

Validoitu työhyvinvoinnin mittari

KivaQ W sisältää ainoastaan sellaisia muuttujia, joiden käytännön kokemuksen ja tieteellisten tutkimusten perusteella tiedetään olevan yhteydessä yksilöiden kokemaan työhyvinvointiin.

Vaikka useimmilla on käsitys siitä, mistä hyvä työhyvinvointi käytännössä rakentuu ei työhyvinvoinnille käsitteenä vielä ole yksiselitteistä määritelmää, joka havainnollistaisi täsmälleen, mitkä eri osa-alueet sisältyvät tähän kokonaisvaltaiseen käsitteeseen. Professori Reiner Rugulies Kööpenhaminan National Research Center for the Working Environment laitokselta on nostonut esille, että työhyvinvoinnin määritelmästä, niin kuin monen muunkin abstraktin käsitteen määritelmästä, ei välttämättä ikinä päästä täyteen yksimielisyyteen.¹ Siksi on erittäin tärkeää, että henkilöillä, jotka kehittävät työhyvinvoinnin mittaukseen tarkoitettuja mittareita on vankka kokemus työhyvinvoinnin parissa työskentelystä ja syvä asiantuntemus aihealueelta.

KivaQ W kyselyn on kehittänyt työterveyshuollon erikoislääkäri Ove Näsman, jolla on yli 30 vuoden kokemus työhyvinvoinnin eri osa-alueista ja työterveyslääkärin käytännön työstä sekä henkilöiden työhyvinvoinnin tutkimisesta. Vuonna 2010 Ove Näsmanille myönnettiin Suomen Työterveyslääkäriyhdistyksen ”Vuoden työterveysteko”-palkinto KivaQ W-kyselyn kehittämisestä ja ansioistaan organisaatioiden työhyvinvoinnin kehittämistyössä. Kyselyä laatiessaan Näsman on määrittänyt ne ulottuvuudet, jotka käytännössä ovat osoittautuneet olevan yhteydessä yksilön työhyvinvointiin. Näin ollen Näsmanin asiantuntemuksen myötä KivaQ W-kyselylle on perustettu vahva sisältövaliditeetti (content validity). Kyselyn sisältövaliditeettia on myös vahvistettu kattavalla kirjallisuuskartoituksella², jolla on varmistettu, että KivaQ W-kyselyn muuttujat on laadittu käyttäen perustana kysymyksiä ja teorioita, joita käytetään tieteellisissä tutkimuksissa tutkittaessa työhyvinvointia ja sen osa-alueita. Samalla on varmistuttu siitä, että KivaQ W-kyselyyn on sisällytetty edustava otos kysymyksiä työhyvinvoinnin eri aihealueilta. Kattava kirjallisuuskartoitus parantaa KivaQ W-kyselyn laatua entisestään ja luo mittarille vahvan teoreettisen perustan.

Kirjallisuuskartoitus on myös testattu faktorianalyysillä. Faktorianalyysin tulokset² osoittavat, että KivaQ W-kyselyn ensimmäinen kysymys, ”Kuinka kivaa on mielestäsi ollut tulla töihin viime viikkoina?”, jo itsessään selittää suuren osan yksilön kokemasta työhyvinvoinnista ja näin ollen oikeuttaisi yksinään tämän yhden globaalin kysymyksen käyttöä työhyvinvointia mitattaessa. Koska työhyvinvoinnille käsitteenä löytyy monta erilaista määritelmää KivaQ W-kysely mittaa myös kuusi muuta työhyvinvoinnin ulottuvuutta (työn mielekkyys, hallinta, työkaverit, lähijohtaminen, työpaikan pysyvyys, vaikutusmahdollisuus), jotka ovat käytännössä osoittautuneet tärkeiksi osiksi työhyvinvointia kokonaisuutena. Faktorianalyysin tulokset tukevat tätä käytännön tietoa ja kaikki KivaQ W kyselyn seitsemän kysymystä osoittavat huomattavia faktorilatauksia.²

Kirjallisuuskartoitus, joka perustuu KivaQ W-kyselyn kysymysten ja työhyvinvoinnin teoreettisten mallien sekä tieteellisissä tutkimuksissa käytettyjen kysymyspatterien vertailuun on tehty, jotta saavutettaisiin KivaQ W-kyselylle riittävä konstruktiovaliditeetti (construct validity). Konstruktiovaliditeetilla viitataan siihen, kuinka hyvin kyselyn käsitteet on johdettu teorioista ja missä määrin kysely mittaa sitä teoreettista ja abstraktia käsitettä, mitä on tarkoitus mitata. Koska KivaQ W-kyselyn kysymykset perustuu teoreettiseen viitekehykseen ja aikaisempaan tieteelliseen tutkimukseen on kyselylle luotu hyvä lähtökohta erittäin korkean validiteetin saavuttamiselle.³

Koska sairauspoissaolojen osuus, joka ylittää 2–4 % yleensä johtuu muusta kuin sairaudesta tiukasti määriteltynä voidaan sairauspoissaoloa pitää konkreettisenä muuttujana, joka hyvällä varmuudella mittaa työhyvinvointia. KivaQ W-kyselyn tulos on osoitettu korreloivan sairauspoissaolojen muutosten kanssa.³ Tämä osoittaa, että kysely todellakin mittaa sitä abstraktia käsitettä, mitä sen halutaan mittaavan.

KivaQ W-kyselyllä on myös hyvin korkea näennäisvaliditeetti (face validity). Jo pelkästään kysymyksiä katsomalla jokainen ymmärtää kyselyn mittaavan työhyvinvointia. Käytännönläheisyytensä ansiosta kysely soveltuu hyvin työelämään ja organisaatioiden käyttöön. Korkea näennäisvaliditeetti on tärkeä kriteeri käytännön kyselyille, jotta vastaajat kokisivat kyselyyn vastaamisen motivoivaksi ja organisaatio saavuttaisi korkean vastausprosentin.

¹ Rugulies, R. 2014. *Wellbeing and psychosocial work environment. 3rd International Wellbeing at Work Conference 26th---28th May 2014. Copenhagen, Denmark.*

² Nylund, M. 2013. *Arbetsklimat, arbetstillfredsställelse eller stress?— en validering av Kiva--- enkäten med data från FEELIT projektet. Institutionen för Företagsledning och Organisation. Hanken Svenska Handelshögskolan i Helsingfors.*

³ Näzman O. Ahonen G. Ilmarinen J. 2012. *The Metal Age method and the Kiva---questionnaire: Finnish methods for participatory development of well---being at work, productivity and profitability. 2nd International Wellbeing at Work Conference 21st---23rd May 2012. Manchester. Great Britain.*