja työhyvinvoinnilla on yhteys vähintään kolmella tutkimuksen hyvinvoinnin osa-alueella.

Tarkastellessa hyvinvoinnin vaikutusta kokonaisuutena itsearvioituun suorituskykyyn tulee huomioida käytettyjen menetelmien rajoitukset. Yhden selittävän muuttujan regressioanalyysi ei sovellu hyvinvoinnin vaikutuksen tarkasteluun yleisellä tasolla. Usean selittävän muuttujan regressioanalyysin perusteella ei voida tehdä johtopäätöksiä hyvinvoinnin ja itsearvioitun suorituskyvyn välille puolestaan sen takia, että tulokset eivät olleet tilastollisesti merkitseviä. Korrelaatioanalyysin tuloksien perusteella hyvinvoinnin ja itsearvioitun suorituskyvyn välillä vallitsee selvä positiivinen yhteys. Tulosten ristiriitaisuuden vuoksi ei hyvinvoinnin ja itsearvioitun suorituskyvyn välillä voida todeta vallitsevan yhteyttä yleisellä tasolla.

Tutkimuksen alatavoitteena oli selvittää osa-alueiden mahdollisia eroja itsearvioitun suorituskyvyn selittäjänä. Tässä tutkimuksessa usean selittävän muuttujan regressioanalyysi on ainoa käytetty menetelmä, jonka avulla tähän alatavoitteeseen oltaisiin voitu vastata. Koska usean selittävän muuttujan regressioanalyysin tulokset eivät ole tilastollisesti merkitseviä, ei alatavoitteeseen voida saatujen tulosten ja käytettyjen menetelmien perusteella vastata.

5.2 Tutkimuksen rajoitukset ja jatkotutkimusaiheet

Tutkimuksen tuloksia tulee tarkastella huomioiden seuraavat rajoitukset. Tutkimuksen empiirinen aineisto on suhteellisen pieni. Tämän vuoksi tutkimuksessa laadittuja tilastollisia tuloksia ei voida pitää yleistettävänä.

Tutkimuksen toisena rajoituksena tulee huomioida tutkimuksen kohdejoukko. Tutkimukseen osallistuivat yhden yrityksen työntekijät vapaaehtoisesti. Mikäli tutkimus

laadittaisiin toisen yrityksen työntekijöillä, voisi tulokset poiketa tässä tutkimuksessa saaduista tuloksista. Kolmantena rajoituksena voidaan pitää tutkimuksen suorituskyvyn mittaria. Suorituskykyä mitattiin tutkimuksessa itsearvioidusti kyselylomakkeen avulla. Mikäli tutkimuksessa käytettäisiin jotakin muuta suorituskykymittaria, voisi tulokset poiketa tässä tutkimuksessa saatuja tuloksia.

Neljäs rajoitus koskee tutkimuksen aineiston muuttujien välistä vahvaa positiivista korrelaatiota. Tilastollisia analyysejä heikentää aineiston korrelaatiot. Tutkimusta voisi laajentaa siten, että aineistosta poistettaisiin kaikki tilastollista analyysiä heikentävät ominaisuudet. Tätä varten aineiston otoksen tulee olla tarpeeksi suuri ja muuttujien tulee olla vähemmän korreloivia.

Tämä tutkimus käsitteli ainoastaan yhden yrityksen työntekijöitä yhdeltä toimialalta. Tutkimusta voitaisiin laajentaa koskemaan useampaa yritystä eri toimialoilta. Tämän avulla voitaisiin selvittää mahdollisia toimialallisia eroja hyvinvoinnin vaikuttajana suorituskykyyn. Tämän tutkimuksen aineisto jäi myös pieneksi, joten tutkimuksen voisi laatia isommalla otoksella, jotta voitaisiin saada yleistettävissä olevia tuloksia. Mahdollinen jatkotutkimus voisi olla myös ajan tuoman vaikutuksen tutkiminen eli tämän tutkimuksen toistaminen esimerkiksi 5-10 vuoden päästä ja mahdollisten erojen selvittäminen. Tässä tutkimuksessa suorituskykyä arvioitiin itsearvioidusti. Tutkimusta voitaisiin laajentaa koskemaan eri menetelmillä mitattua suorituskyvyn tasoa.

LÄHTEET

- Abbasi, Alireza, Rolf T. Wigand & Liaquat Hossain. 2014. Measuring Social Capital through Network Analysis and its Influence on Individual Performance. *Library and Information Science Research* 36 (1): 66-73.
- Abramis, David J. 1994. Relationship of Job Stressors to Job Performance: Linear Or an Inverted-U? *Psychological Reports* 75 (1): 547-558.
- Andrews, Rhys. 2010. Organizational Social Capital, Structure and Performance. *Human Relations* 63 (5): 583-608.
- Auten, Dana & Charlotte Fritz. 2018. Mental Health at Work. *Organizational Dynamics*.
- Avey, James B., Fred Luthans & Susan M. Jensen. 2009. Psychological Capital: A Positive Resource for Combating Employee Stress and Turnover. *Human Resource Management* 48 (5): 677-693.
- Avey, James B., Tara S. Wernsing & Fred Luthans. 2008. Can Positive Employees Help Positive Organizational Change? Impact of Psychological Capital and Emotions on Relevant Attitudes and Behaviors. *The Journal of Applied Behavioral Science* 44 (1): 48-70.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. 2005. Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 170.
- Bakker, Arnold B. & Evangelia Demerouti. 2007. The Job Demands-Resources Model: State of the Art. *Journal of Managerial Psychology* 22 (3): 309-328.
- Bonett, Douglas G. & Thomas A. Wright. 2015. Cronbach's Alpha Reliability: Interval Estimation, Hypothesis Testing, and Sample Size Planning. *Journal of Organizational Behavior* 36 (1): 3-15.
- Brayfield, Arthur H. & Walter H. Crockett. 1955. Employee Attitudes and Employee Performance. *Psychological Bulletin* 52 (5): 396-424.
- Callahan, Kelly, Christman, Grant & Maltby, Lauren. 2018. Battling Burnout. *Advances in Pediatrics* 65 (1): 1-17.
- Coyle, Laura D. & Elizabeth M. Vera. 2013. Uncontrollable Stress, Coping, and Subjective Well-being in Urban Adolescents. *Journal of Youth Studies* 16 (3): 391-403.
- De Cuyper, Nele, Bert Schreurs, Tinne Vander Elst, Elfi Baillien & Hans De Witte. 2014. Exemplification and Perceived Job Insecurity: Associations with Self-Rated Performance and Emotional Exhaustion. *Journal of Personnel Psychology* 13 (1 A): 1-10.
- Demerouti, Evangelia, Arnold B. Bakker, Friedhelm Nachreiner & Wilmar B. Schaufeli. 2001. The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology* 86 (3): 499-512.
- Furnham, Adrian & Paul Stringfield. 1994. Congruence of Self and Subordinate Ratings of Managerial Practices as a Correlate of Supervisor Evaluation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 67 (1): 57-67.

- Gould, R. 2006. *Työkyvyn ulottuvuudet: Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia*. Helsinki: Eläketurvakeskus.
- Grad, Frank P. 2002. The Preamble of the Constitution of the World Health Organization. (Public Health Classics). *Bulletin of the World Health Organization* 80 (12): 981.
- Garhammer, M. (2002). "Pace of life and enjoyment of life." *Journal of Happiness Studies*, 3(3), 217-256.
- Gray, Dina, Pietro Micheli, & Andrey Pavlov. 2014. *Measurement Madness: Recognizing and Avoiding the Pitfalls of Performance Measurement*. Chichester, West Sussex: Wiley.
- Guest, David E. 2017. Human Resource Management and Employee Well-being: Towards a New Analytic Framework. *Human Resource Management Journal* 27 (1): 22-38.
- Hammen, Constance. 1991. Generation of Stress in the Course of Unipolar Depression. *Journal of Abnormal Psychology* 100 (4): 555-561.
- Harnois, Gaston, Phyllis Gabriel & World Health Organization. 2000. Mental Health and Work: Impact, Issues and Good Practices.
- Harter, James K., Frank L. Schmidt, James W. Asplund, Emily A. Killham & Sangeeta Agrawal. 2010. Causal Impact of Employee Work Perceptions on the Bottom Line of Organizations. *Perspectives on Psychological Science* 5 (4): 378-389.
- Harter, James K., Frank L. Schmidt & Theodore L. Hayes. 2002. Business-Unit-Level Relationship between Employee Satisfaction, Employee Engagement, and Business Outcomes: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology* 87 (2): 268.
- Heikkilä, Tarja. 2008. *Tilastollinen Tutkimus*. Business Edita. 7. uud. p. ed. Helsinki: Edita.
- Heneman, Herbert G. 1974. Comparisons of Self- and Superior Ratings of Managerial Performance. *Journal of Applied Psychology* 59 (5): 638-642.
- Ihantola, Eeva-Mari & Lili-Anne Kihn. 2011. Threats to Validity and Reliability in Mixed Methods Accounting Research. *Qualitative Research in Accounting & Management* 8 (1): 39-58.
- Järnefelt, Noora. 2016. Työolot Ja Työurat: Tutkimuksia Työurien Vakaudesta Ja Eläkkeelle Siirtymisestä. *Eläketurvakeskuksen Tutkimuksia 08/2016*.
- Judge, Timothy A., Carl J. Thoresen, Joyce E. Bono & Gregory K. Patton. 2001. The Job Satisfaction-job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative Review. *Psychological Bulletin* 127 (3): 376.
- Kela. 2017. *Kelan sairausvakuutusilasto 2017*.
- Kim, K.J, Conger R.D, Elder G.H & Lorenz F.O. 2003. Reciprocal Influences between Stressful Life Events and Adolescent Internalizing and Externalizing Problems. *Child Development* 74 (1): 127-143.
- Kihn, Lili-Anne. 2004. Comparing Performance Measurement Approaches. *Performance measurement and management* 28-30 July 2004.

- Kihn, Lili-Anne 2005. Comparing performance measurement approaches in accounting research. *Finnish journal of business economics*, (2), 143-184.
- Kihn, Lili-Anne & Salme Näsi. 2010. Research Strategic Analysis of the Finnish Doctoral Dissertations in Management Accounting from 1990 to 2009. *Finnish Journal of Business Economics*, No. 1, forthcoming
- Kihn, Lili-Anne & Salme Näsi. 2011. Tilintarkastusta Käsittelevien Väitöskirjojen Tutkimusstrategiset Valinnat: Aihepiiri Ja Tutkimusote. *Contributions to Accounting, Auditing and Internal Control: Essays in Honor of Professor Teija Laitinen*.
- Kumar, Mukesh & Vincent Charles. 2014. Business Performance Measurement and Management. *Newcastle upon Tyne, England: Cambridge Scholars Publishing*.
- Kuoppala, J., A. Lamminpää, J. Liira & H. Vainio. 2008. Leadership, Job Well-being, and Health Effects - A Systematic Review and a Meta-Analysis. *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 50 (8): 904-915.
- Luthans, Fred, Bruce J. Avolio, James B. Avey & Steven M. Norman. 2007. Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. *Personnel Psychology* 60 (3): 541-572.
- Mamia, Tero. 2005. SPSS-alkeisopas. *Statistical Package for Social Sciences. Tampereen yliopisto*, 5, 2005.
- Manka, Marja-Liisa. 2012. *Työnilo*. 3. p. ed. Helsinki: Sanoma Pro.
- Manka, Marja-Liisa & Marjut Manka. 2016. *Työhyvinvointi*. Helsinki: Talentum Pro.
- Maslach, Christina. 2003. *Burnout: The Cost of Caring* Ishk.
- Maslach, Christina. 2017. Finding Solutions to the Problem of Burnout. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research* 69 (2): 143-152.
- Maslach, Christina & Susan E. Jackson. 1981. The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Organizational Behavior* 2 (2): 99-113.
- Maslach, Christina and Michael P. Leiter. 2008. "Early Predictors of Job Burnout and Engagement." *Journal of Applied Psychology* 93 (3): 498-512.
- Maslach, Christina, Wilmar B. Schaufeli & Michael P. Leiter. 2001. Job Burnout. *Annual Review of Psychology* 52: 397-422.
- Meier, Laurenz L., Eunae Cho & Soner Dumani. 2016. The Effect of Positive Work Reflection during Leisure Time on Affective Well-being: Results from Three Diary Studies. *Journal of Organizational Behavior* 37 (2): 255-278.
- Metsämuuronen, Jari. 2002a. *Monimuuttujamenetelmien Perusteet SPSS-Ympäristössä: Regressioanalyysi*. Helsinki: International Methelp.
- Metsämuuronen, Jari. 2002. *Mittarin rakentaminen ja testiteorian perusteet*. Helsinki: International Methelp.
- Neilimo, Kari & Juha Näsi. 1980. *Nomoteettinen Tutkimusote Ja Suomalainen Yrityksen Taloustiede: Tutkimus Positivismin Soveltamisesta*. Tampere: Tampereen yliopisto.

- Noroxe, K. B., A. F. Pedersen, F. Bro, & P. Vedsted. 2018. Mental Well-being and Job Satisfaction among General Practitioners: A Nationwide Cross-Sectional Survey in Denmark. *Bmc Family Practice* 19 (1): 1-11.
- Nummenmaa, Lauri, Martti Holopainen & Pekka Pulkkinen. 2014. *Tilastollisten Menetelmien Perusteet*. 1. p. ed. Helsinki: Sanoma Pro.
- O'Donnell, F. J. & A. H. B. Duffy. 2002. Modelling Design Development Performance. *International Journal of Operations & Production Management* 22 (11): 1198-1221.
- Oksanen, Tuula. 2009. *Workplace Social Capital and Employee Health*. Turun yliopisto. Sarja - Ser. D osa -Tom 876 Medica – Odontologica.
- Ostroff, Cheri. 1992. The Relationship between Satisfaction, Attitudes, and Performance: An Organizational Level Analysis. *Journal of Applied Psychology* 77 (6): 963-974.
- Rauhala, Ilona, Makke Leppänen & Annamari Heikkilä. 2013. *Pääasia: Organisaation Psykologinen Pääoma*. Helsinki: Talentum.
- Rudolph, Karen D., Constance Hammen, Dorli Burge, Nangel Lindberg, David Herzberg & Shannon E. Daley. 2000. Toward an Interpersonal Life-Stress Model of Depression: The Developmental Context of Stress Generation. *Development and Psychopathology* 12 (2): 215-234.
- Sawang, Sukanlaya & Cameron J. Newton. 2018. Defining Work Stress in Young People. *Journal of Employment Counseling* 55 (2): 72-83.
- Tekemättömän työn vuosikatsauksen työryhmä. 2017. *Tekemättömän työn vuosikatsaus Työ ja terveys Suomessa*. 2012. *Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista*. Työterveyslaitos, Helsinki. Työterveyshuollon palvelujen ja kustannusten alueelliset erot, Kela, 42, 2013.
- Ukko, J., J. Tenhunen & H. Rantanen. 2007. Performance Measurement Impacts on Management and Leadership: Perspectives of Management and Employees. *International Journal of Production Economics* 110 (1): 39-51.
- Vagneur, K. & M. Peiperl. 2000. Reconsidering Performance Evaluative Style. *Accounting, Organizations and Society* 25 (4-5): 511-525.
- van Dierendonck, Dirk, Clare Haynes, Carol Borrill & Chris Stride. 2004. Leadership Behavior and Subordinate Well-Being. *Journal of Occupational Health Psychology* 9 (2): 165-175.
- Vilkka, Hanna. 2015. "Tutki Ja Kehitä." 4. uudistettu painos ed. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it. *Sloan Management Review*, 15(1), 11-21.
- Warr, Peter. 1987. *Work, Unemployment, and Mental Health*. Oxford: Clarendon Press.
- Wright, Thomas A. & Douglas G. Bonett. 2007. Job Satisfaction and Psychological Well-being as Nonadditive Predictors of Workplace Turnover. *Journal of Management* 33 (2): 141-160.

Wright, Thomas A. & Russell Cropanzano. 2000. Psychological Well-being and Job Satisfaction as Predictors of Job Performance. *Journal of Occupational Health Psychology* 5 (1): 84-94.

Ylikännö, M. 2011. *Sopivasti työtä ja vapaa-aikaa?* Tutkimuksia ajankäytöstä eri elämäntilanteissa.

LIITE 1: Tutkimuksessa käytetty kyselylomake

Taustatiedot:

Syntymävuosi:

Sukupuoli: Nainen Mies

Kysely koostuu kahdesta osiosta. Jokaiseen kohtaan pyydetään vastaamaan asteikon 1-7 mukaan, jossa:

1 = Täysin eri mieltä

2 = Erittäin eri mieltä

3 = Melko eri mieltä

4 = En samaa enkä eri mieltä

5 = Melko samaa mieltä

6 = Erittäin samaa mieltä

7 = Täysin samaa mieltä

Työhyvinvointi

- | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|
| 1. | Henkinen työkyky on hyvä tai erinomainen | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 2. | Työyhteisössäni palkitaan hyvin tehdystä työstä | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 3. | Tunnen työssäni innostusta ja työn iloa | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 4. | Pidän nykyistä työtäni tärkeänä ja merkityksellisenä | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 5. | Työhyvinvointia on kehitetty työyhteisössäni työhyvinvointia edistävästi viimeisen 12 kk aikana | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 6. | Suosittelisin nykyistä työpaikkaani tuttavalle | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 7. | Työni ei ole henkisesti raskasta | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 8. | Työni ei ole fyysisesti raskasta | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 9. | Minulla on riittävästi aikaa saada työni tehdyksi | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 10. | Työyhteisössäni on riittävästi työntekijöitä | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

11. En koe laiminlyöväni kotiasioitani ansiotyön vuoksi
- 1 2 3 4 5 6 7
12. Minulla on hyvät voimavarat kohdata työssäni muutoksia ja uusia haasteita
- 1 2 3 4 5 6 7
13. Fyysinen työkykyni on hyvä tai erinomainen
- 1 2 3 4 5 6 7
14. Olen kokenut viimeisen 12 kk aikana työssäni asiakkaan taholta tullutta väkivaltaa tai sen uhkaa?
- 1 2 3 4 5 6 7
15. Olen kokenut viimeisen 12 kk aikana työssäni asiakkaan, esimiehen tai muun työyhteisöön kuuluvan henkilön taholta tullutta väkivaltaa tai sen uhkaa?
- 1 2 3 4 5 6 7
16. Olen kokenut viimeisen 12 kk aikana työssäni asiakkaan, esimiehen tai muun työyhteisöön kuuluvan henkilön taholta tullutta väkivaltaa tai sen uhkaa?
- 1 2 3 4 5 6 7
17. Olen kokenut viimeisen 12kk aikana esimiehen taholta tullutta epäasiallista kohtelua tai kiusaamista?
- 1 2 3 4 5 6 7
18. Olen kokenut viimeisen 12kk aikana työtoverin taholta tullutta epäasiallista kohtelua tai kiusaamista
- 1 2 3 4 5 6 7
19. Osaamiseni on sopiva suhteessa työhöni ja vaatimukseen
- 1 2 3 4 5 6 7
20. Työni jatkuvuus on turvattu
- 1 2 3 4 5 6 7
21. Voin vaikuttaa työhöni liittyviin asioihin
- 1 2 3 4 5 6 7
22. Työympäristö mahdollistaa sujuvan ja turvallisen työskentelyn
- 1 2 3 4 5 6 7
23. Työyhteisössä työt on organisoitu hyvin
- 1 2 3 4 5 6 7
24. Työyhteisössäni on hyvä tai erinomainen ilmapiiri
- 1 2 3 4 5 6 7
25. Olen tyytyväinen tiedonkulkuun työyhteisössäni
- 1 2 3 4 5 6 7
26. Työyhteisössäni pystytään käsittelemään ja ratkaisemaan ristiriitoja

1 2 3 4 5 6 7

27. Työyhteisössäni ihmisiin voi luottaa

1 2 3 4 5 6 7

28. Työyhteisössäni suvaitaan erilaisia näkemyksiä ja ihmisten erilaisuutta

1 2 3 4 5 6 7

29. Olen tyytyväinen lähimmän esimieheni johtamistapaan

1 2 3 4 5 6 7

30. Saan esimieheltäni palautetta siitä, miten olen onnistunut työssäni

1 2 3 4 5 6 7

31. Koen esimiehen toiminnan puolueettomaksi ja oikeudenmukaiseksi

1 2 3 4 5 6 7

32. Käyn säännöllisesti esimieheni kanssa etukäteen suunnitellun kehityskeskustelun tai vastaavan

1 2 3 4 5 6 7

33. Työyhteisöissäni esimies käsittelee henkilöstön kanssa työhön liittyviä muutoksia

1 2 3 4 5 6 7

34. Tiedän saavani tukea työnantajalta ja työterveyshuollolta, jos työkykyni on vaarassa alentua

1 2 3 4 5 6 7

35. Työnantajani suhtautuu myönteisesti työssä jatkamiseen yli eläkeiän

1 2 3 4 5 6 7

36. Työnantajani suhtautuu myönteisesti työntekijöihin, jotka jatkavat työssä alentuneesta työkyvystä huolimatta

1 2 3 4 5 6 7

37. Työnantajani kannustaa ammatilliseen kehittymiseen

1 2 3 4 5 6 7

38. Esitän ideoita ja ajatuksia työni ja työyhteisöni kehittämiseksi

1 2 3 4 5 6 7

39. Työyhteisöni kehittää toimintatapojaan työn sujuvuuden parantamiseksi

1 2 3 4 5 6 7

Suorituksen mittaaminen

40. Olen suoriutunut vastuista ja päivittäisistä tehtävistä odotusten mukaisesti

1 2 3 4 5 6 7

41. Olen tehnyt oikeita päätöksiä työhöni liittyen

1 2 3 4 5 6 7

42. Olen tehnyt virheetöntä työtä

1 2 3 4 5 6 7

43. Olen tehnyt työni annetussa ajassa

1 2 3 4 5 6 7

44. Työpanokseni vaikuttaa organisaation tulokseen

1 2 3 4 5 6 7

45. Työskentely työyksikössäni on tehokasta

1 2 3 4 5 6 7

46. Saavutan minulle asetetut (budjetti)tavoitteet

1 2 3 4 5 6 7