

5 TUTKIMUKSEN EMPIIRINEN TOTEUTUS

5.1 Tutkimusongelma

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää optikoiden työssä jaksamiseen liittyvät tekijät sekä se, miten optikot jaksavat työssään. Tutkimusongelmassamme pyrimme vastaamaan seuraaviin kysymyksiin:

- Onko iällä tai perhetaustalla vaikutusta työssä jaksamiseen?
- Minkälaiset työn piirteet vaikuttavat työssä jaksamiseen?
- Kuinka paljon alalla on sairauspoissaoloja?
- Onko esimiehen toiminnalla vaikutusta työssä jaksamiseen?
- Mikä on koettu stressin taso?
- Minkälainen on koettu työkyky?
- Onko näöntarkastuksiin käytettävissä olevalla ajalla yhteyttä koetun stressin tasoon?

5.2 Tutkimusmenetelmät

Tutkimusmenetelmä voi olla kvantitatiivinen eli määrällinen tai kvalitatiivinen eli laadullinen. Se kumpi lähestymistapa sopii paremmin, riippuu tutkimuksen tarkoituksesta ja tutkimusongelmasta. (Heikkilä 2008: 16.)

5.2.1 Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä

Määrällinen tutkimusmenetelmä antaa yleiskuvan mitattavien ominaisuuksien välisistä suhteista ja eroista. Määrälliselle tutkimukselle ominaisia piirteitä ovat tiedon strukturointi, mittaaminen, mittarin käyttäminen, tiedon käsittely ja esittäminen numeroin, tutkimusprosessi ja tulosten objektiivisuus sekä vastaajien suuri lukumäärä. (Vilkkä 2007: 13-14.) Määrällistä tutkimusta voidaan nimittää myös tilastolliseksi tutkimukseksi (Heikkilä 2008: 16). Opinnäytetyömme on tehty kvantitatiivista tutkimusmenetelmää käyttäen. Tutkimusaineiston analysoimme SPSS 18.0 for Windows-ohjelman avulla.

5.2.2 Tilastolliset tunnusluvut

Muuttujien arvoissa oleva informaatio voidaan pelkistää muuttujia kuvaaviin tunnuslukuihin. Tunnuslukuja käytettäessä suurtenkin aineistojen tieto saadaan muokattua tiiviiseen muotoon. Käytimme tutkimuksemme tunnuslukuina keskiarvoa, mediaania ja moodia. Keskiarvolla tarkoitetaan yleensä aritmeettista keskiarvoa, joka saadaan jakamalla havaintoarvojen summa havaintojen lukumäärällä. Mediaani on suuruusjärjestykseen asetetuista havainnoista keskimmäinen, kun havaintoja on pariton määrä, ja kahden keskimmäisen arvon keskiarvo, kun havaintoja on parillinen määrä. Moodi on se arvo, joka esiintyy useimmin ja jolla on suurin frekvenssi. (Heikkilä 2008: 82-84.) Frekvenssi kertoo tutkimusaineiston havaintojen lukumäärän (Nummenmaa 2004: 54). Keskihajonta puolestaan kuvaa yksittäisen muuttujan jakautumista (Aaltola - Valli 2007: 188).

Muuttujien välisiä riippuvuuksia selvittäessä tutkitaan useimmiten yhteyksiä kahden muuttujan välillä. Tavallisin käytettävä mitta kahden muuttujan väliselle riippuvuudelle on Pearsonin korrelaatiokerroin, joka mittaa lineaarisen riippuvuuden voimakkuutta välimatka- ja suhdeasteikon tasoille muuttujille. Spearmanin korrelaatiokerroin mittaa järjestysasteikollisten muuttujien välistä korrelaatiota (Heikkilä 2008: 90.) Käytimme sekä Spearmanin järjestyskorrelaatiokerrointa että Pearsonin luokittelu korrelaatiokerrointa. Kaksi muuttujaa voi korreloida keskenään joko positiivisesti tai negatiivisesti. Mikäli korrelaatiokerroin on nolla tasoa, ei muuttujien välillä ole lineaarista riippuvuutta. (Yli-Luoma 2000: 59.)

P-arvo eli merkitsevyytaso kertoo, kuinka suuri riski on, että saatu ero tai riippuvuus johtuu sattumasta. Tutkija määrittää ennen testiä rajan, jonka riskitason on alitettava ennen kuin nollahypoteesi hylätään. Käytetty merkitsevyytaso tarkoittaa tätä merkitsevyytason rajaa. Yleisimmin käytetyt merkitsevyytasot ovat 0,05, 0,01 ja 0,001. Raja 0,05 riittää yleensä opinnäytetöissä. Kun tilastollisessa tarkastelussa $p < 0,001$ ero on tilastollisesti erittäin merkittävä, $0,001 < p < 0,01$ tilastollisesti merkittävä ja $0,01 < p < 0,05$ melkein merkittävä. Mikäli p-arvo on $0,05 < p < 0,1$ ero on suuntaa-antava. (Heikkilä 2008: 194-195; Aaltola - Valli 2007: 195-196.)

Ristiintaulukointi on menetelmä, jolla voidaan tutkia kahden muuttujan välistä riippuvuutta ja verrata muuttujien jakaumia eri ryhmissä (Kanniainen – Lepola – Muhli – Rasi 2006: 83). T-testiä käytimme kahden toisistaan riippumattoman ryhmän keskiarvojen yhtäsuuruuden testaukseen (Kanniainen ym. 2006: 86).

Summamuuttujaksi nimitetään muuttujaa, jonka arvot on saatu laskemalla yhteen useiden saamaa ilmiötä koskevien muuttujien arvot (Metsämuuronen 2000a: 29). Summamuuttujien sisäistä reliabiliteettia eli sisäistä homogeenisuutta tarkasteltiin Cronbachin alpha -kertoimien avulla. Summamuuttujien sisältämät väitelauseet sekä niiden sisäistä validiutta kuvaavat alpha-kertoimet on esitetty taulukossa 1. Ilmapiiri -summamuuttujan arvo on 0,629. Tähän muuttujaan liittyvien päätelmien teossa on oltava varovainen, sillä kertoimen olisi hyvä olla yli 0,70 kuvatakseen riittävää homogeenisuutta. (Heikkilä 2008: 187.)

TAULUKKO 1. Summamuuttujien reliabiliteettikertoimet.

| Summa- muuttuja | Cronbachin alpha | Summamuuttujan väitelauseet |
|-----------------------------|---------------------|---|
| Stressi | 0,742 | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Miten vastaaja kokee työmääränsä? ➤ Pystytkö nauttimaan tavallisista päivittäisistä työtehtävistä? ➤ Oletko tuntenut itsesi viime aikoina aktiiviseksi ja pirteäksi? ➤ Tunnetko olevasi stressaantunut? ➤ Oletko kokenut elämäntilanteesi henkisesti raskaaksi työn ulkopuolella viimeisen vuoden aikana? |
| Ilmapiiri | 0,629 | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Työpaikan ilmapiiri on viihtyisä ➤ Työkavereiden kesken on muodostunut ristiriitoja ➤ Olen kärsinyt työpaikkakiusaamisesta ➤ Työnantajani osallistuu riittävästi työkykyä ylläpitävään toimintaan |
| Motivaatio | 0,816 | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Olen yleisesti ottaen tyytyväinen työhöni ➤ Olen motivoitunut työhöni ➤ Harkitsen työpaikan vaihtoa ➤ Harkitsen alan vaihtoa |
| Esimies | 0,898 | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Esimieheni on kannustava ➤ Saan apua ja tukea esimieheltäni ➤ Saan palautetta työstäni ➤ Esimieheni tiedottaa avoimesti työpaikan asioista tasapuolisesti kaikille ➤ Esimieheni luottaa alaisiinsa ➤ Esimieheni pyrkii huolehtimaan työntekijöiden viihtyvyydestä |
| Vaikutus- mahdollisuudet | 0,799 | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Työtahtiisi ➤ Työaikoihisi ➤ Työmenetelmiisi ➤ Työtehtäviesi sisältöön ➤ Lisäkoulutuksiin ➤ Saan toimia itsenäisesti työssäni |

5.3 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkijan tulee toteuttaa tutkimuksensa tieteelliselle tutkimukselle asetettujen vaatimusten mukaisesti. Hänen tulee myös arvioida tutkimuksensa suunnittelu ja toteutus sekä tutkimustulosten pätevyys. Määrällisessä tutkimuksessa ei voida välttyä mittaus-, kato-, käsittely-

ja otantavirheiltä. Tutkijan on oltava rehellinen, paljastettava tutkimuksensa virheet, arvioitava niiden vaikutusta tuloksiin sekä tulosten soveltamiseen ja hyödyntämiseen. (Vilkka 2007: 154.)

Tutkimuksen reliabelius tarkoittaa tutkimuksen toistettavuutta eli kykyä antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. Tulosta voidaan pitää reliabelina, jos eri mittauskerroilla päädytään samaan tulokseen (Hirsjärvi – Remes – Sajavaara 2004: 216).

Tutkimuksen validius tarkoittaa mittarin tai tutkimusmenetelmän kykyä mitata sitä, mitä tutkimuksessa oli tarkoituskin mitata (Hirsjärvi ym. 2004: 216). Toisin sanoen validius kertoo siitä, miten onnistuneesti tutkija on kyennyt siirtämään tutkimuksessa käytetyn teorian käsitteet ja ajatuskokonaisuuden lomakkeeseen eli mittariin (Vilkka 2007: 150).

Tutkimuksen reliabelius ja validius muodostavat yhdessä tutkimuksen kokonaisluotettavuuden, jota voidaan arvioida esimerkiksi uusintamittauksilla. Suoritetun tutkimuksen kokonaisluotettavuus on hyvä, kun otos edustaa perusjoukkoa ja mittauksessa on mahdollisimman vähän satunnaisvirheitä. (Vilkka 2007: 152.)

Tutkimuksessa on otettava huomioon koko prosessin objektiivisuus, eli tutkimustulokset eivät saa riippua tutkijasta. Tutkijan poliittiset ja moraaliset vakaumukset ja mielipiteet eivät saa vaikuttaa itse tutkimusprosessiin. (Heikkilä 2008: 31.)

5.4 Tutkimuksen aikataulu

Päätimme huhtikuussa 2010 yhdessä SOA ry:n järjestöpäällikkö Markku Väänäsen kanssa lähettää työhyvinvointi -kyselyn kaikille työelämässä mukana oleville optikoille toukokuun jäsentiedotteen mukana. Näin tutkimuslomakkeet ehtisivät vastaajille juuri ennen kesälomasesongin alkamista. Tutkimuslomakkeiden tulostus ja kuorittaminen tapahtui yhteistyössä SOA ry:n henkilökunnan kanssa maanantaina 17.5.2010. Tutkimuslomakkeiden postitus tapahtui tiistaina 18.5.2010. Saimme palautuneet vastauslomakkeet kesäkuun aikana ja lisäksi muutaman määräajan jälkeen tulleen vastauslomakkeen vielä elokuussa. Tulosten tallentaminen aloitettiin elokuussa 2010 SPSS 18.0 for Windows-ohjelmaan. Vastauksia analysoitiin syksyn 2010 aikana. Tulemme luovuttamaan valmiin opinnäytetyön ja tutkimustulokset SOA ry:lle marraskuussa 2010.

5.5 Tutkimuslomakkeen ja saatekirjeen suunnittelu

Tutkimuslomakkeen tulisi mitata sitä, mitä tutkimussuunnitelmassa sen sanotaan mittaavan. Onnistunut mittari edellyttää seuraavia asioita; täsmällisesti määriteltyä asiaongelmaa,

asiaongelmasta täsmällisesti määriteltyä tutkimusongelmaa, kirjallisuuteen sekä aiempiin tutkimukseen perehtymistä, asioiden välisten riippuvuuksien pohtimista sekä avain- ja alakäsitteiden määrittelyä. (Vilka 2007: 63.)

Hyvän tutkimuslomakkeen tunnusmerkkejä:

- Selkeä, siisti ja houkutteleva ulkoasu
- Tekstin ja kysymysten hyvä asettelu
- Selkeät ja yksiselitteiset vastausohjeet
- Loogisesti etenevät ja numeroidut kysymykset
- Helpot kysymykset lomakkeen alussa
- Samaa aihetta koskevat kysymykset ryhmitelty kokonaisuuksiksi
- Ei sisällä turhia kysymyksiä
- Sisältää lomakkeen luotattavuuden varmistavat kontrollikysymykset
- Lomake on esitestattu (Heikkilä 2008: 48-49.)

Päätimme käyttää tutkimuslomakkeen (Liite 2) pohjana kysymysten osalta edellistä kyselyä, jotta tutkimustulokset olisivat keskenään vertailtavissa. Edellinen Optikoiden työssä jaksaminen-kysely tehtiin vuonna 2006 opinnäytetyönä, jonka tekivät Helsingin Stadian Ammattikorkeakoulun opiskelijat Kirsi Ellmén-Häkkinen ja Sanna-Mari Sainio. Tutkimuslomakkeeseen lisättiin tarkentavia kysymyksiä yhteistyössä SOA ry:n kanssa kertomaan alan tämän hetken tilanteesta.

Esitetasimme tutkimuslomakkeen toukokuun alussa kolmella myymälätyössä olevalla optikolla. Korjasimme lomaketta saamamme palautteen perusteella, jotta se olisi selkeämpi hahmottaa. Lisäsimme lomakkeeseen apuruudukon helpottamaan luettavuutta, koska kyselystä muodostui viisisivuinen kokonaisuus. Lisäksi pienensimme hieman tekstin fonttikokoa, jotta lomakkeesta ei tulisi kovin pitkä.

Lähetimme tutkimuslomakkeet määritellylle perusjoukolle 18.5.2010 kakkosluokan kirjeenä, jonka perille saapuminen vie aikaa kolme työpäivää. Vastajat saivat tutkimuslomakkeet juuri ennen viikonloppua. Viikonloppu on osoittautunut järkeväksi postitusajankohdaksi, sillä silloin ihmisillä on yleensä aikaa vastata kyselyihin paremmin kuin keskellä kiireistä työviikkoa (Heikkilä 2008: 66). Lomakkeen palautuspäivä oli 4.6.2010, ja näin vastausajaksi muodostui noin kaksi viikkoa. Vilkan (2007: 106) mukaan sopiva vastausaika on yleensä 10 - 14 päivää. SOA ry lähetti jäsenilleen myös muistutuksen kyselyyn vastaamisesta sähköpostitse 1.6.2010. Lisäksi lähetimme

tutkimuslomakkeen mukana palautuskuoren, jossa postimaksu oli valmiiksi maksettu. Kyselyyn vastaamisen tulee olla mahdollisimman vaivatonta vastaajalle (Vilka 2007: 63).

Tutkimuslomakkeeseen sisältyy yhden sivun mittainen saatekirje (Liite 1) ja varsinainen lomake. Saatekirjeen tehtävänä on antaa riittävästi tietoa tutkimuksesta ja motivoida vastaamaan. Vastaaja voi näin saamansa tiedon perusteella päättää osallistumisestaan tutkimukseen. (Vilka 2007: 87-88.) Saatekirjeessä ilmoitetaan tutkimuksen toteuttaja, tavoite, tietojen käyttötapa, vastausaika, palautusohjeet, tutkimusjoukko, tieto luottamuksellisuudesta sekä tutkijan tiedot (Heikkilä 2008: 61).

5.6 Tutkimuslomakkeen kysymysten tausta

Tutkimuslomakkeen (Liite 2) pohjana on käytetty vuonna 2006 tehdyn (Ellmén-Häkkinen, Sainio) Optikoiden työssä jaksaminen-kyselyn kysymyksiä, jotta tutkimuksesta saatavat tulokset olisivat vertailtavissa keskenään. Lomakkeessa esitetään mielipideväittämiä, joiden Likertin viisiasteisen asteikon mukaisista väittämistä vastaaja valitsee omaa mielipidettään parhaiten kuvaavan vaihtoehdon (Aaltola - Valli 2010: 118). Seuraavissa kappaleissa käymme läpi kunkin kysymyksen tarkoitusta. Suluissa oleva luku tarkoittaa kysymyskokonaisuuden numeroa tutkimuslomakkeessa. Numero auttaa löytämään tarkemmat kysymykset liitteestä (Liite 2) helpommin.

Lomakkeen alussa keräsimme taustatietoja vastaajasta, koska halusimme selvittää näiden vaikutusta tutkimustuloksiin. Ensimmäiseksi kysyimme vastaajan sukupuolen ja iän, sillä halusimme selvittää tutkimuksessamme näiden kahden tekijän vaikutusta työssä jaksamiseen.

Kysyimme asumismuotoa ja perhetaustaa, koska nämä tekijät voivat vaikuttaa vastaajan kokemukseen ajankäytöstä. Koulutustaustaa kysyimme siksi, koska halusimme tietää, kuinka moni vastanneista on optikoita ja kuinka moni optometristeja. Työn tilaaja toivoi, että esimiehen koulutustausta selvitetään, sillä alallamme on liiton arvioiden mukaan paljon henkilöitä esimiestehtävissä ilman niihin soveltuvaa koulutusta. Esimiehen toiminnalla työyhteisössä on suuri merkitys työntekijöiden työssä jaksamiseen.

Vastaajan työkokemus kiinnosti meitä, sillä halusimme selvittää, vaikuttaako työkokemus työsuhteen muotoon. Lisäksi kysyimme kuinka kauan vastaaja on työskennellyt nykyisessä työpaikassaan. Pitkä työsuhte kertoo työntekijöiden viihtyvyydestä työpaikallaan sekä heidän sitoutumisestaan työhönsä.

Kysyimme työsopimuksen muotoa, koska halusimme selvittää millaisia työsopimuksia alalla käytetään. Lisäsimme kysymyksen määräaikaisen sopimuksen uusimista toimeksiantajan halusta, sillä määräaikaisia sopimuksia uusitaan joissakin tapauksissa useasti.

Halusimme selvittää, onko työssä jaksamisen kannalta merkitystä, missä vastaaja työskentelee. Se, onko vastaaja yksityisen vai ketjun omistamassa liikkeessä töissä ja kuinka suurella paikkakunnalla yritys sijaitsee sekä myymälän henkilökunnan määrä, voivat yksin tai yhdessä mielestämme vaikuttaa vastaajan työssä jaksamiseen.

Lisäksi laitoimme lomakkeeseen kysymyksen, kuinka monena päivänä viikossa myymälä on avoinna, sillä tämä saattaa vaikuttaa vastaajan työn ja vapaa-ajan tasapainoon. Eniten työaikaa vievää työtehtävää kysyimme siksi, koska halusimme selvittää optikoiden työnkuvaa myymälöissä.

Toimeksiantajan ehdotuksesta uutena kysymyksenä lisäsimme näöntarkastukseen varatun ajan määrän, sillä joissakin ketjuissa ja liikkeissä aikaa on lyhennetty. Näöntarkastusajan lyhentäminen saattaa aiheuttaa henkilökunnalle kiirettä ja stressiä. Päätimme myös kysyä, millaisena vastaaja kokee nykyisen työmääränsä, koska taantuman aikana henkilökuntamääriä liikkeissä on vähennetty ja työtehtäviä siirretty enemmän hallinnosta myymälöihin.

Pyysimme vastaajaa kuvailemaan omaa elämäntilannettaan vastaamalla neljään eri väittämään (19.). Lisäksi kysyimme, minkä arvosanan vastaaja antaa nykyiselle työkyvyllään asteikolla 0-10 (0=huono, 10=hyvä). Kysyimme myös sairauspoissaolojen määrän viimeisen vuoden ajalta sekä uutena kysymyksenä toimeksiantajan ehdotuksesta lisäsimme, oliko sairastuminen ollut työperäistä.

Kysyimme vastaajilta, onko heillä käytettävissään omasta mielestään riittävästi vapaa-aikaa sekä harrastavatko he liikuntaa vähintään kahdesti viikossa. Nämä kysymykset kertovat vastaajan työelämän ja yksityiselämän tasapainosta. Halusimme myös selvittää vastaajan kokemuksia unen laadusta ja vapaapäivien vaikutuksesta unen laadun parantumiseen. Unettomuus on yksi stressin oireista, ja vaikuttaa henkilön vireystilaan ja jaksamiseen työssä.

Selvitimme yhdeksän erilaisen väittämän avulla (27.), miten tyytyväinen, motivoitunut ja asiakaspalveluhaluinen vastaaja on tällä hetkellä. Lisäksi kysyimme, kokeeko vastaaja työpaikan kiireiseksi, saako hän toimia itsenäisesti ja onko näöntarkastukseen käytettävissä oleva aika hänen mielestään riittävä. Halusimme myös selvittää, miten moni harkitsee työpaikan tai jopa alan vaihtoa. Uutena kysymyksenä lisäsimme alan vaihtoa harkitsevan vastaajan merkittävintä syytä alan vaihtoon. Lisäksi halusimme selvittää, mikä motivoi vastaajaa eniten hänen työssään.

Uutena kysymyksenä lisäsimme toimeksiantajan toivomuksesta kysymyksen myymälän myyntitavoitteista, ja kokeeko vastaaja myyntitavoitteet stressaavina. Lisäsimme tämän kysymyksen, koska optinen ala on muuttumassa koko ajan myyntikeskeisemmäksi.

Seuraavassa kysymyskokonaisuudessa (32.) pyysimme vastaajia arvioimaan myymälän esimiehen toimintaa, sillä esimiehen toiminnalla on suuri vaikutus myymälän ilmapiiriin sekä työntekijöiden työssä jaksamiseen. Tämän jälkeen kysyimme vastaajan mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työhönsä (33.). Työntekijän vaikutusmahdollisuudet omaan työhön lisäävät motivaatiota ja sitoutumista.

Ensimmäiset kysymyslomakkeessa esitetyt, vastaajan mielipidettä kuvaavat väittämät (34.) keskittyivät työajan riittävyyteen, taukojen pitämiseen, riittävään ohjeistukseen ja kollegoiden tukeen. Kysyimme myös vastaajilta mielipidettä siitä, vastaavatko työtehtävät heidän koulutustaan. Nämä kaikki tekijät vaikuttavat henkilön työssä jaksamiseen.

Toisen väittämäkokonaisuuden (35.) tarkoituksena oli selvittää vastaajan kokemusta työpaikan ilmapiiristä, omasta päätösvallasta, ristiriidoista ja kiusaamisesta sekä työkykyä ylläpitävän toiminnan riittävyydestä hänen työpaikallaan. Nämä tekijät vaikuttavat merkittävästi vastaajan työhyvinvointiin.

Lomakkeen loppuun lisäsimme työn tilaajan ehdotuksesta kaksi uutta kysymystä osaaikaeläkkeestä sekä työelämän jatkamisesta 63 ikävuoden jälkeen. Nämä kysymykset ovat selvittämässä sitä, miten optisella alalla koetaan suunnitelmat eläkeiän nostamisesta.

Selvitimme, toteutuvatko säännölliset työterveystarkastukset jokaisessa optikkoliikkeessä. Työterveyshuollon järjestäminen on yrityksille lakisääteistä. Kysyimme, milloin vastaaja on käynyt viimeksi työterveystarkastuksessa.

Viimeinen kysymys oli avoin, johon vastaaja sai kertoa vapaasti omasta työtilanteestaan ja tuntemuksistaan. Emme tehneet saaduista vastauksista varsinaista analyysia, sillä yksittäinen vastaus käsitteli usein moneen eri aihealueeseen liittyviä asioita, ja saattoi myös sisältää sekä negatiivisia, positiivisia että neutraaleja mielipiteitä. Päätimme käyttää avoimia vastauksia todentamaan vastaajien ajatuksia kysytyistä työhyvinvointiin liittyvistä tekijöistä. Avoimet vastaukset (Liite 8) tekstin lomassa avaavat hyvin käsiteltävää aihetta, ja ovat myös tekstiä elävöittävä elementti. Saimme avoimeen kysymykseen yhteensä 85 vastausta 251 palautuneesta vastauslomakkeesta. 33,8 % vastaajista halusi kertoa meille tilanteestaan työpaikallaan. (Liite 4: Taulukko 39.)

5.7 Perusjoukon määrittely

Tutkimuksemme perusjoukko on SOA ry:n kaikki työelämässä mukana olevat optikot ja optometristit. Suljimme otoksestamme pois kaikki SOA ry:n opiskelijajäsenet, koska heillä ei mielestämme ole vielä riittävästä kokemuksesta optikon työstä työn epäsäännöllisyydestä johtuen. Lisäksi hylkäsimme kaikki yrittäjäjäsenet, koska he ovat itse sellaisessa asemassa, jossa työyhteisön työssä jaksamista ja työhyvinvointia voidaan edistää. Tutkimuslomake postitettiin toukokuussa 2010 SOA ry:n jäsenkirjeiden mukana 809 työelämässä mukana olevalle jäsenelle, joista naisia oli 691 (85,4 %) ja oli miehiä 118 (14,6 %). Postitettujen lomakkeiden ikäjakauma oli seuraavanlainen:

- alle 40 v. 45,7 %
- 40-49 v. 29,6 %
- 50-59 v. 21,5 %
- 60-64 v. 3,2 % (Paavola 2010a)