

TAMPEREEN YLIOPISTO

Erityisherkkänä työelämässä

Kasvatustieteiden yksikkö
Kasvatustieteiden pro gradu -tutkielma
JENNI KARPPINEN
Huhtikuu 2017

Kasvatustieteiden yksikkö
JENNI KARPPINEN: Erityisherkkänä työelämässä
Kasvatustieteiden pro gradu -tutkielma, 55 sivua
Huhtikuu 2017

Erityisherkkyyks on perinnöllinen ja synnynnäinen ominaisuus, joka on noin 15–20 prosentilla ihmisistä. Erityisherkkyyks on hermostollinen ominaisuus, jossa ihmisen hermosto altistuu erittäin herkästi yksityiskohtaisille pienille vivahteille. Tieteellisessä yhteydessä erityisherkkyydestä puhutaan aistitiedon käsittelyn herkkyytenä (sensory-processing sensitivity, sps). Aistitiedon käsittelyn herkkyydessä on kyse yksilöiden välisistä eroista aistitiedon välittymisessä aivoihin ja siitä, miten aistitietoa käsitellään aivoissa. Kyse ei siis ole rakenteellisista eroista aistielimissä.

Tutkimuksen tarkoituksena oli tarkastella erityisherkkien ihmisten työelämäkokemuksia työtyytyväisyyden ja työtyytymättömyyden näkökulmasta. Tutkimuksessa selvitettiin, mitkä asiat vaikuttavat erityisherkkien ihmisten kokemuksiin työtyytyväisyydestä ja työtyytymättömyydestä. Lisäksi tutkimuksessa pohdittiin, kuinka työtyytyväisyyden kokemuksia voitaisiin lisätä.

Tutkimuksen aineistonkeruumenetelmänä käytettiin eläytymismenetelmää. Aineisto kerättiin Facebookin välityksellä maaliskuussa 2016. Jokaiselle tutkimukseen osallistumisesta kiinnostuneelle lähetettiin e-lomakkeelle ohjaava linkki. E-lomakkeita oli kaksi, kumpaakin kehyskertomusta varten omansa. Kirjotettuja vastauksia saatiin yhteensä 34. Vastauksista 19 liittyi työtyytyväisyyteen ja 15 työtyytymättömyyteen.

Tutkimuksessa havaittiin, että työ on erittäin laaja ja tärkeä osa erityisherkkien ihmisen elämää. Työssä koetut tyytyväisyyden ja tyytymättömyyden tunteet vaikuttavat myös muilla elämän alueilla sekä suhtautumisessa omaan itseen. Työtyytyväisyyteen ja työtyytymättömyyteen vaikuttavat tekijät jaettiin neljään teemaan, jotka olivat vuorovaikutus, ajanhallinta, työn merkitys ja oma hyvinvointi. Parhaiten erityisherkkien työelämäkokemuksia kuvaa tyytyväisyyden näkökulmista joustavuus, monipuolisuus, vaihtelu ja merkityksellisyys sekä työtyytymättömyyden näkökulmasta kiire, väsymys ja yksinäisyys.

Avainsanat: erityisherkkyyks, temperamentti, työtyytyväisyys, työtyytymättömyys, eläytymismenetelmä

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	4
2	ERITYISHERKKYYS	7
2.1	ERITYISHERKKYYDEN TUTKIMUS	8
2.2	ERITYISHERKKYYDEN PIIRTEET YKSILÖSSÄ	13
2.3	ERITYISHERKKYYDEN SUHDE TEMPERAMENTTIIN	15
2.3.1	<i>Temperamentti ja ympäristö</i>	17
2.3.2	<i>Temperamentti ja persoonallisuus</i>	19
2.4	MINÄKUVA JA ITSETUNTEMUS	20
3	ERITYISHERKKYYS JA TYÖ	22
3.1	ERITYISHERKKYYS TYÖELÄMÄSSÄ	22
3.2	TYÖTYTYTVÄISYYS JA TYÖTYTYMÄTTÖMYYS	24
4	TUTKIMUSASETELMA	27
4.1	TUTKIMUKSEN TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	27
4.2	ELÄYTYMISMENETELMÄ	27
4.3	KEHYSKERTOMUKSET JA AINEISTON KERÄÄMINEN	29
4.4	AINEISTON ANALYYSI.....	31
5	TULOKSET	34
5.1	VUOROVAIKUTUS	34
5.2	AJANHALLINTA	38
5.3	TYÖN MERKITYS	40
5.4	HYVINVOINTI	41
5.5	YHTEENVETO	44
6	POHDINTA	46
6.1	JOHTOPÄÄTÖKSET	46
6.2	TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS JA EETTISYYS	49
6.3	JATKOTUTKIMUSAIHEITA	52

1 JOHDANTO

Minäkuva on ihmisen oma käsitys siitä, minkälainen hän on, mitkä ovat hänen vahvuutensa ja mitkä heikkoutensa. Tähän kuuluu ajatus siitä, mitä ihminen arvostaa, mitä hän osaa ja mitkä ovat hänen tavoitteensa elämässään. Minäkuva ohjaa ihmisen elämänvalintoja ja sen pohjalta hän tekee elämäänsä koskevat suuret ratkaisut. Ammatinvalinta on yksi keskeisimmistä suurista päätöksistä ihmisen elämän aikana. Tietoinen ja harkittu ratkaisujen tekeminen vaikuttaa olennaisesti hallinnan tunteeseen elämässä. Lisäksi valintojen tekemiseen vaikuttaa maailmankuva, joka on käsitys siitä, miten maailma toimii ja millaiset syiden ja seurausten lait maailmassa vallitsevat. (Keltikangas-Järvinen 2000, 17.)

Tässä työssä tarkastellaan erityisherkkiksi itsensä kokevien ihmisten työelämäkokemuksia työtyytyväisyyden ja työtyytymättömyyden käsitteiden avulla. Työn tarkoitus on selvittää, mitkä asiat vaikuttavat erityisherkkien ihmisten tyytyväisyyden ja tyytymättömyyden kokemuksiin työelämässä. Tutkimuksen tarkoituksena on lisäksi selvittää, miten työtyytyväisyyden tunteita olisi mahdollista lisätä, sekä erityisherkkien omalla toiminnalla että työnantajan näkökulmasta.

Aiheesta tarvitaan lisää tutkimustietoa sekä erityisherkkille itselleen että työelämän tarpeisiin, sillä Rasilan ja Pitkosen (2011, 5) mukaan erilaisuuden näkeminen rikkautena työelämässä on tärkeää sekä työntekijän, työyhteisön että työnantajan näkökulmasta. Jokainen meistä on erilainen, geeniperimä ja ympäristö muokkaavat meistä temperamentiltaan ja persoonallisuudeltaan erilaisia yksilöistä. Kuten kaikilla muillakin elämän osa-alueilla, tämä tulee esiin myös työelämässä. Työelämässä tarvitaan erilaisia ihmisiä erilaisiin työtehtäviin. Paras tulos sekä yksilön hyvinvoinnin että työtuloksen kannalta saadaan silloin, kun yksilön luontaiset ominaisuudet ja toimintatavat vastaavat hänen työnsä vaatimuksia. Erilaisuus on siis työelämässä haastavaa, mutta kun siihen osataan suhtautua oikealla tavalla, se on parhaimmillaan voimavara ja rikkaus. (Rasila & Pitkonen 2011, 5.)

Tässä tutkimuksessa aihetta on lähestytty eläytymismenetelmän avulla. Vaikka työtyytyväisyys ja työtyytymättömyys ovat vaikeasti määriteltäviä käsitteitä, ne ovat valikoituneet tähän tutkimukseen, sillä niiden koettiin sopivan parhaiten kehyskertomuksen käsitteiksi. Työtyytyväisyys on työpsykologian piirissä harvoja käsitteitä, jonka määritelmä ulottuu kielteisestä myönteiseen (Pöyhönen 1987, 128.). Termin käyttö sopii eläytymismenetelmän luonteeseen, sillä

siitä on helppo saada aikaan kaksi variaatiota, tyytyväisyys ja tyytymättömyys, joiden suhteen kehyskertomukset eroavat toisistaan.

Aiemmissa tutkimuksissa on havaittu, että erityisherkkyyks on perinnöllinen ja synnynnäinen ominaisuus, joka on noin 15-20 %:lla ihmisistä. Erityisherkkyyks tarkoittaa hermoston herkkyyttä altistua yksityiskohtaisille pienille vivahteille vaikuttaen kaikilla elämän alueilla. Herkkyyteen liittyy vahvasti sisäisten kokemusten syvä reflektio ja sen vuoksi myös ulkoiset kokemukset saattavat tuntua häkellyttäviltä. (Aron 2000, 3.) Tieteellisessä yhteydessä erityisherkkyydestä puhutaan aistitiedon käsittelyn herkkyytenä (sensory-processing sensitivity, sps) (Aron 2013, 11). Aistitiedon käsittelyn herkkyydellä tarkoitetaan yksilöiden välisiä eroja siinä, kuinka aistitieto välittyy aivoihin tai käsitellään siellä, kyse ei siis ole rakenteellisista eroista aistielimissä (Aron & Aron 1997, 347).

Erityisherkkyyden tutkimus on perustunut temperamentti- ja persoonallisuustutkimukseen ja määrittelyssä on lähdetty liikkeelle introverttiuden, ujouden ja lapsen kiintymyssuhteen tutkimuksesta. Ensimmäisissä tutkimuksissa kyse oli pitkälti tutkijoiden aavistuksista, jotka liittyivät omakohtaisiin kokemuksiin. Aluksi tutkijat ajattelivat, että kyse on ujouden tutkimisesta, mutta myöhemmin tutkimusten kautta päädyttiin erityisherkkyyden termin kehittämiseen. (Aron & Aron 1997, Aron 2013.)

Aronin (2013, 132) mukaan yksi suurimpia erityisherkkien huolenaiheita ovat juurikin ammattiin liittyvät asiat, elannon hankkiminen ja töissä pärjääminen. Hankaluudet työelämässä johtuvat yleisimmin siitä, että erityisherkkät eivät arvosta omaa työskentelytapaansa ja rooliaan työyhteisössä. Lisäksi monet perinteiset työn ominaisuudet, kuten pitkät työpäivät, stressi ja paljon ärsykeitä sisältävät työympäristöt rasittavat erityisherkkiä nopeammin kuin ei-erityisherkkiä. (Aron 2013, 132.)

Erityisherkkyyks ei ole tieteellisesti kovin tunnistettu tai tunnustettu käsite, sillä siihen liittyvää tutkimustietoa on toistaiseksi hyvin vähän. Erityisherkkyyden määritelmä perustuu ennen kaikkea Aronin tekemiin tutkimuksiin, havaintoihin ja käsityksiin. Vaikka käsitettä ei ole vielä tieteellisesti juurikaan tunnustettu, voidaan kuitenkin sanoa, että kyseessä on maailmanlaajuisesti paljon huomiota saanut ilmiö. Erityisherkkyyks on esillä mediassa jatkuvasti ja suureksi osaksi sen ansiosta suuri joukko ihmisiä niin Suomessa kuin muuallakin maailmassa on löytänyt erityisherkkyydestä itsensä ja vastauksia heitä kaikkia mietityttäviin ja yhdistäviin kysymyksiin omasta itsestä ja ympäröivästä maailmasta.

Aineiston kerääminen toteutettiin eläytymismenetelmän avulla erityisherkkille tarkoitetun facebook-ryhmän välityksellä. Eläytymismenetelmän voi nähdä olevan erityisherkkälle yksilölle helposti lähestyttävä tutkimusmenetelmä. Varsinkin sähköisesti toteutettuna se antaa

mahdollisuuden kirjoittaa vastauksen omassa rauhassa itse valitsemissa paikoissa ilman kiirettä. Toisaalta tähän liittyy tietysti myös haasteita, joihin keskitytään tarkemmin luvussa 4.

Aronien alkuperäisten tutkimusten perusteella erityisherkkyyden arvioimiseen on kehitetty arviointilomake (Aron 1996, xxi). Pitkälti erityisherkkyyden tunnistaminen itsessä onkin itsearviointia. Tässä työssä erityisherkkyydestä puhuttaessa tarkoitetaan juuri itsensä erityisherkkäksi määritteleviä yksilöitä ja oletetaan, että tutkimusjoukon jäsenet ovat määritelleet itsensä erityisherkkiksi liittyessään Facebook-ryhmän jäseneksi tai viimeistään siinä vaiheessa, kun harkitsevat osallistuvansa aihetta koskevaan tutkimukseen.

2 ERITYISHERKKYYS

Erityisherkkyyks on Elaine Aronin 1990-luvun lopulla kehittämä termi perinnölliselle ja synnynnäiselle ominaisuudelle, joka on noin 15-20 %:lla ihmisistä (Aron 2015, 23.) Aron (2000, 3) määrittelee erityisherkkyyden hermostolliseksi ominaisuudeksi, jossa ihmisen hermosto altistuu erittäin herkästi yksityiskohtaisille pienille vivahteille. Erityisherkkyyteen liittyy vahvasti sisäisten kokemusten ja aistimusten syvä reflektio ja sen vuoksi useat ulkoiset kokemukset ja havainnot saattavat tuntua häkellyttäviltä. On tärkeää muistaa, että erityisherkkyyks ei ole sairaus tai häiriö, se on tavallinen synnynnäinen piirre ja toimintatapa siinä missä muutkin ihmisen synnynnäiset temperamenttipiirteet. (Aron 2010, vi.)

Suosioistaan ja saamastaan huomiosta huolimatta erityisherkkyyks ei ole vielä tieteellisesti kovin tunnistettu ja tunnustettu käsite. Näin ollen tässä esitelty määritelmä perustuu suurella osin Aronin käsitykseen asiasta. Hän ja muutamat muut tutkijat ovat tehneet aiheen tiimoilta tieteellistä tutkimusta, joiden tuloksia on esitelty tieteellisissä artikkeleissa. Aiheesta on kuitenkin kirjoitettu tieteellisiä artikkeleita enemmän teoksia, joiden tarkoitus on toimia erityisherkkien ihmisten elämäntaito-oppaina ja itseymmärryksen lisääjinä. Näissä kansankielisissä teoksissa tieteellisyys jää taka-alalle, ja ne pohjautuvat pitkälti kirjoittajien omiin kokemuksiin ja havaintoihin. Useimmiten käy niin, että tieteellinen fakta ja omat kokemukset sekoittuvat toisiinsa ja näitä asioita voi olla hyvinkin vaikea erottaa toisistaan.

Erityisherkkyyks on ollut viime vuosina paljon esillä mediassa. Koska siitä on kirjoitetut tekstit ovat tavoittaneet kirjojen ja lehtiartikkelien kautta ihan tavallisia ihmisiä, monet ovat niin Suomessa kuin maailmanlaajuisestikin tunnistaneet ominaisuuden itsessään. Tämän vuoksi aihetta on tärkeä tutkia ja sen voidaan sanoa olevan merkittävä tutkimusalue. Erityisherkkyyks on näin ollen mielenkiintoinen erityisesti sosiaalisena ilmiönä. Koska ilmiö on ollut niin paljon esillä mediassa, kuten keskustelu- ja ajankohtaisohjelmissa sekä lehtien palstoilla, on se tavoittanut laajan yleisön. Tämä mahdollistaa monille paitsi piirteiden tunnistamisen itsessään, usein myös sen kautta syvemmän perehtymisen aiheeseen ja vertaistuen etsimisen. Suomessa aiheeseen liittyen on perustettu yhdistys, Suomen Erityisherkkät ry. Lisäksi aiheeseen liittyen on olemassa useita sosiaalisen median ryhmiä ja foorumeita, joiden osallistujamäärät ovat kasvaneet viimeisten parin vuoden aikana erittäin suuriksi.

2.1 Erityisherkkyyden tutkimus

Erityisherkkyyks ei ole uusi piirre tai löydös. Aronin (2014, 22) näkemyksen mukaan psykologian piirissä erityisherkkyyttä on vaikea havaita, koska psykologiassa keskitytään ihmisen käyttäytymisen havainnoimiseen, mutta erityisherkkyyttä on vaikea havaita ihmisen käyttäytymisestä. Erityisherkkäät ovat usein käytökseltään erittäin mukautumiskykyisiä ja haluavat näyttää siltä, että sopeutuvat joukkoon, on heidän tutkimisensa vaikeaa. Tämän vuoksi psykologit ja muutkin ovat nimenneet piirteen ujoudeksi tai sisäänpäin suuntautuneisuudeksi, mikä on lähellä Aronin kuvaamaa piirrettä, mutta eivät aivan osu oikeaan. (Aron 2014, 22.)

Ensimmäinen tieteellinen artikkeli, jossa aistitiedon käsittelyn herkkyyks määritellään ja jossa erityisherkkyyttä hahmotellaan, julkaistiin vuonna 1997. Artikkelissa käsitellään seitsemän tutkimuksen sarjaa, jotka paljastavat piirteen olemassaolon ja perusluonteen. Aron (2014, 22) kuvailee lähteneensä tekemään ensimmäisiä tutkimuksia puhtaasti omasta uteliaisuudestaan kuultuaan häntä itseään nimitettävän erityisen herkäksi. Tutkimusmatka alkoi erityisherkkiksi itseään arvelevien ihmisten haastattelemiselle ja tutkimusta lähdettiin alun perin toteuttamaan ilman tutkimussuunnitelmaa tai aikomusta tehdä minkäänlaista julkaisua asiasta. Kun tutkimuksia alettiin tehdä, ei ollut aivan selvää, mitä oikeastaan tutkitaan ja mitä halutaan löytää. Tutkimukset, ja ensimmäinen artikkeli, perustuvat pitkälti oletuksille jostakin, jolle ei vielä tuolloin ollut olemassa kuvaavaa termiä. (Aron & Aron 1997, 2014.)

Aron ja Aron (1997) hahmottelevat käsityksensä tutkittavasta piirteestä temperamentti- ja persoonallisuustutkimukseen pohjautuen, koska sillä tutkimuksen alueella havaittiin olevan eniten sellaisia termejä, joiden he arvioivat olevan lähellä tutkittavaa piirrettä. Erityisesti Aronin ja Aronin tutkimukset pohjautuvat aikuisten introverttiuden ja ekstroverttiyden, ujouden, neuroottisuuden sekä lasten estoisuuden ja kiintymyssuhteen tutkimukseen. Tutkimusten tuloksia analysoidessaan he kuitenkin havaitsivat, että tämä piirre ei ole täysin sama kuin mikään edellä mainituista, vaikka osittain se liittyy myös näihin piirteisiin. (Aron & Aron 1997, 347.)

Erityisherkkyyden tieteellinen tutkiminen, kuten aiempi ujouden, estoisuuden ja introversion tutkiminenkin, on aluksi pohjautunut eri lajien käyttäytymisen ja selviytymisstrategioiden tutkimiseen. (Aron & Aron 1997, 345.) Lajien sisäisiä persoonallisuuseroja on tutkittu evoluutiobiologian saralla paljon. On havaittu, että erot liittyvät yleensä siihen, kuinka reaktiivinen, joustava ja sensitiivinen yksilö on ympäristönsä suhteen. (Aron, Aron & Jagiellowicz 2012, 263.) On havaittu, että lajien sisällä on kahta erilaista selviytymistrategiaa, vetäytyminen ja lähestyminen. Aiemmin on ollut tutkijoiden keskuudessa eriäviä mielipiteitä siitä, onko kyseessä yksi jatkumollinen piirre vai onko vetäytyminen yksi erillinen temperamenttipiirre.

Erityisherkkyytutkimuksen yhteydessä oletetaan, että vetäytymisstrategian omaksumista selittää aistitiedon käsittelyn herkkyys. Tätä perustellaan sillä, että vetäytymisstrategiaa on todettu suosivan noin 15–25 % populaatiosta, mikä vastaa suunnilleen erityisherkkien määrää ihmispopulaatiossa. Lisäksi väitettä tukee se, että vetäytymisstrategia näyttäytyy piirteenä, jossa yksilö pysähtyy tarkastelemaan tilannetta, varmistamaan, pohtimaan ja käsittelemään havaintoa ennen toimintaa. Tätä on verrattu erityisherkkyyden piirteen perimmäiseen olemukseen, joka on käsittelyn syvyys. (Aron, Aron & Jagiellowicz 2012, 263.)

Strategioiden kohdalla on kuitenkin kyse ennen kaikkea siitä, kuinka yksilö toimii kohdatessaan uuden tilanteen. Ei voida sanoa, että toiminnan viivyttely olisi piirteen tunnusmerkki, sillä sitä tapahtuu vain uusissa tilanteissa. Jos tilanne on ennestään tuttu, havaitsee erityisherkkä sen nopeasti ja osaa toimia jopa nopeammin kuin muut. Lähestyminen strategiana puolestaan tarkoittaa nopeaa reagoimista uusiin tilanteisiin. Tässä strategiassa tilannetta lähestytään epäröimättä ja innokkaasti. Lähestymisstrategiassa yksilö siis reagoi vähemmän ympäristöön ja ottaa enemmän riskejä tilanteen suhteen. Vetäytymisstrategiassa ympäristöön reagoidaan enemmän havainnoimalla sitä, mitä ympärillä tapahtuu ja pohtimalla omaa käyttäytymistä myös seurausten suhteen. Kummankaan strategian ei voida sanoa olevan toista parempi, vaan molemmat ovat lajin hengissä pysymisen kannalta tärkeitä ja tukevat toisiaan lajin selviytymisessä. Vuosien kuluessa tätä strategiamallia on löydetty jo yli 100 lajilta. Lajit käyttäytyvät sen pohjalta eri tavalla, mutta samankaltaiset strategiat ovat selkeästi tunnistettavissa. (Aron & Aron 1997, Aron, Aron & Jagiellowicz 2013, Aron 2014.)

Aronin ja Aronin seitsemän ensimmäistä tutkimusta muodostavat tutkimussarjan, jonka perusteella on tehty alustavia tulkintoja piirteestä. Ensimmäinen tutkimus oli haastattelututkimus, joka pohjalta hahmoteltiin teemoja, jotka toistuvat useissa haastatteluissa. Näitä olivat esimerkiksi pienten yksityiskohtien huomaaminen, rikas sisäinen elämä, asioiden säikähtäminen helposti, matala kipukynnys, sekä ääni- ja materiaaliherkkyys. Näistä teemoista muodostuneista kysymyksistä alkoi muodostua kyselylomake, jolla mitattaisiin erityisherkkyyttä yksilössä. Teemat ja kysymykset olivat alustavia ja niistä lähdettiin liikkeelle ymmärtäen, että kyse on luultavasti suuremmista asioista, mutta siihen pystyttäisiin hakemaan varmistusta tekemällä enemmän tutkimusta. (Aron & Aron 1997, Aron, Aron & Davies 2005.)

Tutkimuksissa 2–4 haastateltiin suurempia joukkoja ihmisiä ja verrattiin tutkittavaa piirrettä esimerkiksi introverttiuteen, tunteellisuuteen ja lapsuuden kokemuksiin. Tutkimusten tulosten perusteella hahmoteltiin uudelleen herkkyuden arviointiasteikkoa, jota oltiin alettu rakentaa 1. haastattelututkimuksen jälkeen. Seuraavissa kolmessa tutkimuksessa kyselylomaketta muokattiin ja hiottiin lisää tulevia tutkimuksia ajatellen. Viimeisessä tutkimuksessa sen toimivuutta testattiin vielä

kerran. Tutkimusten jälkeen muodostui 27 kohdan itsearviointilomake, jota voitaisiin käyttää tulevaisuudessa tutkimuksissa erityisherkkien ihmisten tunnistamiseen tutkimusjoukosta. (Aron & Aron 1997.)

Arviointiasteikon kehittämisen ohella näissä tutkimuksissa havaittiin kuusi tärkeää tulosta. Ensinnäkin huomattiin, että ennen tutkimuksen aloittamista hahmotellut ajatukset siitä, mitkä asiat liittyvät herkkyyteen korreloivat keskenään muodostaen yhtenäisen rakenteen. Lisäksi havaittiin, että herkkyys on yhteydessä introversioon ja emotionaalisuuteen, muttei ole sama asia kummankaan kanssa eikä ole pelkästään introversiosta ja emotionaalisuudesta koostuva piirre. (Aron & Aron 1997, 361.)

Toinen tulos on se, että erityisherkkyyden on yhteydessä introverttiuteen, mutta ei ole täysin sama asia. Noin 70 % erityisherkkistä on havaittu olevan introverteja ja 30 % ekstroverteja. Vaikka osittain erityisherkkyyden tutkimus perustuu introverttiuden tutkimiseen, eivät kaikki introvertit ole erityisherkkiä eivätkä siis kaikki erityisherkkät introverteja. Aron ja Aron selittävät eroa sillä, että usein sosiaaliset tilanteet aiheuttavat paljon ärsyksiä, mikä helposti johtaa ylikuormitukseen, joten näin ollen sosiaalinen introversio on ratkaisu ärsykkeiden vähentämiseen. (Aron & Aron 1997, 362.)

Syy sille, miksi suurin osa erityisherkkistä on myös introverteja, on Aronin (2000, 27) mukaan se, että vetäytyminen on hyvä keino vähentää stimulaatiota ja sitä tarvitaan usein liiallisten ärsykkeiden vähentämiseksi. Ekstroverttiyttä erityisherkillä Aron ja Aron perustelevat sillä, että usein lapsuudessa ympäristössä on ollut paljon sosiaalisia kontakteja ja erilaisia sosiaalisia tilanteita, jolloin tottumisen kautta sosiaalista kanssakäymistä ei koeta raskaaksi, jolloin ylikuormitusta ei tule ja tilanteessa on helppo olla. Siitä huolimatta ekstrovertit erityisherkkät saattavat kokea ristiriitaisia tunteita sen suhteen, että kaipaavat sosiaalista kanssakäymistä, mutta väsyvät tilanteissa nopeammin kuin haluaisivat (Aron & Aron 1997, 362).

Kolmanneksi havaittiin myös, että erityisherkkyyden on yhteydessä emotionaalisuuteen, mutta ei myöskään ole täysin sama asia. Herkkyys on usein sekoitettu neuroottisuuteen, pelokkuuteen tai negatiiviseen emotionaalisuuteen. Tutkimukset kuitenkin osoittavat, että erityisherkillä tunteellisuus ilmenee hyvin usein kontekstisidonnaisena ja negatiivisten tunteiden lisäksi koetaan vahvasti myös positiiviset tunteet. (Aron & Aron 1997, 362.)

Neljänneksi todettiin, että erityisherkkyyden ei ole myöskään yhdistelmä sosiaalista introversiota ja emotionaalisuutta. Korrelaatiot näiden välillä missään näistä tutkimuksista eivät olleet merkittäviä. (Aron & Aron 1997, 363.) Viidenneksi havaittiin, että näyttäisi olevan kahta erilaista ryhmää erityisherkkien sisällä. Toinen ryhmä on pienempi ja siihen kuuluu noin kolmannes erityisherkkistä, joilla on ollut hankala lapsuus ja jotka saivat tutkimuksissa korkeampia pisteitä introverttiuden, emotionaalisuuden ja muidenkin piirteiden suhteen. Toinen ryhmä, johon kuuluu

lopun kaksi kolmasosaa, eivät eroa yhtä paljon ei-erityisherkestä, sillä suotuisat temperamentin kanssa yhteensopivat ympäristöolosuhteet ovat vaikuttaneet heihin positiivisesti. (Aron & Aron 1997, 363.)

Viimeiseksi tärkeäksi tulokseksi nostettiin hyvän vanhempi-lapsisuhteen vaikutus onnelliseen lapsuuteen. Näyttäisi siltä, että varsinkin erityisherkillä miehille onnellisen lapsuuden suhde vanhempiin on suuremmissa roolissa kuin ei-erityisherkillä. Tämä on tutkimuksissa ainoa kohta, jossa erityisherkkien väliltä löydettiin eroa sukupuolten välillä. Myös naisille suhde vanhempiin on hyvin tärkeä, mutta se näkyy sekä erityisherkillä että ei-erityisherkillä. (Aron & Aron 1997, 364.)

Erityisherkkyyden tutkimuksen alussa haluttiin osoittaa, että erityisherkkyyden on eri asia kuin neuroottisuus. Tämä onnistuttiin osoittamaan, mutta samalla havaittiin myös, että osittain erityisherkkyydellä ja neuroottisuudella on yhteistä, mikä johtuu usein ympäristön vaikutuksesta. Tämä kävi selväksi toisesta tutkimussarjasta, joka julkaistiin artikkelina vuonna 2005 (Aron & Aron 2005, Aron 2014, 19).

Vaikka kyseessä on synnynnäinen ominaisuus, vaikuttaa ympäristö osaltaan siihen, kuinka ominaisuus yksilössä elämän mittaan ilmenee. Erityinen vaikutus on lapsuuden kokemuksilla. Esimerkiksi Aron, Aron ja Davies (2005) ovat selvittäneet temperamentin herkkyyden ja haitallisen lapsuuden ympäristön vaikutuksia aikuisuuden ujouteen. Tutkimuksessa havaittiin, että hyvän lapsuuden eläneet erityisherkkät pärjäävät jopa hyvän lapsuuden eläneitä ei-erityisherkkiä paremmin myöhemmin elämässä. Luonnollisesti tähän vaikuttaa myös ympäristön suotuisuus aikuisuudessa. Tämän lisäksi tutkimuksen keskeinen tulos oli, että vaikean lapsuuden kokeneet erityisherkkät kokevat samankaltaisen lapsuuden eläneitä ei-erityisherkkiä helpommin masennusta, ahdistuneisuutta ja ujoutta myöhemmin elämässä. Lisäksi hyvän lapsuuden kokeneet erityisherkkät eivät kokeneet näitä asioita yhtä usein kuin huonon lapsuuden kokeneet erityisherkkät. Näin ollen tullaan siihen tulokseen, että jo lapsuudesta alkaen ympäristö vaikuttaa erityisherkkään ja sillä on jopa koko elämän mittaisia vaikutuksia. (Aron, Aron & Davies 2005.)

Aronin ja Aronin tutkimusten jatkoksi on viime vuosina tehty aivotutkimuksen saralla muutamia aivokuvantamistutkimuksia, jotka tukevat SPS-teoriaa. Acevedon ym. (2014) tutkimuksen tarkoitus oli tutkia, kuinka aivot reagoivat sekä läheisten että vieraiden ihmisten iloihin ja surullisiin kasvonilmeisiin ja tukeeko tämä SPS-teoriaa. Erityisherkkyyden mitattiin Aronin HSP-testin avulla. Tutkimuksessa huomattiin, että erityisherkkyydestä saatua korkeaa tulosta oli yhteydessä sellaisten aivoalueiden voimakkaaseen aktivoitumiseen, jotka liittyvät tietoisuuteen, aistitiedon yhdistymiseen, empatiaan ja toimintaan valmistautumiseen. Mielenkiintoinen tutkimustulos oli se, ettei tutkimuksessa havaittu amygdalan aktivoitumista. Yleensä amygdala aktivoituu tunteiden prosessoinnissa. Johtopäätöksenä tästä Acevedo ym. toteavat, että SPS

luultavasti vaikuttaa toimintaan valmistautumiseen korkeampien käskyjärjestelmien kautta eikä siis aktivoi limbisiä tunneprosesseja. (Acevedo, Aron, Aron, Sangster, Collins and Brown 2014)

Toisessa aivokuvantamistutkimuksessa (Jagiellowicz, Xu, Aron, Aron, Cao, Feng & Feng 2010) tutkittaville esitettiin maisemakuvia, joihin tehtiin vähitellen pieniä muutoksia. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, huomaavatko erityisherkit muita nopeammin muutoksia kuvissa. Tutkimuksen tulokset tukevat sitä, että SPS on yhteydessä pidempään reaktioaikaan sekä sellaisten aivoalueiden aktivointiin, jotka ovat vastuussa pienten vivahteiden huomaamisesta. (Jagiellowicz ym. 2010, 8.) Muissa aivotutkimuksissa on havaittu, että herkempi lähestymistapa tai selviytymisstrategia on yhteydessä siihen, kuinka yksilö tuntee ja ajattelee enemmän sekä ennen toimintaa että sen aikana. Tämä tarkoittaa hienovaraisten vihjeiden huomaamista ja seurauksin pohtimista ja ymmärtämistä. (Aron 2010, 3.)

Tällä hetkellä tieteellisessä yhteydessä erityisherkkyyys ymmärretään siis hermostollisena ominaisuutena, josta puhutaan aistitiedon käsittelyn herkkyytenä (sensory-processing sensitivity, sps) (Aron 2013, 11). Aistitiedon käsittelyllä Aronit (1997, 2015) tarkoittavat eroja siinä, kuinka aistitieto välittyy aivoihin tai käsitellään siellä. Kyse ei ole rakenteellisista eroista aistielimissä erityisherkkien ja ei-erityisherkkien välillä vaan siinä, kuinka herkästi ärsykkeet huomioidaan ja niihin reagoidaan. Vielä nykyäänkin useissa artikkeleissa aistitiedon käsittelyn herkkyydestä tai erityisherkkyydestä puhutaan sekä temperamentti että persoonallisuuspiirteenä. Edelleen tuntuu olevan vaikea hahmottaa, miten asia kuuluisi nähdä tai ei ole olemassa yhtä oikeaa käsitystä asiasta. Tämän vuoksi myös tässä työssä erityisherkkyyden teoriaa tarkastellaan temperamentin kautta ja temperamenttiteorioihin verraten.

Edellä mainittujen tutkimusten perusteella on tultu siihen johtopäätökseen, että erityisherkkien koko keho havaitsee ja tulkitsee ei-erityisherkkiä helpommin kaikenlaiset ärsykkeet hyvin tarkasti. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että erityisherkkien kuulo-, näkö-, haju- tai makusilmut olisivat tarkempia kuin ei-erityisherkillä vaan tuntemukset käsitellään aivoissa erityisen huolellisesti. Aivoissa tapahtuvan aistituntemusten käsittelyn seurauksena erityisherkillä on muita nopeammat refleksit ja keho reagoi nopeasti ja voimakkaammin esimerkiksi kipuun, lääkkeisiin tai nautintoaineisiin. Myös immuunijärjestelmä saattaa olla tavallista voimakkaammin reagoiva ja aiheuttaa esimerkiksi voimakkaita allergioita. (Aron 2015, 33.) Tämän lisäksi Aron (2010, 24) on hahmottanut tarkemmin erityisherkkyyden piirteitä yksilössä. Nämä piirteet selitetään tarkemmin seuraavaksi.

2.2 Erityisherkkyyden piirteet yksilössä

Aronin ja Aronin esittelemän seitsemän tutkimuksen pohjalta luotiin erityisherkkyyden arviointiasteikko, joka koostui tuolloin 27 kohdasta. Tämä taulukko luotiin alun perin tulevia tutkimuksia varten. (Aron & Aron 1997, 361.) Arviointiasteikkoa onkin käytetty useissa tutkimuksissa sittemmin erityisherkkien tunnistamiseen tutkimusjoukosta. Nykyään se on lisäksi kaikkien saatavilla verkossa ja kuka tahansa voi tehdä testin arvioidakseen omaa erityisherkkyyttään. Testiä on muokattu vuosien varrella hieman ja tällä hetkellä siinä on 23 väitettä. Jos näistä väitteistä 12 tai enemmän pitää paikkansa, voidaan henkilön sanoa olevan erityisherkkä.

Testissä, kuten erityisherkkyyden arvioinnissa ja tunnistamisessa muutenkin, on kyse itsearvioinnista. Aronin (2015, 34) tutkimusten mukaan herkkyydessä ääripäät ovat huomattavasti yleisempiä kuin skaalan keskivaiheille sijoittuminen. Toisin sanoen testiä tehdessä on useimmiten hyvin selvää, kuvaavatko piirteet itseä vai eivät. Muissa tutkimuksissa on saatu tästä ristiriitaisia tuloksia. Joidenkin mukaan piirre joko on tai ei ole eikä olemassa ole mitään astevaihtelua, kun taas toisten mielestä piirre on selkeästi voimakkuudeltaan vaihteleva. Aronin tutkimukset kuitenkin viittaavat siis tavallaan molemminsuuntaisiin tuloksiin. Jonkun asteista vaihtelua saattaa tapahtua, mutta ääripäät ovat selkeästi paremmin edustettuina. Eroja Aron selittää kasvuympäristön vaikutuksella siihen, kuinka voimakkaana herkkyyys aikuisuudessa ilmenee. (Aron 2015, 34.)

Seuraavassa käsitellään sitä, millä tavalla erityisherkkyyden piirteet ilmenevät yksilössä. Erityisherkkyyys vaikuttaa kaikkiin elämän osa-alueisiin. Vuonna 2010 Aron on jakanut ominaisuuden siihen mennessä tehdyn tutkimuksen ja saavutetun ymmärryksen perusteella neljään kategoriaan, jotka helpottavat sen tunnistamista ja ymmärtämistä. Muistisääntönä on englanninkielisistä sanoista tuleva lyhenne DOES, joka koostuu näistä neljästä kategoriasta, jotka ovat depth of processing (syvällinen käsittely), overarousability (ärsykkeiden liiallisuus), emotional intensity (emotionaalinen reaktiokyky) ja sensory sensitivity (vivahteiden vaistoaminen). (Aron 2010, 23.)

Asioiden syvällisellä käsittelyllä tarkoitetaan tiedon työstämistä sekä tietoisesti että tiedostamatta tavanomaista enemmän. Lisäksi tietoa ja havaintoja yhdistellään ja verrataan aiempiin kokemuksiin ja toisiin samankaltaisiin asioihin. Tämän vuoksi tietoinen päätöksenteko saattaa olla hidasta, sillä eri vaihtoehtoja mietitään ja vertaillaan tarkasti. (Aron 2014, 20.) Asioiden syvällistä käsittelyä on vaikea suoraa tutkia, mutta se voi näkyä yksilön käyttäytymisessä ympäröivän maailman syvällisenä pohtimisena, syvällisinä tunteina, empatiana toisia kohtaan, täsmällisyytenä, syvänä näkemyksenä itsestä ja muista sekä riskinoton vähyytenä. (Aron 2010, 25.)

Ärsykkeiden liiallisuus vaikuttaa kaikkiin ihmisiin aiheuttaen epämukavuutta ja alentunutta suorituskykyä. Erityisherkillä ärsykkeiden sietokyky on ei-erityisherkkiä alhaisempi. Monitahoisissa, pitkäkestoisissa tai intensiivisissä tilanteissa erityisherkkä väsy muita nopeammin. Tämä johtuu siitä, että muille huomaamattomatkin pikkuasiat huomataan ja käsitellään, mikä johtaa siihen, että ärsykkeiden liiallisuus saa erityisherkan stressaantumaan ja kokemaan tarvetta tauolle tällaisissa tilanteissa. Ärsykkeiden liiallisuus voidaan huomata esimerkiksi alhaisena suorituksena kokeissa tai jos ihminen on tarkkailun alaisena, vaikeutena suorittaa montaa tehtävää yhtäaikaaisesti sekä vieraiden ihmisten kohtaamisessa. Ärsykkeiden liiallisuus vaikuttaa yleensä voimakkaasti muutostilanteissa, olivatpa ne sitten negatiivisia tai positiivisia. (Aron 2010, 27–28, Aron 2014, 19.)

Emotionaalinen reaktiokyky on helppo havaita, mutta sen erottaminen trauman tai vaikean menneisyyden vaikutuksista voi olla vaikeaa. Emotionaalisen reaktiokyvyn voi havaita käyttäytymisen tasolla, sillä se näkyy usein siinä, että ihminen liikuttuu helposti, suhtautuu sentimentaalisesti menneisyyteen tai kokee vahvaa myötätuntoa huono-osaisempia kohtaan. Tuntiessaan suuria tunteita erityisherkkät saattavat miettiä radikaaleja elämänmuutoksia, mutta harvoin käyttäytyvät impulsiivisesti. Erityisherkkät ovat tämän ominaisuuden vuoksi myös herkempiä aistimaan muiden tunnetiloja ja reagoimaan niihin. (Aron 2010, 30–31.)

Vivahteiden vaistoaminen on näistä neljästä piirteestä se, joka on usein erityisherkillä itselleen helpoin tunnistaa itsessään. Myös tämän piirteen vuoksi piirteen viralliseksi tieteelliseksi nimitykseksi on otettu aistitiedon käsittelyn herkkyys. Kuten aiemmin on todettu, kyse ei ole poikkeuksellisista aisteista vaan on havaittu, että aistiessa erityisherkillä aktivoituvat aivoissa aistitiedon monimutkaisesta käsittelystä vastaavat alueet eli aistitieto käsitellään aivoissa huolellisemmin. (Aron 2014, 18.) Vivahteiden vaistoaminen liittyy ärsykkeiden prosessointiin ja voi ilmetä matalana kipukynnyksenä, kykynä erottaa hienovaraisia vivahteita tai aistiärsykkeiden matalana sietokykynä. Useilla erityisherkillä kaikki kolme pitävät paikkansa. Erityisherkkät ovat usein tarkkoja omasta ulkonäöstään ja antamastaan ulkoisesta vaikutelmasta. Tämä vaikuttaa myös siihen, kuinka suoraan erityisherkkät uskaltavat sanoa asioita. Usein asioita ilmaistaan hienovaraisten vihjeiden tai kysymysten kautta ennemmin kuin suoraan. (Aron 2010, 33–34.)

On kuitenkin vielä todettava, että jokainen erityisherkkä ihminen on yksilö eikä ole olemassa kahta täysin samanlaista erityisherkkää ihmistä. Kaikilla ei ole näitä kaikkia neljää piirrettä tai ne saattavat olla eri asteisia ja ilmetä hieman eri tavalla. Lisäksi piirteiden voimakkuus saattaa vaihdella tilanteen mukaan. Esimerkiksi kyky havainnoida saattaa vaihdella hetkellisten tuntemusten, kuten vireystilan, mukaan. Väsyneenä ilmiselvätkin vivahteet saattavat jäädä huomaamatta, jos levon tarpeen aistiminen on voimakkaampaa kuin muut ärsykkeet. Tämän lisäksi on hyvä muistaa, ettei

erityisherkkyyks ole kenenkään ainoa piirre. Ihmisellä on aina muitakin piirteitä, jotka vaikuttavat hänen käyttäytymiseensä. (Aron 2014, 18–21.)

2.3 Erityisherkkyyden suhde temperamenttiin

Herkkyydestä ei juurikaan puhuttu yleisenä, ihmistä määrittelevänä, piirteenä ennen Aronin ja Aronin artikkelin julkaisua vuonna 1997, mutta voidaan kuitenkin sanoa, että sitä edeltävinä vuosikymmeninä tehdystä laajasta ja laadukkaasta temperamentti- ja persoonallisuustutkimuksesta voidaan löytää myös herkkyyden kuvauksia osana muita piirteitä. (Aron, Aron & Jagiellowicz 2012, 267). Tällaisia ovat esimerkiksi synnynnäinen ujous, joka ilmenee lapsilla estyneisyytenä ja aikuisilla introversiona. (Aron & Aron 1997, 345.) Tämän vuoksi ei ole täysin selvää, mihin erityisherkkyyks tulisi psykologian kentällä liittää. Näin ollen sitä voidaan tarkastella verraten esilaisiin teorioihin temperamentista ja persoonallisuudesta ja ottaen niistä tarkasteluun osia, joissa on havaittavissa samankaltaisuutta erityisherkkyyden kanssa. Tässä työssä erityisherkkyyks liitetään temperamenttitutkimukseen sen biologisen sekä emootioihin ja käyttäytymiseen liittyvän pohjan vuoksi. Lisäksi tarkastellaan erityisherkkyyden ja temperamentin suhdetta persoonallisuuteen, sillä kuten aiemmin mainittiin, myös ympäristöllä on todettu olevan vaikutusta siihen, kuinka erityisherkkyyks yksilössä ilmenee.

Temperamenttitutkimus itsessään on myös kehitys- ja persoonallisuuspsykologian alalla suhteellisen nuori tutkimuskohde, vaikka itsessään jo vanha löytö. Tutkimus on alkanut 1950-luvulla, mutta tullut psykologian piiriin vasta 1970 ja -80 -luvulla. Tutkimuksessa on lähdetty liikkeelle vauvojen synnynnäisten erojen huomaamisesta, lapset ovat syntymästään asti yksilöitä. (Keltikangas-Järvinen 2015, 15)

Temperamenttiteoriat tarkastelevat eroja ihmisen käyttäytymisessä. Temperamentilla on biologinen lähtökohta ja erot perustuvat ihmisten välisiin aivojen ja keskushermoston neurokemian ja -fysiologian eroihin. Nämä hermostolliset erot siis ilmentyvät käyttäytymisen tasolla temperamenttina. Kaikki temperamenttitutkijat ovat joistakin asioista eri mieltä, mutta kaikkia yhdistävä tekijä on ajatus siitä, että asioista samaa mieltä ja tietyt piirteet löytyvät useimmista temperamenttiteorioista. (Keltikangas-Järvinen 2008, 21.)

Erityisherkkyyttä voidaan tarkastella temperamenttitutkimukseen verraten, sillä sillä piirteellä on biologinen pohja. Erityisherkkyyks on kuitenkin tavallaan kuin yksi temperamenttipiirre eikä

sinällään verrattavissa kokonaisiin teorioihin temperamentista. Tässä luvussa tarkastellaan joitakin temperamenttiteorioita, joissa on erityisherkkyyden kanssa samoja piirteitä. Yleisesti temperamenttiteoriat muodostuvat siitä, millaisia erilaisia temperamenttipiirteitä on olemassa ja miten ne yksilössä ilmenevät ja yhdistyvät sekä näyttäytyvät käyttäytymisen tasolla. Näin ollen erityisherkkyyden voitaisiin ajatella olevan yksi temperamenttipiirre, sillä sillä on biologinen pohja ja se perustuu osittain temperamenttiteorioiden kanssa samoihin asioihin. Erityisherkkyyks piirteenä on kuitenkin pilkottu vielä pienempiin osiin, jotka käsiteltiin aiemmin luvussa erityisherkkyyden piirteet yksilössä.

Keltikangas-Järvisen (2016, 73) mukaan temperamenttitutkimuksessa on tällä hetkellä hahmotettavissa kolme linjaa. Ensimmäinen linja on temperamentin käsittäminen emootiona ja emotionaalisenä hallintana. Toisessa linjassa keskitytään temperamenttiin käyttäytymistyylinä. Kolmas linja puolestaan on biologinen orientaatio eli temperamenttia selitetään biologisista lähtökohdista. (Keltikangas-Järvinen 2016, 73.) Erityisherkkyyden määrittelyssä on otettu huomioon nämä kaikki näkökulmat.

Temperamentti on joukko synnynnäisiä taipumuksia ja valmiuksia. Se on yksilön biologinen pohja, josta ympäristön vaikutusten, kuten kasvatuksen, ympäristön odotusten ja kulttuurin muovautuu lopulta yksilön persoonallisuus. Temperamentti on ominaisuus, joka vaikuttaa siihen, kuinka yksilö luonnostaan reagoi tai käyttäytyy. Parhaiten temperamentti on havaittavissa lapsuudessa, jolloin käyttäytymistä ei pystytä vielä säätämään vaan asioihin reagoidaan kuten oman luonnollisen tavan mukaan. Eri tutkijoiden ja koulukuntien painotukset vaihtelevat jonkin verran sen suhteen, kuinka temperamentti määritellään. Kaikki teoriat ovat kuitenkin yhtä mieltä siitä, että temperamentti on ihmisen yksilöllinen tapa toimia ja ihmisten välillä on temperamentista johtuvia eroavaisuuksia toimintatyyleissä. (Keltikangas-Järvinen 2015, 36–37.)

Temperamentissa on kyse käyttäytymistyyleistä, jotka ovat helposti havaittavissa ulkoisessa toiminnassa. Temperamenttia on tämän vuoksi helppo käyttää ihmisten välisten erojen kuvailemisessa ja tulkitsemisessa. (Keltikangas-Järvinen 2004, 2015, 39.) Temperamentin erottaa käyttäytymistyylistä erityisesti lapsuudessa. Aikuisuudessa ihminen kykenee vaikuttamaan käyttäytymiseensä ja pystyy muokkaamaan sitä tilanteeseen sopivaksi. (Keltikangas-Järvinen 2015, 140–141.)

Temperamentista puhuttaessa puhutaan yksittäisistä temperamenttipiirteistä, jolloin esimerkkeinä käytetään piirteiden äärimuotoja selkeämmän kuvauksen toivossa. Kuten Keltikangas-Järvinen (2016, 112–113) huomauttaa, tulee kuitenkin muistaa myös temperamentin yksilöllisyys. Temperamenttipiirteet harvoin esiintyvät äärimuodoissaan, vaan jokaisella piirteellä on aste-eroja. Lisäksi yksilöstä puhuttaessa yksittäisten piirteiden sijaan tulisi huomioida temperamenttiprofiili eli

se, missä suhteessa piirteet esiintyvät. Kokonaisuus antaa merkityksen yksittäisille piirteille, mikä selittää sen, miksi jokainen ihminen on erilainen. (Keltikangas-Järvinen 2016, 112–116.)

Ihmisen suhtautuminen uuteen ihmiseen tai odottamattomaan tilanteeseen tai tapahtumaan on temperamentin määräämää ja tämä on asia, josta kaikki temperamenttitutkijat ovat samaa mieltä. Joissain temperamenttiteorioissa piirrettä kutsutaan lähestymiseksi, toiset sosiaalisesti estyneisyydeksi tai varautuneisuudeksi. (Keltikangas-Järvinen 2015, 92.) Tässä piirteessä siis yhdistyy juuri ne asiat, joiden tutkimisesta erityisherkkyyden määrittelemisessä on lähdetty liikkeelle.

Keltikangas-Järvinen (2016, 77–98) käsittelee temperamenttia Thomasin & Chessin teorian mukaan. Teoria liittyy temperamentin ja ympäristön vuorovaikutukseen ja sitä esitellään seuraavassa enemmän. Teoriassa on määritelty ja eritelty kaikista laajin valikoima piirteitä: aktiivisuus, korkea ja matala rytmisyys, lähestyminen ja vetäytyminen, sopeutuminen, responsiivisuuskynnys, intensiivisyys, sensitiivisyys, mieliala, häirittevyys sekä tarkkaavuuden kesto ja sinnikkyys. Erityisherkkyyteen liittyviä ominaisuuksia voi tunnistaa melkein jokaisesta näistä piirteistä ja se tuntuu koostuvan tietynlaisesta yhdistelmästä jokaista piirrettä.

Tämän valossa voidaan sanoa, että erityisherkkyyden on tavallaan yksi temperamenttipiirre, mutta toisaalta siihen yhdistyy jo olemassa olevista teorioista tietynlaisia ominaisuuksia kustakin piirteestä.

2.3.1 Temperamentti ja ympäristö

Temperamentin ja ympäristön suhdetta käsitellään Thomasin ja Chessin interaktiivisessa temperamenttiteoriassa, joka on kehitetty 1950-luvulla. Teorian sanotaan olevan ensimmäinen nykyaikainen temperamenttiteoria ja heidän tutkimuksensa on edelleen yksi tärkeimmistä alan tutkimuksista. Thomasin ja Chessin tutkimukset perustuvat vanhempien lapsistaan tekemiin havaintoihin ja lähtökohtana on ympäristön odotusten ja vaatimusten yhteen sopiminen tai sopimattomuus lapsen synnynnäisten piirteiden ja reagoimistapojen kanssa. Ympäristöllä pienten lasten kohdalla tarkoitetaan suhdetta vanhempiin ja sitä, kuinka hyvin vanhempien odotukset ja ajatukset omasta lapsesta lopulta kohtaavat lapsen synnynnäiset erityispiirteet. Jos piirteet ja odotukset sopivat yhteen, on odotettavissa, että lapsi kehittyy terveellä tavalla. Jos nämä taas eivät sovi yhteen, voi lapselle tulla erilaisia ongelmia kuten sopeutumishäiriöitä johtuen stressistä ja ahdistuksesta. (Keltikangas-Järvinen 2015, 33–35, 47, Thomas & Chess 1968.)

Keltikangas-Järvisen (2015, 40) mukaan yksilön temperamenttipiirteiden määrittäminen sinällään ei ole arvokasta vaan temperamentin merkitys tulee ilmi yleensä vasta kun yksilö asettuu johonkin ympäristöön, jolla on tietynlaisia odotuksia, joihin temperamentti sopii tai ei sovi. Kaikki temperamenttipiirteet ovat siis lähtökohtaisesti samanarvoisia. Yksilön kannalta merkittävää on vain se, kuinka hyvin hänen temperamenttinsa sopii yhteen elinolosuhteiden kanssa. (Keltikangas-Järvinen 2015, 40.)

Ympäristön ja temperamentin vuorovaikutukseen liittyvät olennaisesti samassa ympäristössä elävät muut ihmiset. Kun temperamentiltaan erilaiset ihmiset kohtaavat, on todennäköistä, että he kokevat ja tulkitsevat ympäristönsä ja toisensa, eri tavalla ja myös reagoivat näihin jokainen erilaisella, oman temperamenttinsa mukaisella tavalla. Ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa ympäristön ja temperamentin yhteensopivuus tai -sopimattomuus tulee esiin esimerkiksi positiivisen emotionaalisuuden ja sosiaalisen palkitsemisen välisessä yhteydessä. Joillekin ihmisille sosiaalinen palaute on tärkeämpää kuin toisille. Ympäristöstä tuleva palaute huomataan sitä helpommin, mitä tärkeämmäksi sosiaalinen palaute koetaan. Positiiviseksi koetut ympäristön signaalit johtavat positiivisiin tunteisiin. Tästä syntyy positiivisuuden kehä, sillä yksilön positiiviset tunteet ja niiden näyttäminen muille taas saavat todennäköisemmin aikaan lisää positiivista palautetta ympäristöstä. (Keltikangas-Järvinen 2015, 119–120.)

Temperamentti määrittää ihmisen luonnollisen reagoititavan, se on joukko synnynnäisiä taipumuksia. Kokemukset ja kasvatustavat vaikuttavat lisäksi siihen, millainen persoonallisuus yksilölle temperamentin pohjalta muodostuu. Temperamentti ei siis määrää kaikkea ihmisen toimintaa. Aikuinen ihminen pystyy itse vaikuttamaan käyttäytymiseensä ja ratkaisuihinsa ja muokkaamaan niitä tilanteeseen sopivaksi. Omien temperamenttipiirteiden havainnointi, ymmärtäminen ja hyväksyminen kuitenkin auttavat myös ymmärtämään, miksi asiat koetaan tietyllä tavalla, mutta luonnollisen reagoititavan mukaan ei tarvitse jokaisessa tilanteessa toimia. (Keltikangas-Järvinen 2015, 140–141.)

Keltikangas-Järvisen (2016, 126) mukaan yhteensopivuusteoriaa voidaan soveltaa myös aikuisten elämään. Yksilöiden välillä, samoin kuin lapsen ja vanhemman välillä henkilökiat riippuvat myös temperamentista. Aikuisuudessa tämän vaikutukset eivät ole yhtä voimakkaat kuin lapsuudessa, mutta henkilökiat vaikuttavat esimerkiksi työelämässä. Kuten Thomasin ja Chessin alkuperäisessä teoriassa, myös aikuisuuteen soveltaessa kysy ei ole siitä, kuinka ihminen reagoi ympäristöönsä vaan vuorovaikutuksesta ja siitä, kuinka ympäristö reagoi yksilöön. (Keltikangas-Järvinen 2016, 126.)

2.3.2 Temperamentti ja persoonallisuus

Kuten aiemmin on mainittu, erityisherkkyydestä puhutaan liittyen sekä temperamenttiin että persoonallisuuteen. Tässä yhteydessä sitä on tarkasteltu temperamenttipiirteinä, mutta yhteyksiä myös persoonallisuuteen voidaan nähdä, sillä temperamentti ja persoonallisuus liittyvät myös toisiinsa. Tämän vuoksi seuraavassa perehdytään vielä hieman persoonallisuuden määritelmään sekä temperamentin ja persoonallisuuden suhteeseen.

Suurin osa persoonallisuustutkijoista tukee ajatusta siitä, että temperamentti ja persoonallisuus ovat eri asioita. Temperamentilla on biologinen pohja ja se selittää ihmisen toimintamalleja ja itsestään syntyviä reaktioita. Temperamentin pohjalta kehittyy ihmisen persoonallisuus. Persoonallisuuden muotoutumiseen vaikuttavat temperamenttipiirteiden lisäksi kasvatus ja ympäristö. Persoonallisuuteen kuuluvat arvot, eettiset normit, minäkuva itsearvostus, motivaatorakenne, tavoitteet ja päämäärähakuisuus. Temperamentti on havaittavissa jo varhaisessa lapsuudessa. Persoonallisuuden piirteet alkavat tulla esiin noin kymmenen vuoden iässä, kun lapselle kehittyy taito hillitä itseään paremmin. (Keltikangas-Järvinen 2016, 110–111.)

Keskeistä temperamentin ja persoonallisuuden erottamisessa on siis harkittujen ja päämäärähakuisten toimintojen erottaminen spontaaneista reaktioista. Tarvittaessa ja halutessaan ihminen voi käyttäytyä haluamallaan tavalla riippumatta temperamentista. Kaksi temperamentiltaan eriliasta ihmistä voivat siis sopeutua muutoksiin ja käyttäytyä tilanteessa samalla tavalla, toiselta se vaatii enemmän energiaa kuin toiselta. Sitä ei välttämättä havaitse ulospäin. (Keltikangas-Järvinen 2016, 110–111) Voidaan siis sanoa, että jokaisella ihmisellä on luontevia toimintatapoja riippuen temperamentista, mutta ne eivät ole aina oikeita tapoja jokaisessa tilanteessa, jolloin aikuinen ihminen yleensä osaa suhteuttaa toimintatapansa tilanteeseen.

Persoonallisuus kehittymiseen vaikuttaa se, kuinka hyvin ympäristön odotukset ja lapsen piirteet ovat sopineet yhteen ja yhteensopivuus tai –sopimattomuus on ilmennyt vuorovaikutuksessa (Keltikangas-Järvinen 2015, 11.) Nykyään, kun tietoa erityisherkkyydestä on saatavilla runsaasti ja näkyvästi, on myös suurempi todennäköisyys sille, että vanhemmat osaavat tulkita lapsen erityisherkkyyttä ja etsiä tietoa siitä, millä tavoin suhtautua lapseen, jotta ympäristö vastaisi erityisherkan lapsen tarpeita ja vuorovaikutus olisi tasapainoista kasvua edistävää.

2.4 Minäkuva ja itsetuntemus

Psykologiassa minäkuvalla tarkoitetaan ihmisen omaa käsitystä siitä, millaisia henkilökohtaisia piirteitä hänellä on, missä hän on hyvä ja mitkä ovat hänen heikkoutensa. Minäkuvaan liittyy ajatus siitä, mitä ihminen arvostaa, mitä hän osaa ja mitkä ovat hänen tavoitteensa elämässään. (Keltikangas-Järvinen 2000, 17.) Minäkäsitys alkaa hahmottua jo varhaisessa vaiheessa, kun ihminen on vuorovaikutuksessa muiden kanssa. Tähän tutkimukseen liittyen on tärkeää huomioida myös minäkäsityksen sosiaalinen ulottuvuus. Sosiaalipsykologian piirissä on tutkittu ihmisen itseensä liittyvien käsitysten rakentumista ja kehittymistä vuorovaikutuksessa ympäristön ja muiden ihmisten kanssa. (Helkama, Myllyniemi, Liebkind, Ruusuvuori, Lönnqvist, Hankonen, Mähönen, Jaskinskaja-Lahti & Lipponen 2015, 166, 169.)

Itsetuntemus puolestaan tarkoittaa omien piirteiden, taipumusten, vahvuuksien, taitojen, valmiuksien ja osaamisen vajeiden ja heikkouksien tunnistamista. Itsetuntemus on tärkeää ammatinvalintaan liittyviä kysymyksiä pohdittaessa. Yleensä itsetuntemuksen lisääminen tulee ajankohtaiseksi juurikin elämän murrosvaiheissa, kuten tässä tapauksessa ammatinvalinnan, työssä viihtyminen tai jopa ammatin vaihtamisen. Itsetuntemus auttaa perustelemaan omia valintoja ja antaa varmuutta päätösten tekemiseen. Kuitenkin yhtä onnistuneita päätöksiä oi tehdä myös luottaen omaan intuitioon. (Mulari 2013, 102–103.)

Oman temperamentin ja muiden piirteiden ymmärtäminen ja hyväksyminen auttavat itsetuntemuksen saavuttamisessa. Parhaimmillaan itsetuntemus lisää elämänhallinnan tunnetta. Tämä vaikuttaa esimerkiksi työelämän sosiaalisissa suhteissa siten, että on helpompi ymmärtää, miksi joissakin työelämän tilanteissa ja ympäristöissä saattaa joutua väärinymmärretyksi tai oma käytös ja ajatukset herättävät muissa loukkaantumista tai turhautumista. (Keltikangas-Järvinen 2016, 207.)

Usein ihmiset kiinnittävät huomiota enemmän siihen, mitä ympärillä tapahtuu kuin itseensä. Itsestä tullaan usein tietoisemmaksi silloin, jos koetaan jossakin tilanteessa, että on erilainen kuin toiset tai huomaa olevansa tarkkailun alaisena. (Helkama, Myllyniemi, Liebkind, Ruusuvuori, Lönnqvist, Hankonen, Mähönen, Jaskinskaja-Lahti & Lipponen 2015, 177.) Yleensä erityisherkkiä ihmisiä yhdistää kokemus ja illuusio siitä, että he ovat virheellisiä tai vääränlaisia. Tämän, ja muiden erityisherkkyyteen liittyvien piirteiden, vuoksi erityisherkkien huomio kiinnittyy paljon itseän ja varsinkin ennen oman erityisherkkyyden tunnistamista sen pohtimiseen, miksi tuntee olevansa erilainen kuin muut. (Aron 2014, 33–35.)

Kuten aiemmin on jo mainittu, minäkuva alkaa rakentua varhaisessa vaiheessa ja sosiaalinen vuorovaikutus vaikuttaa suuresti siihen, millainen minäkuva yksilölle muodostuu (Helkama,

Myllyniemi ym. 2015, 166). Erityisherkkyydestä on kuitenkin alettu puhua vasta viimeisen vuosikymmenen aikana ja erityisesti Suomessa viimeisen viiden vuoden aikana koko ajan kasvavassa määrin. Näin ollen jo suuri joukko ihmisiä, jotka ovat nyt jo aikuisia, ovat erityisherkkyyden kautta saaneet termin ja sanastoa, jolla kuvat itseään ja tuntemuksiaan. Monesti erityisherkkä lapsi, ja aikuinenkin, tuntee olonsa erilaiseksi suhteessa toisiin (Aron 2013, 89). Näin on ollut varsinkin silloin, kun erityisherkkyydestä ei vielä ollut tietoa. Minäkäsityksessä yksi tärkeä huomio on se, mitä piirteitä yksilö itsessään tunnistaa sekä mitä hän niistä ajattelee eli mitä piirteitä hän arvostaa ja mitä ei (Helkama, Myllyniemi ym. 166). Jos tuntee olonsa erilaiseksi suhteessa muihin, saattaa myös ajatella, että omat piirteet eivät ole yhtä arvostettavia, ne saattavat jopa vähän hävettää. Tällöin omia piirteitä voidaan yrittää piilottaa ja yksilö toivoisi olevansa enemmän toisten kaltainen ja saattaa myös yrittää esittää muuta kuin mitä on. Yksi syy erityisherkkyyden saamaan suosioon näyttäisi olevan juuri se, että sen avulla monet aikuiset ovat saaneet selityksen kokemuksilleen ja löytäneet saman henkisiä ihmisiä ja sen kautta huomanneet, etteivät sittenkään ole yksin piirteidensä ja kokemustensa kanssa.

Uusien käsitteiden avulla monet käyvät läpi tähän mennessä elettyä elämäänsä ja jäsentävät kokemuksia uudelleen uuden tiedon valossa. Koska tieto erityisherkkyydestä on tullut vasta viimeisten vuosien aikana, voi olla, että lapsuudessa nyt itsensä erityisherkkäksi kokeva ihminen ei ole saanut vanhemmiltaan tarvitsemaansa tukea, sillä tietoa oikeanlaisen hoivan tarjoamisesta erityisherkkälle lapselle ei tuolloin vielä ole ollut. Aron (2013, 89) kehottaakin kirjassaan erityisherkkiä tulkitsemaan lapsuuttaan ja nuoruuttaan uudelleen erityisherkkyyden kautta. Etenkin, jos erityisherkillä on ollut ongelmallinen lapsuus ja nuoruus, on hyvä ajan kanssa käydä läpi kielteisiä vaikutuksia minäkuvan rakentumiseen. Tämä auttaa usein pääsemään eroon ahdistuneisuudesta sekä myös kehittymään vanhempana, mikäli omat lapset ovat erityisherkkiä. (Aron 2013, 88–89.)

3 ERITYISHERKKYYS JA TYÖ

Aina 1980-luvun puoliväliin asti henkilökohtaiset ominaisuudet ovat kuuluneet yksityiselämään. Oma temperamenttia tai persoonallisuutta ei ollut sopivaa esitellä työpaikalla ja työelämässä oli selkeät odotukset ja normit siitä, kuinka siellä tulee toimia. Ammatillisen osaamisen ja vahvuuksien lisäksi henkilökohtaisten ominaisuuksien merkitystä on kuitenkin sittemmin ryhdytty yhä enemmän korostamaan työelämässä. (Keltikangas-Järvinen 2008, 229.)

Keltikangas-Järvisen (2016, 159) mukaan erityisesti temperamenttipiirteet ovat nousseet entistä keskeisempään asemaan, kun määritellään työelämässä ”hyvää tyyppiä”. Tutkimustietoa temperamentin merkityksestä työelämässä ei kuitenkaan juurikaan ole olemassa. Ei ole olemassa tutkimustietoa siitä, miksi nämä niin kutsutut ”hyvät tyypit” pärjäävät hyvin työtehtävissään, miksi he ovat niin tehokkaita työsuorituksissaan tai miten piirteet vaikuttavat esimerkiksi työviihtyvyyteen. Tästä huolimatta yhä useammin henkilövalinnoissa työpaikoilla korostetaan temperamentin merkitystä. Eniten tutkimista on tehty johtajuuteen liittyen, mutta muut työntekijät jäävät tutkimuksissa käsittelemättä. Ennen kaikkea tämän tutkimuksen kannalta olennaista on Keltikangas-Järvisen huomio siitä, ettei ole tutkittu sitä, miten työolot voitaisiin järjestää siten, että mikään temperamentti ei kuormittuisi liikaa. (Keltikangas-Järvinen 2016, 159–161.)

3.1 Erityisherkkyyden työelämässä

Aronin kehittämän DOES lyhenteen sisältämät ominaisuudet ovat suoria vaikutuksia erityisherkkyydestä. Niiden lisäksi Aron (2010, 36–38) on listannut muita epäsuoria erityisherkkyyden vaikutuksia erityisherkan elämään. Yksi näistä on ongelmat työssä. Tutkimusten mukaan erityisherkkät vaihtavat työpaikkaa ei-erityisherkkiä useammin, oli syy sitten perusteltu tai ei. Usein erityisherkkät tuntevat, että työ ei ole miellyttävää, he ovat ylirasittuneita työstä, työpaikalla on sosiaalisia jännitteitä tai huonot fyysiset työolosuhteet, he kokevat, etteivät ole tarpeeksi vakuuttavia työpaikalla, mikä johtaa aliarvostukseen. Johtajan suhtautuminen alaiseen on erityisherkkille tärkeää. Johtajan ankaraus tai negatiivisuus vaikuttaa erityisherkkään enemmän kuin ei-erityisherkkään. (Aron 2010, 36–38.)

Myös Satri (2014, 145) nostaa esiin ympäristön vaikutuksen siinä, kuinka kuormittavaksi erityisherkkä kokee roolinsa työelämässä. Signaalien aistimisessa rankinta ei ole aistiminen vaan se, kuinka viestin välittäminen eteenpäin otetaan huomioon. Erityisherkkät yleensä mieltävät etukäteen, mihin signaaleihin tulisi reagoida ja kuormittavinta on se, jos kukaan ei huomioi välitettyjä viestejä eikä niihin koskaan saada muutosta aikaan. (Satri 2014, 145.)

Työelämän ja uran näkökulmasta Aron (1996, 116–137) yhdistää erityisherkkyyden vahvasti kutsumukseen. Kun ihminen löytää paikkansa yhteiskunnassa ja oman kutsumuksensa, löytää vastauksen moniin työelämää ja uraan liittyvään ongelmaan. Haasteeksi voi muodostua kutsumuksen ja palkkatyön yhdistäminen. Jotkut erityisherkkät päätyvät ratkaisemaan asian niin, että tekevät työtä saadakseen palkkaa ja harjoittavat kutsumustaan vapaa-ajallaan. Omaa yksilöllistymistä ja sisäisen äänen kuuntelemista saattaa häiritä myös ulkoinen paine, jonka alaisena hakeudutaan tiettyyn työhön. (Aron 1996, 116–137.)

Eniten tyytymättömyyttä ja ylikuormittumista työssä aiheuttavat huono ja kilpailuhenkinen ilmapiiri, johon liittyy esimerkiksi kateellisuutta, selkään puukottamista, epäselvyyksiä ja liian suuri työmäärä. Vaikka työ vastaisi kutsumusta, voivat nämä seikat tehdä työstä epämiellyttävää ja raskasta raatamista. Usein saattaa olla, että erityisherkillä työn kutsumus liittyy sisällöllisiä asioita enemmän työympäristöön. (Satri 2014, 147.)

Myös Jaeger (2014) on tutkinut erityisherkkiä työelämässä. Hänen mukaansa erityisherkkät kokevat varsinkin voimakkaat tunteet kuten vihan, ilon tai apeuden, kauemmin kuin ei-erityisherkkät (Jaeger 2004, 16.) Lisäksi erityisherkkät kokevat helpommin stressiä ja raportoivat useammin huonosta terveydentilasta. Tämä johtuu luultavimmin kahdesta syystä: Ensinnäkin herkkyyys vaikuttaa siihen, että fyysiset ärsykkeet tunnistetaan helpommin kehossa, mikä johtaa aidosti krooniseen stressiin, jolla taas on vaikutusta fyysiseen terveyteen. Toiseksi erityisherkkät tulevat helpommin tietoisiksi pienistäkin somaattisista oireista, joita muut eivät edes huomaa ja ne rekisteröidään stressiksi ja huonontuneeksi terveydentilaksi. (Benham 2006, 1348–1949.)

Jaeger (2004) kuvailee erityisherkkiä sanalla intensiivinen. Hän on tutkimuksissaan havainnut, että koska tuntemisen taso on hyvin syvä, niihin myös vastataan käyttäytymällä intensiivisesti. Erityisesti tämä näkyy tunteiden ja mielikuvituksen suhteen. Erityisherkillä on innokas ja rauhaton mieli, joka elää hetkessä aistien syvällisesti maailmaa. Intensiiviteetti on yksi stressin muoto ja se aiheuttaa myös lisää stressiä. (Jaeger 2004, 15.)

Työelämän näkökulmasta herkkät ihmiset ovat korvaamattomia ja heitä tarvitaan. Koska herkkät ihmiset tunnistavat pienetkin vivahteet ympäristössään ja muissa ihmisissä, ja tämän vuoksi Satri (2014, 144) kutsuukin heitä ”heikkojen signaalien vastaanottajiksi ja välittäjiksi”. Satri antaa hyvän esimerkin erityisherkkyyden keskeisestä olemuksesta toteamalla, että erityisherkkien tärkeyden

huomaa esimerkiksi kuvittelemalla, että häntä ei olisi. Silloin pienet yksityiskohdat saattaisivat jäädä huomaamatta ja ongelmat korjaamatta.

Temperamenttiin liittyvää tietoa voidaan soveltaa myös työelämässä. Tavoitteena voisi olla suunnitella työympäristöä ja työhön liittyviä toimintatapoja siten, että goodness of fit toteutuu mahdollisimman hyvin kaikilla työntekijöillä. Tähän liittyy esimerkiksi työpäivän kulun suunnittelu. Jos yksilöllinen suunnittelu ei ole mahdollista, voidaan miettiä esimerkiksi mikä olisi vähiten haitallinen tapa toimia kaikenlaisten ihmisten kohdalla. (Keltikangas-Järvinen 2016, 154.)

Täydellisen tasa-arvoisia työskentelyjärjestelyjä on mahdotonta saada aikaan, mutta voidaan ottaa esimerkiksi huomioon, että järjestelmällisyys, selvät ohjeet ja määrätyt rutiinit saattavat olla joidenkin työnteolle ja tyytyväisyydelle välttämättömiä, mutta harvoin haittaavat myöskään niitä, jotka sellaisia eivät kaipaa. Lisäksi aikuisilla ihmisillä on ainakin jossakin määrin kyky sietää erilaisia tilanteista ja sopeuttaa toimintaansa tilanteen vaatimalla tavalla. (Keltikangas-Järvinen 2016, 155–158.)

3.2 Työtyytyväisyys ja työtyytymättömyys

Erityisherkkien työelämäkokemuksia kuvataan tässä työssä työtyytyväisyyden ja työtyytymättömyyden käsitteiden kautta. Työtyytyväisyys on monien muiden työelämän termien ohella vaikeasti määriteltävissä oleva käsite. Ei ole yksiselitteistä, missä suhteessa työelämän termit ovat toisiinsa nähden ja kuinka ne tulisi määritellä.

Työtyytyväisyyden käsitteen määrittelyä hankaloittaa se, että sen tutkiminen liittyy ja sisältyy hyvin usein muiden työelämän tutkimusalueiden sisään (Pöyhönen 1987, 127). Toisaalta myös työtyytyväisyystutkimuksen jatkeeksi on tullut uusia tutkimusalueita jotka syventävät tietämystä työtyytyväisyyden syistä ja sisällöistä. Tällaisia tutkimusalueita ovat esimerkiksi työmotivaatio, työhön sitoutuminen, työn muotoilu ja sisältö, tavoitteellisuus työssä, työstä saatu palaute, sekä työn ja vapaa-ajan yhdistäminen. (Pöyhönen 1987, 127.)

Työhyvinvointi on työtyytyväisyyttä laajempi ja kaikille jossakin määrin tuttu käsite ja sillä saatetaan tarkoittaa laajasti eri asioita. Esimerkiksi joissakin teoretisoinneissa työhyvinvoinnilla tarkoitetaan fyysistä työympäristöä, palkkaa, fyysistä terveyttä ja työkykyä, stressin välttämistä, tyytyväisyyttä työhön ja työpaikkaan, ihmissuhteita työpaikalla, työilmapiiriä, innostusta työtä kohtaan, työn tuomaa henkistä tyydytystä tai tasapainoa työn ja muun elämän välillä. (Mamia 2009, 21.) Kuten myöhemmin tulee esiin, ollaan tässä tutkimuksessa käsitetty näiden asioiden olevan

hyvin vahvasti yhteydessä myös työtyytyväisyyteen. Mamian (2009, 21) mukaan tutkimuksissa olisi tärkeää ottaa huomioon sekä subjektiiviset että objektiiviset hyvinvoinnin tekijät ja kokemukset. Subjektiivisen hyvinvoinnin Mamia jakaakin kaksisuuntaiseksi kokemukseksi, jonka ääripäät ovat hyvinvointi ja työtyytyväisyys ja toisessa päässä työuupumus ja stressi.

Työtyytyväisyyden ja työtytymättömyyden käsitteet ovat hankalasta määrittelystään huolimatta valikoituneet tähän työhön, sillä työtyytyväisyys käsitteenä on sellainen, jonka mitta-asteikon voidaan nähdä ulottuvan kielteisestä myönteiseen (Pöyhönen 1987, 128). Tämä jaottelu palvelee parhaiten eläytymismenetelmän käyttöä tutkimuksen aineiston keräämisen välineenä, sillä se mahdollistaa kehyskertomuksen varioinnin, joka on eläytymismenetelmän keskeisin piirre (Eskola 1998, 10).

Työtyytyväisyyden määrittelemiseen on olemassa useita erilaisia teorioita. Vaikka teorit eroavat toisistaan jonkun verran, on kaikille teorioille yhteistä se, että useimmiten niissä työtyytyväisyys ja työtytymättömyys määritellään subjektiivisiksi kokemuksiksi, jossa kyse on siis emotionaalisesta reaktiosta, jonka työ tekijässään herättää. (Pöyhönen 1987, 128.) Tässä työssä työtyytyväisyys määritellään tämän mukaan yksinkertaisesti työntekijän tunteiksi työtään kohtaan. Työtyytyväisyyttä mittaa se, kuinka paljon työstä pidetään ja työtytymättömyyttä se, kuinka paljon työtä kohtaan on epämiellyttäviä tunteita. (Spector 1997, 2.) Työtyytyväisyyden nähdään syntyvän siitä, että työn koetaan vastaavan yksilön sille asettamia vaatimuksia. Työtyytyväisyyden on havaittu olevan parhaimmillaan silloin, kun työntekijä kokee, että hän saavuttaa ja edistää omia työhön liittyviä tavoitteitaan, jotka kohtaavat hänen perustarpeidensa ja elämän tavoitteiden kanssa. (Pöyhönen 1987, 128.)

Kaikista tunnetuin ja eniten tutkimuksessa sovellettu työtyytyväisyysteoria on Herzbergin kahden faktorin teoria. Herzberg jakaa siis työtyytyväisyyteen ja tyytymättömyyteen liittyvät tekijät kahteen kategoriaan: hygienia- ja motivaatiotekijöihin. Hygieniatekijöiksi Herzberg on nimennyt sellaiset tekijät, jotka liittyvät enimmäkseen työn ulkoisiin puitteisiin. Nämä tekijät vaikuttavat pääasiassa tyytymättömyyden tunteisiin ja parhaimmillaan ne tuottavat vain neutraalin suhtautumisen eli niillä on vaikea lisätä työtyytyväisyyttä, mutta jos ne eivät ole kunnossa niin ne aiheuttavat tyytymättömyyttä. Tyytyväisyyden tunteeseen vaikuttavat puolestaan motivaatiotekijät, jotka liittyvät itse työhön, eikä niinkään ulkoisiin puitteisiin. (Herzberg 1959, 113; Pöyhönen 1987, 130.)

Toisin sanoen Herzbergin teorian mukaan työtyytyväisyys nähdään jatkumona, jonka puolivälissä on ikään kuin neutraali tila. On siis olemassa tekijöitä, joilla voidaan vähentää tai poistaa työtytymättömyyttä, mutta ne eivät lisää tyytyväisyyttä eli ne voivat parhaimmillaan johtaa tähän neurtaaliin tilaan. Tällaisia asioita Herzberg nimittää hygieniatekijöiksi ja niitä ovat palkkaus,

vuorovaikutussuhteet työpaikalla, työn suunnittelu ja tekninen työnjohto, yrityksen toiminta- ja henkilöstöpolitiikka, työn fyysiset olosuhteet, työn ja yksityiselämän yhteensopivuus, työn ulkoinen arvostus sekä työsuhteen pysyvyys. (Hertzberg 1959, 113; Pöyhönen 1987, 130.)

Työtyytyväisyyden tunnetta lisää puolestaan työhön itseensä liittyvät tekijät, joita Herzberg nimittää motivaatiotekijöiksi. Niitä ovat esimerkiksi menestymisen ja etenemisen mahdollisuudet, vastuun saaminen, oma mielenkiinto työtä ja työtehtäviä kohtaan, itsensä kehittämisen mahdollisuudet sekä työsuorituksen arvostus ja ulkopuolisen tunnustuksen saaminen. Näiden asioiden vaikutus tyytyväisyyden tunteeseen johtuu siitä, että ne liittyvät ihmisen tarpeeseen toteuttaa itseään työssään, mikä nähdään yhtenä keskeisenä tavoitteena ihmisen elämässä. Teoriaa on arvosteltu myös aika lailla, mutta sen merkitys työpsykologian tutkimuksessa on ollut huomattava, sillä se on nostanut työtehtävän sisällön tutkimuksen kohteeksi. (Hertzberg 1959, 114; Pöyhönen 1987, 130.)

Työtyytyväisyys liittyy samanaikaisesti hyvin moniin työn osa-alueisiin. Tutkimuksissa on havaittu, että osa-alueet eivät juurikaan korreloi keskenään työtyytyväisyyttä tutkittaessa. Tästä voidaan päätellä, että samanaikaisesti voidaan kokea eri tunteita erilaisia työn osa-alueita kohtaan ja harvoin yksilö on yhtenäistä tyytyväisyyden tasoa kaikkien työn osa-alueiden suhteen. (Spector 1997, 4.)

4 TUTKIMUSASETELMA

4.1 Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimuskysymykset

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää ja ymmärtää erityisherkkien ihmisten työelämäkokemuksia. Tutkimuksessa työelämäkokemuksia tarkastellaan työtyytyväisyyden ja työtyytymättömyyden käsitteiden kautta. Erityisesti halutaan selvittää, miten ympäristön yhteensopivuus tai yhteensopimattomuus (goodness of fit/poorness of fit) ovat havaittavissa erityisherkkien työelämäkokemuksissa ja kuinka oman temperamentin ymmärtäminen ja suhtautuminen siihen (itsetuntemus) vaikuttaa työtyytymättömyyden ja työtyytyväisyyden kokemuksiin.

Vaikka erityisherkkyydestä kirjoitetaan paljon ja sitä tutkitaan koko ajan enemmän, työelämän näkökulmaa ei ole juurikaan tutkittu. Työelämän näkökulmaa on käsitelty erityisherkkyskirjallisuudessa kokemusten pohjalta ja sen vuoksi niiden taustaksi on hyvä saada lisää tutkimustietoa. Sen lisäksi, että aiheesta kaivataan lisää tieteellistä tutkimusta, kaipaavat myös erityisherkkät itse käytännön neuvoja omaan arkeensa. Yksi tärkeimmistä tavoitteista on saada vastauksia erityisherkkille liittyen siihen, millaiset asiat vaikuttavat työtyytyväisyyden ja työtyytymättömyyden tunteisiin ja millä keinoin tyytyväisyyttä voisi työssä lisätä. Tutkimukselle tästä aiheesta voidaan sanoa olevan tarvetta ja sillä on suurehko yleisö, joka on suhteellisen helposti tavoitettavissa sosiaalisen median välityksellä.

Tutkimuskysymyksiä on kolme:

Mitkä tekijät vaikuttavat erityisherkkien työtyytyväisyydestä?

Mitkä tekijät vaikuttavat erityisherkkien kokemukseen työtyytymättömyydestä?

Miten erityisherkkien työtyytyväisyyden tunnetta voitaisiin lisätä?

4.2 Eläytymismenetelmä

Eläytymismenetelmä on kehitetty 1970-luvulla Yhdysvalloissa eettisesti ongelmattomampana vaihtoehtona kokeelliselle tutkimukselle. Eläytymismenetelmä noudattaa kokeellisen tutkimuksen

perinnettä siinä suhteessa, että olennaista on yhden tekijä varioiminen tietyssä tilanteessa. Erona on kuitenkin se, että tutkittavat saavat rauhassa kirjoittaa vastauksensa tarinallisessa muodossa, eikä heitä laiteta toimimaan tilanteissa, jotka saattavat olla heille henkisesti tai fyysisesti raskaita. (Wallin, Helenius, Saaranen-Kauppinen & Eskola 2015, 248.)

Suomeen eläytymismenetelmä on tullut 1980-luvulla. Siitä lähtien sitä on käytetty eniten kasvatus- ja sosiaalialan opinnäytetöiden, väitöskirjojen ja muiden tutkimusten tekemisessä. Vähitellen eläytymismenetelmän käyttö on yleistymässä myös muilla tieteenaloilla ja se on vakiinnuttanut paikkansa laadullisten tutkimusmenetelmien kentässä. (Wallin ym. 2015.)

Eläytymismenetelmän tarkoituksena on kerätä lyhyitä esseitä, jotka kirjoitetaan tarinan muodossa. Vastaajat kirjoittavat mielikuvituksensa avulla tarinan tutkijan ohjeiden mukaan. Eläytymismenetelmässä tutkija kehittää kehyskertomuksen, jota varioimalla saadaan aikaan useampi tilanne. Kertomuksesta muutetaan yleensä yhtä keskeistä piirrettä, jonka vaikutusta tutkimuksessa pyritään tarinoiden avulla selvittämään. Kehyskertomuksia tulee olla noin vähintään kaksi ja yleensä enintään neljä. Määrä on riippuvainen tutkimusaiheesta ja mahdollisuudesta kerätä aineistoa. Jokainen vastaaja saa yhden kehyskertomusvariaation. Kirjoittajan tehtävänä on joko kirjoittaa, mitä kehyskertomuksessa kuvattua tilannetta ennen on tapahtunut tai viedä sitä eteenpäin. (Eskola 1997, 5–6, 18–19.)

Perinteisesti eläytymismenetelmäaineisto on kerätty tilanteessa, jossa jokin haluttu vastaajaryhmä on kokoontunut yhteen. Yleensä vastausprosentti on paras tilanteissa, joissa vastaajien on muutenkin oltava paikalla, ja varsinkin, jos he ovat jo valmiiksi valmistautuneet kirjoittamaan tilanteessa jotakin. Joitakin kokeiluja on tehty vastauspapereiden lähettämisestä postitse tai niiden jakamisesta muuten kotona täytettäväksi. Tällöin vastausprosentti on jäänyt yleensä valitettavan pieneksi. (Eskola 1997, 19–22.) Koska 2010-luvulla on siirrytty kynällä kirjoittamisesta enemmän näppäimistön käyttämiseen kirjoittamisen välineenä, tullaan luultavasti jatkossa eläytymisaineistoja keräämään yhä enemmän internetin välityksellä. Tämä helpottaa aineistan keräämistä siinä suhteessa, ettei se ole enää riippuvainen ajasta tai paikasta. Lisäksi aineiston tallentaminen ja käsitteleminen helpottuvat. (Wallin ym. 2015, 256.)

Vastausten määrään ei ole olemassa yhtä ohjetta tai sääntöä. On kuitenkin havaittu, että noin 15 vastausta kehyskertomusta kohtaan on sopiva määrä. Sen jälkeen vastaukset alkavat usein toistaa itseään. Eläytymismenetelmätutkimuksessa ei ole tarkoituksena saada tilastollisesti yleistettävää tietoa. Tavoiteltavaa on kuitenkin, että tuloksia voitaisiin siirtää tutkimuspopulaatiota laajemmalle joukolle. (Eskola 1997, 24–25.)

4.3 Kehyskertomukset ja aineiston kerääminen

Aineiston keräämiseen sovellettiin eläytymismenetelmää. Eläytymismenetelmä on perinteisesti nähty aineistonhankintamenetelmänä, jossa vastaajat ovat yhdessä tilassa ja tilanteessa, jossa he ovat jo valmiiksi valmistautuneet kirjoittamaan Vastausaikaa annetaan noin 30 minuuttia, jonka aikana kaikki kirjoittavat vastauksensa ja lopussa palauttavat sen tutkijalle. (Eskola 1997, Wallin ym. 2015) Kuten Wallin ym. (2015, 256) tutkimuksessaan huomauttavat, on 2010-luvulla kirjoittaminen siirtynyt yhä enemmän tietokoneelle ja verkkoon, mikä johtaa niiden hyödyntämiseen myös eläytymismenetelmän kohdalla.

Sitä, miten aineiston kerääminen tässä tutkimuksessa toteutettaisiin, jouduttiin pohtimaan tutkimusprosessin alussa paljon. Erityisherkkien tavoittaminen, yhteisöön pääseminen ja yhteisön hyväksynnän saaminen olivat asioita, joiden avulla eri vaihtoehtoja lähdettiin miettimään. Vaihtoehtoina olivat aineiston kerääminen erityisherkkien järjestön yhteisessä tapaamisessa, erityisherkkyyteen liittyvän kurssin yhteydessä tai internetin välityksellä.

Pohdinnan jälkeen tutkimuksessa päädyttiin hyödyntämään tietokonetta ja sosiaalista mediaa, sillä sen koettiin olevan tutkimusjoukon kannalta paras ratkaisu. Erityisherkkäksi itsensä määrittelevät ihmiset tutkimuksen kohteena ovat ensinnäkin sellainen joukko, jota on vaikea löytää yhteen paikkaan kerääntyneenä. Toiseksi erityisherkkyyden piirteet huomioon ottaen voidaan sanoa, että edellä mainitun kaltainen perinteinen aineiston keräämisen tilanne saatetaan kokea ahdistavana. Toisten läsnäolo ja rajattu aika johtavat helposti siihen, että vastauksista tulee vajaita tai paineet kasautuvat niin suuriksi, ettei kirjoittaminen onnistu ollenkaan. Kolmanneksi sosiaalisen median yhteisöt ovat helposti tavoitettavissa ja niiden avulla tavoitetaan suuri joukko ihmisiä, mikä toivottavasti johtaa myös määrällisesti sopivan kokoiseen aineistoon.

Näistä lähtökohdista aineisto kerättiin Facebookin välityksellä eläytymismenetelmää hyödyntäen maaliskuussa 2016. Aineisto päädyttiin keräämään suurimmasta suomenkielisestä erityisherkkille suunnatusta Facebook-ryhmästä, jossa keräämisen hetkellä oli hieman vajaa 10 000 jäsentä. Oletuksena oli, että jokainen tähän suljettuun ryhmään liittynyt henkilö on jossain määrin tutustunut erityisherkkyyteen ja ymmärtää mitä termillä tarkoitetaan. Lisäksi oletettiin, että jokainen osaa arvioida oman osallistumisensa tutkimukseen sen perusteella, kokeeko itsensä erityisherkkäksi vai ei.

Kehyskertomukset laadittiin tutkimuksen tarkoituksen mukaisesti niin, että ne olisivat mahdollisimman yksinkertaiset ja eivät johdattelisi osallistujia vastaamaan tietyllä tavalla. Kehyskertomukset laadittiin kahdelle erilliselle e-lomakkeelle. Näin voitiin varmistaa se, että vastaaminen tapahtuu anonyymisti ja kertomukset saadaan siirrettyä helposti tekstimuodossa yhteen

tiedostoon. E-lomakkeella oli lyhyt ohjeistus siitä, että vastaajan tulisi kuvitella itsensä tilanteeseen ja vastauksen ei tule liittyä välttämättä millään lailla vastaajan omaan elämäntilanteeseen vaan mielikuvitusta saa käyttää. E-lomakkeella ei enää mainittu, että tutkimus liittyy nimenomaan erityisherkkyyteen, se mainittiin vain Facebook-ryhmään kirjoitetussa tutkimuspyynnössä. Kehyskertomuksia oli kaksi:

Olet ollut viime aikoina tyytyväinen työhösi. Työviikko lähenee loppuaan ja kulunut viikko on ollut erityisen hyvä. Kerro lyhyesti millaista työtä teet. Kuvaile kulunutta viikkoa ja pohdi mitkä asiat ovat vaikuttaneet tyytyväisyyteesi.

Olet viime aikoina ollut tyytymätön työhösi. Työviikko lähenee loppuaan ja kulunut viikko on ollut erityisen huono. Kerro lyhyesti millaista työtä teet. Kuvaile kulunutta viikkoa ja pohdi mitkä asiat ovat vaikuttaneet tyytymättömyyteesi.

Aluksi ajatus oli, että molemmat kehyskertomukset voitaisiin saada yhden linkin taakse, joka arpoo vastaajalle toisen kehyskertomuksen. Vastauksia tarvittaisiin kuitenkin molempiin kehyskertomuksiin yhtä paljon, joten niitä tulisi myös onnistua arpomaan saman verran molempia. Sekä e-lomakkeiden osoitteiden yhdistäminen että niiden tasainen arpominen osoittautui tämän tutkimuksen puitteissa teknisistä syistä mahdottomaksi, joten toteutuksessa päädyttiin hieman yksinkertaisempaan toteutukseen silläkin uhalla, että se olisi voinut näyttäytyä tutkimuksen osallistujille liian monimutkaisena.

Ennen kuin tutkimuspyyntö julkaistiin Facebook-ryhmässä, kehyskertomukset testattiin keräämällä koeaineisto muutamalta erityisherkkäksi itsensä kokevalta henkilöltä. Kehyskertomukset todettiin tarkoitukseen sopiviksi eikä muutoksille koettu olevan tarvetta. Näin ollen Facebook-ryhmään laadittiin päivitys, jossa selitettiin tutkimuksen tarkoitus ja annettiin ohjeet osallistumista varten. Tutkimuksesta kiinnostuneita pyydettiin ilmaisemaan kiinnostuksensa tykkäämällä julkaisusta tai olemalla henkilökohtaisesti yhteydessä tutkijaan Facebookissa yksityisviestin välityksellä tai sähköpostilla, mikä ei haluaisi ilmaista kiinnostustaan julkisesti ryhmässä. Tämän jälkeen kaikille kiinnostuneille lähetettiin henkilökohtaisella viestillä linkki toiseen kehyskertomuksista. Joka toiselle kiinnostuneelle lähti linkki tyytyväisyyteen liittyvään tarinaan ja joka toiselle tyytymättömyyteen liittyvään tarinaan. Näin varmistettiin, että linkkejä kumpaankin kehyskertomukseen lähetettiin yhtä paljon. Lopussa alkoi näyttää siltä, että tyytyväisyyteen liittyviä kertomuksia tuli enemmän, joten hieman useammalle lähetettiin tyytymättömyyteen liittyvän kehyskertomuksen linkki.

Linkkejä lähetettiin yhteensä noin sadalle kiinnostuneelle. Vastauksia saatiin yhteensä 34, jakautuen niin, että työtyytymättömyyteen liittyviä kertomuksia oli 15 ja työtyytyväisyyteen liittyviä 19. Kirjoitukset vaihtelivat pituudeltaan kahdesta lauseesta noin sivun pituisiin teksteihin. Muutama kirjoitus oli todella lyhyt, vain muutaman lauseen mittainen. Lyhyestä pituudesta huolimatta niissä oli sisällöllisesti analysoitavaksi sopivaa materiaalia, joten kaikki kirjoitukset otettiin mukaan aineiston analyysiin. Ero vastausten määrien välillä ei ole merkittävä, mutta jossakin vaiheessa vastauksia alkoi tulla enemmän työtyytyväisyyteen liittyvään kehyskertomukseen. Näin ollen voitaisiin sanoa, että tyytyväisyyteen liittyviä tarinoita oli helpompi vastata ja tyytymättömyyden kuvittelemisen ehkä koettiin liian vaikeaksi.

Vaikka aineiston kerääminen tutkimusprosessin alussa herätti paljon kysymyksiä ja tuntui vaikealta, voidaan sanoa, että lopulta saatiin kerättyä sekä määrällisesti että laadullisesti erittäin hyvä aineisto. Määrällisesti 34 vastuksen aineisto on eläytymismenetelmällä kerättyinä sopivan laaja ja vastaukset jakautuvat tasaisesti kehyskertomusten suhteen. Laadullisesti aineisto on tutkimuskysymyksiin suhteutettuna erittäin hyvä ja laaja, ja siitä riittäisi materiaalia myös tuleviin tutkimuksiin.

4.4 Aineiston analyysi

Aineisto on analysoitu teoriaohjaavan laadullisen sisällönanalyysin keinoin sekä teemoittelemalla aineistosta havaittuja keskeisiä aihepiirejä. Laadulliset aineistonkeruumenetelmät tuottavat yleensä laajasti materiaalia tutkittavasta ilmiöstä. Sisällönanalyysissä aineistosta etsitään merkityksiä ja tulkintoja suhteessa tutkimuskysymyksiin. Sisällönanalyysi auttaa tutkijaa keskittymään tiettyihin aineiston piirteisiin. Käytännössä tämä tapahtuu erottamalla aineistosta olennaisia teemoja ja käsitteellistämällä niitä. Teemojen kautta aineistosta tehdään johtopäätökset ja lopullinen tulkinta. (Schreier 2012, 2–6, Wilson 2016).

Tämän tutkimuksen aineiston analyysissä on käytetty teoriaohjaavaa analyysia, jossa teoria toimii analyysin apuna ja sen vaikutus aineiston tarkasteluun tunnustetaan, mutta teoria ei ohjaile analyysia (Tuomi & Sarajärvi 2009, 96). Laadullisen aineiston analyysissä havaintoihin vaikuttaa aina myös tutkija itse. Vaikka aineistoa tulee tarkastella aina mahdollisimman objektiivisesti, rakennamme kuitenkin aina merkityksiä omien käsitystemme, ennakkotietojemme ja taustamme perusteella. Tämän asian tiedostaminen auttaa havaitsemaan aineistosta myös vähemmän itsestään selviä merkityksiä. (Schreier 2012, 2).

Tämän tutkimuksen aineisto on kerätty muotoilemalla kehyskertomukset mahdollisimman yksinkertaisiksi, jotta ne eivät rajaa osallistua kirjoittamaan mistään tietyistä teoriaan sidotuista teemoista. Analyysin alkuvaiheessa edettiin aineistolähtöisesti, mutta loppuvaiheessa tehtyjä teemoja verrattiin aiemmin esitettyyn teoreettiseen viitekehykseen etsien sekä samankaltaisuuksia että eroavaisuuksia aineiston ja teoria välillä. (Vrt. Tuomi & Sarajärvi 2009, 97.)

Teemoittelussa aineistosta pyritään hahmottamaan ja erottamaan tutkimuskysymysten kannalta olennaisia aihepiirejä ja siten nostaa tässä tapauksessa esiin yleisesti tarinoissa esiintyviä teemoja. Tämä tapahtuu pilkkomalla aineistoa osiin ja ryhmittelemällä osia erilaisiksi aihepiireiksi. Teemoittelussa tuodaan esiin se, mitä teemoista on sanottu. Jotta teemoittelu olisi onnistunutta, tulee teorian ja aineiston olla vuorovaikutuksessa ja kytkeytyä toisiinsa. Teemoittelu kannattaa valita analysointitavaksi silloin, kun etsitään ratkaisua johonkin käytännön haasteeseen. (Eskola & Suoranta 1998, 174–175, 179, Tuomi & Saarijärvi 2009, 93.) Tässä tutkimuksessa tutkimuskysymykset ovat hyvin konkreettisia ja sen perusteella teemoittelu valikoitui aineiston analyysin tavaksi.

Ensimmäisessä aineiston analyysin vaiheessa luin kaikki tarinat läpi kahteen kertaan. Seuraavaksi alleviivasin tässä vaiheessa tärkeiksi kokemiani kohtia ja kokosin niiden pohjalta jokaisesta tarinasta tiivistelmän. Tässä vaiheessa aloin hahmottaa tiettyjen asioiden toistumista aineistoissa. Seuraavaksi palasin takaisin alkuperäisten tarinoiden äärelle ja alleviivasin eri väreillä eri asioita, jotka mielestäni toistuivat eniten eri kirjoituksissa. Laskin lukumääräisesti, kuinka paljon mainintoja mistäkin aihepiiristä oli ja havaitsin aavistukseni olleen oikeassa ja monet havaitsemani asiat todella toistuivat usein. Kaikki kirjoittavat asioita hieman eri sanoilla ja seuraavassa vaiheessa yritin yhdistellä samaa tarkoittavia termejä ja luoda niille yläkäsitteitä, joita tulisin käyttämään analyysin teemoina.

Eniten aikaa meni siihen, kun yritin hahmottaa aineistosta niitä teemoja, joista muodostuisi raportissa esiin tuotava kokonaisuus. Aineistossa on hyvin runsaasti asioita, joita voisi tuoda esille. Vaikeaa oli siis rajata tarkastelu tutkimuskysymysten mukaan selkeäksi ja tiiviiksi jaotteluksi. Tuomi ja Sarajärvi (2009, 92) tuovat esille tämän rajaamisen ongelman laadullisen aineiston analyysissä. Aineistosta löytyy aina enemmän kiinnostavia, uusia ja odottamattomia asioita kuin niitä on mahdollista ottaa mukaan tarkasteluun. Ensimmäinen sääntö analyysin tuottamisessa kuuluukin, että on päätettävä, mikä aineistossa on kiinnostavinta ja pysyä siinä päätöksessä. Loput havainnoista on jätettävä tuleviin tutkimuksiin. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 92.)

Kun olin päättänyt teemat ja jäsentänyt niiden sisältöä tutkimustekstiksi, poimin aineistosta analyysin yhteyteen tekstikatkelmia eli sitaatteja eri tarinoista. Savolainen (1991, 454) kuvaa neljä erilaista tapaa käyttää sitaatteja tulosten pelkistämisen apuna. Ensinnäkin tekstikatkelma tukee

tutkijan tekemää tulkintaa. Toiseksi sitaattia voidaan käyttää esimerkkinä kuvailemaan aineistoa. Kolmanneksi lainaus tuo tekstiin vaihtelua ja viimeiseksi aineistosta saadaan pelkistettyä tiivistettyjä kertomuksia. (Eskola & Suoranta 1998, 180.) Tässä työssä sitaatteja on kerätty tutkimustekstin sekaan perustelemaan tehtyjä tulkintoja, antamaan esimerkkejä teemoista sekä elävöittämään tekstiä.

Usein laadullisen aineiston analysoinnin ongelma on, että se jätetään sitaattikokoelmaksi, jossa on ainoastaan nostettu esiin teemat ja niitä edustavia sitaatteja. Vaikka sitaatit ovat usein mielenkiintoisia, ne eivät yksin tarjoa syvää analyysia ja pitkälle meneviä johtopäätöksiä. Onnistunut teemoittelu sisältää näin ollen teorian ja empirian vuorovaikutusta, joka tuodaan esiin sitaattien lisäksi aineiston analyysin kirjoittamisessa. (Eskola & Suoranta 1998, 175.) Kokonaisuudessaan liian pelkistämisen välttämiseksi ja mahdollisimman pitkälle menevän analyysin takaamiseksi tässä työssä analyysissa teemoitellaan aineisto, esitellään sitä osuvien sitaattien kautta sekä osoitetaan teorian ja empirian välisiä yhtenäisyyksiä ja eroavaisuuksia.

5 TULOKSET

Teemoittelun avulla aineistosta on erotettu neljä teemaa, joiden mukaan seuraavassa käsitellään sekä tyytyväisyyden että tyytymättömyyden kokemuksia työelämässä. Teemat ovat vuorovaikutus, ajanhallinta, fyysinen työympäristö, työn merkitys ja hyvinvointi. Seuraavaksi teemoja tarkastellaan sekä aineistosta valittujen sitaattien kautta että suhteessa aiemmin esitettyyn teoriaan erityisherkkyydestä, temperamentista ja työelämästä etsien samankaltaisuuksia sekä eroavaisuuksia.

Kappaleen lopussa teemat kootaan yhteen ja yhteenvedossa Kuviossa 1 esitetään tutkimuksen avainkäsitteiden suhdetta teemoihin. Aineistosta hahmotettuihin teemoihin liittyvät asiat koetaan erityisherkkyyden kautta, sitä peilataan siihen, kuinka oma temperamentti sopii yhteen ympäristön kanssa (goodness of fit) ja asioita tulkitaan myös oman itsetuntemuksen läpi. Nämä asiat johtavat kokemukseen joko työtyytyväisyydestä tai työtytymättömyydestä ja tästä kokonaisuudesta muodostuu yksilön työelämäkokemukset.

Aineiston keräämisen vaiheessa osallistujia pyydettiin kirjoittamaan nimimerkillä. Nimimerkkien lisäksi lainauksien yhteyteen on merkitty työtyytyväisyyttä kuvaavat kertomukset kirjaimella A ja työtytymättömyyttä kuvaavat kirjaimella B. Kirjaimen jälkeen esitettyä numeroa käytetään vastaajan yksilöimiseksi. Esimerkiksi merkitä A5 tarkoittaa siis aineiston viidettä työtyytyväisyyteen liittyvää tarinaa.

5.1 Vuorovaikutus

Sekä työtyytyväisyyteen että työtytymättömyyteen liittyvissä tarinoissa eniten tuotiin esiin erilaisia vuorovaikutukseen liittyvistä asioista. Ensinnäkin tärkeää on se, kuinka paljon vuorovaikutusta toisten kanssa työssä on suhteessa itsenäiseen työskentelyyn. Toiseksi työpaikan ilmapiiri sekä suhde työkavereihin ja asiakkaisiin tuotiin esiin suurimmassa osassa tarinoita. Osassa mainittiin myös suhde esimieheen sekä työn ulkopuoliset ihmissuhteet kuten perhe- ja ystävyysuhteet.

Suurimmassa osassa tarinoita mainittiin, että on tärkeää saada välillä tehdä työtä itsenäisesti ja vastapainoksi tehdä työtä ihmisten kanssa. Kaikista ihanteellisin tilanne olisi, jos työntekijä itse

voisi vaikuttaa siihen, milloin hän kokee parhaaksi tehdä työtä omassa rauhassa ja milloin haluaa olla vuorovaikutuksessa muiden kanssa. Työtyytyväisyyden kannalta olisi tärkeää, että voisi oman kuormittumisen mukaan jakaa työpäivän sisällä tai työpäivien välillä tekemistä itsenäiseen ja sosiaaliseen työskentelyyn. Syyksi tähän sosiaalisuuden ja yksin työskentelyn vaihtelun tärkeyteen on se, että monet kokevat jatkuvan sosiaalisen kanssakäymisen helposti ylikuormittavaksi ja tarvitsee vastapainoksi rauhallista omaa aikaa sekä vuorovaikutustilanteisiin valmistautumiseen että siitä palautumiseen.

”Pidän toisten ihmisten kanssa työskentelystä ja asiakaskontakteista, mutta tarvitsen myös hiljaista, itsenäisen tekemisen aikaa päästäkseni parhaimpiin tuloksiin.” Iina (A11)

”Teen osittain itsenäistä, yksin tehtävää työtä ja osa työstäni taas on ihmisten tapaamista. Työni itsenäisenä yrittäjänä ja asiakaspalvelijana sisältää nyt kaikkea juuri sopivassa määrin.” Unelmaa kohti (A13)

Se, että erityisherät havainnoivat ympäristön pieniä vivahteita (vivahteiden vaistoaminen) ja tekevät sen perusteella tulkintoja (Aron 2010; 2015), näkyy erityisesti työpaikan ilmapiirin aistimisena ja tulkintana. Työyhteisön kohdalla tärkeimpinä asioina työtyytyväisyyden kannalta kirjoituksissa tuodaankin esille vapautunut ja positiivinen ilmapiiri sekä luottamuksellinen ja avoin vuorovaikutus. Työkavereiden erilaisuutta sekä ammatillisesti että ihmisinä usein arvostetaan, kunhan arvostus on molemminpuolista ja kunnioittavaa. Parhaimmillaan se voi johtaa siihen, että kaikki oppivat toisiltaan jotain uutta ja pystyvät hyödyntämään toistensa vahvuuksia ja tukemaan toisiaan. Monesti tämä on mahdollista silloin, kun työyhteisö on pieni, työkaverit ovat tuttuja ja ilmapiiri koetaan turvalliseksi. Sekä ilmapiiriin että luottamuksellisten suhteiden muodostumisen kannalta on olennaista, että työkavereiden välillä ei ole kilpailua.

”Työyhteisön tunneilmapiiri on ollut erityisen positiivinen ja kaikki ovat olleet humoristisella ja kannustavalla tuulella. Koska aistin ja imen itseäni yleisen tunneilmapiirin heti huoneeseen astuessani, pidän erittäin tärkeänä sitä että työssä ilmapiiri on vapautunut ja positiivinen.” Oman onnen seppä (A4)

Tehdystä työstä saatu palaute on työtyytyväisyyden kannalta suurelle osalle vastaajista tärkeää. Palaute voi olla sanallista tai joskus riittää vain se, että saa asiakkaan hymyilemään ja iloiseksi. Liiallinen sanallinen ylistäminen sen sijaan tuntuu jopa epämukavalta ja vaivaannuttavalta. Välittömästi saatu hyvä palaute jättää tilanteesta molemmille osapuolille tyytyväisyyden tunteen.

Koska erityisherät aistivat helpommin muiden tunnetiloja, he kokevat huomaavansa sen, milloin asiakas on tyytyväinen. Palautteen saaminen lisää tunnetta siitä, että työllä on merkitystä ja työntekijä saa tuntea itsensä tarpeelliseksi.

Joissakin tarinoissa nostettiin esiin myös työpaikan ulkopuoliset sosiaaliset suhteet. On tärkeää, että myös perhe- ja ystäväsuhteet ovat kunnossa. Vaikutuksen voidaan nähdä olevan molemmin suuntainen. Toisaalta jos henkilökohtaiset ihmissuhteet ovat kunnossa, jaksaa myös työssä paremmin. Toisaalta silloin kun on tyytyväinen työhönsä, on myös enemmän jaksamista panostaa vapaa-ajalla sosiaaliseen vuorovaikutukseen. Hyväksi keinoksi saavuttaa tasapaino työelämän ja henkilökohtaisen elämän ihmissuhteissa on monipuolisuus ja vaihtelu. Käytännössä tämä onnistuu silloin, vapaa-aika tasapainottaa työpäivää ja päinvastoin: jos töissä on ollut hyvin sosiaalinen, saattaa vapaa-ajalla kaivata enemmän vetäytymistä omiin oloihin ja jos päivä on ollut itsenäistä työskentelyä, kaipaa sosiaalisia suhteita vapaa-ajalla enemmän, ja niihin on energiaa keskittyä.

Tyytymättömyyttä työelämässä aiheuttaa puolestaan negatiivinen ilmapiiri. Ilmapiiriin vaikuttavat erityisesti ikävät kommentit ja konfliktit muiden kanssa. Itseä vertaillaan myös paljon muihin ja tunne siitä, että kokee olevansa erilainen kuin työyhteisön muut jäsenet ja olevansa yksin työpaikalla sekä se, että jaksaa vähemmän kuin muut, johtaa tyytymättömyyden tunteeseen. Tämä johtaa myös siihen, että saattaa tuntea olevansa huonompi kuin muut eikä osaa arvostaa omaa herkkyyttään vaan näkee sen ainoastaan heikkoutena.

Konflikteja pyritään välttämään parhaan mukaan, mutta tilanteiden syntymiseen ja etenemiseen ei voi aina itse vaikuttaa. Pahimmaksi tilanteeksi koetaan se, että työpaikan ilmapiiri- tai aikatauluongelmat näkyvät asiakkaille. Monet tuntevat pettävänsä asiakkaat, koska ei itsestä johtumattomista syistä pysty tarjoamaan heille niin hyvää palvelua kuin kuuluisi. Asiakkailta tuleva huono palaute tai käyttäytyminen jäävät mieleen pitkäksikin aikaa, varsinkin tilanteissa, joissa itse ei ole voinut vaikuttaa tilanteen kulkuun eikä palaute koske henkilökohtaisesti omaa toimintaa. Tällöin koetaan, että syytökset koskevat itseä epäreilusti eikä ole voinut selittää asiakkaalle tilannetta, minkä vuoksi se jää harmittamaan. Huomio ei niinkään kiinnity palautteen tai kritiikin sisältöön vaan siihen, millä tavalla asia tuodaan ilmi.

”Töistä päästyäni päässä pyörii asiat, joita töissä minulle sanottiin, jotka eivät kuitenkaan olleet minun syytäni. Tunnen syyllisyyttä silti.” Lumihiutale (B3)

Henkilökohtainen suhde ja vuorovaikutus työkavereiden kanssa koetaan myös hankalaksi. Työtyytymättömyyden tarinoissa tilanne oli usein sellainen, että työpaikalla on vaikeaa löytää yhteyttä työkavereihin eikä samaistumisen tunnetta synny kenenkään kanssa. Tästä voidaan päätellä, että erityisherät kaipaavat työpaikalla merkityksellisiä suhteita työkavereiden kanssa ja yhteenkuuluvuuden tunne ja se, että voisi viettää aikaa työkavereiden kanssa tukisi työtyytyväisyyttä. Tämä tulee esiin myös työtyytyväisyyden tarinoissa, joissa nautitaan yhteisistä lounashetkistä työkavereiden kanssa ja heidän kanssaan saatetaan viettää aikaa työpaikan ulkopuolellakin.

”En pysty samaistumaan työtovereihini. En löydä minkäänlaista yhteyttä heihin eivätkä he minuun. Olen siis suurimmaksi osaksi yksin ja hiljaa.” Marilis (B3)

”Olen ollut tyytymätön -- työkavereihin, joiden kanssa ei ole mitään yhteistä, olen vain se työpaikan outolintu, joka jaksaa vähemmän kuin muut.” Kuu (B4)

Esimiehen taholta tyytymättömyyttä herättää se, jos minkäänlaisia joustoja ei ole mahdollista tehdä esimerkiksi työajan suhteen. Esimieheltä toivottaisiin ymmärrystä koskien sekä henkistä että fyysistä hyvinvointia ja työympäristöä. Parissa tarinassa kerrottiin, että oma erityisherkyys on otettu esiin työpaikalla tai esimiehen kanssa. Tämän toivottiin lisäävän ymmärrystä omasta työskentelytavasta ja, että esimies osaisi paremmin kannustaa jokaista heidän tarvitsemallaan tavalla. Tarinoissa myös todettiin, että työtyytyväisyyttä lisäisi se, jos esimies osaisi kohdella jokaista työntekijää yksilöllisellä tavalla, jokainen hyväksyttäisiin työpaikalla sellaisena kuin on ja työtä saisi tehdä omalla persoonalla.

Tarinoissa ilmaistut vuorovaikutukseen liittyvät asiat tukevat teoreettista näkemystä siitä, että temperamentti saa merkityksensä vuorovaikutuksessa ympäristön kanssa. Keltikangas-Järvisen (2016, 126–127) mukaan esimerkiksi hyvästä tai huonosta yhteensopivuudesta (goodness of fit) voidaan puhua myös yksilöiden välillä. Toisin sanoen kyse on henkilökemioista ja niiden kohtaamisesta tai kohtaamattomuudesta. Jos toisen ihmisen temperamentti tuntuu itselle kovin vieraalta, voi olla, että temperamentit ovat liian kaukana toisistaan, jotta ne sopisivat yhteen. Toisaalta taas toisen samanlaisuus voi tuottaa myös hankaluuksia. Niinpä voidaan sanoa, että temperamentti- tai persoonallisuuden piirteiden pohjalta on mahdotonta ennalta arvioida, ketkä tulevat hyvin tai huonosti toimeen keskenään. (Keltikangas-Järvinen 2016, 126–127.)

5.2 Ajanhallinta

Työtyytyväisyyden sekä työtyytymättömyyden tarinoissa ajanhallintaan liittyviä asioita ovat omaan aikatauluun vaikuttamisen mahdollisuudet, työn tauottaminen, kiire sekä vapaa-ajan ja työn yhteensovittaminen.

Työn aikatauluttaminen ja omaan aikatauluun vaikuttaminen tai sen kokonaan itse suunnitteleminen vaikuttaa tyytyväisyyden tunteeseen työssä. Ajanhallintaan liittyvissä asioissa tärkein asia on vaihtelu ja monipuolisuus työn tekemisen tavan ja määrän sekä työtehtävien suhteen. Kuten aiemmin jo mainittiin, on vuorovaikutuksen suhteen tärkeää aikataulullisesti mahdollistaa erilaisia työtapoja työpäiviin ja työviikkoihin. Lisäksi työtä olisi hyvä saada tehdä rauhassa omaan tahtiin. Jos kyseessä on asiakastyö, on tarpeellista ottaa aikaa asiakkaiden välissä, jotta voi saada edellisen asiakkaan kanssa käsitellyt asiat pois mielestä ja valmistautua rauhassa ottamaan seuraava asiakas vastaan. Tässä havaitaan se, kuinka tärkeä osa asiakkaan henkilökohtainen ja laadukas palveleminen on tärkeä arvo työssä. Siihen syvennyttään tarkemmin tulevassa luvussa koskien työn merkitystä.

Väljä aikataulu, joka mahdollistaa töiden suunnittelemisen etukäteen, työn tekemisen omaan tahtiin ja työtehtävien valitsemisen ainakin jossain määrin, tulee esiin erityisesti kirjoituksissa, joissa henkilö on yrittäjä ja itse vastuussa omasta työskentelystään. Aronin (2014, 139) mukaan itsensä työllistäminen on erityisherkillä juuri näistä syistä ominaista ja luontevaa. Lisäksi etuna yrittäjyydessä on suunnitelmallisuus ja asioiden etukäteen tutkiminen ja pohtiminen. Toisaalta yrittäjyydessä on erityisherkillä myös riskejä, jotka on hyvä tiedostaa. Erityisherkkä on helposti taipuvainen täydellisyyden tavoitteluun, mikä saattaa vaikeuttaa päätöksentekoa ja helposti saada itsensä vaatimaan itseltään liikaa. (Aron 2014, 139.) Joka tapauksessa yrittäjyys on yksi hyvä vaihtoehto erityisherkillä, sillä siinä yhdistyy monia työtyytyväisyyteen vaikuttavia asioita.

”Olen yrittäjä ja saan itse valita työaikani. Tällä viikolla olen onnistunut järjestämään asiakkaani niin, että olen saanut nauttia rauhallisista aamuista ja kiireettömästä aikataulusta muutenkin” Oman onnen seppä (A3)

On myös tärkeää tasaisin väliajoin saada pitää taukoja työstä, jotta työputkista ei tule yhtäjaksoisesti liian pitkiä. Työpäivän tauottaminen liikunnalla tai rentoutusharjoituksilla on yksi asia, joka mainitaan hyvänä keinona purkaa ärsykkeiden liiallisuudesta johtuvaa ylivirittyneisyyttä työpäivän aikana. Toinen sosiaalisempi keino pitää taukoa työstä ja saada ajatuksia muualle hetkeksi on työkavereiden kanssa lounastaminen työpaikan ulkopuolella tai mukavat keskusteluhetket kahvihuoneessa.

Suurella osalla työtyytyväisyyden tarinoita kiirettä ei ilmene ollenkaan, muutamassa se nähdään osana työtä. Vaikka kiirettä ilmenisi, se on kohtuullista tai hetkellistä, eikä silloin vähennä kokonaisuudessaan tyytyväisyyden tunnetta työtä kohtaan. Työtytymättömyyden tarinoissa ajanhallinnan näkökulmasta kokemukset puolestaan liittyvät suuremmaksi osaksi tavalla tai toisella kiireeseen. Kiire näkyy liian suurena työmääränä, liian vähäisinä taukoina sekä siinä, että ei ehditä keskittymään kunnolla kaikkiin työtehtäviin. Kiireessä ympärillä tapahtuu paljon asioita ja ärsykejä tulvii joka puolelta. Koska erityisherkillä ärsykkeiden sietokyky on ei-erityisherkkiä alhaisempi, väsyttään pitkäkestoisissa intensiivisissä tilanteissa nopeasti (Aron 2010, 27–28). Erityisesti kiireen keskellä olisi siis tarpeen pystyä pitämään taukoa, mutta hektisessä tilanteessa käy juuri päinvastoin ja taukoja ei ehditä pitämään ollenkaan tai ne lyhenevät huomattavasti. Liiallisen kiireen aiheuttama ylivireystila aiheuttaa levottomuutta ja vaikeutta rauhoittua. Vielä pahemmaksi kiireen keskellä tilanteen tekee se, jos työ ole millään tavalla sitä mitä haluaisi tehdä, joten kiirettä on erittäin vaikea kestää. Jos työssä ei ole mitään positiivisia puolia eikä se ole ollenkaan mielekästä, kiire vain lisää tyytymättömyyden tunnetta.

”Joka päivä ruokataukoni on jäänyt hyvin lyhyeksi, sillä en pysty keskittymään ja rauhoittumaan syömiseen, kun mielessä on miljoona tekemätöntä asiaa. Lisäksi omatuntoni on pakottanut minut jäämään ylitöihin, jotta saisin edes siedettävään rajaan asti hommani tehtyä.” Hattivatti (B11)

”Se on parhaimmillaan tappavan tylsää kun mitään ei tapahdu ja pahimmillaan hirvittävän stressaavaa ja ahdistavaa kun lehtien tuotannossa tulee yhtäkkiä valtava kiire.” – Marilis (B2)

Kiireen kannalta tyytymättömyyttä työssä aiheuttaa eniten se, ettei ole aikaa siihen, mikä olisi omasta mielestä työssä kaikista tärkeintä. Omaan työhön on päädytty siksi, että kokee voivansa auttaa ihmisiä, mutta koskaan ei pääse tekemään niin laadukasta ja merkityksellistä omasta työstä kuin haluaisi, sillä muut asiat vievät liikaa aikaa, on liian kiire ja kovat tulostavoitteet. Näissä tapauksissa työ olisi mielekästä itsessään, mutta hallinnollisen paineen alla joudutaan keskittymään omasta mielestä väärin asioihin. Tämä liittyy sekä ajanhallintaan että työn merkityksellisyyteen ja tarkemmin tätä pohditaan vielä työn merkityksen kautta omassa luvussa.

”Koulutuspoliittiset päätökset ovat johtaneet siihen, että opettajan ei voi keskittyä opettamiseen, vaan suurimman osan ajasta vie turhanpäiväinen kokoustaminen ja paperityö.” –ope on vähän väsynyt (B13)

5.3 Työn merkitys

Kirjoituksista ilmenee, että työn merkityksellisyyden tunne itselle syntyy siitä, että työ on merkityksellistä muille eli pystyy jotenkin auttamaan muita työn kautta. Asiakkaiden palveleminen, auttaminen sekä oman työn tuloksen näkeminen vaikuttavat merkityksellisyyden kokemukseen ja tuottavat työtyytyväisyyttä. Työtyytymättömyyttä puolestaan aiheuttavat sellaiset asiat, jotka estävät merkityksellisyyden toteutumisen työssä, jossa näitä asioita olisi mahdollista toteuttaa mikäli olosuhteet ja ilmapiiri olisivat toisenlaisia sekä työpaikalla että yleisemmin koko yhteiskunnassa.

Monet tarinoissa kerrotuista ammateista liittyvät asiakaspalveluun sekä tyytyväisyydestä että tyytymättömyydestä kertovissa vastauksissa. Asiakkaan etu asetetaan yleensä oman edun edelle, vaikka molemminpuolinen tyytyväisyys onkin tavoitteena. Aronin (2014, 141) mukaan erityisherkit valitsevat usein palveluammatin, sillä he ovat hyviä aistimaan muiden tarpeita ja tunnetiloja, jopa kärsimystä ja intuition avulla pystyvät vastaamaan helposti näihin tarpeisiin. Tästä syystä on helppo huomata, miksi merkityksellisyydestä huolimatta ha siitä johtuen tällainen työ aiheuttaa myös jossain määrin työtyytymättömyyttä.

Työn merkitys määrittyy työn tuloksen näkemisessä konkreettisesti esimerkiksi asiakkaan tyytyväisyyden havaitsemisessa tai suoran palautteen saamisessa. Molemminpuolinen tyytyväisyys ja sen ilmaiseminen asiakaspalvelutyössä on tärkeintä ja luo merkityksen työlle. Asiakkaan tyytyväisyys ja hyvinvointi asetetaan siis hyvin korkealle työn tavoitteissa.

”Voin olla onnellinen työstäni ja siitä, että minua ja työpanostani arvostetaan. Ihmisyys on työssäni punainen lanka.” Ihmisyys (A16)

”Se, että saan autettua muita, tuotettua niille hyvää mieltä ja onnistun tavalla tai toisella helpotettua heidän elämää/arkea, niin se tuntuu erityisen hyvältä.” Sara 76 (A5)

Aron (1996) puhuu erityisherkkien kohdalla työstä kutsumuksena. Paras vaihtoehto olisi kutsumuksen yhdistäminen palkkatyöhön. Tämä voidaan havaita myös tässä tutkimuksessa. Satrin (2014, 147) mukaan kutsumus liittyy enemmän työn fyysiseen ympäristöön kuin työn sisältöön. Yleisesti tarinoista voidaan tehdä johtopäätös, että myös tässä tutkimuksessa työtyytyväisyys liittyy enemmän työn ympärille liittyviin asioihin kuin työn sisältöön. Työtyytymättömyyden tarinoissa usein työ on merkityksellistä ja sisällöllisesti tyydyttävää, mutta ulkoisista seikoista, kuten työpaikan ilmapiiristä, työpaikan arvoista, itselle epäominaisesta työtahdista tai huonoista olosuhteista, johtuen työ koetaan epätydyttäväksi ja raskaaksi. Vaikka työ siis vastaisi kutsumusta, voivat ulkoiset seikat tehdä työstä epämiellyttävää ja raskasta raatamista.

Spectorin (1997, 4) listauksen mukaan palkkaus on yleensä eniten työtyytyväisyyteen vaikuttava tekijä. Tässä tutkimuksessa taloudellisten asioiden vaikutus ei liity palkkaukseen, vaan näkyy eniten työn merkitykseen liittyen. Tyytyväisyyttä voidaan sanoa lisäävän sen, että työllä on muutakin merkitystä kuin rahallista. Toisessa tarinassa taas mainitaan, että talouden kannalta on olennaista se, että saa hankittua kaiken välttämättömän ja silloin tällöin on varaa lähteä lomalle. Tyytymättömyyden tarinoissa puolestaan yhdeltä osin tyytymättömyyttä aiheuttaa se, että työllä ei ole tarkoitusta, työn merkitys on vain rahallinen, se on jotain, mitä on pakko tehdä elääkseen.

Talouteen liittyy myös toinen tyytymättömyyteen liittyvä asia. Tämä liittyy myös siihen, kuinka työn ulkoiset asiat vaikuttavat merkityksellisyyden tunteen katoamiseen. Ihminen kokee tekevänsä mielekästä ja merkityksellistä työtä, mutta työnantajan puolelta asetetut taloudelliset tulostavoitteet eivät mahdollista työn tekemistä niin laadukkaasta kuin itse haluaisi. Koska asiakkaan tyytyväisyys ja hyvinvointi asetetaan tärkeimmäksi tavoitteeksi ja usein taloudelliset paineet työnantajan puolelta vaikuttavat siten, että sitä ei pystytä takaamaan, mikä aiheuttaa tyytymättömyyttä ja merkityksellisyyden tunteen menettämistä.

”Mikään ei palkitse enemmän kuin se, että opiskelija tajuaa oppineensa jotain, mitä piti mahdottomana. Samaan aikaan en kaiken säätämisen vuoksi ehdi kohdata opiskelijoita. Koen, etten saa tehdä työtäni oikeustajuni mukaisesti.” Ope on vähän väsynyt (B13)

Myös Hertzbergin (1959, 113; Pöyhönen 1987, 130.) teoriaa voidaan tarkastella suhteessa tähän tulokseen. Työn ulkoisia tekijöitä Hertzberg nimittää hygianiategijöiksi ja ne voivat vähentää työtytymättömyyden tunnetta, mutta eivät lisää työtyytyväisyyttä. Motivaatiotekijöiksi Hertzbergin nimeämät asiat taas liittyvät työn sisältöön ja lisäävät työtyytyväisyyden tunnetta. Tässäkin tutkimuksessa havaitaan, että ulkoiset tekijät, kuten muiden asettamat tavoitteet ja työpaikan ilmapiiri, tuntuvat vaikuttavan juurikin työtytymättömyyteen ja sisällölliset tekijät tuottavat tyytyväisyyden tunnetta. Tästä voidaan siis päätellä, että työtyytyväisyyden tunne on olemassa, jos työn sisällöllisiin seikkoihin ollaan tyytyväisiä, mutta hygianiategijöitä tulisi parantaa, jotta työtytymättömyys vähenisi.

5.4 Hyvinvointi

Sekä fyysiseen että henkiseen hyvinvointiin liittyviä asioita on kerätty melko laajasti tämän teeman alle. Niitä ovat esimerkiksi vapaa-ajan harrastukset, lepo ja palautuminen sekä esimerkiksi hyvä ruoka ja kaunis sää. Hyvinvointi on edellytys työtyytyväisyydelle, mutta myös tulosta siitä,

että ihminen on tyytyväinen työssään. Tämän tutkimuksen valossa työ näyttäytyy hyvin kokonaisvaltaisena osana erityisherkan ihmisen elämää. Hyvinvointiin liittyvät asiat voidaan jakaa työhön ja työpaikalle liittyviin sekä työn ulkopuolisiin asioihin.

Työpäivään ja työpaikalle liittyviä hyvinvointiin positiivisesti vaikuttavia asioita ovat pitkälti kaikki sellaiset työtyytyväisyyteen vaikuttavat asiat, mitä edellisissä teemoissa on käyty läpi. Ensimmäinen näistä on työkavereiden kanssa luotu yhteys ja heidän kanssaan työpaikalla vietetty aika. Osalle riittää, että työkavereiden kanssa tulee toimeen ja vuorovaikutus on mutkatonta, osalle taas on tärkeää, että työkavereiden kanssa voi työasioiden kanssa jakaa henkilökohtaisia iloja ja suruja. Toinen tyytyväisyyden kautta hyvinvointia tuova asia työpäivän aikana on ajanhallinnan teemassa mainittu työpaikkaliikunta ja tauot, joiden aikana ehtii palautua. Kolmantena tarinoissa huomioidaan myös jonkun verran fyysistä työympäristöä, kuten sisustusta ja siisteyttä. Työympäristö vaikuttaa siihen, että työpaikalla on hyvä olla sekä fyysisesti että henkisesti.

”Olen tyytyväinen, koska saan tehdä työtä yhdessä erilaisten upeiden persoonien kanssa. -- Tunnen, että minut hyväksytään tiimissä sellaisena kuin olen. Tiimi kantaa silloin kun sen jäsenenä on vaikeaa työssä tai sen ulkopuolella” Sara (A7)

”Sisustimme työpaikkaamme hieman uudelleen ja nautin uusista kauniista tiloistamme.” Oman onnen seppä (A4)

”Työtilani on rauhallinen, eikä siellä ole työtäni häiritseviä tekijöitä” Hely (A15)

Hyvinvointi on siis sekä syy työtyytyväisyydelle että seurausta siitä. Suurin työtyytyväisyyteen ja hyvinvointiin liittyvä työn ulkopuolinen asia on vapaa-ajan harrastukset. Kun työpäivän jälkeen jaksaa vielä uppoutua itselle tärkeään harrastukseen, tuo se iloa ja jaksamista myös työpäiviin. Ja tässäkin myös työtyytyväisyys vaikuttaa siihen, että työpäivän jälkeen on vielä energiaa tehdä muutakin kuin levätä ja palautua työpäivästä.

Lisäksi suurin osa hyvinvointiin liittyvistä asioista on työhön liittymättömiä pieniä, kuten se, että on saanut nukuttua kunnolla, lounaspaikassa oli hyvää ruokaa tai että ulkona on hyvä sää. Tästä syntyy ikään kuin hyvä olon kehä. Kun on tyytyväinen työhön liittyviin asioihin, jää energiaa ja iloa tehdä vapaa-ajalla itselle tärkeitä asioita. Vapaa-ajasta taas parhaimmillaan saa lisää hyvää oloa ja energiaa jaksaa myös töissä. Silloin, kun työelämässä kaikki asiat menevät hyvin, se heijastuu myös vapaa-aikaan ja osaa nauttia pienistäkin asioista, kuten hyvästä säästä ja ruoasta.

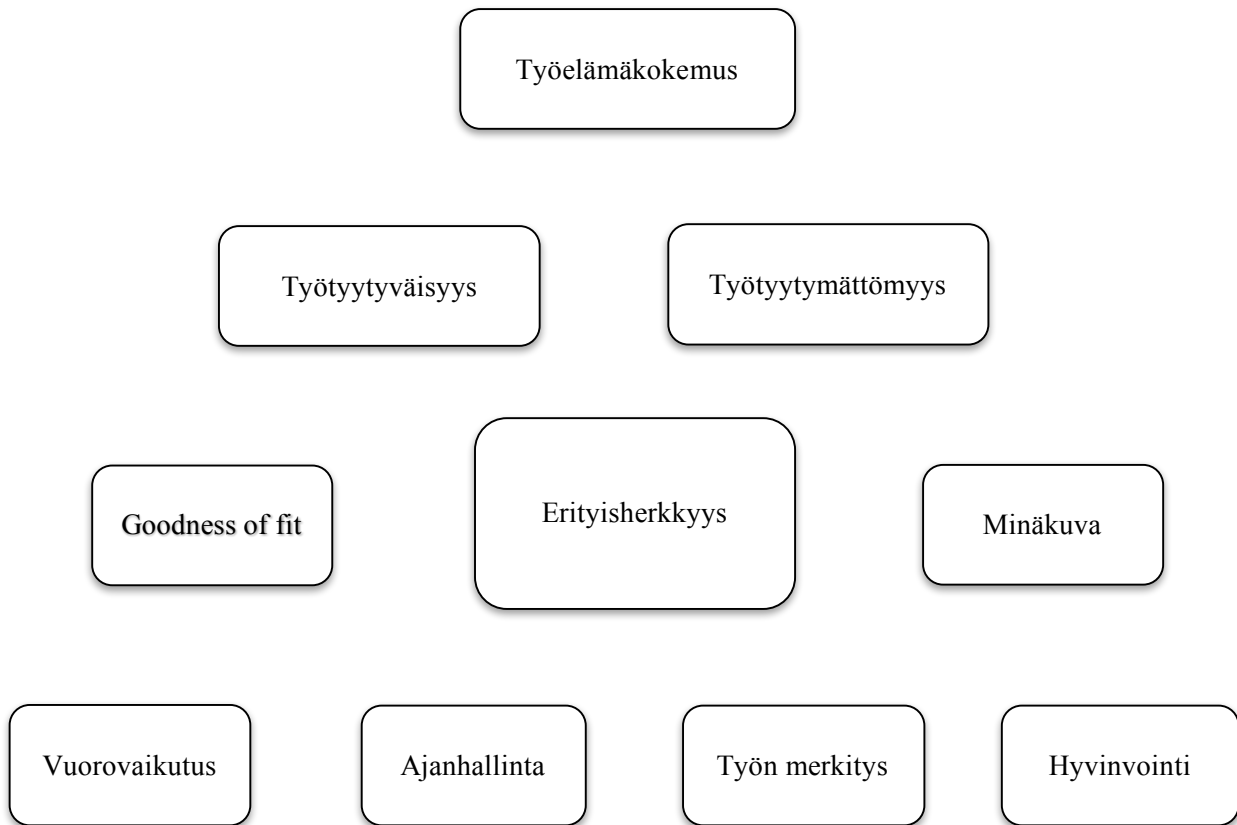
”Koko viikon sää on ollut kaunis, taivaalta ei ole satanut mitään. Lounasruokalan kasvisvaihtoehdot ovat olleet herkullisia ja joku on tuonut kakkua taukokuoneeseen. -- Jaksan kiinnittää huomiota siihen miten kivalta tuntuu auringon lämmittämä autonratti.” Sees (A2)

Tyytymättömyyden kokemuksista kertovissa tarinoissa suurin syy hyvinvoinnin puutteellisuuteen oli kiireestä ja liiallisista ärsykkeistä johtuva väsymys. Vapaa-ajalla ei jakseta tehdä sellaisia asioita, joista yleensä nauttitaan tai aika ei riitä tarvittavaan henkiseen tai fyysiseen palautumiseen työstä ja työympäristöstä. Työasiat saattavat pyöriä päässä työpäivän jälkeen jatkuvasti eikä niiden purkamiselle tunnu löytyvän keinoja. Näin on varsinkin silloin, jos vapaa-ajalla ei ole mitään työtä tasapainottavaa tekemistä tai työpäivän aikana kuluu kaikki energia eikä vapaa-ajalla jakseta enää harrastaa.

”Istun vain tietokoneeni ääreen ja pelaan tai katson elokuvia. En pysty keskittymään. En pysty nauttimaan. Lopulta luovutan ja pakotan väsyneen ruhoni sänkyyn,” Marilis (B2).

”Väsyneenä tämä on vaikeaa, välillä jopa mahdotonta. Tekemisestä katoaa ilo ja into. Elämästä tulee raahautumista. Kuitenkin olen koko ajan muiden ihmisten arvioitavana ja arvosteltavana. Se on henkisesti rankkaa.” Hanna (B5)

5.5 Yhteenveto



KUVIO 1. Tutkimuksen avainkäsitteiden suhde tutkimustuloksiin.

Kuviossa 1 on esitelty tutkimuksen käsitteiden asettumista suhteessa aineiston analyysin seurauksena muodostuneisiin teemoihin. Kuvio voidaan hahmottaa pyramidina, jossa alimpana kerroksena ovat tutkimustulosten teemat. Työpaikan olosuhteet, eli tässä tapauksessa vuorovaikutus, ajanhallinta, työn merkitys ja hyvinvointi luovat työelämäkokemuksen. Jokainen työntekijä kokee samat olosuhteet eri tavalla omien piirteidensä ja aiempien kokemustensa kautta. Olosuhteiden ja työkokemuksen välissä on asioita, jotka vaikuttavat kokonaisuuden syntymiseen. Niitä ovat tässä tapauksessa erityisherakkyys, temperamentin ja ympäristön yhteensopivuus tai sopimattomuus sekä minäkuva. Olosuhteet ja omat piirteet sekä niihin suhtautuminen muodostavat siis yksilöllisen

tunteen, joka koetaan työtyytyväisyytenä tai -tyytymättömyytenä. Tästä kokonaisuudesta muodostuu työelämäkokemus.

Mikäli temperamentti sopii huonosti yhteen ympäristön kanssa (poorness of fit), koetaan työtä kohtaan tyytymättömyyden tunnetta, ja mikäli temperamentti sopii hyvin yhteen ympäristön kanssa (goodness of fit), koetaan työtyytyväisyyttä. Lisäksi vuorovaikutus ympäristön kanssa muovaa ihmisen minäkuva (Helkama, Myllyniemi ym. 2015, 166). Samalla tavoin minäkuva ohjaa sosiaalista vuorovaikutusta, jolloin vaikutus on molemmin suuntainen.

Siinä vaiheessa, kun yksilöllä on jo jonkin verran työkokemusta ja työelämäkokemus on ehtinyt sen perusteella muotoutua tietynlaiseksi, voidaan pyramidia katsoa myös ylhäältä alaspäin. Silloin työelämäkokemus vaikuttaa myös minäkuvaan ja siihen, kuinka omaa erityisherkkyyttä tulkitaan suhteessa koettuihin tyytyväisyyden ja tyytymättömyyden tunteisiin. Ennakko-oletukset voivat myös suunnata suhtautumista siihen, kuinka hyvin tai huonosti vuorovaikutukseen, ajanhallintaan, työn merkitykseen tai omaan hyvinvointiin liittyvien asioiden uskotaan toteutuvan esimerkiksi uudessa työpaikassa.

6 POHDINTA

6.1 Johtopäätökset

Työ vaikuttaa erityisherikän elämän kaikilla osa-alueilla ja se nähdään erittäin suurena osana elämää. Kaikista parhaiten erityisherikkien työelämäkokemuksia kuvaa tyytyväisyyden näkökulmista joustavuus, monipuolisuus, vaihtelu ja merkityksellisyys sekä työtyytymättömyyden näkökulmasta kiire, väsymys ja yksinäisyys.

Tutkimusten mukaan erityisherikät tuntevat kaiken hyvin syvästi ja he elävät vahvasti hetkessä suhtautuen kaikkeen intensiivisesti. Intensiivisyys aiheuttaa rauhattomuutta ja lisää stressiä. (Jaeger 2004, 15.) Tässä tutkimuksessa se tulee esiin siinä, että erityisherikät näyttäisivät pitävän monipuolisesta työstä, jossa mielelle on koko ajan tekemistä ja vaihtelua. Kiire aiheuttaa kuitenkin epämiellyttäviä tunteita, sillä erityisherikkä mielellään rauhassa tutkailee ja syventyy siihen tehtävään, jota on sillä hetkellä tekemässä.

Monissa tarinoissa tuli ilmi palautumisen vaikeus. Työpäivän tapahtumat jäävät helposti pyörimään mieleen ja on vaikea aloittaa uusia tehtäviä seuraavana päivänä. Tämä saattaa johtaa kierteeseen, jossa tapahtumat aina vaan kasautuvat mieleen eikä niitä koskaan ole aikaa käsitellä. Jaegerin (2004, 16) mukaan Erityisherikät kokevat varsinkin voimakkaat tunteet kuten vihan, ilon tai apeuden, kauemmin kuin ei-erityisherikät. Erityisherikät kokevat helpommin stressiä ja raportoivat huonosta terveydentilasta, mikä kahdesta syystä: Ensinnäkin herkkyys vaikuttaa siihen, että fyysiset ärsykkeet tunnistetaan helpommin kehossa, mikä johtaa aidosti krooniseen stressiin, jolla taas on vaikutusta fyysiseen terveyteen. Toiseksi tullaan helpommin tietoisiksi pienistäkin somaattisista oireista, joita muut eivät edes huomaa ja ne rekisteröidään stressiksi ja huonontuneeksi terveydentilaksi. (Benham 2006, 1348–1949.) Tässä tutkimuksessa tämä havaitaan työtyytymättömyyden kohdalla väsymyksen ja voimattomuuden tunteiden raportoinnissa ja liitetään palautumisen mahdottomuuteen. Usein koetaan, että henkiset tunteet ja fyysiset tunteet ovat niin voimakkaita, että yksi ilta, viikonloppu tai edes loma ei riitä niistä kaikista palautumiseen.

Erityisherikistä työelämään tyytyväisimpiä näyttäisivät tutkimusten mukaan olevan itsensä työllistävät eli yrittäjät. He antoivat paremmat arviot työlle, vaikka tulot ovat huonommat kuin palkkatyössä olevilla. (Jaeger 2004.) Aineiston analyysi perusteella tämä näyttäisi osittain pitävän

paikkansa myös tässä tutkimuksessa. Työtyytyväisyyttä yrittäjyydessä lisää aikataulun ja työtehtävien sekä työmäärän suunnittelun mahdollisuus. Tässä tutkimuksessa yrittäjyys tulee kuitenkin myös tyytymättömyydestä kertovissa tarinoissa. Tyytymättömyyttä taas lisää se, että työ on vaikea erottaa vapaa-ajasta.

Spector (1997, 4) on listannut yhdeksän perinteisesti eniten työtyytyväisyyteen vaikuttavaa tekijää, jotka ovat:

1. Palkka
2. Ylennysmahdollisuudet
3. Esimies ja johtamistyyli
4. Epäviralliset edut
5. Työsuorituksesta saatu myönteinen palaute
6. Organisaation säännöt ja menettelytavat
7. Työkaverien suhtautuminen
8. Työn laatu
9. Kommunikaatio organisaation sisällä

Raha-asioita ei juurikaan tuoda esiin tarinoissa. Ylläolevan listauksen mukaan työtyytyväisyyteen eniten vaikuttava tekijä on palkkaus. Yhdessäkin tarinassa ei sanottu, että syy työtyytyväisyyteen olisi mahdollisimman hyvä toimeentulo. Työtyytyväisyyden tarinoista yhdessä mainittiin, että on tärkeää, että työllä on muukin tarkoitus kuin rahallinen. Toisessa tarinassa taas todettiin, että on mukavaa, kun työstä saa elantonsa ja voi silloin tällöin matkustellakin. Kuitenkaan kenellekään se ei ollut ensimmäinen eikä ainoa tärkeä asia työssä. Työtyytymättömyyden tarinoista yhdessä mainitaan, että työtä tehdään vain rahan takia ja yhdessä, että epätyytyväisestä työstä ei uskalleta eriota siitä seuraavien henkilökohtaisten taloudellisten hankaluuksien vuoksi. Kuitenkaan kukaan ei ole maininnut esimerkiksi liian pienen palkan vaikuttavan työtyytymättömyyden kokemukseen.

Muista Spectorin (1997) mainitsemista työtyytyväisyyteen vaikuttavista asioista aineistossa mainittiin esimies ja johtamistyyli, työsuorituksesta saatu myönteinen palaute, organisaation säännöt ja menettelytavat, työkaverien suhtautuminen, työn laatu sekä kommunikaatio organisaation sisällä. Palkkauksen ohella työtyytyväisyyteen tai -tyytymättömyyden ei koettu vaikuttavan ylennysmahdollisuudet sekä epäviralliset edut. Spectorin toiseksi tärkeimmäksi tekijäksi nostamaa ylenemismahdollisuuksiakaan ei juurikaan oltu mainittu tarinoissa.

Kummallekin ryhmälle vaikeinta näyttäisi Jaegerin (2014) tutkimusten valossa olevan tasapainon löytäminen työn ja vapaa-ajan välille. Tässä tutkimuksessa ei ole ollut vertailukohtana ei-erityisherkkiä, joten ei voida tietää, miten he olisivat vastanneet. Kuitenkin erityisherkkien kohdalla tämä tulee erittäin selkeästi esiin myös tässä tutkimuksessa. Työtyytyväisyyden tarinoissa

työlle löytyy vastapaino vapaa-ajan harrastuksista ja ollaan tyytyväisiä siihen, että työasiat voi jättää työpaikalle oven sulkeutuessa työpäivän päätteeksi.

Intensiivitasoa on mahdollista hallita erilaisilla harjoituksilla (Jaeger 2004, 16). Jaeger'n (2006, 73–74) mukaan stressin hallinnassa on kolme tärkeää askelta. Ensimmäinen on se, että yksilö tulee tietoiseksi siitä, mitkä asiat aiheuttavat stressiä. Toinen on se, että osaa olla positiivisella tavalla itsekkäämpi ja hoitaa niitä tarpeita, joista itsellä on. Kolmas ja viimeinen vaihe on, että erityisherkan pitää opetella enemmän itsekuria ja asettaa itselleen selkeät sisäiset rajat. Aron (2014) toteaa myös löytäneensä nelitahoisen lähestymistavan, josta erityisherkat hyötyvät työstäessään kohtaamiaan haasteita elämässä: 1. itsetuntemus, 2. uudelleentulkinta, 3. parantuminen ja 4. henkiset työkalut.

Mamia (2009, 30) toteaa yhteenvetona edeltävistä tutkimuksista ja teorioista, että hyvinvointiin ja pahoinvointiin vaikuttaisivat ainakin osittain eri tekijät. Esimerkiksi on nostettu työn sisällön ja onnistumisten kokemusten vaikuttavan tyytyväisyyden tunteeseen työoloja voimakkaammin. Tässä tutkimuksessa tyytyväisyyteen ja tyytymättömyyteen asiat on koottu yhteisten isompien teemojen alle, mutta teemojen sisällä työtyytyväisyyteen ja tyytymättömyyteen ovat osittain hieman erilaisia.

Itsetuntemus ja omien vahvuuksien, ja sitä kautta myös omien kehityskohtien tunnistaminen on avainasemassa oman paikan ja työtyytyväisyyden tunteen löytämisessä. Erityisherkkyyden tunnistaminen ja tunteminen toimivat hyvin työkaluna omien vahvuuksien löytämisessä. Kuitenkin on tärkeää, että ammatinvalintaa tehtäessä tai työpaikkaa etsiessä otetaan erityisherkkyyks huomioon, mutta sen lisäksi valintoja kohti mennään kaikki omat vahvuudet edellä. Monissa tyytymättömyyden tarinoissa tulee ilmi se, että henkilökohtaiset vahvuudet tunnistetaan ja osa tunnustaakin olevansa hyvä työssään. Ongelmaksi muodostuu kuitenkin se, mistä löytäisi sellaisen työympäristön, jossa todella saisi tuoda omat vahvuudet esiin ja tehdä sekä itselleen että muille merkityksellistä työtä.

Mularin (2013, 113) mukaan temperamentti- ja luonteenpiirteitä on hyödyllistä pohtia, kun miettii mille alalle olisi soveltuva. Liikkeelle voi lähteä siitä, mistä piirteistä on saanut aiemmin positiivista palautetta, oli se sitten yksityis- tai työelämässä. Tämän lisäksi olisi hyvä pohtia, mitä ominaisuuksia ja vahvuuksia haluaisi kehittää. Tärkeää on etsiä omia kiinnostuksen kohteita ja pohtia mitä itse arvostaa ja minkälainen merkitys työllä on elämässä. (Mulari 2013, 113.) Lisäksi on hyvä muistaa, että itsetuntemus kehittyy elämän aikana lapsuudesta lähtien ja siihen vaikuttaa suuresti vuorovaikutus muiden ihmisten ja ympäristön kanssa. Esimerkiksi työkokemusten kautta on mahdollista arvioida omia ominaisuuksia ja sitä, millaisiin työtehtäviin ne soveltuisivat parhaiten. (Mulari 2013, 104.)

Kuten Keltikangas-Järvinen (2015, 40) väittää, yksilön temperamenttipiirteiden määrittäminen sinällään ei ole arvokasta. Toisin sanoen jokainen temperamenttipiirre on yhtä arvokas. Temperamentin merkitys tulee ilmi yleensä vasta kun yksilö asettuu vuorovaikutukseen ympäristön kanssa. Temperamentti yleensä joko sopii tai ei sovi yhteen ympäristönsä kanssa. (Keltikangas-Järvinen 2015, 40.) Myös tässä tutkimuksessa näkyy se, että temperamenttipiirteet saavat merkityksensä kokemusten kautta. Jos joutuu toimimaan sellaisessa ympäristössä, johon oma temperamentti ei sovi, aiheuttaa se tyytymättömyyttä sekä ympäristöön että itseän ja omiin piirteisiin. Ja koska erityisherät kokevat työn hyvin kokonaisvaltaisena osana elämää, vaikuttavat siellä koettu tyytymättömyyden tunteet helposti myös muuhun elämään ja suhtautumiseen omiin piirteisiin. Voidaan siis sanoa, että kokemuksen kautta voi oppia tunnistamaan, minkälainen työympäristö sopii itselle parhaiten. Välttämättä ensimmäinen työkokemus ei ole paras mahdollinen, mutta jokaisen työkokemuksen voi nähdä mahdollisuutena tarkastella lisää omia ominaisuuksiaan ja miettiä, minkä vuoksi tämä ei ollut hyvä kokemus ja minkä pitäisi muuttua, että ympäristössä ja työssä tulisi omat vahvuudet esiin paremmin.

Kuitenkin huomataan myös tarinoissa realistinen käsitys tyytyväisyydestä ja tyytymättömyydestä. Molemmissa tarinoissa on elementtejä jotka tuovat sekä tyytyväisyyttä että tyytymättömyyttä. Jokaisessa työssä on sekä hyviä että huonoja puolia. Tyytyväisyys ei tarkoita sitä, että jokainen työn osa-alue olisi ihanteellisesti täydellinen, vaan sitä että joihinkin aisoihin on todella tyytyväinen ja silloin jokin tyytymättömyyttä aiheuttava asia ei pilaa kokonaisuutta vaan kokonaisuus on monien tyytyväisyyttä tuottavien asioiden ansiosta lopulta positiivinen.

Kuten muutkin ihmiset, myös erityisherät ovat jokainen erilaisia. Ei siis ole olemassa vastausta siihen, millainen työ sopisi juuri erityisheikälle ihmiselle. Tässä tutkimuksessa on kuitenkin tuotu esille joitain yleistyksiä, joiden avulla voi päästä alkuun lähtiessä ratkaisemaan omaan ammatinvalintaan tai urapolkuun liittyviä haasteita.

6.2 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Tutkimuksen aineisto päädyttiin keräämään eläytymismenetelmän avulla. Eskolan (1997, 14) mukaan eläytymismenetelmä mahdollistaa eettisesti korkeatasoisen tutkimuksen tekemisen ja on monia muita aineistonhankintamenetelmiä ongelmattomampi eettisiä kysymyksiä pohdittaessa. Eläytymismenetelmän luotettavuutta voidaan tarkastella yleisemmällä tasolla laadullisen tutkimuksen luotettavuuden kautta. Laadullisen tutkimuksen arvioinnissa tärkein näkökulma on tutkimuksen luotettavuus. Laadullisessa tutkimuksessa tutkija on itse yksi tutkimuksen väline ja sen

vuoksi luotettavuuden arvioimiseen kuuluu tutkijan toiminnan ja ratkaisujen tarkastelu ja pohtiminen koko tutkimuksen tekemisen ajan (Eskola 1997, 14, 25–26, Eskola & Suoranta 2008, 211). Tässä tutkimusprosessissa jokaista päätöstä liittyen teoreettisen viitekehyksen valitsemiseen, aineiston keräämiseen ja tulosten muotoilemiseen, on mietitty huolellisesti ja luotettavuutta on tuotu esiin kirjoittamalla tutkijan tekemiä valintoja raporttiin mahdollisimman tarkasti.

Luotettavuutta voidaan tarkastella teoreettisen viitekehyksen rakentamisen ja valitsemisen näkökulmasta. Tässä tutkimuksessa näihin valintoihin on käytetty huolellista harkintaa ja tutkija on pyrkinyt kuvaamaan ilmiötä mahdollisimman objektiivisesti. Erityisherkkyyksä ilmiönä herättää paljon tunteita sekä puolesta että vastaan. Ilmiöön liittyy paljon kokempohjaista tietoa, eikä sen tieteellinen määrittely ole yksinkertaista. Tässä raportissa ilmiötä on kuitenkin pyritty kuvailemaan mahdollisimman tarkasti ja objektiivisesti olemassa olevan tiedon ja tutkijan ymmärryksen pohjalta.

Lisäksi voidaan tarkastella aineistoon liittyviä eettisiä seikkoja. Seuraavassa aineistoon liittyviä valintoja tarkastellaan Tutkimuseettisen neuvottelukunnan eettisten periaatteiden valossa. Tutkimuseettinen neuvottelukunta (2012) on määritellyt eettiset periaatteet tieteellisen tutkimuksen tekemiselle. Ihmistieteellisessä tutkimuksessa eettiset periaatteet on jaettu kolmeen osa-alueeseen. Ensimmäinen osa-alue on tutkittavien itsemääräämisoikeus, johon kuuluu osallistumisen vapaaehtoisuus, itsemääräämisoikeus, itsemääräämisen ikärajat sekä tutkittavien informointi. Tässä tutkimuksessa tutkimukseen osallistuminen on ollut täysin vapaaehtoista. Jokainen osallistuja on lukenut tutkimuspyynnön, jonka tutkija on julkaissut Facebook-ryhmässä. Tutkimuspyynnössä on korostettu osallistumisen vapaaehtoisuutta sekä informoitu osallistujia tutkimuksen tarkoituksista, anonymiteetin säilyttämisestä ja tulosten julkaisemisesta.

Toinen eettisten periaatteiden osa-alue on vahingoittamisen välttäminen, johon kuuluu henkisten, taloudellisten ja sosiaalisten haittojen välttäminen (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012). Eläytymismenetelmä aineiston keruun tapana varsinkin sosiaalisen median välityksellä vastaa näihin kaikkiin eettisiin vaatimuksiin. Tutkimuksen aihe ei ole liian raskas henkisesti käsiteltäväksi eikä tutkimukseen osallistumisesta aiheudu kustannuksia. Lisäksi siitä ei aiheudu sosiaalisia haittoja, sillä osallistuminen on ollut mahdollista täysin nimettömänä ja vastauksen on voinut kirjoittaa halutessaan omassa rauhassa yksin.

Kolmantena Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2012) eettisenä osa-alueena mainitaan yksityisyys ja tietosuojat. Tähän osa-alueeseen kuuluvat tutkimusaineiston suojaaminen ja luottamuksellisuus, tutkimusaineiston säilyttäminen ja hävittäminen sekä tutkimusjulkaisut. Tässä tutkimuksessa aineistosta ei käy ilmi yhdenkään osallistujan henkilöllisyys. Vastaukset on kirjoitettu nimimerkillä eikä vastaajat ole tunnistettavissa. Tutkimusaineisto on ollut vain tutkijan hallussa.

Tulokset julkaistaan tutkimusraportissa, jonka julkaisemisesta on informoitu tutkimuspyynnön yhteydessä.

Luotettavuutta on hyvä tuoda esiin myös saatujen tulosten näkökulmasta. Eläytymismenetelmän kohdalla on tärkeää pohtia sitä, millaista tietoa sillä tavoitetaan. Eläytymismenetelmää on kritisoitu stereotyyppien tuottamisesta. On totta, että jossain määrin eläytymismenetelmä tuottaa myös stereotyyppioita. Tutkimuksissa, joissa eläytymismenetelmää käytetään, on kyse yleensä ihmisille arkipäiväisistä asioista ja sen avulla voidaan tuoda näkyväksi, mitä ihmiset aiheesta ovat mieltä ja ajattelevat. (Eskola 1997, 26–31.) Tämän tutkimuksen kohdalla tarkoitus on nimenomaan tuottaa tietoa työelämäkokemuksista arkipäiväisenä asiana. Tavoitteena on välittää erityisherkillle toisten erityisherkkien ajatuksia työelämästä ja kokemusten jakamisen kautta auttaa lukijoita myös pohtimaan omaa suhdettaan työelämään. Siinä suhteessa tämä tutkimus vastaa tarkoitustaan.

Kuten aiemmin aineiston keräämisen kuvailun yhteydessä on selitetty, eläytymismenetelmän koettiin olevan tutkimuskohteen ja tutkimuskysymykset huomioon ottaen sopiva ratkaisu. Yhteenvedona voidaan todeta, että tutkimuksen toteuttamisen jälkeen voidaan olla sitä mieltä, että tämä oli oikea ratkaisu ja vastausten määrä ja laatu olivat sopivia tähän tutkimukseen. On kuitenkin otettava huomioon, että vastauksia saatiin 10 000 ihmisen ryhmästä yhteensä 34, mikä on aika pieni prosenttiosuus ja tämä kannattaa pitää mielessä vastaavanlaista tutkimusta tehtäessä.

Tämän tutkimuksen kohdalla voidaan kriittisesti arvioida sen vaikutuksia tuloksiin, että on suoraan lähdetty tutkimaan erityisherkkiä ihmisiä. Tutkimukseen osallistujat ovat jo suostuessaan tutkimukseen tienneet, että aihetta tutkitaan erityisherkkyyden kautta. Vaihtoehtoisesti olisi voitu ottaa satunnaisotannalla laajempi joukko ihmisiä, jotka osallistuvat ensin eläytymismenetelmä tutkimukseen, ja jonka jälkeen he tekevät herkkyydestin, jonka avulla voidaan erottaa vastaajien joukosta testi mukaan erityisherkkät ihmiset. Silloin työtyytyväisyyteen ja työtytymättömyyteen suhtauduttaisiin enemmän kaikkien omien ominaisuuksien kautta, ei ainoastaan erityisherkkyyden näkökulmasta. Nyt vastauksista näkyy hieman se, että tarkoituksella on tuotu esiin tiettyjä piirteitä, koska ollaan tiedetty, mitä tutkitaan. Tuollaisessa tutkimuksessa otanta pitäisi kuitenkin olla melko suuri, jotta saataisiin mukaan myös edustava joukko erityisherkkiä ihmisiä. Tämän tutkimuksen resurssien puitteissa ei ollut mahdollista tehdä niin laajaa tutkimusta, mutta jääköön se pohdittavaksi tulevien tutkimusten kohdalla.

6.3 *Jatkotutkimusaiheita*

Tutkimuksen aihe on hyvin ajankohtainen ja sille on olemassa yleisö, jota tutkimuksen tulokset kiinnostavat, ja jolle niistä toivottavasti on hyötyä. Erilaisuutta työelämässä on tutkittu jonkun verran esimerkiksi introversion näkökulmasta, mutta erityisherkkyyden tutkiminen työelämänäkökulmasta on kansainvälisesti vähäistä ja suomalaisessa tutkimuksessa lähes olematonta. Kuitenkin on havaittavissa, että erityisherkkyyteen liittyviä tutkimuksia tehdään koko ajan enemmän. Samaan aikaan, kun tieteellinen tieto erityisherkkyydestä lisääntyy ja tieto saavuttaa yhä suuremman yleisön, voidaan myös alkaa tutkia enemmän erityisherkkyyteen liittyviä kokemuksia uusista näkökulmista.

Kuten edellä on jo mainittu, olisi mielenkiintoista verrata erityisherkkien työelämäkokemuksia ei-erityisherkkien kokemuksiin. Osittain tätä voidaan tehdä teoreettisella tasolla vertaamalla erityisherkkien kokemuksia laajemmin aiempaan työtyytyväisyyden ja -tyytymättömyyden tutkimukseen. Tässä tutkimuksessa vertailu jätettiin aineiston keruussa tarkoituksella rajauksen ulkopuolelle, sillä se olisi ollut liian laaja tutkimusaihe tämän työn laajuuteen nähden. Mahdollisesti sellainen olisi kuitenkin tulevaisuudessa toteutettavissa.

Työelämään liittyviä tutkimuksia on koko ajan enemmän. Tässä tutkimuksessa on tutkittu sitä, mitä tapahtuu silloin, kun erityisherkkä on sijoittunut työelämään. On kuitenkin paljon myös erityisherkkiä, joille oman paikan löytäminen yhteiskunnassa on niin vaikeaa, että he jäävät työelämän ulkopuolelle. Kyseessä voi olla oma päätös lähteä pois oravanpyörästä eikä ole enää halua sijoittua työelämään tai kyse voi olla siitä, että ei ole taitoa löytää paikkaansa ja on tahtomattaan väliinputoajan asemassa. Tutkimusta laajemmin erityisherkkien käsityksistä työelämää kohtaan niin työelämässä olevien kuin työelämän ulkopuolella, omasta tahdostaan tai siitä riippumatta, olevien näkökulmasta tarvitaan.

LÄHTEET

- Acevedo, B.; Aron, E.; Aron, A.; Sangster, M-D.; Collins, N.; and Brown, L. 2014 The Highly Sensitive Brain: an fMRI Study of Sensory Processing Sensitivity and Response to Others Emotions. *Brain and Behavior*. 4(4), 580–594.
- Ajanko, S. 2016. Moninaisuuden johtaminen: ytimessä johtajan itsetuntemus. Helsinki: Suomen liikekirjat.
- Aron, E. & Aron, A. 1997. Sensory-processing sensitivity and its relation to introversion and emotionality. *Journal of personality and social psychology*. 73(2), 345-368.
- Aron, E. 2000. The highly sensitive person in love. New York: Broadway Books.
- Aron, E. 2014. Erityisherkkä ihminen. Otavan kirjapaino Oy. (Suom. Sini Linteri)
- Aron, E., Aron, A & Davies, K. 2005. Adult shyness: The interaction of temperamental sensitivity and an adverse childhood environment. *Personality and social psychology bulletin*. 31(2), 181–197.
- Aron, E., Aron, A. & Jagiellowicz, J. 2012. Sensory Processing Sensitivity: A Review in the Light of the Evolution of Biological Responsivity. *Personality and Social Psychology Review* 16 (3), 262–282.
- Aron, E. 2010. *Psychotherapy and the Highly Sensitive Person: Improving Outcomes for That Minority of People Who Are Majority of Clients*. New York : Routledge, cop.
- Benham, G. The Highly Sensitive Person: Stress and Physical Symptom Reports. *Personality and Individual Differences*. 40 (7), 1433–1440.
- Blom, R. & Hautaniemi, A. 2009. *Työelämä muuttuu, joutaako hyvinvointi? Gaudeamus Helsinki university Press*.
- Chess, S., Thomas, A. & Birch, H.G. 1968. *Lapsi yksilönä*. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi. (Suom. Anja Osalamo)
- Cooper, T. 2014. *The Integral Being: A Qualitative Investigation of Highly Sensitive Persons And Temperament Appropriate Careers*. California Institute of Integral Studies.
- Eskola, J. 1997. *Eläytymismenetelmäopas*. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Eskola, J. 1998. *Eläytymismenetelmä sosiaalitutkimuksen tiedonhankintamenetelmänä*. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 2008. *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Vapainpöytäkirja.

- Helkama, K., Myllyniemi, R., Liebkind, K., Ruusuvuori, J., Lönnqvist, J-E., Hankonen, N., Mähönen, T. A., Jasinskaja-Lahti, I. & Lipponen, J. 2015. Johdatus sosiaalipsykologiaan. Helsinki: Edita.
- Herzberg, F., Mausner, B. & Bloch Snyderman, B. 1959. The Motivation to Work. New York: Wiley cop.
- Jagiellowitz, J., Xu, X., Aron, A., Aron, E., Cao, G., Feng T. & Weng, X. 2010. The Trait of Sensory Processing Sensitivity and Neural Responses to Changes in Visual Scene. Social Cognitive and Affective Neuroscience. 3/2010.
- Keltikangas-Järvinen, L. 2000. Tunne itsesi, suomalainen. Helsinki: WSOY.
- Keltikangas-Järvinen, L. 2008. Temperamentti, stressi ja elämäntilanne. Helsinki: WSOY.
- Keltikangas-Järvinen 2015. Temperamentti – ihmisen yksilöllisyys. Helsinki: WSOY.
- Keltikangas-Järvinen, L. 2016. ”Hyvät tyypit” Temperamentti ja työelämä. WSOY.
- Lindström, K & Kalimo, R. (toim.) 1987. Työpsykologia. Terveys ja työelämän laatu. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Lindström, K. & Kalimo, R. (toim.) 1987. Työpsykologia: terveys ja työelämän laatu. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Mamia, T. 2009. Mistä työhyvinvointi syntyy? Teoksessa Blom, R. & Hautaniemi, A. 2009. Työelämä muuttuu, joutaako hyvinvointi? Gaudeamus Helsinki University Press, 20–55.
- Mulari, M. 2013. Tietoisen ammatinvalinnan opas. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.
- Pöyhönen, T. 1987. Työtyytyväisyyden rakentuminen. Teoksessa Lindström, K & Kalimo, R. (toim.) Työpsykologia: terveys ja työelämän laatu. Helsinki: Työterveyslaitos, 127–141.
- Rasila, M. & Pitkonen, M. 2011. Erilaisuuden riesa ja rikkaus. Heuristica Oy.
- Satri, J. 2014. Sisäinen lepatus: herkän ihmisen tietokirja. Helsinki: Basam Books.
- Schreier, M. 2012. Qualitative Content Analysis in Practice. Sage Publications.
- Spector, P.E. 1997. Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences. Sage Publications cop.
- Thomas, A. & Chess, S. 1977. Temperament and Development. Brunner / Mazel: New York.
- Tuomi, J. & Sarajarvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2012. tutkimuseettisen neuvottelukunnan laatimat eettiset periaatteet: <http://www.tenk.fi/fi/eettinen-ennakkoarviointi-ihmistieteiss%C3%A4/eettiset-periaatteet> (lainattu 7.4.2017).

Wallin, A., Helenius, J., Saaranen-Kauppinen, H. & Eskola, J. 2015. Eläytymismenetelmän ensimmäiset kolme vuosikymmentä: menetelmällisestä erikoisuudesta vakiintuneeksi tutkimusmetodiksi. *Kasvatus*. 3/2015, 247–259.

Wilson, V. 2016. Research Methods: Content Analysis. *Evidence Based Library and Information Practice* 2016, 11 (1), 47–49.