

Työhyvinvoinnista tarvitaan väestötason seurantatietoa

– Työhyvinvoinnin käsite ja mittaamisen problematisointia ja kehittelyä

Pertti Laine, Matti Lindberg & Heikki Silvennoinen

ABSTRAKTI

Työhyvinvointikäsitteen ympärille on syntymässä uudentyypinen kokonaisvaltaisen, subjektiivisen hyvinvoinnin tutkimusorientaatio, jossa työhyvinvointia tarkastellaan myös sitä varten muodostettujen ”positiivisten” mittareiden avulla. Työhyvinvointi on käsitteenä laajempi kuin siihen usein rinnastettu työkyky. Artikkelitarkastelee työhyvinvointi- ja työkykykäsitteiden operationalisointia *Työolobarometri 2013*-aineiston avulla. Työolobarometrin tietojen pohjalta muodostetaan työhyvinvoinnille korvike- eli proxy-mittari, jota verrataan *Työkykyindeksiin*. Työkykyindeksiin verrattuna työhyvinvoinnin proxy-mittari on olennaisesti voimakkaammin yhteydessä työntekijöiden ja johdon välisen suhteen toimivuuteen sekä esimiehen kannustavuuteen. Tulokset tukevat käsitystä, jonka mukaan työhyvinvoinnin mittarit voivat antaa työelämän tilasta olennaisesti erilaisen kuvan kuin usein käytetyt työkykymittarit, joita ei ole alunperinkään sidottu työhyvinvointikäsitteeseen. Tulokset kannustavat jatkamaan työhyvinvoinnin käsiteanalyysiä ja käsitteen operationaalistamista työelämän väestötasoisissa seuranta-aineistoissa.

Avainsanat: työhyvinvointi; työkyky; työolobarometri; työkykyindeksi; väestötason seuranta

ABSTRACT

The article discusses the concepts of work ability and wellbeing at work, the latter associated with the more general research agenda of subjective wellbeing and happiness in life. The difference between the two concepts is investigated further by analyzing the *Working Life Barometer 2013* survey data. As there is no index of wellbeing

at work in the Barometer the current study attempts to estimate it by using a proxy indicator, which is compared with *Work Ability Index*. The results indicate that compared to work ability, an individual's subjective experience of wellbeing at work is more dependent on management-employee relations and employee support. The results of this study support the idea that indicators of wellbeing at work can give a markedly different understanding of the current state of working life in Finland compared with indicators of work ability. Thus, the study makes the case to include indicators of wellbeing at work in periodical population-level studies such as the Working Life Barometer.

Keywords: wellbeing at work; work ability; working life barometer; work ability index; population-level follow-up

JOHDANTO

Niin suuren yleisön kuin tutkijoiden piirissä on käyty 2000-luvulla kiivasta keskustelua suomalaisen työelämän laadusta: miten työtehtävät sisällöllisesti muuttuvat, miten työsuhteet muuttuvat, miten työajat muuttuvat, ja miten työllisyys muuttuu yksilön ja kokonaisten kansantalouksien tasolla – ja mitä muutokset merkitsevät työntekijöiden hyvinvoinnin kannalta? Juha Siltalan *Työelämän huonontumisen lyhyt historia* on huomattavin työelämän laadusta Suomessa käytyä keskustelua virittänyt ja sävyttänyt yksittäinen tutkimus 2000-luvulla. Siltalan (2004) mukaan työvoiman käyttötavat ovat muuttuneet, työehdot ovat kiristyneet, ja työ on intensivoitunut sekä ruumiillisesti että henkisesti, mikä vaikuttaa negatiivisesti paitsi työhyvinvointiin myös ihmisten koko elämään ja elämänlaatuun työn ulkopuolella.

Siltalan kokoama ja analysoima empiirinen (haastattelu)aineisto koostuu suhteellisen ”hyväosaisista” palkansaajista, hyvin koulutetuista toimihenkilöistä ja asiantuntijoista. Siltalan kuvaama työelämän huonontuminen ei siis kuvaa jo entuudestaan huono-osaista (reuna) työvoimaa tai niin kutsutun sekundaarisektorin työpaikkoja. Juuri siksi se hätkähdyttääkin: hyvät työt huononevat ja tekijät voivat entistä huonommin. Keskustelu työelämän laadusta ja työhyvinvoinnista on politisoitunut, mikä osaltaan heijastelee julkisuudessa käytävää (hegemonia)kamppailua suomalaisen työelämän imagosta. Elinkeinoelämän Valtuuskunta EVA ja Elinkeinoelämän keskusliitto EK (2010) ovat kampanjoineet Siltalan laajalle levinneitä näkemyksiä vastaan tuottamalla omaa, positiivisesta muutoksesta todistavaa tutkimusta ”mainettaan paremmasta työstä” (Alasoini, 2010): työelämä ei ole huonontunut, eikä ”muuttunut liikaa vaan liian vähän”. EVAn raportin mukaan vain mielikuvat työelämästä ovat huonontuneet, ei itse työelämä. (Pyöriä & Ojala, 2012; Silvennoinen & Nori, 2014.) Työhyvinvoinnin tila kiinnostaa sekä eettisistä että taloudellisista syistä: yhtäältä työntekijöiden tulee saada työpaikalla hyvää kohtelua ja hyvät työolot, ja toisaalta hyvinvoiva henkilöstö on tuottavampaa.

Työelämän ja työn kehittäminen on tätä nykyä vahvasti niin ylikansallisten kuin kansallistenkin toimijoiden asialistalla. Euroopan unionin agendalla on ”enemmän ja parempia töitä” (*more and better jobs*), ja kansainvälinen työjärjestö ILO puhuu hyvästä työstä (*decent work*). Suomessa samaan viitataan työelämän laadun (*job quality*) käsitteellä. Esimerkiksi ILO:n hyvän työn agendan lähtökohta on havainto, jonka mukaan työ on keskeinen osa ihmisen hyvinvointia. Se, millaista työtä ihminen tekee, vaikuttaa – ei vain työhyvinvointiin vaan – hyvinvointiin yleensä. (Silvennoinen & Nori, 2014.) Hyvällä – tai *säällisellä* (*decent*) – työllä on myönteisiä hyvinvointivaikutuksia yksilön itsensä ohella perheisiin, lähiyhteisöihin ja laajemminkin yhteiskuntaan (esim. Casey, 2006).

Työelämän kehittämisstrategia vuoteen 2020 on asettanut itselleen kunnianhimoisen tavoitteen (TEM, 2012): ”Suomalaisen työelämän on jatkossa oltava muihin Euroopan maihin verrattuna siinä määrin laadullisesti parempaa, että se tukee suomalaisten naisten ja miesten halua ja

mahdollisuuksia tulla työelämään, olla töissä ja jatkaa työelämässä terveenä ja motivoituneina pidempään kuin muissa maissa.” Strategiassa korostetaan, että hyvin toimivissa työyhteisöissä investoidaan samanaikaisesti sekä tuotteiden että työhyvinvoinnin parantamiseen. Strategian mukaan työhyvinvointiin vaikuttavat ennen muuta työn mielekkyys ja sujuvuus, esimiestyö sekä työympäristön turvallisuus.

Tätä taustaa vasten on yllättävää, että Suomessa ei ole väestötasoisia työelämän seuranta-aineistoja, joissa subjektiivisen työhyvinvoinnin kehittymistä voitaisiin arvioida operationalisoidun, laaja-alaisen ja myös positiiviset työelämätekijät huomioon ottavan mittarin avulla. Esimerkiksi Työ- ja elinkeinoministeriön vuosittainen työolobarometri, Työterveyslaitoksen Työ- ja terveys Suomessa ja Kunta 10 -tutkimukset sisältävät sinänsä monipuolista ja tärkeää tietoa työhyvinvoinnista, mutta indeksoitua subjektiivisen työhyvinvointikokemuksen mittaria niihin ei ole sisällytetty. Lisäksi on suuri joukko pienempien kohderyhmien työhyvinvoinnin kehitystä seuraavia tutkimuksia. Valtiokonttori on seurannut *Kaikki hyvin työssä?* -kyselyllä valtiosektorin tehtävissä toimivien työolojen ja elintapojen yhteyksiä työhyvinvointi- ja terveys-tekijöihin sekä niiden yhteyksiä työpanokseen. Valtiotyönantajan palveluksessa on tätä nykyä kuitenkin vain noin kymmenesosa työvoimasta, minkä vuoksi Valtiokonttorin kyselyn tulosten yleistäminen ei ole mahdollista.

Tällä artikkelilla on kaksi tavoitetta. Ensimmäkin tarkastelemme työhyvinvoinnin käsitteen käyttöä ja operationalisointia tutkimuksissa. Artikkelin toisessa osassa koetamme arvioida subjektiivista (koettua) työhyvinvointia väestötasolla käyttämällä aineistona Työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometria vuodelta 2013. Koska työolobarometri ei sisällä ”positiivisia” työhyvinvoinnin mittareita, käytämme tarkastelussa eräänlaista proxy- eli korvike-mittaria. Vertailumittarina käytämme väestötason tutkimuksissa paljon sovellettua Työterveyslaitoksen Työkykyindeksiä¹.

TYÖHYVINVOINNIN KÄSITE JA TUTKIMUSPERINNE

Yleisen määritelmän mukaan työhyvinvointi on henkilöstön psyykkistä, fyysistä ja sosiaalista

toimintakykyä. Työhyvinvointi on työntekijän positiivisen tunteen tila, joka saa alkunsa työkokemuksesta (esim. Heinonen et al., 2013; Virolainen, 2012). Työhyvinvoinnin käsitteisisältö on viime vuosikymmenten aikana muuttunut ja laajentunut merkittävästi (mm. Hakanen, 2005; Laine, 2013; Manka et al., 2007; Manka, 2011; Mäkitalo, 2005; Rauramo, 2008). Esimerkiksi työkykyä, työterveyttä ja työtyytyväisyyttä on arvioitu ja mitattu kauan, mutta mikään niistä ei vastaa nykyaikaista, laaja-alaista työhyvinvointikäsitettä. Toki ne ilmiöinä liittyvät työhyvinvointiin, ja työhyvinvoinnin tutkimus kattaa ne.

Vuonna 2015 kotimaisessa artikkeliviitetietokannassa ARTO:ssa tehty haku termillä 'työhyvinvointi' tuotti yhteensä 755 hakutulosta (vain osa artikkeleista vertaisarvioituja), joista kolmea lukuun ottamatta kaikki ovat ilmestyneet aikaväliltä 2000–2014 ja yli puolet viiden viime vuo-

den aikana. Tämä viittaa siihen, että työhyvinvoinnin käsite on noussut esille erityisen vahvasti vasta 2000-luvulla. Sama havainto on tehty, kun on haettu aineistoja kansainvälisistä tietokannoista; ajallisesti tutkimuksen painopiste oli yli 90-prosenttisesti 2000-luvulla. (Laine, 2015; Laine & Rinne, 2015.)

Työhyvinvointia käsittelevistä kotimaisista tieteellisistä julkaisuista löytyy seitsemän diskursiivista luokkaa (taulukko 1; ks. Laine, 2013), mikä osoittaa työhyvinvointi-käsitteen sisällöllistä laaja-alaisuutta ja käytön heterogeenisyyttä (Laine, 2013). Diskursiiviset luokat tarjoavat mahdollisuuden työhyvinvointiin vaikuttavien tekijöiden kokonaisuuden tarkasteluun. Tekijöiden kirjo on laaja. Ne kaikki vaikuttavat jollain voimakkuudella joko hyvinvoinnin voimavaroja tukevasti tai voimavaroja kuluttavasti (vrt. Hakanen, 2005; Mänttari-van der Kulp, 2015).

Taulukko 1. Työhyvinvointitutkimuksen diskursiiviset luokat kotimaisten vertaisarvioitujen tieteellisten aikakauslehtien artikkeleista (n=626) muodostetussa aineistossa, vuodet 1990–2014.

Nimetty diskurssi	Diskurssin sisältö mm.
(1) Terveys ja työympäristö	<ul style="list-style-type: none"> – terveys ja elämäntavat; sairastavuus, ammattitaudit, työkyky – em. edistämiseen liittyvien toimijoiden (esim. työterveyshuolto) rooli – työympäristö: fyysiset ja kemialliset haitat – työsuojelu
(2) Työn ja muun elämän yhteensovittaminen	<ul style="list-style-type: none"> – työelämän ja muun elämän yhteensovittaminen (life balance) – työelämän ja perhe-elämän yhteensovittaminen – näihin suhteisiin liittyvät voimavara- vs. pahoinvointinäkökulmat
(3) Persoonallisuus- ja yksilötekijät	<ul style="list-style-type: none"> – persoonallisuuden ja henkilökohtaisten ominaisuuksien ja reaktiotapojen merkitys työhyvinvoinnille; mm. koherenssin tunne, A-tyyppinen käyttäytymismalli; – yksilön kehitykselliset mallit (esim. työuupumuksen kehittyminen)
(4) Psykkinen turvallisuus ja muutos	<ul style="list-style-type: none"> – erilaisten muutostekijöiden merkitys (irtisanomiset ja irtisanomisuhut, muut työntekijän asemaan vaikuttavat muutokset) – epävarmuutta ja pahoinvointia luovat rakenteelliset tekijät (epätyypilliset työsuhteet ym.) ja niiden merkitys
(5) Työ ja työkonteksti (laajasti nähtynä); työuupumus ja työn imu	<ul style="list-style-type: none"> – työn sisältö, mielekkyys – työkuormitus, kiire, työstressi – työn hallinta, hallinnan tunne, osaaminen – työn tekemisen konteksti (työprosessi, työaikamuodot, eläkemahdollisuudet ym.)
(6) Sosiaalinen ympäristö ja johtaminen; työnantajapolitiikka	<ul style="list-style-type: none"> – työyhteisöt, työpaikan ihmissuhteet, sosiaaliset ristiriidat, sosiaaliset rakenteet (tiimit ym.) – johtamisen vuorovaikutus, johtamistyyli ja -menetelyt – työnantajapolitiikka, henkilöstöpolitiikka, palkitseminen
(7) Muu	<ul style="list-style-type: none"> – yleiset (käsite)määrittelyt – työhyvinvoinnin kehittäminen ja mittaaminen, mittarit, menetelmät – työhyvinvoinnin / työkyvyn tulosvaikutukset – eläkejärjestelyt, työelämän joustot – muut

Työhyvinvoinnin dynaamisuus liittyy tekijöiden keskinäiseen suhteeseen ja yhteisvaikutukseen: jossain tietyssä tilanteessa jokin yksittäinen tekijä saattaa nousta dominoimaan yksilön kokonaisarviota hyvinvoinnista. Esimerkkinä tästä voisi mainita vaikkapa turvallisuuden kokemisen: yt-tilanteessa koettu epävarmuus saattaa nousta työhyvinvoinnin kokemusta dominoivaksi tekijäksi.

Ehkäpä käsitteen suhteellisen nuoruuden ja yleisempien hyvinvointikysymysten vahvan tutkimusperinteen vuoksi työhyvinvoinnin käsite on sisällöllisesti epämääräinen ja horjuva. Osa asiantuntijoista lukee työhyvinvointitutkimukseen kaiken tutkimuksen, joka voidaan liittää työperäiseen hyvinvointiin – silloinkin, kun tutkimus ei perustu eksplisiittisesti määriteltyyn työhyvinvoinnin käsitteeseen. Tällöin ”työhyvinvointitutkimuksesta” muodostuu erittäin laaja-alainen, hajanainen ja toisistaan irrallaan tutkittujen osa-alueiden kokonaisuus, koska lähes kaikessa työelämäntutkimuksessa sivutaan tekijöitä, jotka ovat yhteydessä työhyvinvointiin.

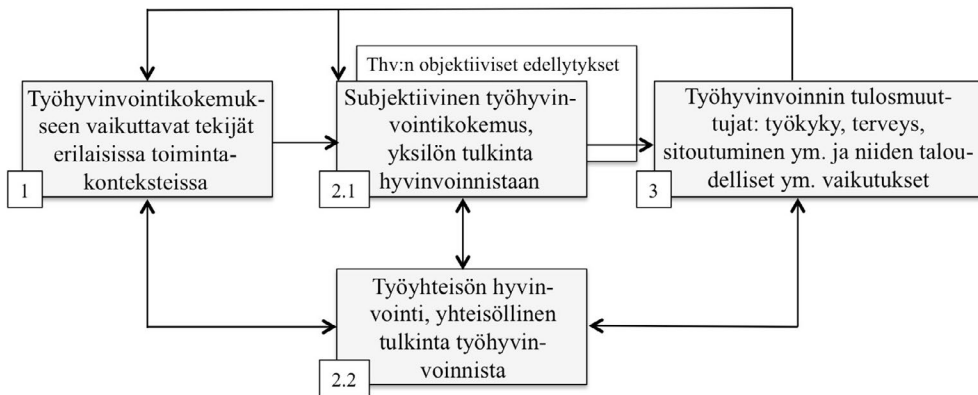
Aikaisemmassa työhyvinvointitutkimuksessa on työhyvinvointia tarkasteltu paljolti työpahoinvoinnin (esimerkiksi työstressin tai työuupumuksen) mittaamisen kautta. Tutkimusperinne nojaa stressiteoreettiseen tai tasapainoteoreettiseen näkökulmaan (mm. Freudenberg, 1974; Maslach, 1993; Maslach & Leiter, 1997, 2008; Mäkitalo, 2005; Schaufeli et al., 1993, 1994). Nykyään työhyvinvoinnin käsite liitetään tyyppillisesti yksilön subjektiivisen hyvinvoinnin (*subjective wellbeing*, SWB) kokemukseen työssä. Tämä uudempi, laaja-alainen työhyvinvoinnin tutkimus liittyy pikemmin yleiseen hyvinvointitutkimukseen kuin perinteiseen, kapea-alaiseen stressiteoreettiseen tutkimusotteeseen. Subjektiivista työhyvinvointia voidaan tarkastella samalla tavoin kuin hyvinvointia yleensäkin yksittäisten (työ)hyvinvointitekijöiden kautta. Koetun hyvinvoinnin komponenteiksi voidaan määritellä hyvä positiivinen ja vähäinen negatiivinen tunnetila sekä kognitiivinen arvio elämään tyytyväisyydestä yleensä (Feldt et al., 2005; Warr, 1990a, 1990b, 1994). Näin ajatellen työhyvinvointi liittyy ihmisten kokonaisvaltaiseen subjektiiviseen hyvinvointiin, joka perustuu kognitiivisiin ja affektiivisiin arvioihin omakohtaisesta hyvinvoinnista (Diener, 2000).

Työn voimavaratekijöiden merkitys on nousut esille erityisesti 2000-luvulla niin kutsutun positiiviseen psykologian esiinmarssin myötä (ks. mm. Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Tutkimuksissa on haluttu nostaa esille työn piirteitä ja ominaisuuksia, jotka tukevat yksilön hyvinvointia ja nähdä työ osana ihmisen kokonaisyhyvinvoinnin rakentumista. Positiivisten voimavaratekijöiden esiin nouseminen voidaan nähdä eräänlaisena vastareaktionä edellä viitatuille stressi- ja ongelmalähtöiselle lähestymiselle. Ongelmien syntyä voidaan ehkäistä ennalta, ja hyvinvointia voidaan edistää tukemalla ihmisten voimavaroja ja vahvuuksia (Gable & Haidt, 2005; Ojanen, 2007; Sheldon & King, 2001). Viimeaikainen tutkimus on kiinnostunut muun muassa syventämään positiivisen virtauksen (engl. *flow*) tai ”työn imun” käsitettä ja etsimään vastaavia uusia tutkimusmenetelmiä (ks. Hakanen, 2005).

Ilmiönä työhyvinvoinnissa voidaan tunnistaa sekä työhyvinvointia lisääviä voimavaratekijöitä että voimavaroja kuluttavia rasisustekijöitä (Hakanen, 2005). Voimavaratekijöiden ja rasisustekijöiden runsaus ja yhtäaikainen vaikutus nostaa esiin kysymyksen työhyvinvoinnin dimensionaalisuudesta: ovatko hyvinvointi ja pahoinvointi saman ulottuvuuden ääripäitä vai erillisiä asioita? Hyvinvoinnin ja pahoinvoinnin erillisyyden osoitettua lukuisissa tutkimuksissa (ks. esim. Hottinen, 2004; Schaufeli et al., 2002).

Työhyvinvoinnin käsitesisältöä ja osatekijöitä eritellään kuviossa 1. Työhyvinvointi muodostuu yhtäältä hyvinvointikokemuksesta (laatikko 2.1 kuviossa 1) ja toisaalta tähän kokemukseen vaikuttavista tekijöistä (laatikko 1 kuviossa 1). Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan tässä ihmisen kokonaisvaltaista kokemusta omasta työperäisestä hyvinvoinnista eikä pelkästään tuon kokemuksen yksittäistä tekijää, esimerkiksi työstressiä tai työuupumusta (ks. Laine, 2015). Nykyaikaisia määrittelyjä luonnehtii siirtymisen työhyvinvoinnista (*wellbeing at work*) työntekijöiden hyvinvointiin (*employee wellbeing*) (ks. esim. Juniper, 2011, 25). Tämä näkökulman laajennus nostaa esille työelämän ulkopuolisten tekijöiden työhyvinvointimerkityksen.

Subjektiiviseen käsitykseen perustuvalla hyvinvointitutkimuksella on yhtäläisyyksiä myös onnellisuustutkimuksen kanssa. Perinteisen,



Kuvio 1. Työhyvinvoinnin käsitesisältö ja osatekijät.

ulkopuolisten asiantuntijoiden määrittelemään ”objektiiviseen” ja materiaaliseen onnellisuuskäsitykseen perustuvan tutkimuksen rinnalle on yhä vahvemmin noussut subjektiivisen (koe-tun) onnellisuuden huomioon ottava tutkimus (Weckroth 2013). Onnellisuustutkimus ja perinteinen hyvinvointitutkimus korostavat, että subjektiivisten kokemusten rinnalla on tärkeää tarkastella objektiivisesti mitattuja materiaalisia olosuhteita, jotka vaikuttavat kokemukseen ja joista ihmiset subjektiiviset tulkintansa tekevät. Kansainvälisissä laajamittaisissa subjektiivisen hyvinvoinnin tutkimuksissa työhön liittyvät tekijät, kuten tulot sekä työn ja muun elämän välinen tasapaino (*work-life balance*) ovat tärkeitä komponentteja arvioitaessa kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin määrää (esim. OECD, 2013).

Työhyvinvointia voidaan tarkastella myös vaikutustensa eli ”työhyvinvoinnin tulosuuttajien” kautta (laatikko 3 kuviossa 1). Työhyvinvointi vaikuttaa sekä suoraan että välillisesti työn tuloksellisuuteen, tuottavuuteen, työyhteisöön sekä erityisesti sairastavuuteen ja työkykyyn. Terveystila ja työkyky ovat eittämättä työhyvinvoinnin tulosuuttajia mutta samanaikaisesti työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Kausaaliyhteys on kaksisuuntainen. (Ahonen, 1998, 2002; Ahonen et al., 2001; Liukkonen, 2007.)

Yksilön kokeman hyvinvoinnin lisäksi on mielekäästä puhua organisaation tai työyhteisön hyvinvoinnista. Toisin sanoen työhyvinvoin-

nissa voidaan erottaa yksilö- ja organisaatio-taso (laatikko 2.2 kuviossa 1). Työyhteisötason hyvinvoinnissa kiinnostaa erityisesti sen yhteys työyhteisön tuottavuuteen. Työhyvinvointiin/työpahoinvointiin liittyvät mittarit ovat yleensä työyhteisö- tai organisaatiotasoisia, esimerkiksi sairauspoissaolotilastot. Työhyvinvointia tulkitaan kollektiivisesti sosiaalisessa ja kulttuurisessa kontekstissa. Työyhteisön hyvinvointiin liittyvät esimerkiksi luottamus, avoimuus, suvaitsevaisuus, rohkeus, rehellisyys ja myönteinen työilmapiiri (Laaksonen, 2008).

Yksittäisiin työhyvinvointitekijöihin liittyvässä tutkimuksessa on tarkasteltu muun muassa esimiestoiminnan ja sosiaalisten sekä yhteisöllisten tekijöiden merkitystä (esim. Laaksonen, 2008; Hyppänen, 2010; Suutarinen et al., 2010; Vesterinen, 2006), työn ja perheen vuorovai-kutusta (esim. Greenhouse & Powell, 2006) sekä elämäntapojen merkitystä (Prochaska & DiClemente, 1983; Prochaska et al., 1992). Samoin on korostettu itse työsuoritukseen liittyviä tekijöitä, kuten työprosessien sujuvuutta ja häiriökuormitusta (esim. Launis et al., 2009; Mäkitalo, 2005). Kontekstuaalisessa työhyvinvointitutkimuksessa on tarkasteltu esimerkiksi opetustyön (Friesan & Sarros, 1989; Green & Walkey, 1988; Schaufeli et al., 1994), hoiva- ja hoitotyön (Kröger & Vuorensyrjä, 2008) sekä teollisen työn (Kauppinen et al., 2007; Sormunen et al., 2006) toimintaympäristöjen erityisiä hyvinvointitekijöitä.

TYÖHYVINVOINNIN OPERATIONALISOINTI JA SUKULAISKÄSITTEET

Kuten edellä todettiin, työhyvinvointia on perinteisesti tarkasteltu sen negaation kautta: stressin, työuupumuksen, työperäisen masennuksen ja vastaavien työpahoinvointia ilmentävien työntekijän tilojen kautta. Näitä pahoinvointitekijöitä on operationalisoitu useiksi luotettavasti testatuiksi mittareiksi (esim. Demerouti et al., 2010), joista mainittakoon vaikkapa Suomessa yleisesti käytetty Työstressikysely (TSK) (Toimia, 2015a). Tärkeä mittaustraditio liittyy niin ikään työuupumuksen kolmitekijämalliin eli vakavaasteisen uupumuksen (*emotional exhaustion*), kynnistymisen (*depersonalization*) ja riittämättömyyden sekä alentuneen suorituskyvyn tunteen (*reduced personal accomplishment*) osatekijöihin ja näiden osatekijöiden esiintymisen suhteisiin, seurauksiin ja kehityksellisiin malleihin (esim. Maslach & Jackson, 1981a, 1981b).

Työhyvinvoinnin sukulaiskäsitteet työtyytyväisyys (*job satisfaction*; esim. George & Jones, 2008; Nelson & Quick, 2009; Robbins & Judge, 2009) ja työkyky (*work ability*; esim. Ilmarinen, 2014) on perusteltua nähdä työhyvinvointia suppeampina ja samalla hyvinvointikokemusta rakentavina osatekijöinä. Työtyytyväisyys kytketään usein lähinnä työn piirteisiin ja työkokemuksiin (esim. Hamermesh, 1977, 2001; Hirschfield, 2000; Virolainen, 2010). Keskeinen käsitteellisen keskustelun haara liittyy tyytyväisyyskokemuksen ja yksilön persoonallisuuden piirteiden ja reaktiotapojen yhteyteen (Dormann & Zapf, 2001). Tietyt työn piirteet eivät välttämättä indikoi työtyytyväisyyttä. Sama työ voi yhdelle aiheuttaa tyytymättömyyttä ja toiselle tyytyväisyyttä. Preferenssit ja odotukset työtä kohtaan ovat paljolti yksilökohtaisia. Siksi työtyytyväisyyttä voidaan pitää yhtenä subjektiivisen työhyvinvoinnin indikaattorina.

Työkyky on käsitteenä sikäli erilainen, että subjektiivisesti arvioidun työkyvyn lisäksi sitä mitataan työn vaatimuksiin suhteutetulla objektiivisella arviolla (vrt. em. Työterveyslaitoksen Työkykyindeksi). Koettu työkyky vaikuttaa subjektiiviseen työhyvinvointiin, mutta yhteys ei välttämättä ole suoraviivainen: samalla objektiivisesti arvioidun työkyvyn tasolla ihmisten käsitys hyvinvoinnistaan voi vaihdella suuresti.

Kuten edellä todettiin, työkyky on myös eräänlainen tulosmuuttuja eli seurausta hyvinvoinnin tilasta: esimerkiksi pitkään jatkunut työpahoinvoinnin kokemus voi heikentää (niin subjektiivisesti kuin objektiivisesti arvioitua) työkykyä. Yhtäläisesti työhyvinvointi voidaan ymmärtää työkyvyn tulosmuuttujaksi. Tässä artikkelissa omaksutun näkökulman mukaan työhyvinvointi on käsitteenä laajempi kuin työkyky: työkyky on vain yksi työhyvinvoinnin osatekijä. Työkyky viittaa henkilön kykyyn suoriutua tehtävistään periaatteessa riippumatta siitä, miten hyvin henkilö voi työssään. Empiirisesti työkyky ja työhyvinvointi toki riippuvat toisistaan, mutta työkyky voi pysyä normaalitasolla silloinkin, kun koettu työhyvinvointi (tilapäisesti) heikkenee.

Suomessa työhyvinvoinnin arvioimiseen ja seurantaan ei ole käytössä vastaavaa validoitua mittaria kuin työkyvyn arvioimisessa käytetty Työterveyslaitoksen *Työkykyindeksi*. Työkykyindeksi -kysymyslomaketta voidaan käyttää apuvälineenä arvioitaessa yksilöllistä työkykyä ja terveydentilaa sekä kartoitettaessa tarvetta työkyvyn parantamisen toimenpiteille organisaatioissa. Työkykyindeksiä käytetään myös väestötason tutkimuksissa (Työkykyindeksiin palataan myöhemmin tarkemmin). Työhyvinvointia on tutkittu Suomessa pääasiassa yritysten ja organisaatioiden omiin työntekijöihin kohdistuvilla tutkimuksilla. Esimerkkinä subjektiivisesti koetun työhyvinvoinnin mittarista voidaan mainita työpaikan *Kuumemittari*-kysely (Heinonen et al., 2013). Sitä on käytetty yksittäisessä organisaatiossa, mutta se voisi soveltua myös väestötason seurantatutkimuksiin. Esimerkkinä yleisestä työelämän kehittämistoimintaa palvelevasta organisaatio/toimialatason indeksistä, joka tarkastelee etupäässä (työ) hyvinvoinnin objektiivisiä edellytyksiä, voidaan mainita Työterveyslaitoksen *Strategisen hyvinvoinnin johtamisen indeksi* (Aura et al., 2014).

TYÖHYVINVOINNIN JA TYÖKYVYN MITTAAMINEN VÄESTÖTASOLLA

Tärkeimmät suomalaiset työelämän väestötason seuranta-aineistot – Työ- ja elinkeinoministeriön vuosittainen työolobarometri sekä kuukausittainen työvoimatutkimus – eivät sisällä posi-

tiivisiä mittareita koetusta työhyvinvoinnista tai sen sukulaiskäsitteestä työtyytyväisyydestä. Työolobarometrin kohteena ovat palkansaajien työolosuhteet ja työkyky.² Työhyvinvoinnin mittareiden puuttuminen työolobarometrin muuten kattavista kysymyspattereista juontuu ainakin osittain siitä, että työolobarometrejä on kerätty lähes samansisältöisenä vuodesta 1992 saakka, kun taas työhyvinvoinnin käsite ja ”positiivinen” tutkimusorientaatio ovat nousseet vahvasti esiin vasta 2000-luvulla. Mutta juuri työolobarometriin subjektiivisen työhyvinvoinnin seuranta olisi syytä sisällyttää.

Vaikka työolobarometri ei sisällä suoranaista työhyvinvoinnin mittareita, voidaan barometriin sisältyvien kysymysten avulla muodostaa työhyvinvoinnille eräänlainen proxy- eli korvikemittari. Lisäksi työolobarometrin kysymyksistä muodostettavaa Työkykyindeksiä voidaan käyttää vertailumittarina tälle proxy-mittarille. Työolobarometrin vakiintuneita kysymyksiä uudelleen ryhmittelemällä havainnollistamme seuraavaksi, että työhyvinvoinnin mittarit voisivat tuottaa olennaista uutta tietoa työelämän laadusta. Tarkastelussa keskitytään kolmeen kysymykseen: missä määrin työhyvinvoinnin ja työkyvyn jakaumat poikkeavat toisistaan; miten voimakkaasti työhyvinvointi ja työkyky ovat yhteydessä toisiinsa; ja miten hyvin erilaiset työt ja työpaikkaa kuvaavat väittämät (so. työn/työpaikan ominaisuudet) selittävät työhyvinvoinnin ja työkyvyn tasoa. Mitä enemmän yksilölliset työhyvinvoinnin ja työkyvyn arviot poikkeavat toisistaan ja mitä enemmän niiden taustalla vaikuttavat tekijät poikkeavat toisistaan, sitä kapeamman kuvan vain työkyky mittaavat kyselyt antavat työhyvinvoinnista.

Vuoden 2013 työolobarometristä muodostetaan työhyvinvoinnin proxy -mittari seuraavien kolmen kysymyksen pohjalta: ”*Oletteko viime aikoina ... (a) nauttinut tavallisista päivittäisistä toimista; ... (b) ollut toimelias ja vireä; ... (c) ollut toiveikas tulevaisuuden suhteen (1=ette koskaan...5=usein).*”³ Koska edellä mainitut kysymykset eivät kohdistu spesifisti henkilön tuntemuksiin työstään ja siihen liittyvästä hyvinvoinnista, vaan ne koskevat elämässä yleisesti koettua vireyttä ja henkistä hyvinvointia, nimitetään vastausten yhteenlasketun pistemäärän pohjalta muodostettua summamuuttujaa

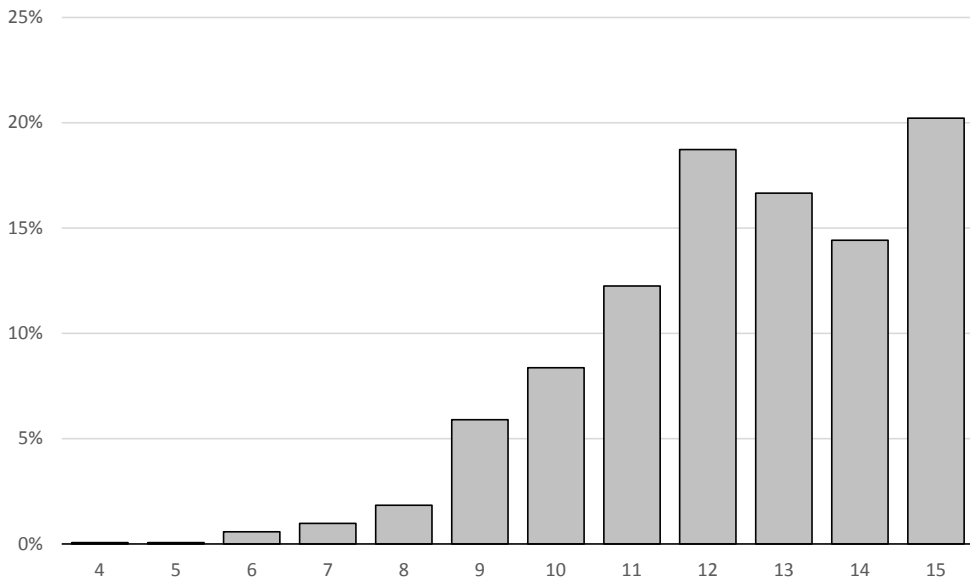
”*yleiseksi henkiseksi hyvinvoinniksi*” (YHH). On kuitenkin perusteltua olettaa, että yksilön elämässään yleisesti kokema henkinen hyvinvointi korreloi voimakkaasti työhyvinvoinnin kanssa (ks. Juniper, 2011). YHH-summamuuttujan keskeinen puute on sen käsitteellinen ja tilastollinen kapea-alaisuus (se on muodostettu vain kolmesta kysymyksestä). Se ei kata esimerkiksi edellä keskusteltua työhyvinvoinnin yhteisöllistä ulottuvuutta tai hyvinvointikokemuksen objektiivisia edellytyksiä (huomaa, että hyvinvointikokemukseen vaikuttavia tekijöitä tarkastellaan korrelaatiokertoimien ja lineaarisen regression avulla taulukoissa 2 ja 3). Kuvio 2 esittää YHH-summamuuttujan jakauman käyttämässämme aineistossa.

YHH-summamuuttujaan sisältyvät kolme edellä lueteltua kysymystä ovat mukana myös Työterveyslaitoksen Työkykyindeksi-kysymyslomakkeessa (esim. Gould & Ilmarinen, 2010; Rautio & Michelsen, 2013; Toimia, 2015b). Työkykyindeksi-lomakkeen seitsemän osiota ovat:

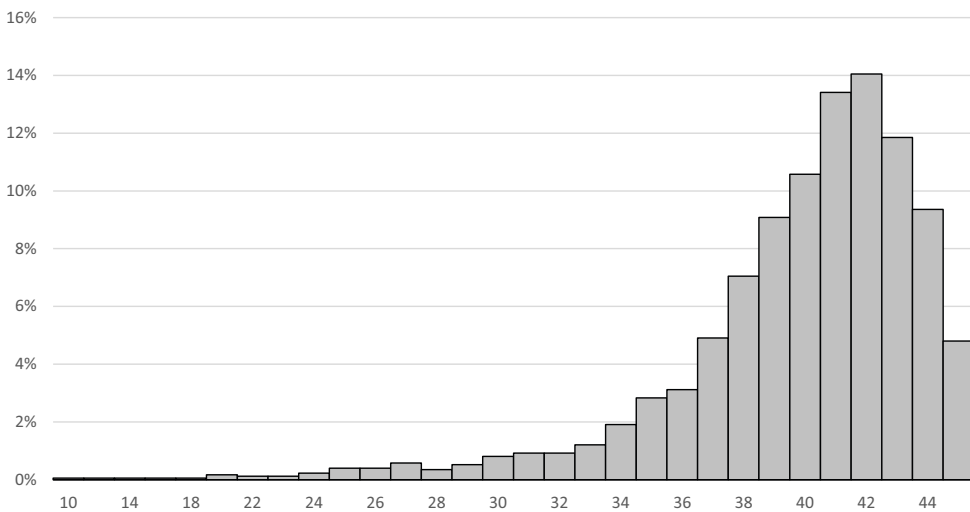
1. Työkyky verrattuna aikaisempaan (yksi kysymys)
2. Työkyky suhteessa työn vaatimuksiin (kolme kysymystä)
3. Lääkärin toteamat nykyiset sairaudet (yksi kysymys)
4. Sairauksien arvioitu haitta työssä (yksi kysymys)
5. Sairauspoissaolopäivät viimeisen vuoden aikana (yksi kysymys)
6. Oma arvio kykenevyydestä työhön kahden vuoden kuluttua (yksi kysymys)
7. Psykkiset voimavarat (kolme kysymystä)

YHH-summamuuttuja perustuu samoihin kysymyksiin kuin Työkykyindeksin psykkiset voimavarat -osio (osio numero 7). Erilaisen laskentatavan vuoksi YHH-summamuuttujan variaatio on kuitenkin olennaisesti suurempaa kuin Työkykyindeksin mukaisesti pisteytetyn psykkiset voimavarat -osion.⁴

Työkykyindeksiä on käytetty usein tutkimuksissa selitettävänä muuttujana tarkasteltaessa yksilöllisen työkyvyn taustatekijöitä (esim. Aromaa & Koskinen, 2010; Ilmarinen, 1995; Tuomi et al., 2006). Työkykyindeksiä hyödyntävien



Kuvio 2. Yleistä henkistä hyvinvointia (YHH) kuvaava summamuuttuja: suhteellinen jakauma (N = 1747; keskiarvo = 12,4; keskihajonta = 2,0; variaatiokerroin = 16,4; Cronbachin alfa = 0,74).



Kuvio 3. Modifioitu Työkykyindeksi (mTKI): suhteellinen jakauma (N = 1747; keskiarvo = 39,8; keskihajonta = 4,2; variaatiokerroin = 10,5).

tutkimusten joukosta ei kuitenkaan löydy esimerkkiä, jossa työkykyä selittävien tekijöiden vaikutuksia olisi tarkasteltu erikseen suhteessa psyykkiset voimavarat -osioon, tai niiden sen pohjalta muodostettuun summamuuttujan, kuten tässä tehdään.

Jokaiselle työolobarometrin vastaajalle voidaan laskea Työkykyindeksi-kysymyslomakkeen mukainen työkykypistemäärä (esim. Lyly-Yrjänäinen, 2014). YHH-summamuuttujan ja Työkykyindeksin välisen päällekkäisyyden vähentämiseksi Työkykyindeksistä muodostetaan tätä tutkimusta varten modifioitu versio, jossa työkykypisteiden laskemisessa ei käytetä psyykkiset voimavarat -osiota (osio numero 7). Muodostettu työkykymittari sisältää siten Työkykyindeksin osiot 1–6, jotka koostuvat vastaajan subjektiivisista arvioista (oma työkyky) ja objektiivisista indikaattoreista (sairauspoissaolot sekä sairauksien ja vammojen lukumäärä). Psyykkiset voimavarat -osion poisjättämistä lukuun ottamatta muodostettu työkykymittari pisteytetään Työkykyindeksiä vastaavasti (Työkykyindeksin laskemisesta ks. Rautio & Michelsen, 2013). Muodostettu työkykymittari nimetään tässä yksikertaisesti ”modifioiduksi Työkykyindeksiksi” (mTKI). Kuvio 3 esittää modifioidun Työkykyindeksin jakauman työolobarometrin aineistossa.

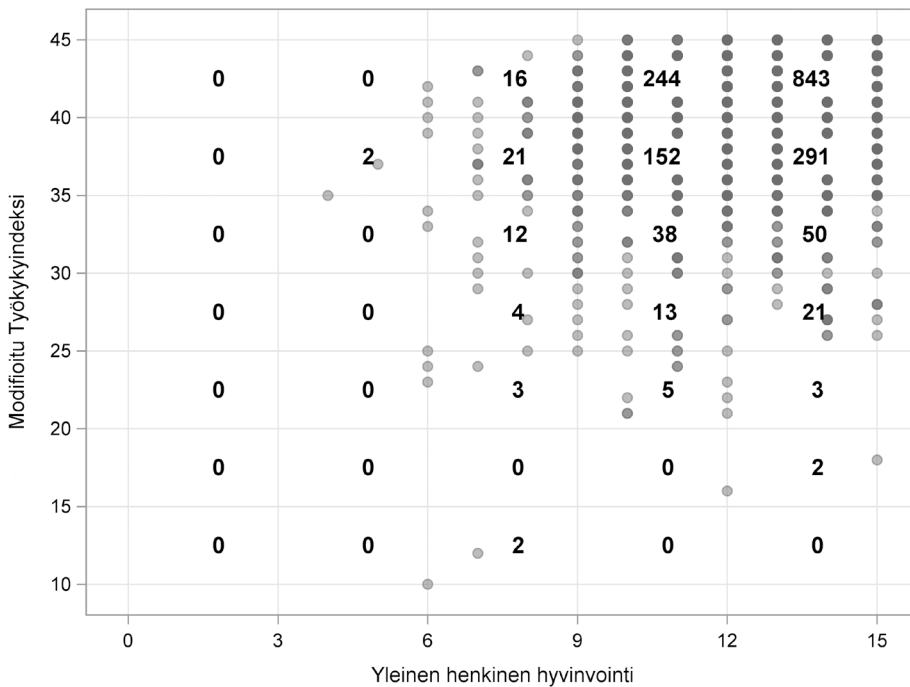
YHH- ja mTKI-pisteiden jakaumien vertailu variaatiokertoimen avulla osoittaa YHH-pisteiden vaihtelun olennaisesti suuremmaksi (ks. kuviot 2 ja 3). Palkansaajien käsitykset henkisestä hyvinvoinnistaan siis vaihtelevat työkykyarvioita enemmän (suhteessa vastaavaan keskiarvoon). Tämä havainto on yhdenmukainen edellä tehdyn käsitteisällöllisen rajauksen kanssa: työhyvinvointi on työkykyä laajempi ilmiö. On kuitenkin syytä korostaa, että YHH-mittari ei välttämättä ole riittävän herkkä havaitsemaan yksilöiden välisiä eroja subjektiivisessa työhön liittyvässä hyvinvoinnissa. Tässä olemme joutuneet tyytymään niihin hyvinvointi-indikaattoreihin, joita työolobarometrissä on saatavilla. Spesifisti hyvinvoinnin mittaamiseen rakennetulla mittarilla yksilöiden välinen variaatio olisi todennäköisestään tässä havaittua suurempaa.

Käytännössä kokemukset työhyvinvoinnista ja työkyvystä ovat useimmissa tapauksissa yhteydessä toisiinsa, vaikka käsitteellisesti ne ovatkin eri ilmiöitä. Tätä käsitystä tukee havainto siitä, että ylivoimainen enemmistö palkansaajista (82 prosenttia) on sekä YHH- ja mTKI -pisteissä vähintään keskitasoa (vähemmän kuin yhden keskihajonnan alle vastaavan keskiarvon, eli vähintään 11 YHH-pistettä ja 36 mTKI-pistettä, ks. kuvio 4).

Kuten edellä todettiin, koettu työhyvinvointi voi vaihdella myös työkyvystä riippumatta. Toisin sanoen, osa palkansaajista voi saada hyvän arvion (työ)kyvystä suoriutua tehtävistään, mutta ei siitä huolimatta voi hyvin työsäään tai koe työtään mielekkääksi (ks. kuvio 4). Muodostettujen mittareiden perusteella kuitenkin vain 8,1 prosenttia palkansaajista on työkykypisteiltään hyvällä tasolla (vähintään 40 pistettä mTKI-mittarilla), mutta yleisen henkisen hyvinvoinnin mittarilla vähintään yhden keskihajonnan verran alle keskitason (alle 11 pistettä YHH -mittarilla). Kun kriteerinä käytetään keskitasosta poikkeamista kahden keskihajonnan verran, on vastaava osuus palkansaajista vain 0,9 prosenttia. On kuitenkin syytä korostaa, että YHH- ja mTKI-pistejakaumien vinouden vuoksi keskiarvo ja keskihajonta eivät lähtökohtaisesti ole efektiivisiä kriteereitä työssään hyvin ja huonosti voivien erottamiseen toisistaan.

Taulukossa 2 työolobarometrin työoloja, esimiestyötä, palkkausta ja tulevaisuuden odotuksia koskevat väittämät on jaettu kymmeneen sisällöllisesti yhtenäiseen luokkaan, joita nimetään yksinkertaisesti ”väittämäkategorioiksi”. Kymmenestä väittämäkategoriasta kuusi edustaa usean samaa aihetta koskevan väittämän pohjalta muodostettua summamuuttujaa (väittämäkategoriat 1, 2, 4, 7, 8, 9). Liitetaulukko 1 esittää summamuuttujien muodostamisen sekä kuhunkin väittämäkategoriaan kuuluvien kysymysten tunnuksat työolobarometri 2013 -aineistossa.

Alle 0,3:n suuruista korrelaatiota pidetään yleisesti liian heikkona, jotta muuttujien välillä voidaan katsoa olevan merkittävää yhteisvaihtelua. Taulukon 2 tulosten keskeisin havainto



Kuvio 4. Yleinen henkinen hyvinvointi -summamuuttujan ja modifioidun Työkykyindeksin yhteisjakauma: *heat map* -sirontakuviokuva sekä frekvenssit vaihteluväileittäin (pisteen tummempi sävy merkitsee suurempaa frekvenssiä) (N=1722). Lineaarisen yhteyden voimakkuus: $r = 0,286$; $R^2 = 0,082$.

on, että ainoastaan kahden väittämäkategorian korrelaatio YHH- tai mTKI-pisteisiin on lähellä 0,3 -tasoa (kyseessä olevat väittämäkategoriat on tummennettu taulukossa 1). Lähelle 0,3:n suuruinen korrelaatio YHH-pisteisiin on väittämäkategorioilla, jotka kuvaavat työntekijöiden ja johdon välisiä suhteita (kategoria 2) sekä esimieheltä saatua kannustusta ja tukea (kategoria 7). Lähelle 0,3:n tasolla mTKI-pisteiden kanssa korreloivat työn fyysisesti ja henkisesti raskaaksi kokemista kuvaavat väittämäkategoriat (kategoriat 5 ja 6).

Työelämäväittämien yhteyttä YHH- ja mTKI-pisteisiin tarkastellaan lähemmin lineaarisen regression avulla taulukossa 3, jossa on tulok-

set kuudesta regressiomallista, joista kolmen selitettävä muuttuja on YHH- ja kolmen mTKI-pistemäärä. Edellä keskusteltujen työelämäväittämien lisäksi malleissa on kontrolloitu taustamuuttujina ikä, sukupuoli ja koulutus-taso. Verrattaessa malleja 1 ja 2, työntekijöiden ja johdon välistä suhdetta sekä esimiehen kannustavuutta koskevat väittämät selittävät YHH-pisteiden variaatiosta selvästi enemmän kuin työn fyysistä tai henkistä raskautta mittaavat väittämät (ks. mallien selitysasteet taulukossa 2). Malleja 4 ja 5 verrattaessa päinvastainen pitää paikkansa: työn koettu raskaus selittää mTKI-pisteiden vaihtelusta selvästi enemmän kuin työpaikan ilmapiiiriä ja organisaation johtoa

Taulukko 2. Työelämäväittämien korrelaatiot yleiseen henkiseen hyvinvointiin (YHH) sekä modifioituun Työkykyindeksiin (mTKI) Työolobarometriaineistossa: Spearmanin järjestyslukuihin perustuva korrelaatio.

Väittämäkategorian kuvaus	Korrelaatiokerroin (Spearman)		
	Väittämien lkm	YHH	mTKI
(1.) Työpaikalla tehtävä työolojen, työkyvyn ja ammattitaidoin kehittämistoiminta (positiivisia väitteitä)	3	0.191	0.133
(2.) Työntekijöiden ja johdon väliset suhteet sekä kannustavuus (positiivisia väitteitä)	5	0.264	0.223
(3.) Palkkauksen kannustavuus (positiivinen väite)	1	0.177	0.205
(4.) Vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin ja työtahtiin (positiivisia väitteitä)	3	0.164	0.121
(5.) Työn kokeminen fyysisesti raskaaksi (negatiivinen väite)	1	-0.123	-0.264
(6.) Työn kokeminen henkisesti raskaaksi (negatiivinen väite)	1	-0.167	-0.261
(7.) Esimieheltä saatu kannustus ja palaute (positiivisia väitteitä)	5	0.298	0.197
(8.) Uhka joutua lomautetuksi tai irtisanotuksi (negatiivisia väitteitä)	3	-0.164	-0.112
(9.) Työelämän muutos (positiivisia väitteitä)	4	0.131	0.148
(10.) Työpaikan taloudellinen tilanne (positiivinen väite)	1	0.182	0.145

Taulukon selitykset. Väittämäkategoriaan kuuluvien yksittäisten väitteiden muuttujatunnukset Työolobarometri 2013 -aineistossa sekä Cronbachin α -arvot on esitetty liitetaulukossa 1. Sekä positiivisissa että negatiivisissa väittämässä muuttujan suurempi numeerinen arvo kuvaa ko. asian tai ilmiön kasvua. Jokainen taulukon korrelaatiokertoimista on tilastollisesti merkitsevä tasolla $p < 0,001$.

Useita väittämiä sisältävien kategorioiden osalta on raportoitu korrelaatio vastaavaan summamuuttujaan.

koskevat väittämät. Tulokset viittaavat näin ollen siihen, että työntekijöiden ja johdon hyvät suhteet sekä kannustava johtaminen vaikuttavat subjektiiviseen (työ)hyvinvointiin selvästi enemmän kuin työkykyyn. Työkyky on puolestaan ennen kaikkea riippuvainen koetusta työn kuormittavuudesta - niin henkisestä kuin fyysisestä.

Kymmenestä työelämäväittämästä seitsemän vaikutus YHH-pisteisiin on tilastollisesti merkitsevä, kun vastaavasti vain neljällä väittämällä on tilastollisesti merkitsevä vaikutus mTKI-pisteisiin (ks. mallit 3 ja 6). Tulosten perusteella henkilön kokeman (työ)hyvinvoinnin määrään vaikuttavat useammat työpaikan ja työsuhteen ominaispiirteet verrattuna kykyyn suoriutua

työtehtävistä. Kaikkiaan taustamuuttujat sekä työpaikan ja työsuhteen ominaisuudet selittävät kuitenkin olennaisesti enemmän mTKI- kuin YHH-pisteiden vaihtelusta (vrt. mallit 3 ja 6). On kuitenkin syytä korostaa, että (työ)hyvinvointia on mitattu tilastollisesti ja käsitteellisesti kapea-alaisella proxy-mittarilla, kun taas työkyvyn mittaamisessa on käytetty laajasti validoitua mittaria, mistä syystä YHH- ja mTKI-pisteitä selittävien mallien keskinäiset vertailut ovat hankalia. Yhtä kaikki, edellä tehdyt huomiot korostavat sitä, että työkykymittarit voivat parhaimmillaankin antaa vain suhteellisen kapea-alaisen kuvan työelämän tilasta, jota työhyvinvoinnin mittarit voisivat täydentää olennaisesti.

Taulukko 3. Valikoitujen työelämäväittämien vaikutukset yleiseen henkiseen hyvinvointiin (YHH) sekä modifioituun Työkykyindeksiin (mTKI): lineaarisen regression standardoimattomat β -kertoimet.

	YHH-pisteet			mTKI-pisteet		
	Malli 1	Malli 2	Malli 3	Malli 4	Malli 5	Malli 6
Työntekijöiden ja johdon väliset suhteet	0,115***	–	0.067**	0,208***	–	0.087
Esimieheltä saatu kannustus ja palaute	0,093***	–	0.057**	0,066	–	-0.017
Työn kokeminen fyysisesti raskaaksi	–	-0,134***	-0.044	–	-0,897***	-0.671**
Työn kokeminen henkisesti raskaaksi	–	-0,459***	-0.322***	–	-0,946***	-0.842**
Työpaikalla tehtävä työolojen, työkyvyn ja ammattitaidoin kehittämistoiminta	–	–	0.028	–	–	0.043
Palkkauksen kannustavuus	–	–	0.191**	–	–	0.379**
Vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin ja työtahtiin	–	–	0.050*	–	–	0.052
Uhka joutua lomautetuksi tai irtisanotuksi	–	–	0.059*	–	–	0.069
Työelämän muutos	–	–	0.057**	–	–	0.073
Työpaikan taloudellinen tilanne	–	–	0.068	–	–	0.214**
R ²	0,103	0,066	0,151	0,162	0,205	0,248
N	1606	1746	1473	1599	1729	1465

Selitykset. " – " = ei mukana mallissa. * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$. Jokaisessa mallissa on kontrolloitu ikä, sukupuoli ja koulutustaso (tuloksia ei raportoitu em. muuttujien osalta).

YHTEENVETO JA KESKUSTELU

Työhyvinvoinnin käsitteen ympärille on syntymässä uudentyypinen tutkimusorientaatio, jonka lähtökohta on koettu, subjektiivinen hyvinvointi. Siihen sisältyy pyrkimys mitata koetua hyvinvointia ”positiivisten” mittareiden avulla, eikä vain työhyvinvointia heikentävien tekijöiden puuttumisen kautta. Lähestymistavalla on yhtäläisyyksiä yleensä elämässä koettua onnellisuutta ja hyvinvointia mittaavan tutkimuksen kanssa. Työhyvinvoinnin positiivista operationalisointia korostavat tutkimukset eroavat selvästi negaatioon perustuvista tutkimuksista, jotka määrittelevät – ainakin implisiittisesti – ”työhyvinvoinnin” yksinkertaisesti fyysisten ja psyykkisten työntekoa haittaavien tekijöiden

puuttumisena. Haittatekijöiden puuttuminen ei kuitenkaan merkitse sitä, että henkilö kokee työnsä mielekkääksi tai voivansa hyvin työpaikallaan.

Vuosittain toteutettava, koko (palkansaaja) väestöön yleistettävä Työolobarometri lienee tärkein työolojen muutosta ja palkansaajien kokemuksia mittaava seurantatutkimus Suomessa. Olemme edellä kokeilleet vuoden 2013 aineistolla, miten hyvin Työolobarometrin kysymyksistä saa rakennettua työhyvinvointia ja työkykyä mittaavia mittareita.

Empiirisellä aineistolla tehdystä ”kokeilusta” on aiheellista tehdä muutama johtopäätös. Ensinnäkin työolobarometrin kysymyksistä muodostettu *yleistä henkistä hyvinvointia* mittaava summamuuttuja ei selvästikään ota riittä-

västi huomioon yleisen subjektiivisen työhyvinvoinnin käsitteen operationalisoinnin vaatimia ulottuvuuksia (siten kuin niistä keskusteltiin edellä artikkelin käsitteellisessä osiossa). Vaikka tutkimusta varten muodostetun summamuuttujan perusteella palkansaajien käsitykset (työ)hyvinvoinnistaan vaihtelevat enemmän kuin heidän käsityksensä työkyvystään, on suomalaisten (työ)hyvinvointi kuitenkin kyseisen mittarin avulla mitattuna keskimäärin varsin korkealla tasolla. Kun otetaan huomioon työelämän laadun heikentymisestä käydyt tieteellisen ja julkisen keskustelun laajuus, herää kysymys, onko muodostamamme mittarin antama käsitys suomalaisten (työssä) kokemasta hyvinvoinnista liian positiivinen. Tähän kysymykseen ei ole tässä yhteydessä mahdollista yrittää vastata. Keskeinen vaikeus liittyy siihen, miten voidaan mitata sellaista tyytymättömyyttä ja heikkoa viihtyvyyttä työssä, jotka eivät ilmene työkykyä heikentävinä fyysisinä tai psyykkisinä oireina, mutta joilla yhtä kaikki on merkittäviä kielteisiä heijastusvaikutuksia työssä suoriutumiselle sekä tuottavuudelle. Lisäksi on tärkeää huomata, että surveytutkimusten ajatellaan usein tuottavan konservatiivisia tuloksia sikäli, että vastaajilla on taipumus vähätellä negatiivisia asenteitaan ja kokemuksiaan.

Toiseksi, työolobarometrin työkykymittarin uudelleen luokittelun avulla havainnollistettiin, miten koettu työhyvinvointi riippuu selvästi eri tekijöistä kuin kyky suoriutua työtehtävistä (so. työkyky). Tulokset ovat yhdenmukaisia organisaatiotason tutkimuksissa usein toistuvan havainnon kanssa, jonka mukaan työntekijöiden ja johdon välisen suhteen toimivuus on yksi keskeisistä työhyvinvointitekijöistä. Työhyvinvoinnin väestötason tarkastelujen yksi merkitys on juuri se, että ne voisivat tarjota yleiskuvan, johon organisaatio-, ammattiryhmä- tai toimialakohtaisten tutkimusten tuloksia voidaan suhteuttaa.

Kolmanneksi, tulokset tukevat näkemystä, jonka mukaan työhyvinvoinnin tarkasteleminen työkyvystä erillisenä voisi olla kehittelyn arvoinen lähestymistapa työelämän seuranta-aineistojen kehittämisessä varsinkin haluttaessa seurata työpaikoilla sosiaalisten tekijöiden, kuten vallitsevan ilmapiirin ja johtamistapojen vaikutusta työntekijöiden hyvinvointiin. Joka

tapauksessa on selvää, että työelämän seurannan painottuminen työkyvyn mittaamiseen antaa – jos ei suoranaisesti vääristynyttä, niin – ainakin hyvin rajallisen käsityksen työelämässä vallitsevista trendeistä ja työntekijöiden kokemuksista työstään.

Tutkimuksen tarkoituksena ei ole ollut esitellä valmista teoreettisesti perusteltua työhyvinvoinnin mittaria, vaan tarjota näkökulmia niin työolobarometrin kuin muidenkin kansallisten työelämän seuranta-aineistojen kehittämiseen. Koettu työhyvinvointi on erittäin tärkeä työelämän laatua indikoiva mittari, ja sitä olisi ehdottoman tarpeellista ryhtyä seuraamaan Työolobarometrin kaltaisella säännöllisesti toistettavalla surveytutkimuksella. Työelämän nopeiden muutosten, lisääntyvien epävarmuustekijöiden ja kasvavien tuottavuuspaineiden seurauksia yksilötasolla olisi mielekästä seurata juuri koetun työhyvinvoinnin mittarilla. Esimerkiksi paljon puhutun työelämän polarisaation voi nimittäin olettaa materialisoituvan myös kasvavina hyvinvointieroina.

Esimerkiksi OECD on viime vuosina kehittänyt kansainvälisesti vertailevaa tilastointiaan ottamaan huomioon myös subjektiiviset hyvinvointikokemukset. Näin ollen ei pitäisi olla mahdotonta kehittää kansallista tilastointia ottamaan huomioon työhön, ja myös muihin elämänalueisiin, liittyvät subjektiiviset hyvinvointikokemukset. Työolobarometrin osalta voidaan kysyä, miten realistista on lisätä sen jo ennestään kattavaan kysymysvalikoimaan uusia kysymyksiä koetusta työhyvinvoinnista ja siihen keskeisesti vaikuttavista tekijöistä. Voidaan myös kysyä, miten yksityiskohtaisia tietoja koetusta hyvinvoinnista voidaan kerätä puhe- linhaastattelun avulla – verrattuna esimerkiksi käyntihaastatteluun tai muihin tiedonkeruumenetelmiin. Lisäksi asia erikseen on se, että työpaikka- ja työyhteisösidonnaisena ilmiönä työhyvinvoinnista voi väestötason tarkasteluisa saada parhaimmillaankin vain rajallisen käsityksen. Voidaan kuitenkin väittää, että käynnissä olevan työelämän rakennemuutosten seurausten arviointi joka tapauksessa lisää tarvetta kerätä väestötasoisia tietoja työntekijöiden subjektiivisista kokemuksista työhyvinvoinnistaan sekä sen parantamiseen pyrkivien toimenpiteiden tehokkuudesta.

VIITTEET

¹ Työkykyindeksi on rekisteröity tavamerkki.

² Tilastokeskus on kerännyt työolobarometri-aineistoja Työ- ja elinkeinoministeriön toimeksiannosta vuosittain vuodesta 1992 alkaen. Työolobarometrejä kerätään puhelinhaastattelulla Tilastokeskuksen Työvoimatutkimusten yhteydessä. Työolobarometrin kattamia aihealueita ovat mm. töiden organisaatio, palkkaus, työntekijät, työn fyysinen ja henkinen kuormittavuus, työterveys, työmarkkinatilanne ja siihen liittyvät uhat sekä työssä oppiminen ja kehittyminen. Työolobarometrin tiedot voidaan yleistää koskemaan kaikkia työssäkäyviä palkansaajia Suomessa. Työolobarometrin puhelinhaastattelussa ei pyydetä vastaajaa arvioimaan oman työhyvinvointinsa tasoa millään suoranaisella kysymyksellä tai itsearvionitimitarilla. Kysymyksenasettelultaan työhyvinvoinnin subjektiiviseen yleiskäsitykseen voidaan työolobarometrin väittämistä yhdistää parhaiten seuraava väite: ”Ovatko seuraavat asiat Teidän mielestänne muuttumassa parempaan suuntaan, huonompaan suuntaan vai ovatko ne ennallaan: Työnteon mielekkäys ja työhalut

yleensä”. Koska kyseessä oleva väite koskee tulevaisuuden odotuksia eikä nykyhetkeä, ei sen pohjalta voida muodostaa mittaria kyselyyn vastaamisen hetkellä koetusta työhyvinvoinnista. Työolobarometri -aineistot sekä niiden kysymyslomakkeet ovat julkisesti saatavilla Yhteiskuntatieteellisessä tietoaarkistossa <<http://www.fsd.uta.fi/fi/aineistot/index.html>>.

³ Kyseessä olevat kolme kysymystä ovat osa General Health Questionnaire (GHQ) -mittaria (Goldberg, 1978). GHQ:n eri versioita on käytetty kansainvälisesti paljon epidemiologiassa psykologisen hyvinvoinnin tutkimuksessa sekä työkyvyn ja työhyvinvoinnin tutkimuksessa. Suomessa GHQ:ta on sovellettu esim. Työterveyslaitoksen Kunta 10 ja THL:n Terveys 2000 tutkimuksissa.

⁴ Työkykyindeksiä laskettaessa vastaukset psyykkiset voimavarat -osion kolmeen kysymykseen lasketaan yhteen ja pisteytetään uudelleen siten, että osion vaihteluväliksi tulee 1–5. Yleinen henkinen hyvinvointi -summamuuttuja on samojen vastausten summa ilman uudelleen pisteytystä, jolloin teoreettiseksi vaihteluväliksi tulee 3–15.

KIRJALLISUUS

- Ahonen, Guy (1998). *Henkilöstötilinpäätös. Yrityksen ikkuna menestykselliseen tulevaisuuteen*. Helsinki: Kauppakaari.
- Ahonen, Guy (2002). Henkilöstövoimavarojen seurannan kehittäminen. Yleiskatsaus nykyiseen tutkimustilanteeseen ja kehitysnäkymiä. Teoksessa Suurnäkki, Timo (toim.), *Henkilöstövoimavarojen analysointi, seuranta ja kehittäminen*. Helsinki: Gummerus, 9–28.
- Ahonen, Guy & Bjurström, Lars-Mikael & Hussi, Tomi (2001). *Työkykyä ylläpitävän toiminnan taloudelliset vaikutukset*. Helsinki: Edita.
- Alasoini, Tuomo. (2010) *Mainettaan parempi työ*. Helsinki: EVA.
- Aromaa, Arto & Koskinen, Seppo (toim.) (2010). *Suomalaisten työ, työkyky ja terveys 2000-luvun alkaessa. Loppuraportti työsuojelurahastolle*. Terveys ja hyvinvoinnin laitos, raportti 11/2010.
- Aura, Ossi & Ahonen, Guy & Hussi, Tomi & Ilmarinen, Juhani (2014). *Strategisen hyvinvoinnin johtaminen Suomessa*. Työterveyslaitos ja Juhani Ilmarinen Consulting Oy. Haettu sivulta http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/Strategisen_hyvinvoinnin_johtaminen_Suomessa_2014.pdf, 14.2.2015.
- Casey, Catherine. (2006). Workers, Subjectivity and Decent Work. Teoksessa S. Billett, T. Fenwick & M. Somerville (toim.) *Work, Subjectivity and Learning*. Dordrecht: Springer, 229–246.
- Demerouti, Evangelia & Mostert, Karina & Bakker, Arnold B. (2010). Burnout and Work Engagement: A Thorough Investigation of the Independence of Both Constructs. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(3), 209–222.
- Diener, Eunkook (2000). Subjective Well-Being. The Science of Happiness and a Proposal for a National Index. *American Psychologist*, 55(1), 34–43.
- Dormann, Christian & Zapf, Dieter (2001). Job Satisfaction: a meta-analysis of stabilities. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 483–504.
- EK (2010). *Työelämän parantumisen paradoksi. Raportti työelämästä 2010*. Helsinki: Elinkeinoelämän Keskusliitto.
- Feldt, Taru & Kinnunen, Ulla & Mäkikangas, Anne

- (2005). Affektiivisen hyvinvoinnin rakenne ja pysyvyys kolmen vuoden seurauutkimuksessa. *Psykologia*, 5–6, 541–551.
- Freudenberger, Herbert J. (1974). Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159–165.
- Friesan, David & Sarros, James C. (1989). Sources of Burnout among Educators. *Journal of Organizational Behavior*, 10(2), 179–188.
- Gable, S. & Haidt, J. (2005). What (and Why) is Positive Psychology? *Rewiew of General Psychology*, 9(2), 103–110.
- George, Jennifer M. & Jones, Gareth R. (2008). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Fifth Edition. Upper Saddle River: New Jersey, Pearson Prentice Hall.
- Goldberg, David (1978). *Manual of the General Health Questionnaire*. Windsor, England: NFER Publishing.
- Gould, Raija & Ilmarinen, Juhani (2010). Miten työkykyä voidaan arvioida? Teoksessa Aromaa, Arpo & Koskinen, Seppo (toim.), *Suomalaisten työ, työkyky ja terveys 2000-luvun alkaessa*. Loppuraportti työsuojelurahastolle. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, raportti 11/2010, 33–34.
- Green, Dianne E. & Walkey, Frank H. (1988). Confirmation of the Three-Factor Structure of the Maslach Burnout Inventory. *Educational and Psychological Measurement*, 48(3), 579–585.
- Greenhaus, Jeffrey H. & Powell, Gary N. (2006). When Work and Family Are Allies: A Theory of Work–Family Enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72–92.
- Hakanen, Jari (2005). *Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla*. Työ ja ihminen tutkimusraportti 27. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hamermesh, Daniel S. (1977). *Economic aspects of job satisfaction*. *Labor Market Analysis*. New York: John Wiley, 53–72.
- Hamermesh, Daniel S. (2001). The changing distribution of job satisfaction. *Journal of Human Resources*, 36, 1–30.
- Heinonen, Hanna & Aalto-Setälä, Jarna & Bindar, Marika & Rehnback, Marika & Kariluoma, Nora & Keskinen, Soili (2013). LMX-suhteen, alaistaitojen ja työhyvinvoinnin vaihtelu yksiköiden sisällä ja välillä. *Hallinnon tutkimus*, 32(1), 5–17.
- Hirschfeld, Robert R. (2000). Does revising the intrinsic and extrinsic subscales of the Minnesota Satisfaction Questionnaire short form make a difference? *Educational and Psychological Measurement*, 60, 255–270.
- Hottinen, Vesa (2004). *Työhyvinvoinnin johtaminen ja työyhteisön valmentaminen*. Työsuojelurahaston loppuraportti. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hyppänen, Riitta (2010). *Työhyvinvointi johtaa tuloksiin. Parhaat käytännöt kymmenen vuoden ajalta*. Helsinki: Talentum.
- Ilmarinen, Juhani (1995). Työkykyindeksi. Teoksessa Matikainen, Esko & Aro, Timo & Kalimo, Riitta & Ilmarinen, Juhani & Torstila, Iikka (toim.), *Hyvä työkyky. Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja*. Työterveyslaitos, Eläkevaikutusosakeyhtiö Ilmarinen, Painotalo Miktor, Helsinki, 76–84.
- Ilmarinen, Juhani (2014). *Mitä työkyky on?* Haettu sivulta http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tykytoiminta/mita_on_tyokyky/Sivut/default.aspx, 14.2.2015.
- Juniper, Bridget (2011). Defining employee wellbeing. *Occupational Health*, 63(10), 25.
- Kauppinen, Timo & Hanhela, Rauno & Heikkilä, Pirjo & Kasvio, Antti & Lehtinen, Suvi & Lindström, Kari & Toikkanen, Jouni & Tossavainen, Antti (toim.) (2007). *Työ ja terveys Suomessa 2006*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kröger, Teppo & Vuorensyrjä, Matti (2008). Suomalainen hoivatyö pohjoismaisessa vertailussa. Vanhuspalvelujen koti- ja laitoshoitotyön piirteitä ja ongelmia. *Yhteiskuntapolitiikka*, 73(3), 250–266.
- Laaksonen, Hannele (2008). *Luottamukseen perustuvan voimistavan johtamisen prosessimalli ja työyhteisön hyvinvointi*. Väitöskirja, Acta Wasaensia no 187, Sosiaali- ja terveyshallintotiede 3. Vaasan yliopisto.
- Laine, Pertti (2013). *Työhyvinvoinnin kehittäminen. Hyvän kehittämisen reunaehdot tutkimassa*. Väitöskirja, Turun yliopiston julkaisuja C 372, kasvatustieteiden tiedekunta. Turku: Turun yliopisto.
- Laine, Pertti (2015). Oppimismahdollisuudet, osaaminen ja työhyvinvointi. *Aikuiskasvatus*, 35(1), 30–46.
- Laine, Pertti & Rinne, Risto (2015). Developing wellbeing at work: Emerging dilemmas. *International Journal of Wellbeing*, 5(2), 91–108.
- Launis, Kirsti & Virtanen, Tuija & Ruotsala, Riikka (2009). *Toiminta- ja palvelukonseptien kehittäminen ja työhyvinvointi: epäsynchronit ja häiriökuormitus*. Työsuojelurahaston hanke 106105. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Liukkonen, Paula (2007). *Työhyvinvoinnin mittarit: menetelmät, eurot, päätelmät*. Helsinki: Talentum.
- Lyly-Yrjänäinen, Maija (2014). *Työolobarometri. Syksy 2013*. TEM raportteja 5/2014. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Manka, Marja-Liisa (2011). *Työn ilo*. Helsinki: WSOYpro.
- Manka, Marja-Liisa & Kaikkonen, Maija-Leena & Nuutinen, Sanna (2007). *Hyvinvointia työyhte-*

- söön. *Eväitä kehittämistyön avuksi*. Tampere: Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos.
- Maslach, Christina (1993). Burnout: A Multi-dimensional Perspective. Teoksessa Schaufeli, Wilmar B. & Maslach, Christina & Marek, Tadeusz (toim.), *Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research*. Washington, DC: Taylor & Francis, 19–32.
- Maslach, Christina & Jackson, Susan E. (1981a). *The Maslach Burnout Inventory*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, Christina, & Jackson, Susan E. (1981b). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2(2), 99–113.
- Maslach, Christina & Leiter, Michail P. (1997). *The Truth about Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do about It*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Maslach, Christina. & Leiter, Michail P. (2008). Early Predictors of Job Burnout and Engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 498–512.
- Mäkitalo, Jorma (2005). Mitä on työhön liittyvä hyvinvointi. Teoksessa Paso, Eija & Mäkitalo, Jorma & Palonen, Juhani (toim.), *Viimeinen työkirja? Merikoksen kuntoutus- ja tutkimuskeskus ja Eläkevakutusyhtiö Tapiola*. Kolmas painos. Art-Print.
- Mänttari-van der Kulp, Maija (2015). Sosiaalityöntekijöiden työyhteisölliset voimavarat subjektiivisen työhyvinvoinnin selittäjinä kunnallisessa sosiaalihuollossa. *Työelämän tutkimus*, 13 (1), 3–19.
- Nelson, Debra L. & Quick, James C. (2009). *Organizational Behavior "ORGB"*. Mason: Ohio, South-Western Cengage Learning.
- OECD (2013) *How's Life? 2013: Measuring Well-being*, OECD Publishing. Haettu sivulta <http://dx.doi.org/10.1787/9789264201392-en>, 10.12.2015.
- Ojanen, M. (2007). *Positiivinen psykologia*. Helsinki: Edita.
- Prochaska, James O. & DiClemente, Carlo C. & Norcross, John C. (1992). In Search of How People Change. Applications to Addictive Behaviours. *American Psychologist*, 47(9), 1102–1114.
- Prochaska, James O. & DiClemente, Carlo C. (1983). Stages and Processes of Self-Change of Smoking: Toward An Integrative Model of Change. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 51(3), 390-395.
- Pyöriä, Pasi & Ojala, Satu. (2012). Työn prekariisaatio ja kasautuva epävarmuus. *Hallinnon tutkimus*, 31 (3), 171–188.
- Rauramo, Päivi (2008). *Työhyvinvoinnin portaat: viisi vaikuttavaa askelta*. Edita.
- Rautio, Maarit & Michelsen, Torsten (2013). *TKI – Miten käytät Työkykyindeksi® -kyselyä*. Työterveyslaitos, Tammerprint Oy.
- Robbins, Stephen P. & Judge, Tim A. (2009). *Organizational Behavior*. Thirteenth Edition. Upper Saddle River: New Jersey, Pearson Prentice Hall.
- Schaufeli, Wilmar B. & Daamen, John & van Mierlo, Hanneke (1994). Burnout among Dutch Teachers: An MBI-Validity Study. *Educational and Psychological Measurement*, 54(3), 803–812.
- Schaufeli, Wilmar B. & Salanova, Marisa & Gonzales-Roma, Vicente & Bakker, Arnold (2002). The measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *The Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92.
- Schaufeli, Wilmar B. & van Dierendonck, Dirk (1993). The Construct Validity of Two Burnout Measures. *Journal of Organizational Behavior*, 14(7), 631–647.
- Seligman, Martin & Csikszentmihalyi, Mihaly (2000). Positive Psychology. An Introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14.
- Sheldon, K. & King, L. (2001). Why positive psychology is necessary. *American Psychologist*, 56(3)3, 216-217.
- Siltala, Juha (2004). *Työelämän huonontumisen lyhyt historia*. Helsinki: Otava.
- Silvennoinen, Heikki & Nori, Hanna (2014). Koulutuksen ja oppimisen marginaalissa. Teoksessa K. Brunila & U. Isopahkala-Bouret (toim.) *Marginaalin voima*. Helsinki: Kansanvalistusseura, 102–127.
- Sormunen, Erja & Oksa, Juha & Pienimäki, Tuomo & Rissanen, Sirkka, & Rintamäki, Hannu (2006). Muscular and Cold Strain of Female Workers in Meatpacking Work. *Industrial Ergonomics*, 36, 713–20.
- Suutarinen, Marjaana & Vesterinen, Pirkko-Liisa (toim.) (2010). *Työhyvinvoinnin johtaminen*. Keuruu: Otava.
- TEM (2012). *Työelämän kehittämisstrategia vuoteen 2020*. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Toimia (2015a). *Työstressikysely (TSK)*. Terveystyön ja hyvinvoinnin laitos, Toimintakyvyn arvioinnin ja mittaamisen kansallinen asiantuntijaverkosto. Haettu sivulta <http://www.thl.fi/toimia/tietokanta/mittariversio/70/>, 9.1.2015.
- Toimia (2015b). *Työkykyindeksi. Tietoja pätevyystiedästä*. Haettu sivulta <http://www.thl.fi/toimia/tietokanta/mittariversio/liitetiedosto/299/>, 6.11.2015.
- Tuomi, Kaija & Seitsamo, Jorma & Ilmarinen, Juhani (2006). Työkyvyn moninaisuus ja työkyky-

- indeksi. Teoksessa Gould, Raija & Ilmarinen, Juhani & Järvisalo, Jorma & Koskinen, Seppo (toim.), *Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia*. Hakapaino Oy, 197–222.
- Vesterinen, Pirkko-Liisa (2006). *Työhyvinvointi ja esimiestyö*. Helsinki: WSOY pro.
- Virolainen, Harri (2010). *Kai sitä ihminen vaan on semmoinen laumaeläin. Virtuaalisen tiimin ilmapiiri*. Väitöskirja, sarja A–8:2010. Turun kauppakorkeakoulu. Turku: Turun yliopisto.
- Warr, Peter (1990a). Decision Latitude, Job Demands, and Employee Well-Being. *Work & Stress*, 4, 285–294.
- Warr, Peter (1990b). The Measurement of Well-Being and Other Aspects of Mental Health. *Journal of Occupational Psychology*, 63(3), 193–210.
- Warr, Peter (1994). A Conceptual Framework for the Study of Work and Mental Health. *Work & Stress*, 8, 84–97.
- Weckroth, Mikko (2013). Onnellisuus, raha ja arvovapaa hyvinvointitutkimus. *Yhteiskuntapolitiikka*, 78(4), 437–446.

Liitetaulukko 1. Taulukon 1 väittämäkattegorioita vastaavien kysymysten tunnuksat työolobarometri 2013 -aineistossa. Useista väittämistä muodostetun summamuuttujan Cronbachin α -arvo, vaihteluväli, keskiahajonta ja keskiarvo on raportoitu sulkeissa; yksittäisten väittämien osalta on raportoitu moodi ja vaihteluväli.

Väittämäkattegorian kuvaus	Kysymysten tunnuksat työolobarometri 2013 -aineiston kysymyslomakkeessa
(1.) Työpaikalla tehtävä työolojen, työkyvyn ja ammattitaidoin kehittämistoiminta	K26_1, K26_2, K26_3 ($\alpha=0,652$; ka = 8,9 kh = 1,8; vaihteluväli = 3–12)
(2.) Työntekijöiden ja johdon väliset suhteet sekä kannustavuus	K20b_1, K20b_2, K20b_3, K20b_5, K20b_6 ($\alpha=0,766$; ka = 14,5; kh = 2,9; vaihteluväli = 5–20)
(3.) Palkkauksen kannustavuus	K20a_09 (moodi= 3; vaihteluväli = 1–4)
(4.) Vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin ja työtahtiin	K11a_1, K11a_2, K11a_3 ($\alpha=0,654$; ka = 7,1; kh = 2,2; vaihteluväli = 3–12)
(5.) Työn kokeminen fyysisesti raskaaksi	K21c_8 (moodi= 1; vaihteluväli = 1–4)
(6.) Työn kokeminen henkisesti raskaaksi	K21c_9 (moodi = 3; vaihteluväli = 1–4)
(7.) Esimieheltä saatu kannustus ja palaute	K44c, K44d, K44e, K44f, K44g ($\alpha=0,845$; ka = 15,5; kh =3,5; vaihteluväli =5–20)
(8.) Uhka joutua lomautetuksi tai irtisanotuksi	K22_1, K22_2, K22_3 ($\alpha=0,659$; ka = 9,9; kh = 1,9; vaihteluväli = 3–12)
(9.) Työelämän muutos	K25_1, K25_4, K25_6, K25_7 ($\alpha=0,723$; ka = 12,0; kh = 2,1; vaihteluväli = 4–20)
(10.) Työpaikan taloudellinen tilanne	K25_9 (moodi =8; vaihteluväli = 0–10)

Taulukon selitykset: Luokka "ei osaa sanoa" on jätetty pois tarkastelusta kaikkien väittämien osalta. Väittämien asteikot on käännetty siten, että suurempi numeerinen arvo kuvaa ko. asian tai ilmiön kasvua: poikkeuksena väittämä K20b_6, joka on negatiivinen väittämä ja joka on yhdenmukaistettu samaan kattegoriaan kuuluvien positiivisten väittämien kanssa kääntämällä sen asteikko päinvastaiseksi.