
RATKAISU- JA VOIMAVARAKESKEINEN
TYÖTAPA OMAN TYÖ- JA ELÄMÄNTYYTY-
VÄISYYDEN TAUSTALLA

Nina Oja

Tampereen yliopisto

Yhteiskuntatieteiden tiedekunta

Työn ja hyvinvoinnin maisteriohjelma

Pro gradu -tutkielma

Toukokuu 2017

TAMPEREEN YLIOPISTO

Yhteiskuntatieteiden tiedekunta

NINA OJA: Ratkaisu- ja voimavarakeskeinen työtapa oman työ- ja elämäntyytyväisyyden taustalla.

Pro gradu -tutkielma, 65 s. + 22 liites.

Työn ja hyvinvoinnin maisteriohjelma,

Toukokuu 2017

Tutkimukseni tavoitteena oli selvittää yhdistyksen jäsenten kokemuksia omasta työhyvinvoinnistaan. Tavoitteena oli selvittää, mitkä tekijät vaikuttavat ratkaisu- ja voimavarakeskeistä työtapaa käyttävien kokemaan työhyvinvointiin sekä edelleen mitkä tekijät vaikuttavat tätä työtapaa käyttävien kokemaan elämäntyytyväisyyteen. Jatkokasteluun päädyttiin teoriasta heränneen mielenkiinnon seurauksesta. Tutkimuksella haluttiin myös selvittää, miten yhdistyksen jäsenet kokivat, että yhdistys voisi tukea ja edistää heidän työhyvinvointiaan.

Tutkimuksen tekemisessä hyödynnettiin valmista kyselyä (QPSNordic/QPSNordic-ADW). QPSNordic on pohjoismainen survey-instrumentti, joka mittaa työn psykologisia ja sosiaalisia tekijöitä. Aineistona tässä tutkimuksessa käytettiin Ratkes ry:n jäsenille lähetettyä kyselyä. Tutkimusjoukko koostui yhdistyksen kaikista jäsenistä. Heitä oli kyselyn toteutushetkellä noin 800 ja vastausprosentti oli noin 20 %. Aineiston keruu toteutettiin sähköisenä kyselynä tammi-helmikuussa 2016. Aineiston analysoinnissa käytettiin SPSS-tilasto-ohjelmaa ja esimerkiksi sen kuvailevia menetelmiä sekä logistista regressioanalyysiä.

Tulosten mukaan hyvät vaikutusmahdollisuudet ja oman työn ennustettavuus olivat myönteisellä tavalla yhteydessä koettuun työtyytyväisyyteen, kuten myös pitkäaikainen ratkaisu- ja voimavarakeskeisen työtavan käyttö. Työn ennustettavuus ja hyvä vuorovaikutuksellisuus ennustivat taas parempaa koettua elämäntyytyväisyyttä. Tulosten perusteella Ratkes ry voisi tukea jäsentensä työhyvinvointia esimerkiksi koulutuksien, kokoontumisten, työhyvinvointi-iltojen, virkistyspäivien ja erilaisten tapahtumien kautta. Mahdollisuudet jäsenten verkostoitumiseen ja verkostojen ylläpitämiseen koettiin tärkeinä hyvien jäsenlehtikirjoitusten ohella.

Yhdistyksen jäsenten työhyvinvoinnin edistämisen arviointi vaatii jatko- tai seuranta-tutkimusta. Aikaisempaa tutkimusta Ratkes ry:n työhyvinvointivaikutuksista jäsenistön työ- ja elämäntyytyväisyyteen ei ollut tarjolla. Aikaisempaa tutkimusta yhdistystoiminnasta ja työ- ja elämäntyytyväisyydestä yhdessä löytyi heikosti.

Avainsanat: työhyvinvointi, työtyytyväisyys, elämäntyytyväisyys, QPSNordic, ratkaisu- ja voimavarakeskeinen työtapa, ratkaisukeskeisyys, voimavarakeskeisyys, työn vaatimukset, vaikutusmahdollisuudet työssä, vuorovaikutus työssä, työn ennustettavuus, logistinen regressioanalyysi.

UNIVERSITY OF TAMPERE

Faculty of Social Sciences

NINA OJA: Solution and resource based working approach in the background of one's job and life satisfaction.

Master's Thesis, 65 pages + appendices (22 pages)

Master's Programme in Work, Welfare and Well-being

May 2017

The aim of my research was to examine the experiences of welfare at work from an association and their members. The aim was to find out what factors affected work satisfaction among those who uses the solution and resource based working approach. In addition, the aim was to find out whether the way of working had an impact on life satisfaction. The extension of the research that came up was the result of the revived interest of a theory. I wanted also to find out how the association's members felt that Ratkes ry as an association could support and help the progress of their well-being.

Research utilized a built-in query approach (QPSNordic/QPSNordic-ADW). QPSNordic is a survey instrument, which measures various psychological and social factors at work. The material in this study was from an association and a questionnaire that was sent to all the members. Out of 800 members, 161 (20%) answered. The collection of the material was carried out electronically in January-February 2016. Analyzing the material was complemented with SPSS statistical program. Methods used were for example, descriptive methods, as well as logistic regression analysis.

According to the results, the possibility to influence ones work and the predictability of it were in a positive way connected to one's job satisfaction as well as the long term use of the solution and resource based working approach. The predictability of work and good interaction indicated better life-satisfaction experiences. Based on the results the association could support the well-being of its members, for example via schoolings, gatherings, occupational health events and other events. The importance of forming connections and maintain them among members was important according to the answers. The member's magazine and its texts were also named as important parts of support.

The promotion of well-being at work, in the assessment of members of the Association requires further monitoring or research. Previous research within this association was not available. Previous research within associations and the job and life satisfaction in conjunction of their members was weak to find.

Keywords: well-being at work, job satisfaction, life satisfaction, QPSNordic, solution and resource based approach to work, solution-focused orientation, resource-focused orientation, job requirements, capabilities to influence ones work, communication at work, work predictability, logistic regression analysis.

Sisällys

1.	Johdanto.....	6
2.	Tutkimuksen teoreettinen viitekehys.....	8
2.1.	Herzbergin kaksifaktoriteoria.....	9
2.2.	Teoria työn vaatimuksista ja hallinnasta.....	10
2.3.	Teoria ponnistuksista ja palkkioista.....	11
2.4.	Organisatoriset teoriat.....	13
3.	Tutkimusasetelma.....	13
3.1.	Työ- ja elämäntyytyväisyys.....	14
3.2.	Työn vaatimukset.....	19
3.3.	Vaikutusmahdollisuudet.....	20
3.4.	Vuorovaikutus.....	22
3.5.	Työn ennustettavuus.....	24
3.6.	Ratkaisu ja voimavarakeskeisyys työtapana.....	26
4.	Tutkimuksen toteutus.....	29
4.1.	Menetelmät.....	30
4.2.	Tutkimusaineiston kuvaus.....	31
4.3.	Muuttujat.....	32
4.3.1.	Selittävät taustamuuttujat.....	32
4.3.2.	Selittävät summamuuttujat.....	34
4.3.3.	Selittävät muuttujat.....	35
4.4.	Tutkimuskysymykset ja tutkimusmenetelmät.....	36
4.4.1.	Kuvailevat menetelmät.....	37
4.4.2.	Logistinen regressioanalyysi.....	38
5.	Tulokset.....	39
5.1.	Yhdistyksen jäsenten kokemukset omasta työhyvinvoinnistaan.....	39
5.1.1.	Keskiarvotarkastelu.....	39
5.1.2.	Ristiintaulukoinnin tulokset.....	43
5.1.3.	U-testin tulokset.....	44
5.2.	Ratkaisu- ja voimavarakeskeistä työtapaa käyttävien työtyytyväisyyteen vaikuttavat tekijät.....	45

5.3. Jatkotarkastelu: Ratkaisu- ja voimavarakeskeistä työtapaa käyttävien elämäntyytyväisyyteen vaikuttavat tekijät.....	47
5.4. Yhdistyksen jäsenten kokemuksia heidän työhyvinvointiaan tukevista ja edistävästä yhdistyksen toimista	48
6. Pohdinta.....	50
6.1. Keskeiset tutkimustulokset	50
6.2. Reliabiliteetti ja validiteetti	54
6.3. Eettisten ongelmien pohdinta	56
6.4. Loppusanat	56
Lähteet:	59
Liitteet:	66
Liite 1. Työhyvinvointikysely	67
Liite 2. Aineiston taustamuuttujien frekvenssitaulukoita	79
Liite 3. Aineiston taustamuuttujien korrelaatiomatriisi	83
Liite 4. Aineiston keskiarvosummamuuttujien korrelaatiomatriisi	84
Liite 5. Aineiston taustamuuttujien ristiintaulukointi.....	85
Liite 6. Avokysymysten vastausfrekvenssit	86

1. Johdanto

Työhyvinvointia tarkastellaan usein organisaation taloudellisen menestyksen kautta. Voittoa tavoittelemattomia yhdistyksiä on harvemmin tutkittu jäsenkunnan työhyvinvoinnin näkökulmasta. Kysynkin tutkielmassani, voiko yhdistys toiminnallaan johtaa tai tukea jäsentensä hyvinvointia. Lähestyin työhyvinvointia organisaationäkökulman sijaan työn psykologisista ja sosiaalisista tekijöistä käsin. Olen tuonut tällä tutkimuksella uudenlaisen asetelman työhyvinvoinnin tutkimukseen ja toteutin työtyytyväisyyskyselyn yhdistykselle ja sen jäsenistölle, jotka oman työnsä kautta pyrkivät edistämään muiden työ- ja elämäntyytyväisyyttä. (Pyöriä 2012.)

Tutkielmani perustui standardoituun kyselylomakkeeseen, jonka avulla kartoitin ratkaisukeskeistä työtapaa edistävän jäsenyhdistyksen jäsenten työtyytyväisyyttä. Ratkes ry oli mielenkiintoinen tutkimuskohde, sillä siihen kuuluvat jäsenet käyttävät itse ratkaisuja ja voimavarakeskeistä työtapaa asiakastyössään. Voisi olettaa, että ohjausta tai terapiaa tarjoavan henkilön oma työtyytyväisyys olisi hyvällä tasolla.

Uuden eläkeikäuudistuksen myötä työurien oletetaan pitenevän. Työhyvinvointiin ja siihen panostamiseen liittyvää keskustelua käydään työssä jatkamisen ja jaksamisen mahdollistamiseksi. Tutkielmassani pyrin selvittämään, miten yhdistyksen jäsenet kokevat oman työtyytyväisyytensä ja mitkä tekijät vaikuttavat ratkaisuja ja voimavarakeskeistä työtapaa käyttävien kokemaan työtyytyväisyyteen. Lisäksi pyrin selvittämään, miten yhdistyksen jäsenet kokevat, että yhdistys voisi tukea ja edistää heidän työtyytyväisyyttään.

Ratkes ry on ratkaisuja ja voimavarasuuntautuneiden menetelmien edistämisyhdistys ja sen jäsenistöön kuuluu muiden muassa ratkaisuja ja voimavarakeskeistä työmenetelmää työtapanaan käyttäviä ja siitä kiinnostuneita asiantuntijoita. Yhdistyksen tarkoituksena on edistää ratkaisuja ja voimavarasuuntautuneen asiakastyön ja terapian tuntemusta ja

arvostusta sekä niistä kiinnostuneiden ihmisten välistä yhteistyötä. Tarkoituksensa toteuttamiseksi yhdistys harjoittaa tiedotustoimintaa, neuvontaa, koulutusta sekä tutkimus- ja kehittämistoimintaa. (www.ratkes.fi 30.10.2015)

Tutkimuksen tarkoituksena oli tehdä katsaus yhdistyksen jäsenistön kokemaan työhyvinvoinnin tilaan. Tavoitteena oli myös selvittää, mitkä tekijät vaikuttavat koettuun työtyytyväisyyteen. Vastaavia tutkimuksia ei yhdistyksessä ole toteutettu aiemmin. Tutkimuksesta saatuja tuloksia voidaan hyödyntää esimerkiksi yhdistyksen tulevaa toimintasuunnitelmaa laadittaessa, jotta yhdistys kykenisi tukemaan ja edistämään jäsenistönsä kokemaa työhyvinvointia. Tämän vuoksi tutkimustulokset ovat myös tärkeitä ja ajankohtaisia. Tutkimustoiminta ja saadut tulokset voidaan sitoa yhdistyksen toimintasuunnitelmaan. Tutkimuksen tavoitteena oli myös ratkaisukeskeisen työtavan tunnettuuden lisääminen. Tutkimus oli toteutettu yhteistyössä Ratkes ry:n hallituksen kanssa.

Aihepiirin valitseminen kumpusi heränneestä kiinnostuksesta aiempien opintojen parista ratkaisu- ja voimavarakeskeiseen työtapaan. Tutkimuksessa keskityttiin asiantuntijoiden kokemuksiin omasta työhyvinvoinnistaan. Ennakko-oletuksena oletin, että vastaajien kokemukset omasta työhyvinvoinnista olisivat hyvät, jotta he voisivat tarjota asiakkaille tuloksekasta ohjausta. Mielenkiintoista oli tutkia, oliko työtavan pitkäaikaisella käytöllä vaikutusta koettuun työhyvinvointiin. Ratkaisu- ja voimavarakeskeisen ajattelumallin mukaan ratkaisut löytyvät jokaisesta itsestään, joten olettamukseni mukaan parhaat vastaukset asiantuntijoiden oman työhyvinvoinnin edistämiseen ja tukemiseen tulivat heiltä itseltään.

Mitä lisäarvoa yhdistykseen liittyminen ja jäsenenä oleminen tarjoaa? Vastauksia tähän kysymykseen oli varmasti monia, mutta eräs vastaus voisi olla jäsenien työhyvinvoinnin edistäminen ja tukeminen. Tämän tutkimuksen pohjalta saatuja tuloksia voidaan hyödyntää yhdistyksen sisällä hyväksi koetulla tavalla, esimerkiksi tulosten perusteella asetettujen tavoitteiden sitominen yhdistyksen toimintasuunnitelmaan. Jatkossa on myös aiheellista pohtia uusien tilannekartoitusten tekemistä yhdistystoiminnan suunnittamisen edistämiseksi tämän aihealueen osalta. Mahdollisesti tämä tutkimus innoittaa

myös muunkaltaisen tutkimustoiminnan aloittamiseen yhdistyksen sisällä sekä edelleen ratkaisu- ja voimavarakeskeisen työtavan tutkimiseen. Vastaavaa tutkimustoimintaa voi hyödyntää myös muissa asiantuntijajärjestöissä.

2. Tutkimuksen teoreettinen viitekehys

Tutkimuksen teoreettinen viitekehys pohjautui QPSNordic-survey-instrumentin taustalla oleviin teorioihin. Nämä teoriat ja käsitteelliset liittyvät esimerkiksi organisaatiokäyttäytymiseen ja -kulttuuriin, työmotivaatioon, työtyytyväisyyteen, työstressiin, johtajuuteen, hyvinvointiin ja terveyteen. (Dallner ym. 2000.) Koska Ratkes ry ei ole tyyppillinen työorganisaatio kyselyyn ei ole valittu kaikkia QPSNordic-instrumentin osioita.

QPSNordic-surveyyn taustalla olevat teoriat kehystivät työhyvinvoinnin teoriaa ja tarkemmin teoriaa työtyytyväisyydestä myös tämän tutkimuksen osalta. Näiden tutkimuksen kannalta keskeisten teorioiden kautta voitiin pitää valittuja osioita (työn vaatimukset, rooli-odotukset, vaikutusmahdollisuudet, työn ennustettavuus, vuorovaikutus, työmotivaatio, työ- ja elämäntyytyväisyys, terveys ja hyvinvointi ja työn hallinta) työhyvinvoinnin ja tutkimustehtävän kannalta keskeisinä. Seuraavaksi avataan tarkemmin niitä käsitteitä, jotka liittyvät valittuihin osioihin. Käsitteelliset aihealueet valikoituivat QPSNordic-kyselyyn niiden hyvinvoinnille, terveydelle ja työlle keskeisen merkityksen ja relevanssin johdosta. Osiot ja niiden muuttujat olivat teoreettisesti määriteltyjä, niillä oli empiirisesti todettu yhteys hyvinvointiin ja terveyteen, niiden osalta oli myös empiirisesti kerättyä dataa mittauksen validiteetista ja reliabiliteetista. Survey-instrumentin kysymykset olivat hyväksytyjä, ja niillä oli koettu olevan keskeinen merkitys vastaajille. Niiden käytöstä saatu käytännöllinen kokemus osoitti mittauksen soveltuvuutta, hyödyllisyyttä psykologisen ja sosiaalisen työympäristön kehittämisessä. Kysymysten käytön hyödyllisyys oli huomioitu myös yksilöllisten ja organisatoristen interventioiden arvioinnissa. (Dallner ym. 2000.)

Mitä olivat ne tekijät, jotka olivat hyvänä koetun työn ja työtyytyväisyyden kriteerejä? Teoreettisesti hyvänä koettua työtä lähestyttäessä esimerkiksi Karasekin ja Teorellin (1990) malli työn hallinnasta ja sosiaalisesta tuesta sekä Siegristin (1996) ponnistusten ja palkkioiden malli pyrkivät kuvaamaan näitä työtyytyväisyyden taustalla olevia tekijöitä. Myös johtamisen tavalla on vaikutusta koettuun työtyytyväisyyteen, vaikka tutkimuksia on tehty aiheesta niukasti. Työtyytyväisyyden seuranta osana henkilöstöjohtamista mahdollistaa tilannekartoitusten kautta mahdollisten ongelmien havaitsemisen. (Elo & Feldt 2005.)

2.1. Herzbergin kaksifaktoriteoria

QPSNordic-kysely pohjautuu Herzberg ym. (1959) malliin työn tunnusmerkeistä. Mallia kutsutaan kaksifaktoriteoriaksi (The job characteristics model). Sen mukaan työn viisi ulottuvuutta määrittävät koettua työmotivaatiota. Ulottuvuudet ovat: taitojen moninaisuus (skill variety), tehtäväkohtainen identiteetti (task identity), työtehtävien merkityksellisyys (task significance), työautonomia (autonomy) ja työstä saatu palaute (feedback). Työmotivaatio edistää tuottavuutta työssä sekä edistää yksilöllistä hyvinvointia. Keskeistä mallissa on työn sisällöllinen merkitys yksilölle. Yksilön saama vastuu, tunnustus, saavutukset ja kasvumahdollisuudet työssä ovat esimerkkejä työntekijöiden suosimista työn piirteistä. (Dallner ym. 2000.)

Teoria tarkastelee työn hygienia- ja motivaatiotekijöitä. Hygientekijöitä ovat esimerkiksi esimiesten ja organisaation toimintatapojen lisäksi työoloihin, työturvallisuuteen, palkkaan tai statukseen liittyvät tekijät. Jos näitä hygientekijöitä ei ole hoidettu kunnolla, työntekijät saattavat kokea tyytymättömyyttä. Teorian mukaan hygientekijöiden parantaminen saa parhaimmillaan yksilön tyytymättömyyden väistymään eli ei siis tee kuitenkaan yksilöä tyytyväiseksi. Motivaatiotekijöitä ovat esimerkiksi henkilökohtainen kehittyminen ja kasvu, koettu vastuu, kunnioitus tai haastava työ. Motivaatio rakentuu työpanoksen antamisen tunteesta työtilanteissa. Motivaatiossa on teorian mu-

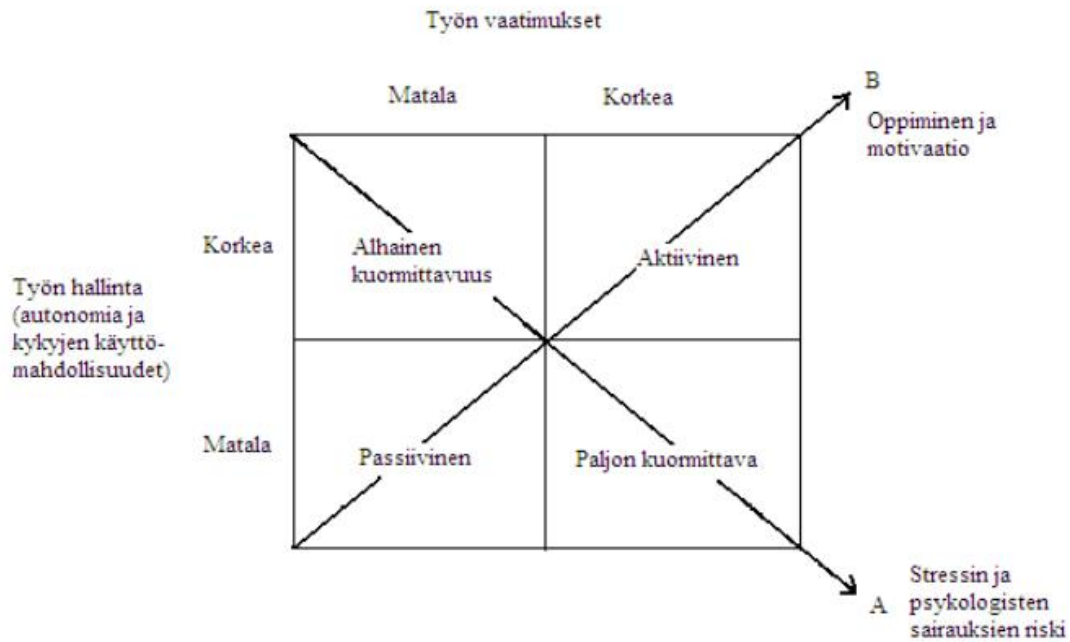
kaan kyse enemmänkin yksilöstä kumpuavista sisäisistä tekijöistä kuin ulkoisista kannustimista. Yksilön näkökulmasta motivoiva työ on aidosti haasteellista, kiinnostavaa ja merkityksellistä. Työ, joka lisää yksilön vastuuta antaa myös mahdollisuuden kehittyä. Jos työn motivaatiotekijät ovat kunnossa, yksilö on motivoitunut ja rakastaa työtään, vaikka palkka ei olisikaan suuri. Teorian valossa tyytymättömyys ja tyytyväisyys ovat toisistaan erillisiä asioita. Ne eivät siis näkemyksen mukaan ole saman skaalan eri päitä. Näin olleen omaa työtä on mahdollista sekä vihata että rakastaa samanaikaisesti. (Christensen ym. 2013.)

2.2. Teoria työn vaatimuksista ja hallinnasta

Karasekin (1979) työn vaatimusten ja hallinnan mallin tai työn aiheuttaman kuormituksen hallintamallin (The Job Strain Model / The Demand Control Model) mukaan työn vaatimusten tai stressitekijöiden vaikutukset ovat yhteydessä työn hallintamahdollisuuksiin. Mallin mukaan kuormittuneisuutta tai haitallisia terveysvaikutuksia ilmenee työntekijän altistuessa yhdistelmälle työn korkeasta vaativuudesta ja alhaisista hallintamahdollisuuksista. Yksilön hallintamahdollisuudet vaativissa työtilanteissa edistävät hänen sietokykyään. Hyvillä hallintamahdollisuuksilla ja sopivilla työn vaatimuksilla on terveyttä ja työn kehitystä edistävä vaikutus. (Karasek 1979, Dallner ym. 2000.)

Karasekin työn vaatimusten ja hallinnan mallissa kokemukset työn hallinnan ja vaatimusten suhteesta selittävät yksilön kokemuksia stressistä ja kuormittuneisuudesta sekä motivaatiosta ja työssä kehittymisestä. (Kinnunen & Feldt, 2005.) Yksilö kokee työn kuormittamattomana tilanteessa, jossa työhön liittyvät vaatimukset ovat vähäisiä ja työ on hallittua. Vaikka työn hallinnan tunne edistää viihtymistä työssä, saattaa yksilö ajan oloon pitkästyä tämänkaltaisessa työssä. Tilanteessa, jossa työn kuormittavuuden lisäksi työn hallinta on vähäistä, saattaa yksilö herkästi kokea työn häntä passivoivana. Tilanteessa, jossa yksilöllä ei ole työn suorittamiseen ja hallintaan vaadittavaa osaamista, yksilö saattaa väsyä ja uupua. Ihanteellisessa tilanteessa yksilö kokee saavansa sopivasti haasteita kokiessaan samalla myös työn hallinnan kokemuksia. Tällöin yksilö

oppii uutta, hän pyrkii aktiivisesti tavoitteisiin ja motivoituu työstään. Työn hallinnan ja vaatimusten kokemukset ovat subjektiivisia. (Virtanen 2012.)



Kuva 1. Karasekin työn vaatimukset ja hallinnan malli (Karasek 1979)

2.3. Teoria ponnistuksista ja palkkioista

Siegristin (1996) ponnistelu-palkitsevuus -mallin (The Effort-Reward Imbalance Model) mukaan työllä on keskeinen rooli yksilön itsetunnolle. Työn tekeminen on keskeinen osa sosialisatioprosessia niin kotona, koulussa kuin työssä. Sosialisatioprosessin seurauksena opitaan jo varhain, että hyvä työ palkitaan. Mallissa työkuormitus rakentuu työn vaatimusten tai ponnistelujen sekä siitä saatavien palkkioiden välisestä tasapainosta, jonka negatiiviset vaikutukset terveydelle ovat epäsuotuisia. (Siegrist 1996, Dallner ym. 2000.)

Siegristin (1986) mallin taustalla on sosiaalisen vastavuoroisuuden teoria (social exchange theory). Jos työponnistuksia seuraava vastine on ponnistuksia heikompi, saattaa seurauksena olla hyvinvoinnin heikkenemisen lisäksi myös kielteiset tunteet. Tällöin työponnistelut tuntuvat velvollisuuksilta tai vaatimuksilta. Työponnistuksia vastaavat vastineet taas edistävät esimerkiksi yksilön itsearvostusta, lisäävät etenemismahdollisuuksia ja työn turvallisuuden kokemuksia. Palkkioiden ja panostusten epätasapainotila saattaa esimerkiksi työhön liittyvien vaihtoehtojen puuttumisen vuoksi jatkua pitkään. Esimerkiksi yksilön enteilemä palkinto tulevaisuudessa saattaa pitää hänet sitoutuneisuuden ohella epätasapainoisessa palkkioiden ja panostusten muodostamassa tilanteessa. Tutkimusten mukaan suuret ponnistelut yhdistettynä pieniksi koettuihin palkintoihin saattavat lisätä yksilön sairastumisriskiä. Ylisitoutumisella on myös sairastumisen riskiä lisäävä vaikutus. (Kinnunen & Feldt 2005.) Siegristin tutkimukset työstressistä ja työhyvinvoinnista, ponnistelujen ja palkintojen suhteena keskeisenä nostavat esiin yksilöiden omat kokemukset ponnistelujen ja työn palkitsevuuden sopivuudesta. Palkkiot voivat olla esimerkiksi tunnustusta, rahaa tai työuran kehittymistä. (Virtanen ja Sinokki 2014).



Kuva 2. Siegristin ponnistusten ja palkkioiden malli (Siegrist 1996)

2.4. Organisatoriset teoriat

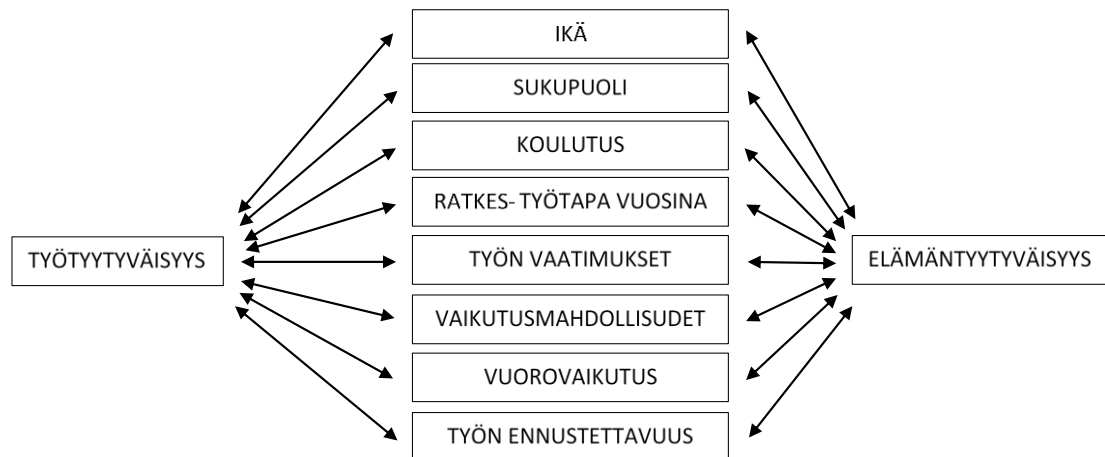
QPSNordic-kyselyn taustalla olevat organisatoriset teoriat keskittyvät organisaatiokenteen, ammatin harjoittamisen ja johtajuuden/esimiestyön kautta yksilön työn motivaatiovaikutuksiin. Organisatorisella kehyksellä on myös vaikutuksia yksilön kokemaan terveyteen ja hyvinvointiin. Terveen organisaation (the Healthy Work Organization) viitekehys yhdistelee näkökulmia sosiaaliteknisestä teoriasta sekä organisaatiokulttuuria ja -muutosta käsitteleviä teorioita yhteen. Esimerkiksi sosiotekninen järjestelmäteoria (The sociotechnical systems theory) korostaa, että työorganisaatio koostuu sekä inhimillisestä organisaatiosta sekä teknologiasta. Näiden molempien tulee olla sopivassa tasapainossa keskenään. Organisaatioiden systeemiteoriassa (The system model of organization) esitetään, että tasapaino organisaatiossa on keskiössä sen toimintakyvyn kannalta ja johtajuutta voidaan pitää sen tasapainottavana tekijänä. Muita keskeisiä organisatorisia elementtejä ja käsitteitä ovat rakenne, päämäärä, hyödylliset mekanismit, palkitseminen ja sosiaaliset suhteet. Nämä ovat esimerkkejä organisatorisista tekijöistä, jotka myötävaikuttavat yksilön kokemaan hyvinvointiin ja terveyteen. (Dallner ym. 2000.)

3. Tutkimusasetelma

Työhyvinvointi voidaan nähdä hyvin kokonaisvaltaisena ilmiönä, jossa paneudutaan työpahoinvoinnin osa-alueiden ohella myös työn mielekkyyteen, sopivuuteen, työuraa tukevaan ja terveyttä edistävään ympäristöön ja yhteisöön. Kokonaisvaltainen näkökulma työhyvinvointiin sisältää fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen työhyvinvoinnin lisäksi työhyvinvoinnin henkisen osan. Nämä osa-alueet vaikuttavat toisiinsa ja haasteet jollakin alueella aiheuttavat heijastuksia muillakin osa-alueilla. Työhyvinvointi voidaan nähdä yksilön selviytymisenä omista työtehtävistään. (Virolainen 2012.) Työpaikka voidaan pitää työhyvinvoinnin näkökulmasta moottorina, joka vahvistaa ja kehittää koettua työhyvinvointia. Hyvinvointi ei ole käsitteenä täysin yksiselitteinen. Hyvinvoinnin keskeiset tekijät koostuvat perustarpeiden tyydyttämisen lisäksi psyykkisten ja sosiaalisten tarpeiden tyydyttämisestä. (Virtanen ja Sinokki 2014). Työhyvinvointi on

laaja käsite, joka sisältää myös työtyytyväisyyden näkökulman. Tämän tutkimuksen empiirisessä osiossa käytetään ainoastaan käsitettä työhyvinvointi. Analyysimallissa (Kuva 3.) on logistisiin regressioanalyysiin valitut selitettävät ja selittävät muuttujat.

Kuva 3. Analyysimalli



3.1. Työ- ja elämäntyytyväisyys

Subjektiiiviseen hyvinvointiin sisältyy onnellisuus, elämäntyytyväisyys, positiiviset tunteet. Työtyytyväisyys merkitsee siis yksilön subjektiivista kokemusta työssä olosta. Tämä usein tulkitaan asenteeksi työtä kohtaan. Elämäntyytyväisyyttä voidaan kuvata kognitiivisena prosessina, jossa yksilö arvioi ja puntaroi kokemuksiaan tyytyväisyydestä, joka perustuu rinnastuksiin tai vertailuihin suhteessa normaalina pidettyyn. Kyse ei siis ole ulkoisesta määrittämisestä. (Diener 1984, Diener ym. 1985.) Elämä koostuu myös muusta kuin työstä. Niin työssä kuin vapaa-ajan harrastuksissa vietetty aika vaikuttavat yksilön persoonaan. Tästä syystä eri elämänalueita on hyvin vaikea erottaa toisistaan. Keskeistä on huomioida, että käytetty aika on oikeassa suhteessa omiin prioriteetteihin. (Christensen 2013.) Yksityinen elämä ja työ ovat kiinteässä vuorovaikutuksessa keskenään. Molemmilla on ristikkäis- tai siirtovaikutus toiseen niin voimavarojen kuin kuormituksen osalta. (Tarkkonen 2012).

Yksilön onnellisuutta ja sen osia arvioitaessa nousee esiin hyvinvointi (well-being) ja tämän hyvinvoinnin mittarina elämäntyytyväisyys. Itseohjautuvuusteorian (Self-determination theory, Deci & Ryan 2000) näkökulmasta yksilöllä on kolme psykologista perustarvetta tai motiivia, jotka ovat keskeisiä hyvinvoinnille ja kehitykselle: omaehtoisuus (autonomy), kyvykkyys (competence) ja yhteisöllisyys (relatedness). Omaehtoisuudella viitataan esimerkiksi yksilön vapautteen päättää tekemisistään, kyvykkyydellä taas yksilön omakohtaisiin kokemuksiin selviytymisestä erilaisista tilanteista ja yhteisöllisyydellä viitataan tarpeeseen olla tekemisissä muiden ihmisten kanssa. Teorian mukaan nämä hyvinvoinnin edellytykset yhdessä selittävät yksilön kokemista tunteista ja elämäntyytyväisyydestä suurimman osan. (Deci & Ryan 2000, Ryan & Deci 2000.) Eri elämäntilanteisiin, kuten työhön ja perhe-elämään, liittyvä tyytyväisyys on yhteydessä yksilölliseen psykologiseen hyvinvoinnin kokemukseen. Tyytyväisyys perheen elämäntilanteella on koettu tärkeämpänä kuin tyytyväisyys työn elämäntilanteella. (Greenberger & O’Neil 1993.)

Työhyvinvointia voidaan tarkastella erilaisista näkökulmista. Sitä voidaan tarkastella yhden jaottelutavan mukaan esimerkiksi yksilöpsykologisesta näkökulmasta tai toiminnan näkökulmasta. Yksilöpsykologisen näkökulman pohjalta tarkasteltuna voidaan kuvata yksilön saavan energisoivia voimia esimerkiksi turvallisuuden, terveyden, elämänilon, mielekkyyden, hallinnan tai arvostuksen kokemuksen kautta. Toiminnan tasolla yksilön kokema työhyvinvointi edellyttää huolenpitoa henkisen hyvinvoinnin lisäksi, työkyvystä ja työturvallisuudesta. Henkisellä hyvinvoinnilla viitataan esimerkiksi yleiseen viihtymiseen työssä tai työtyytyväisyyteen. Onnistumisen kokemukset työssä, arvostus, oikeudenmukaisuus, sopiva haasteellisuus, työn ilo ja imu ovat myös henkistä hyvinvointia kuvaavia kokemuksia. (Tarkkonen 2012.)

Käytännössä tuntuu vaikealta tai mahdottomalta erottaa toisistaan vapaa-aikaa ja työtä. Raja on ajoittain häilyvä. (Virtanen ja Sinokki 2014.) Vaikka yksilöt pitävät yllä eroa työn ja vapaa-ajan osalta, työ limittyy ja sulautuu yksilöiden elämään. Yksilön asema työmarkkinoilla reflektoi myös hänen muuhun elämäänsä, tämän vuoksi sitä ei voi erottaa tekijästään. Työ muokkaa osaltaan yksilön persoonaa, ja työsuoritukset saatetaan toisinaan kokea henkilökohtaisina. Kiinnostus työhön liittyviin asenteisiin edellyttää myös

elämään kiinteästi liittyvien perheen ja vapaa-ajan huomioimista. Vaikka kiinnostus tässä tutkimuksessa kohdistuu ennen kaikkea työtyytyväisyyteen, perheen ja vapaa-ajan tarkastelu samassa yhteydessä mahdollistaa työn kanssa kilpailevien tai sitä täydentävien elämänalueiden huomioimisen. Tämä valinta on linjassa Goldthorpen ym. (1968) teorian kanssa. Sen mukaan työorientaation kehittyminen on yhteydessä yksilön sosiaaliseen ja kulttuuriseen taustaan sekä niiden kautta omaksuttuihin arvoihin. Tämän johdosta tässä tutkimuksessa työ- ja elämäntyytyväisyyttä koetaan olevan mielekästä tarkastella rinnan. (Goldthorpe ym. 1968; Haapala 2016.)

Työn ja vapaa-ajan välinen suhde kuvaa työn merkitystä ihmiselle. Työn ja yksityiselämän välisistä suhteista on erilaisia teorioita ja malleja, jotka kuvaavat erilaisia työn ja yksityiselämän kokemisen tapoja. Siirräntäteorian (spillover theory) näkökulmasta yksilö kokee eri elämänalueiden vaikuttavan toisiinsa, ja nämä vaikutukset voivat olla esimerkiksi rajoittavia tai mahdollistavia. Kompensaatiomallissa (theory of compensation) eri elämänalueiden nähdään taas tasapainottavan toisiaan. Jaokkeisessa tai toisistaan riippumattomassa suhteessa (theory of segmentation) työn ja yksityiselämän suhde on toisistaan täysin erillinen. Sen mukaan nämä ympäristöt ovat rinnakkain olemassa olevia, mutta ovat käytännössä toisistaan erillisiä, eivätkä ne näin ollen vaikuta toisiinsa. Konfliktiteorian (conflict theory) valossa eri elämänalueet näyttävät kaoottisina ja keskenään ristiriitaisena, ja instrumentaalisessa suhteessa (instrumental theory) työ näyttää paremman elämänlaadun mahdollistajana. (Ørhede 1997.) Teoriassa esiintyvien näkökulmaerojen valossa voidaan todeta, että työtyytyväisyyteen ja työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä on lukuisia, eikä käsitteiden määrittelystä olla täysin yksimielisiä.

Työ- ja perhe-elämä ovat vuorovaikutuksessa keskenään monella eri tavalla. Kokemukset sekä tutkimustulokset ovat pääasiallisesti sen kaltaisia, että työn koetaan useammin häiritsevän perhe-elämää kuin päin vastoin. Perhe-elämän on myös koettu vaikuttavan myönteisemmin työhön kuin työn perhe-elämään. Kielteisillä työkokemuksilla on koettu olevan suurempi vaikutus perhe-elämään kuin työn myönteisillä vaikutuksilla. Positiivisena koettu perhe-elämä voidaan kokea voimavaratekijänä työssä. Kun elämän eri osa-alueet ovat tasapainossa, yksilö jaksaa panostaa myös työhön. (Virolainen 2012.)

Vahva elämänhallinnan tunne edistää selviytymismahdollisuuksia stressaavissa tilanteissa ja on tämän johdosta henkinen voimavara. Elämässä tapahtuvat asiat voidaan kokea mielekkäinä, ennakoitavina sekä hallittavissa olevilta. Vahva elämänhallinta toimii suojaavana tekijänä stressitilanteissa, kuten kiireen keskellä. Kokemus elämänhallinnasta ei ole muuttumaton, vaan sitä voi esimerkiksi edistää työtä ja työympäristöä kehittämällä. Palaute, arvotus ja tuki edistävät yksilön kokemaa elämänhallinnan tunnetta. (Virolainen 2012.)

Tarkasteltaessa kokonaisvaltaista työhyvinvointia on yksilötason lisäksi huomioitavissa myös organisaation ja yhteiskunnan taso. Yksilön vastuulla on esimerkiksi työpaikan ohjeiden ja sääntöjen noudattamisen lisäksi huolehtia omasta terveydestään. Myös elämäntilanteella ja elämänasenteella on vaikutus työhyvinvoinnin kokemuksissa. Organisaatiot vastaavat yksittäisten työpisteiden ilmapiiristä, asetetun lainsäädännön noudattamisesta ja työpaikan turvallisuudesta. Yhteiskunta luo työhyvinvoinnin puitteet lakien ja säännösten muodossa. Tukemalla toimintaa yhteiskunta mahdollistaa työnteon kannattavuuden lisäksi työssä oppimista ja osaamista sekä edistää kansalaisten terveyttä. (Virolainen 2012.) Näiden teoriaan pohjautuvien argumenttien pohjalta tutkimuksessa oli jatkotarkasteluna työtyytyväisyyden rinnalla toteutettu tarkastelu siitä, mitkä tekijät vaikuttavat ratkaisu- ja voimavarakeskeistä työtapaa käyttävien kemaan elämäntyytyväisyyteen.

Työtyytyväisyyttä on tutkittu paljon eri organisaatioissa ja ammattialoilla. Pro gradu -tutkielmia on tehty esimerkiksi vaikutusmahdollisuuksista ja työtyytyväisyydestä työaikajoustojen ja työn sisältöön vaikuttamisen näkökulmasta (Karman 2016) ja työtyytyväisyyttä ja autonomiaa on vertailtu Suomessa ja Iso-Britanniassa 2000-luvulla (Martti 2012). Lindfors (2010) on tutkinut väitöskirjassaan suomalaisten anestesia- ja lääkärien työtyytyväisyyttä ja stressikokemuksia. Eronen (2011) tutki väitöskirjassaan voimauttavaa johtamista ja esimiestyötä työtyytyväisyyden ja työkyvyn näkökulmasta poliisilaitoksissa. Hyvönen (2011) tutki väitöskirjassaan taas henkilökohtaisia tavoitteita ja niiden yhteyttä työoloihin ja työhyvinvointiin.

Elämäntyytyväisyyttä on tutkittu myös monesta eri näkökulmasta. Esimerkiksi Virtanen (2010) tutki keski-ikäisen kynnyksellä olevien elämäntyytyväisyyttä koulutus- ja ammatinvalinnan näkökulmasta. Nukarinen (2014) on tutkinut elämäntyytyväisyyttä ja onnellisuutta työ- ja kotiympäristön luontoelementtien ja niiden käytön näkökulmasta. Soiva (2011) taas on tutkinut asuinympäristössä koetun yhteisöllisyyden ja turvallisuuden sekä viherympäristöjen käytön yhteyksiä elämäntyytyväisyyteen. Virtanen (2015) selvitti tutkimuksessaan, miten työtilan ja kodin luontoelementit sekä luonnossa liikkuminen vapaa-ajalla olivat yhteydessä elämäntyytyväisyyteen, elinvoimaisuuteen, uni-ongelmien määrään ja koettujen terveysoireiden määrään.

Työ- ja elämäntyytyväisyyden tutkimusta samassa tutkimusasetelmassa löytyy harvakseltaan. Esimerkiksi Harri (1997) on väitöskirjassaan *Nurse educators' well-being at work in Finland* tutkinut terveydenhuoltoalan hoitotyön opettajien työtyytyväisyyttä ja elämänlaatua. Elämäntyytyväisyys liitetään mielikuvissa herkästi onnellisuuteen ja terveyteen. Esimerkiksi Koivumaa-Honkasen (1998) väitöskirjassa: *Life satisfaction as a health predictor* arvioidaan elämäntyytyväisyyden ja terveyden yhteyttä. Härkönen (2012) taas on väitöskirjassaan tutkinut voimavarasuuntautuneiden ikääntyneiden elämäntyytyväisyyden yhteyttä kuolleisuuteen.

Yhdistysten jäsenille suunnattuja työtyytyväisyystutkimuksia löytyy harvakseltaan. Esimerkiksi Niiniö (2008) on tutkinut kasvatustieteilijöitä työelämässä. Hän tutki SPECIA-yhdistykseen kuuluvien kasvatustieteilijöiden työllistymistä, työqualifikaatioita sekä työtyytyväisyyttä. Savolainen (2014) jatkoi saman yhdistyksen jäsenistön tutkimista tutkimuksellaan *Työhyvinvoinnin portailla*, jossa hän kartoitti SPECIA ry:n kasvatustieteilijätaustaisten jäsenten työhyvinvoinnin ja työn imun kokemuksia.

3.2. Työn vaatimukset

Työn vaatimukset ovat tapahtumia, tilanteita ja olosuhteita työpaikoilla, jotka aiheuttavat paineita yksilöille. Kuormitus on toinen yleisesti käytetty termi kuvaamaan työn vaatimuksia. Merkittävät työkuormat ja työn vaatimukset tulevat usein ympäristöstä. Tässä tutkimuksessa painotus on kuitenkin ollut psykologisessa ja sosiaalisessa ympäristössä. On tärkeää erottaa tapahtumat ja niiden merkitys. (Dallner 1997.)

Varhainen sosiaalipsykologinen tutkimus keskittyi työperäiseen stressiin sekä fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen. Todettiin, että tietyssä objektiivisessa tilanteessa osa suhtautui myönteisesti ja toinen henkilö saattoi suhtautua kielteisesti. Työn vaatimuksista voidaan erottaa erilaisia ulottuvuuksia. Määrällisiä vaatimuksia ovat esimerkiksi aikapaineet, ja laadullisia vaatimuksia ovat esimerkiksi työn vaikeus, toiminnan laatu ja haasteet ongelmanratkaisussa. Vaihtelu ja toistettavuus tuovat omat haasteensa, esimerkiksi työn yksitoikkoisuus voi tehdä työn toteutuksesta haasteellista yli- tai alisti- mullaation vuoksi. Työ saattaa sisältää pätevyyteen liittyviä vaatimuksia, kuten pakollinen koulutus tai riittävä pätevyys. Työ saattaa vaatia luomaan sosiaalisia suhteita ja edellyttää vuorovaikutusta asiakkaiden kanssa. Työ saattaa sisältää myös yksin työskentelyä, jolloin kokemukset eristyneisyydestä tai yksinäisyydestä saattavat osoittautua haasteiksi. Työssä voi olla myös erilaisia riskejä, jotka saattavat olla seurauksia tehdyistä virheistä. Turvallisuuskysymyksiin ja vastuullisuuteen liittyvät kysymykset ovat myös vaativia. Nämä työn ulottuvuudet ovat olleet perustana QPSNordic-kyselyn laadinnassa, jota on hyödynnetty tässä tutkimuksessa. (Dallner 1997.)

Työn vaatimukset eivät ole itsessään stressaavia. Stressiä syntyy, kun koetaan, että vaatimukset ovat liian korkeita tai tilanne on käynyt hallitsemattomaksi. Runsaat vaatimukset ja alhainen valvonta ovat yhteydessä sydän- ja verisuonitautien sairastuvuuteen ja jopa kuolleisuuteen. Hektinen työ ja vain rajalliset mahdollisuudet oppia uusia asioita työssä ovat yhteydessä sydäninfarkteihin. Yksitoikkoinen työ, kiire ja liian suurena koettu työmäärä on yhteydessä tuki- ja liikuntaelinten ongelmiin. Työkuormaan liittyvät

vaatimukset ovat lisänneet riskiä ongelmiin niska- ja hartiaseudun oireilun kanssa. (Dallner 1997.) Katso kohta 2.2. Teoria työn vaatimuksista ja hallinnasta.

Jortama on tutkinut Pro gradu -tutkielmassaan työn hallinnan, vaatimusten ja sosiaalisen tuen yhteyttä työtyytyväisyyteen yksityisellä ja julkisella sektorilla Suomessa. Hänen tutkimustuloksensa vahvistavat, että jokaisella työhön liittyvällä ominaisuudella on yhteys työtyytyväisyyteen. Tulokset esimerkiksi osoittavat, että sosiaalisen tuen ja työn hallinnan kasvaessa työtyytyväisyys kasvaa. Työn vaatimusten kasvaessa taas työtyytyväisyys laskee. Hänen aineistossaan tämä oli nähtävissä molemmilla sektoreilla. (Jortama 2013).

Tutkimukset työn vaatimuksista liittyvät usein työstressin tai työuupumuksen tutkimukseen. Esimerkiksi Turton (2010) on tutkinut työstressiä ja työtyytyväisyyttä ja tarkemmin papiston työuupumusta ja väsymistä. Karjalainen (2015) on taas tutkinut työn vaatimusten yhteyttä työkykyyn. Hän on tutkimuksessaan tarkastellut uupumusasteista väsymystä välittävänä ja autenttista johtajuutta suojaavana tekijänä. Pietilä (2005) on taas tutkinut työn voimavarojen ja työn vaatimusten yhteyttä yritysjohtajien työhyvinvointiin koetun työstressin, työn imun ja työnvaihtoajatusten näkökulmasta peilaten niitä työn vaatimusten ja voimavarojen (JD-R) malliin.

3.3. Vaikutusmahdollisuudet

Hallinta tai kontrolli (control) on käsite, joka sisältää teoretisointia niin teollisuuden kuin organisaatiopsykologian osalta. Se on keskeinen muuttuja työstressin tutkimuksessa. Kontrolli-käsitteellä viitataan työntekijän kokemaan vapauteen tai mahdollisuuden vaikuttaa, säännellä ja tehdä päätöksiä työhön liittyen eli yksilön vaikutusmahdollisuuksiin työssä. Keskeistä on erottaa toisistaan käsitteinä kontrolli, ennustettavuus ja työn hallinta. Kontrollilla viitataan objektiivisiin ominaisuuksiin, käsityksiin työtilan-

teesta, läsnäoloon ja vapauteen valita erilaisia vaihtoehtoja. Ennustettavuus on taas odotuksia tai tietoa tulevasta, ja työn hallintaa ovat esimerkiksi käsitykset oman toiminnan myönteisistä tuloksista. (Dallner ja Knardahl 1997.)

Organisaatiopsykologisia määritelmiä vaikutusmahdollisuuksiin löytyi esimerkiksi osallistuminen työhön ja työn itsenäisyys. Osallistumisen tai osallistuvan päätöksenteon käsitteillä viitataan tilanteeseen, jossa työntekijällä on mahdollisuus valvoa tai vaikuttaa työympäristöönsä. Työn itsenäisyys tai autonomia tarkoittaa sitä, että yksittäiset työntekijät voivat organisoida ja hallita, miten ja milloin he tekevät omat työtehtävänsä. Toimintavapaudella viitataan taas työntekijän harkinta- ja toimivaltaan. Tutkimusten mukaan työn itsenäisyydellä ja osallisuudella työhön on työntekijöiden terveyttä, motivaation tasoa ja käyttäytymismalleja ennustava vaikutus. Päätöksenteon mahdollisuudet voivat näkyä esimerkiksi mahdollisuutena järjestellä työtä, sen aikatauluja, omaa liikkumistaan työpäivän aikana, taukojen ajoittamista omiin aikatauluihin, omien asioiden hoitoon, työn sisällön, työtapojen ja tulevien työtehtävien suunnittelussa. (Dallner ja Knardahl 1997.)

Vaikka kaikki vaikutusmahdollisuuksiin liittyvät työn piirteet eivät olisikaan positiivisia, ovat niiden vaikutukset työasenteisiin tärkeitä, sillä nämä vaikutukset ovat nähtävissä työntekijöiden hyvinvoinnissa, terveydessä ja työn tehokkuudessa. Vaikutukset voivat olla sekä suoria että välillisiä. Suorat vaikutukset näkyvät esimerkiksi työhyvinvoinnin edistymisenä. Välilliset vaikutukset voi esimerkiksi näkyä työntekijöiden haluna käyttää toimivaltaansa työn vaatimusten muuttamiseksi. Kontrolli voi toimia työn vaatimuksia pehmentäen, ja parantamalla kontrolliaan yksilö voi edistää työympäristön laatua heikentämättä kuitenkaan työsuoritustaan. Objektivisen kontrollin ja yksilöllisen havainnoinnin suhde on keskeinen. Saattaa esimerkiksi olla, että yksilö ei havaitse olemassa olevia vaikutusmahdollisuuksiaan tai saattaa olla, että yksilö on havaitseviinaan kontrollin muotoja, joita ei todellisuudessa ole. Esimerkiksi työperäinen stressi voi syntyä erilaisista syistä. Työtehtävät, työtahti, toiminnan suunnittelu ja aikatauluttaminen, päätöksenteko ja sosiaalinen vuorovaikutus ovat tässä tutkimuksessa mitattuja työn vaikutusmahdollisuuksiin liittyviä tekijöitä. (Dallner ja Knardahl 1997.)

Vaikutusmahdollisuuksia työssä käsittelevää tutkimusta löytyy paljon. Esimerkiksi Somppi (2014) on tutkinut työn vaatimus- ja voimavaratekijöitä pankissa ja insinööri-työn yrityksessä sekä vaatimus- ja voimavaratekijöiden yhteyksiä työuupumukseen. Tutkimuksessa selvitettiin työntekijöiden kokemuksia työn vaatimustekijöistä. Siinä tutkittiin esimerkiksi työn kuormittavuutta ja rooli-odotusten epäselvyyttä. Hän tutki myös omaan työhön liittyviä vaikutusmahdollisuuksia ja kokemuksia voimavaratekijänä. Navia-Rahkonen (2006) on taas tutkinut kolmen organisaation organisaatiokulttuuria ja sen perhemyönteisyyttä. Hän tutki myös työn imua ja vaikutusmahdollisuuksia. Venäläinen (1993) on tutkinut henkilöstön lakisääteisiä osallistumisjärjestelmiä ja työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia päätöksenteossa ja Hilden (2001) motivaatiota ja vaikutusmahdollisuuksia Suomen Postissa kehittämisen ja laatujohtamisen näkökulmasta.

3.4. Vuorovaikutus

Vuorovaikutus ja tiedonkulku ovat tarpeellisia, jotta kykenemme koordinoimaan toimia ja saamaan yksilöt tietoisiksi heidän työnsä tuloksista. Henkilöstö kokeekin usein yhteisöviestinnän ja vuorovaikutuksen tärkeänä. Puutteet viestinnässä ovat seurausta häiriöistä tiedonkulussa. Henkilöstö saattaa esimerkiksi kokea, että heidän saamansa palaute on riittämätöntä tai organisaation tavoitteet eivät ole riittävän selviä tai ne eivät ole heidän tiedossaan. Huhuilu ja huono tiedonkulku ovat esimerkkejä heikosti toteutetusta viestinnästä. Kommunikaatio ja vuorovaikutus liittyvät keskeisiin työn psyykkisiin ja sosiaalisiin ominaisuuksiin. Ihmisten tavat elehtiä, puhua tai kirjoittaa tekevät organisaation ilmapiirin nähtävissä ja kuultavissa olevaan muotoon. Puhuminen ja kirjoittaminen ovat tärkeitä keinoja muuttaa esimerkiksi työn kulttuuria. Suhteet, valta ja kontrolli syntyvät luodun viestinnän, kommunikaation ja vuorovaikutuksen kautta. Esimiehen johtamistyyli välittyy pitkälti hänen vuorovaikutustapansa kautta. Viestimällä ja kommunikoimalla voimme myös tukea sosiaalisesti kanssaihmissiä. Vuorovaikutuksen kautta välittyvät myös erilaiset roolit. (Raivola 1997.)

Vuorovaikutusta analysoitaessa voidaan yleensä tunnistaa kymmenen elementtiä. Viesti eli sanoman sisältö on ensimmäinen. Toinen elementti on kanava, jossa ilmaisu tai viesti etenee ja kulkee, missä mediassa viesti välitetään. Kolmas elementti on toimija eli nimetty viestin lähettäjä, viestin lähde. Vastaanottaja on sanoman kohde, viestin saaja. Viides elementti on tiedonsiirto eli viestin todellinen lähettäminen ja vastaanotto valitun viestikanavan kautta. Tiedon siirtymiseksi viestissä tarvitaan koodausta. Viesti tulee laittaa muotoon, joka mahdollistaa sen lähetyksen ja vastaanoton. Vastaanotettu viesti tulee tulkita. Tulkitseminen on prosessi, jossa vastaanottaja ymmärtää viestin ja luo sille merkityksen. Palaute on myös yksi kommunikaation elementeistä. Keskeistä kommunikaatiossa on viestin vaikutukset. Kommunikaation analysoimisessa on siis kyse siitä, kuka sanoo, kirjoittaa tai elehtii ja minkä kanavien kautta ja kenelle. Tärkeää on missä viestintä toteutuu, miten viesti tulkitaan ja millaisiin toimiin ryhdytään. (Raivola 1997.)

Vuorovaikutus on yhteydessä terveyteen ja hyvinvointiin. Tutkimus organisatorisesta vuorovaikutuksesta on abstrakti viitekehys, jonka puitteissa pyritään tekemään näkyväksi psykologisen ja sosiaalisen ympäristön suhde. Näin pyritään tuomaan esille myös sen vaikutuksia yksilön terveydelle ja hyvinvoinnille. Vuorovaikutuksen kautta muokautuvat sekä asenteet työhön että organisaatioilmasto. Avoin vuorovaikutus on myös keino vähentää epävarmuutta esimerkiksi osallistuttamalla henkilöstö päätöksentekoon sosiaalista tukea vaativissa tilanteissa, kuten konfliktitilanteissa. (Raivola 1997.)

Keskustelut henkilökunnan kanssa, erilaiset ideoinnit ja arkiset työtavat vaikuttavat yksilön kokemaan työhyvinvointiin. Arkipäiväinen vuorovaikutus ja kanssakäyminen sekä erilaiset kohtaamiset ovat tärkeitä tilanteita, joissa tämä toteutuu käytännössä. Keskustelun ja vuorovaikutuksen kautta välittyy ihmisiä tukeva johtamisen tapa. Luottamuksen ilmapiiri ja toisen kykyihin luottaminen vaikuttavat myös työtyytyväisyyden kokemuksiin. Työn ja henkilöstön merkityksellisyyden korostaminen on esimiehen keskeisiä tehtäviä. Tämä mahdollistuu esimerkiksi esimiesten toimiessa ja liikkeessä

henkilöstön parissa. Keskustelujen kautta nousseet ideat on näin myös helpompi konkretisoida käytäntöön. (Virolainen 2012.)

Vuorovaikutuksen ollessa kaikessa inhimillisessä toiminnassa yhteisöllisyyden perusedellytys on se myös sitä työyhteisön perustekijänä. Tiedottaminen, keskusteleminen ja yhteistyön eri muodot ovat avainasemassa. Niiden tulisi toteutua toisia arvostavalla, rakentavalla ja tarvittaessa kyseenalaistavalla tavalla ilman pelkoa asiallisen vuorovaikutuksen seurauksista. Palaverit ja tapaamiset ovat työhyvinvoinnin kannalta keskeisiä, sillä niissä voidaan esimerkiksi nostaa esiin päivittäisessä työssä esille nousevia asioita. Työssä muodostuvien ihmissuhteiden laatu kuvaa lähityöyhteisön toiminnan laatua. Dialogin avulla saavutetaan hyötyjä, jotka tukevat myös henkilöstön tuloksellisuutta sekä heidän työhyvinvointiaan. (Tarkkonen 2012.)

Vuorovaikutusta työssä ja työhyvinvointia käsittelevää tutkimusta on tehnyt esimerkiksi Ala-Kortesmaa (2015). Hän on tutkinut väitöskirjassaan Professional listening in the legal context työhyvinvointia ammatillisen kuunteluosaamisen ja sen merkityksen ymmärtämisen näkökulmasta. Keski-Heikkilä (2002) on tutkinut toimivaa vuorovaikutusta työhyvinvoinnin näkökulmasta. Hän tutki Tekniikan Akateemisten kokemuksia työpaikan vuorovaikutuksesta ja heidän työssä jaksamisen kokemuksiaan. Paakkari (2016) on tutkinut keskittymistä, vuorovaikutusta, johtamista ja työnhyvinvointia monitilatoimistossa.

3.5. Työn ennustettavuus

Ennustettavuudella viitataan mahdollisuuden kehittää odotutettavissa olevia piirteitä työhön ja luoda sääntöjä, jotka liittyvät työympäristöön ja työtilanteisiin. Ennustettavuus määrittää yksilön kykyä ennakoita tulevia vaatimuksia ja kehitystä. Ennustettavuus tuo uuden ulottuvuuden työn psyykkiseen ympäristöön. Ennustettavuudella on

olla keskeinen merkitys yksilön työhyvinvoinnille. Alhainen työn ennustettavuus näyttää tutkimusten mukaan olevan yhteydessä terveysongelmiin. (Knardahl 1997.)

Psykofysiologiset reaktiomallit herättävät yksilön ympäristöstä nousevien ärsykkeiden ja haasteiden johdosta, jotka vaativat toimia. Arvaamattomat tilanteet ja ympäristö asettavat yksilölle vaatimuksia, jotka tekevät toimimisen normaaliin verrattuna haastavammaksi. Arvaamattomassa tilanteessa yksilön on oltava valppaana ja tarvittaessa valmiina toimimaan. Tämä varuillaanolo voidaan rinnastaa psykologiseen valmiuteen, joka pitkäkestoisena voi haitata yksilön terveyttä. Jatkuva tiedon etsimisen tarve, johon yksilö pyrkii vähentääkseen epävarmuutta ja hallitakseen tulevia, asettaa yksilöllisiä lisävaatimuksia. Alhaista ennustettavuutta voidaan pitää vähämerkityksellisempänä, jos työn hallinnassa ei ole puutteita. (Knardahl 1997.)

Työn menettämisen uhka on tutkimusten mukaan merkittävä hyvinvointiin ja terveyteen vaikuttava tekijä. Organisaatioiden uudet työn tekemisen tavat, kuten uudet työtehtävät tai vaihtuvat työtoverit, saattavat lisätä työn epävarmuutta ja haastaa ennakoitavuutta. Tilanteet saattavat olla haasteellisia, vaikka irtisanomisen uhkaa ei olisikaan. Organisaatiot muuntuvat nopeasti, ja yksittäisen työntekijän voi olla haasteellista selvittää, millaisia uusia taitoja tarvitaan, jotta voi jatkaa ja pysyä haluamassaan työssä. Tutkimukset osoittavat, että vaihtuvat psykososiaaliset työympäristöt voivat olla terveydelle haitallisia. (Knardahl 1997.)

Työn ennustettavuus liittyy siis esimerkiksi työtehtäviin, yhteistyöhön, työtovereihin ja vastuunjakoon. Siihen liittyy myös mahdollisuus jatkuvaan oppimiseen, kyky vastata asiakastarpeisiin sekä organisaation tarjoamat edellytykset työsuhdeturvaan, sopeutumiseen ja selviytymiseen työssä. Ennakoitavuutta ovat myös mahdollisuudet tietää, miten organisaatiota kehitetään ja mitkä taidot ovat tulevaisuudessa tarpeellisia. (Knardahl 1997.)

Työn ennustettavuutta käsittelevä tutkimus liittyy läheisesti työn epävarmuuden kokemuksen tutkimukseen. Työn epävarmuutta ovat aikaisemmin tutkineet esimerkiksi Piironen (2005). Hän on väitöskirjassaan *Epävarmuus, muutos ja ammatilliset jännitteet: suomalainen sosiaalityö 1990-luvulla sosiaalityöntekijöiden tulkinnoissa* tutkinut esimerkiksi sosiaalityöntekijöiden kokemuksia työn epävarmuudesta. Laine (2015) on tutkinut koettua työn epävarmuutta ja sen yhteyksiä työhyvinvointiin suomalaisten palkansaajien keskuudessa. Oulasvirta (2011) on tutkinut työn epävarmuuden tulkintaan liittyvää kehystä yksilön näkökulmasta työelämän muutosta käsittelevässä verkkokeskustelussa. Salo (2009) on tutkinut vuokratyöhön liittyvää epävarmuutta ja sen motiiveja ja Rissanen (2011) työn hallintaa ja työssä koettuja muutoksia TE-toimistossa. Hän tutki työntekijän näkökulmasta työssä koettujen muutoksien yhteyksiä jaksamiseen työssä ja kokemuksiin työn hallinnasta.

3.6. Ratkaisu ja voimavarakeskeisyys työtapana

Termi ratkaisukeskeisyys viittaa ratkaisuihin. Omien ratkaisujen tarjoamisen sijaan pyritään yhteisen ideoinnin, keskustelukumppanin näkökulmien ja tavoitteiden kautta löytämään toimivia ratkaisuja. Vaikka kaikkia asioita ei kyettäisikään ratkaisemaan, on tärkeää löytää toimintaa suuntaavia päämääriä, tavoitteita ja voimavaroja, joiden ansiosta tilannetta voidaan sietää paremmin tai voidaan mennä eteenpäin. (Hirvihuhta & Lietovaara 2003, 62.)

Ratkaisukeskeisyys viittaa toiminta- ja ajattelutapaan, jota esimerkiksi konsultti tai esimies voi käyttää työskentely- tai johtamistapansa kehittämisessä ja asiakkaiden tai alaisten kanssa käytävien keskustelujen hyödylliseksi muokkaamisessa. Ratkaisukeskeisyyttä voidaan myös hyödyntää toimivan vision rakentamisessa, yhteisiä arvoja ja strategioita luotaessa. Näin niistä tulee jo alkujaan työyhteisön omaksumia toimintatapoja ja osa organisaation kulttuuria. Ratkaisukeskeisyydessä keskeiset välineet ovat ratkaisukeskeisten avoimien kysymysten tekeminen, valmentava johtamistapa sekä dialogin eli vuoropuhelun edesauttaminen. (Hirvihuhta & Lietovaara 2003, 3-4.)

Ratkaisukeskeisyydessä on kyse ajattelutavan muutoksesta, jossa näkökulmaa pyritään siirtämään mahdollisuuksia poissulkevasta ja väheksyvistä kohti muutosta ja tavoitetta, jota kohti pyritään osapuolia kunnioittavin keinoin ja yhteistyöpainotteisesti. Ratkaisukeskeisen perinteen mukaan vastauksen oletetaan löytyvän ihmisistä itsestään. (Bertolino 1999, 23-24.) Ratkaisu- ja voimavarakeskeisyys voidaan nähdä myös käytännön strategiana, jossa kehittämistoiminnan tai ongelmatilanteiden varalle on tarjolla erilaisia välineitä. Se on koettu tehokkaaksi työkaluksi ratkaistessa ongelmia, ja sen soveltuvuutta ryhmässä ja yksilöiden kanssa työskenneltäessä on pidetty hyvänä. Ratkaisukeskeistä lähestymistapaa on hyödynnetty esimerkiksi johtamisen, esimiestyön ja organisaatioiden kehittämisessä, urheiluvalmennuksessa, erilaisissa koulutuksissa, opetuksessa ja terapiatyössä. Lähestymistavan onnistunut käyttäminen perustuu vuorovaikutuksen rakentamiseen toimijoiden välillä. (Hirvihuhta & Lietovaara 2003, 62.)

Kun ihminen voi huonosti, mieltä voivat hallita kielteiset tunteet, ja kun taas voimme hyvin, mieleemme täyttyy mielekkäillä ja positiivisilla tunteilla. Mitä voi tehdä, kun kadottaa oman elämänilonsa ja haluaa saada sen takaisin? Miten kielteiset tunteet voi muuntaa myönteisimmiksi? Ihminen tuntevana olentona voi esimerkiksi lisätä onnellisuuttaan tietoisesti erilaisten tehtävien tai harjoitteiden kautta. Ratkaisuja voi tuolloin saada esimerkiksi ratkaisukeskeisen psykoterapian kautta esimerkiksi itseharjoitusten myötä. (Furman & Ahola 2011, 6- 7.) Tai mistä onnellisuuden kokemuksessa on kyse? Avain onnellisuuteen voi löytyä asenteesta, suhtautumistavoista ja elämäntavasta. (Mattila & Aarninsalo 2009, 12.) Erään näkökulman mukaan ihmisiä ei häiritsisi itse tapahtumat vaan ne näkökulmat, joita heillä on näihin tapahtumiin. Tavoitteena on siis aikaansaada oman paremman ajattelun kautta parempi elämä. (Åhman 2012, 167- 169.) Jotta asioita pystyy tarkastelemaan positiivisessa valossa, vaaditaan kykyä vaihtaa näkökulmaa (Mattila & Aarninsalo 2009, 17- 18). Avaimet ratkaisuun on ihmisellä/asiakkaalla itsellään. Ratkaisukeskeisen konsultin tehtävänä on auttaa asiakasta löytämään omat ratkaisuideat sekä kannustaa niiden käyttöön. (Furman & Ahola 2007, 6.)

Ratkaisukeskeinen yhteistyöprosessi antaa arvoa ja tunnustusta prosessiin osallistuville ja hyväksyy osallistujat oman tilanteensa asiantuntijoina. Ymmärretyksi tulemisen kokemus omassa haasteellisessa tilanteessa on keskeinen yhteistyön alun peruspilari. Ajatusten, tunteiden ja kokemusten huomioiminen on tärkeä osa ymmärretyksi tulemisen prosessissa. Tärkeää on kuitenkin huomioida, että kaikki ovat itse vastuussa omasta käyttäytymisestään ja teoistaan. Ratkaisukeskeinen lähestymistapa toimii yhdessä erilaisten teoreettisten viitekehysten rinnalla. Prosessi toteutuu sosiaalisen vuorovaikutuksen ja kielen kautta. (Bertolino 1999, 28-29.)

Ratkes ry kuvaa ratkaisu- ja voimavarakeskeistä lähestymistapaa myönteisenä menetelmänä, joka soveltuu monenlaiseen työhön, kuten esimerkiksi erilaisiin asiakastöihin, kehitystyöhön, työnohjaukseen ja johtamiseen. He kuvaavat asiantuntemustaan menetelmän ohessa kykynä luoda yhteistyötä, ohjata yhteistyöprosessia sekä asiakkaan tarpeita vastaavia menettelytapoja. Heidän jäsenensä toimivat arvostavan kohtaamisen kautta edistään asiakkaan voimavaraisuutta ja valtaistumista. Ratkes ry:n perusajatukseksi on, että ei tulisi korjata sitä, mikä ei ole rikki. Tulisi tehdä lisää sitä, minkä havaitsee toimivaksi ja huomattaessa että jos jokin ei toimi, tulisi tehdä jotakin toisella tavalla. Heidän kokemuksensa mukaan Ratkes-työtavan tai otteen hyödyntäminen edistää työiloa ja luo joustavan työotteen. Tavoitteena on mahdollisimman vähäisen puuttumisen kautta tukea asiakasta selviytymään uskomalla itseensä ja itse vastuuta ottaen. (<http://www.toimisait.com/ratkes/userData/r-info.pdf> 10.11.2015) Ratkaisu- ja voimavarakeskeinen työtapa ei siis ole teoria vaan enemmänkin menetelmä tai aate.

Avoin yhteistyö, keskittyminen ratkaisuihin, edistymiseen, vahvuuksiin eli positiiviseen näkökulmaan ovat ratkaisu- ja voimavarakeskeisen filosofian ytimessä. Luke-
malla, kuuntelemalla, seuraamalla kokenutta työssään ja etenkin harjoittelemalla itse voi saada ratkaisu- ja voimavarakeskeisen työtavan haltuun. Työn oppii tekemällä. Optimismi ja positiivinen ajattelutapa ovat läheisiä käsitteitä. Ratkaisu- ja voimavarakeskeisen työtavan hyödyntäminen liittyy käytännön järkeen ja on näin ollen kaikkien hyödynnettävissä. Sitä voi soveltaa henkilökohtaisesta käytöstä aina professionaaliseen

käyttöön. Työtavassa keskustelu keskeisenä laatutekijänä välittää kunnioitusta, optimismia, ystävällisyyttä ja huumoria. Uuden luomisen ajatus on työtavan keskeinen elementti, vaikka pyörää ei tarvitsekaan keksiä uudelleen. (Furman & Ahola 1992.)

4. Tutkimuksen toteutus

Tutkimussuunnitelmaa luonnosteltiin syksyn 2015 alun aikana, jonka jälkeen Ratkes ry:n hallituksen puheenjohtajaan oltiin yhteydessä yhteistyön aloittamiseksi. Puheenjohtajan toiveesta yhdistyksen hallitukselle laadittiin esitys tutkimussuunnitelmaa mukaillen ja hallitus antoi suostumuksensa kyselyn toteuttamiseen. Tutkimuksen kyselylomake valmistui marraskuun 2015 alun aikana, ja sen toimivuutta testattiin gradu-seminaarin puitteissa marraskuun 2015 lopulla, ja yhdistyksen hallitus hyväksyi laaditun kyselyn esitestauksen jälkeen. Ratkes ry:n jäseniä tiedotettiin kyselystä yhdistyksen lehdessä ja internetsivuilla joulukuussa 2015. Tutkimusaineisto kerättiin Webropol-kyselynä tammi-helmikuussa 2016. Kysely lähetettiin koko kohdejoukolle eli yhdistyksen kaikille jäsenille yhdistyksen omien tietokantojen kautta. Kyselyyn vastaaminen oli vapaaehtoista. Vastaamisen edistämiseksi jäsenille lähetettiin muistutusviesti kyselyyn vastaamiseksi noin viikko ennen vastausajan loppumista. Aineisto kerättiin nimettömänä ja tutkittavien tietosuojaa kunnioittaen. Saatuja tuloksia tulkittiin ja analysoitiin kevään ja kesän 2016 aikana. Avovastausten tulkitseminen jatkui syksyllä 2016. Tulokset tullaan julkaisemaan yhdistyksen lehdessä keväällä 2017.

Kyselytutkimuksen haasteena oli alhaiseksi jäävä vastaustodennäköisyys. Ratkes ry:n hallitus pyki edistämään vastaustodennäköisyyttä arpomalla kirjapalkintoja vastaajien kesken. Tiedottamisella yhdistyksen omassa lehdessä sekä internetsivuilla pyrittiin myös edistämään tietoisuutta toteutettavasta tutkimuksesta ja edistämään näin vastaustodennäköisyyttä.

4.1. Menetelmät

Tämän tutkimuksen tekemisessä on hyödynnetty valmista kyselyä (QPSNordic/QPSNordic-ADW). QPSNordic on pohjoismainen survey-instrumentti, joka mittaa työn psykologisia ja sosiaalisia tekijöitä. Se soveltuu erilaisiin kehittämishankkeisiin sekä tieteelliseen tutkimukseen että interventioihin työssä. Kyselyyn valitut osiot pohjautuvat tutkimukseen ja mittarit ovat validoituja. Mittauksen validiteettia ja reliabiliteettia on tutkittu pohjoismaisena yhteistyönä kahdessa vaiheessa. Kyselytutkimuksen strukturoitu luonne mahdollistaa yhtenäisen vastausmahdollisuuden kaikille. Kyselyssä on pääasiassa Likert-asteikollisia- ja monivalintakysymyksiä. Koska työn psykologiset ja sosiaaliset tekijät ovat moninaisia, niiden mittaaminen yhdellä muuttujalla ei olisi ollut luotettavaa. Tämän johdosta kysely sisältää samaa aihealuetta käsitteleviä kysymyspatteristoja, joista on muodostettu summamuuttujia. (Dallner ym. 2000.) Kysymys-sarjoja on käytetty tässä tutkimuksessa soveltuvin osin, sillä Ratkes-yhdistys tutkimus-kohteena ei ole tyypillinen työorganisaatio.

QPSNordic-kyselyssä on 14 osiota, joista tähän tutkimukseen valittiin seuraavat 10: taustatiedot, työn vaatimukset, rooliodotukset, vaikutusmahdollisuudet, työn ennustettavuus, vuorovaikutus, työmotivaatio, työ- ja elämäntyytyväisyys, terveys ja hyvinvointi sekä työn hallinta. Viisi ensimmäistä osiota on QPSNordic-kyselystä ja viisi viimesitä QPSNordic-ADW:sta. QPSNordic ja QPSNordic-ADW pohjautuvat yhtenäiseen tutkimustraditioon, ja osioiden valinta on suoritettu tutkimuskysymyksiin vastaamiseksi. QPSNordic (Lindström ym. 1995, Lindström ym. 1997, Dallner ym. 2000) ja QPSNordic-ADW eroavat toisistaan siinä, että QPSNordic-ADW- kyselyä on tutkimustyön pohjalta kehitetty edelleen ja kyselyyn on sisällytetty kysymyksiä asenteista ikääntyviä työntekijöitä kohtaan, ajatuksista eläköitymiseen liittyen, ikääntyvien työntekijöiden mieltymyksistä ja tulevista tarpeista. (Pahkin ym. 2007.) Taustatiedot-osion kysymyksiä on muokattu kyselyn kohde huomioiden. Kyselyn lopussa annettiin vastaajille mahdollisuus vastata avoimiin kysymyksiin Ratkes-yhdistyksen tuesta työssä kehittämisessä sekä siitä, miten Ratkes ry voisi tukea ja edistää vastaajan kokemaa työtyytyväisyyttä.

4.2. Tutkimusaineiston kuvaus

Tutkimusjoukko koostuu Ratkes ry:n kaikista jäsenistä. Heitä oli kyselyn toteutushetkellä noin 800. Havaintoja saatiin 161 vastaajalta noin 800 hengen populaatiosta. Vastausuhde on näin ollen n. 20 %. Vaikka saatujen vastausten määrä voisi olla suurempi, voidaan olettaa, että otos muistuttaa riittävästi populaatiota. Tilastollisin testein pyritään selvittämään todennäköisyyttä, esiintyvätkö otoksessa havaitut ilmiöt myös koko populaatiossa. (Nummenmaa 2009.)

Vastaajista valtaosa (83 %) oli naisia, ja suurin osa vastaajista oli yli 45-vuotiaita (85,7 %). Vastaajat olivat pääsääntöisesti hyvin koulutettuja. Noin puolella (48 %) vastaajista oli yliopisto- tai korkeakoulututkinto taustalla, kun reilulla kolmanneksella oli ammatikorkeakoulututkinto tai alempi korkeakoulututkinto taustalla. Vastaajien tulot vaihtelivat melko tasaisesti asetettujen vaihtoehtojen välillä. Reilu kolmannes työskenteli julkisella sektorilla. Noin kolmannes työskenteli itsenäisenä ammatinharjoittajana tai yrittäjänä. Yleisin työtehtävä vastaajien keskuudessa oli psykoterapeuttina toimiminen (14 %), toiseksi yleisin työnkuva oli kehittäjä/konsultti (11 %) ja kolmanneksi yleisin oli työnohjaajana toimiminen (9 %). Noin kaksi kolmesta (63 %) vastaajasta työskenteli vakituisessa työsuhteessa. Lähes kaikille työ oli päätoimista (95 %). Vajaa puolet vastaajista oli työskennellyt elämänsä aikana jo 30–40 vuoden ajan (40 %), kun reilu kolmannes (37 %) oli työskennellyt 20–30 vuotta. Viidesosa (20 %) vastaajista työskenteli esimiesasemassa.

Noin kolmannes (32 %) yhdistyksen jäsenistä oli yli 15 vuotta jäsenenä jo olleita ja toinen kolmannes (32 %) uusia, alle viisi vuotta jäsenenä olleita. Ratkaisu- ja voimavarakeskeisen työtavan käyttö vuosina jakautui samalla tavalla jäsenyysvuosien kanssa. Lähes kaikki (95 %) vastaajat olivat käyneet ratkaisu- ja voimavarakeskeisen koulutuksen. Noin puolet (53 %) vastaajista piti ratkaisu- ja voimavarakeskeisen työtapaansa omaksumista hyvänä, kun vajaa puolet (43 %) piti sitä erinomaisena. Kaikki tutkimuksessa esitetyt kysymykset voi lukea kyselylomakkeesta (liite 1.).

4.3. Muuttajat

4.3.1. Selittävät taustamuuttajat

Taustamuuttujia oli tässä kyselyssä 15. *Sukupuoli-muuttuja* kuvaa vastaajan sukupuolta 1=mies ja 2=nainen. *Ikä-muuttuja* kuvaa vastaajan ikää vuosina. Tämä muuttuja luokiteltiin seuraavasti: alle 44-vuotiaat, 45-54vuotiaat sekä yli 55-vuotiaat. *Koulutus 1-muuttuja* kuvaa vastaajan ylintä loppuun suoritettua koulutusta. Vastausvaihtoehdot olivat peruskoulu ja keskikoulu, lukio, ammattikurssi tai työpaikalla saatu koulutus, ammatillinen koulutus, ammattikorkeakoulu tai alempi korkeakoulututkinto, ja yliopisto tai korkeakoulu. Tästä muuttujasta poistettiin liian pienen frekvenssin luokat. *Tulot-muuttuja* kuvaa vastaajan bruttotuloja edelliseltä vuodelta pää- ja sivutoimisessa työssä yhteensä. Muuttuja luokiteltiin uudelleen seuraavalla tavalla: alle 30 000 € vuodessa, 30 000 €-40 000 € vuodessa, 40 000€-50 000 € vuodessa, yli 50 000 € vuodessa. *Työ 1- muuttuja* kuvaa vastaajan pääasiallista työn tekemisen tapaa. Vastausvaihtoehtoina olivat itsenäisenä ammatinharjoittajana/ yrittäjänä, toisen palveluksessa, julkisella sektorilla tai järjestössä toimiminen. *Työ 2- muuttuja* kuvaa vastaajan työn pääasiallista sisältöä. Vastaajat valitsivat seuraavista vastausvaihtoehdoista nykyistä työtilannettaan parhaiten kuvaavan vaihtoehdon: laillistettuna terapeutina, valmentajana/coach, työnohjaajana, kehittäjänä/ konsulttina, kouluttajana, psykoterapeutina ET tai psykoterapeuttikouluttajana VET. Jos valmiiksi annetuista vastausvaihtoehdoista ei löytynyt omaa työtä kuvaavaa vaihtoehtoa, vastaajat saattoivat vastata jokin muu, mikä -sarakeeseen. Jokin muu, mikä- sarakkeen vastauksista löytyi esimerkiksi sairaanhoitaja, opettaja ja esimies.

Työsuhteen tyyppi 1- muuttuja kuvaa palkkatyössä toimivan vastaajan työsuhteen laatua. Vastausvaihtoehtoina olivat vakituinen, määräaikainen projekti- tai hanketyö, muu määräaikainen työ, vuokratyö, muu keikkaluontoinen työ tai ei koske minua. Vastausvaihtoehdot määräaikainen projekti ja hanketyö, muu määräaikainen työ ja muu keikkaluontoinen työ yhdistettiin vastausvaihtoehdoksi määräaikainen tai keikkaluontoinen työ frekvenssin jäädessä muuten pieneksi näissä luokissa. Vastausvaihtoehto vuokratyö

poistettiin tyhjänä kokonaan uudesta muuttujamuunnoksesta. *Työsuhteen tyyppi 2-muuttuja* on dikotominen dummy -muuttuja, joka kuvaa, onko vastaajan työsuhde päätoiminen työ vai sivutoiminen työ. *Työsuhteen tyyppi 3-muuttuja* on myös dikotominen dummy -muuttuja, joka kuvaa onko vastaajan työsuhde osa-aikainen. *Vuodet ansio-työssä-muuttuja* kuvaa vastaajan vuosia työelämässä koko hänen elämänsä aikana. Tämä muuttuja uudelleen koodattiin luokkiin seuraavasti: 0-20 vuotta = 1, 20-30 vuotta = 2, 30-40 vuotta = 3 ja yli 40 vuotta = 4. *Esimies-muuttuja* kuvaa sitä, onko vastaaja esimiesasemassa vai ei.

Jäsenyys vuosina -muuttuja kuvaa, kuinka monta vuotta vastaaja on ollut yhdistyksen jäsen. Tämä muuttuja uudelleen koodattiin luokkiin seuraavasti: 0-5 vuotta = 1, 5-10 vuotta = 2, 10-15 vuotta = 3, yli 15 vuotta = 4. *Työtapa vuosina -muuttuja* kuvaa, kuinka monta vuotta vastaaja on käyttänyt ratkaisu- ja voimavarakeskeistä työtappaa työssään. Myös tämä muuttuja koodattiin kategoriseksi muuttujaksi seuraavasti: 0-5 vuotta = 1, 5-10 vuotta = 2, 10-15 = 3, yli 15 vuotta = 4. *Koulutus 2 -muuttuja* on dikotominen dummy -muuttuja, joka kuvaa, onko vastaaja käynyt ratkaisu- ja voimavarakeskeisen koulutuksen. *Menetelmän omaksuminen -muuttuja* kuvaa sitä, miten vastaaja on kokenut omaksuneensa ratkaisu- ja voimavarakeskeisen kulttuurin osana omaa työtään. Tämän muuttujan uudelleen koodauksessa käytettiin seuraavia luokkia: vastausvaihtoehdot 1-2 = 1 ei ole omaksunut menetelmää työtappana, vastausvaihtoehdot 3-4 = 2 menetelmän omaksuminen heikko, vastausvaihtoehdot 5-6 = 3 menetelmän omaksuminen tyydyttävä, vastausvaihtoehdot 7-8 = 4 menetelmän omaksuminen hyvä, vastausvaihtoehdot 9-10 = 5 menetelmän omaksuminen erioimainen. Tyhjiksi tai liian pieniksi jääneet luokat poistettiin. Selittävien taustamuuttujien korrelaatiomatriisi on liitteessä 3.

Logistista regressioanalyysiä varten *Ikä-*, *Koulutus 1* ja *Työtapa vuosina -muuttujat* luokiteltiin uudelleen kaksiluokkaiseksi keskiarvo taitekohtana. Tällä uudelleenluokittelulla pyrittiin logistisen regressiomallin selitysasteen parantamisen lisäksi varmistamaan havaintoyksikköjen riittävyyden taustamuuttujien osaryhmissä.

4.3.2. Selittävät summamuuttujat

Selittävästä muuttujista oli muodostettu summamuuttujia, sillä osa kysymyksistä mittasi samaa asiaa, vaikkakin vähän eri muodossa. Samaa asiaa mittaavista multikollineaarisista muuttujista/kysymyksistä vain yksi olisi ollut riittävä. (Metsämuuronen 2009.) Summamuuttujien korrelaatiomatriisi on liitteessä 5.

Summamuuttujat skaalattiin samalle viisiportaiselle asteikolle kuin missä alkuperäiset kysymykset oli asetettu. Summamuuttujia käytettäessä oli keskeistä huomioida mahdolliset negatiiviset osiot. Osioden skaalat tuli olla summamuuttujaa muodostettaessa samat. Tämä helpotti myös tulosten tulkitsemista. Tämän aineiston osalta osioiden kääntäminen ei ollut tarpeen. Aineiston yhdeksän keskiarvosummamuuttujaa olivat työhyvinvointia useasta näkökulmasta ilmaisevia osioita. (Metsämuuronen 2009.)

Keskiarvosummamuuttujia muodostettaessa oli käytetty *Alpha*-oletusarvotestiä, jossa laskettiin Cornbachin alfa (α) sisäisen konsistenssin eli reliabiliteetin mittana. Testissä oli käytetty hyödyksi osiokohtaista analyysiä osioiden poisjättämisen vaikutuksesta summamuuttujaan. Summamuuttujien mahdollisen singulaarisuuden johdosta summamuuttujaa ja sen muodostamisessa käytettyjä muuttujia ei käytetty samassa analyysissä. (Metsämuuronen 2009.) Summamuuttujiksi koottujen muuttujien kohdalla vastaus oli ollut kyselyssä pakollista. Tämän johdosta summamuuttujia muodostettaessa puuttuvia tietoja ei ole ollut lainkaan.

Summamuuttujasta työn ennustettavuus jätettiin pois osiot 5 ja 6. Näin saatiin parannettua kyseisen summamuuttujan alfaa .695:sta .743:een. Matalan alfan vuoksi logistisesta regressioanalyysistä jätettiin pois summamuuttujat, joiden Cornbachin alfa \leq .70.

SUMMAMUUTTUJA	OSIOIDEN LUKU- MÄÄRÄ	CRONBACHIN ALFA (STD.)	KESKI- ARVO	KESKI- HA- JONTA	N
Työn vaatimukset	10	.755	3.43	.48	161
Vaikutusmahdollisuudet	8	.905	3.83	.83	161
Vuorovaikutus	6	.911	3.7	1.03	161
Työn ennustettavuus	4*	.731	3.98	.68	161

* kaksi osiota poistettu

Taulukko 1. Logistiseen regressioanalyysiin valitut keskiarvosummamuuttujat

Oli mielenkiintoista nähdä, kuinka valmista validoitua kyselyä käytettäessä ja samaa aihealuetta käsittelevistä kysymyspatteristoista tehdyistä summamuuttujista osa sai kuitenkin hyvin alhaisen Cronbachin alfan. Alhaiseksi jäänyt summamuuttujan sisäinen reliabiliteetti saattaa olla seurausta aineiston homogeenisesta luonteesta ja pienestä populaatiosta.

4.3.3. Selitettävät muuttujat

Tässä tutkimuksessa on kaksi selitettävää muuttujaa, jotka ovat koettu työtyytyväisyys ja koettu elämäntyytyväisyys. Liitteen 2 taulukoista 4 ja 5 voidaan tarkastella muuttujien frekvenssijakaumia. Taulukosta 4 voidaan havaita suurimman osan vastaajista olevan melko tai erittäin tyytyväisiä työhönsä. Taulukosta 5 huomataan vastaavasti, että suurin osa vastaajista kokee olevansa melko tai erittäin tyytyväisiä elämäänsä.

Logistista regressioanalyysia varten selitettävistä koettu työtyytyväisyys ja elämäntyytyväisyys muuttujista tehtiin kaksiluokkaisia dummy-muuttujia. Regressioanalyysiin muuttujat koodattiin uudelleen, jolloin muuttujan vastausvaihtoehdot melko tyytymätön ja en tyytyväinen enkä tyytymätön ja melko tyytyväinen saivat arvon 0 ja erittäin tyytyväinen arvon 1. Tutkittavien muuttujien työ- ja elämäntyytyväisyys muokkaaminen kaksiluokkaisiksi (1 = erittäin tyytyväinen / 0 = muut) oli hieman haasteellinen. Jos

"melko tyytyväiset" ja "erittäin tyytyväiset" olisi yhdistänyt, nämä olisivat kattaneet valtaosan vastaajista. En pitänyt tätä sopivana vaihtoehtona, ja tämän johdosta luokittelu suoritettiin valitulla tavalla.

4.4. Tutkimuskysymykset ja tutkimusmenetelmät

Tämän pro gradu tutkimuksen tutkimuskysymykset olivat:

1. Miten yhdistyksen jäsenet kokevat oman työhyvinvointinsa?
2. Mitkä tekijät vaikuttavat ratkaisu- ja voimavarakeskeistä työtapaa käyttävien kokemaan työhyvinvointiin? – Jatkotarkastelu: Mitkä tekijät vaikuttavat ratkaisu- ja voimavarakeskeistä työtapaa käyttävien kokemaan elämäntyytyväisyyteen?
3. Miten yhdistyksen jäsenet kokevat, että yhdistys voisi tukea ja edistää heidän työhyvinvointiaan?

Ensimmäiseen tutkimuskysymykseen vastattiin tilastollisesti kuvailevilla menetelmillä, kuten frekvenssitarkastelun, keskiarvotarkastelun, ristiintaulukoinnin ja U-testin avulla. Ryhmien välisiä eroja tarkasteltiin khiin neliö -testin ja U-testin avulla. Samaa aihealuetta käsittelevistä selittävästä kysymyspatteristoista muodostettiin summamuuttujia. Toiseen tutkimuskysymykseen vastattiin käyttämällä logistista regressioanalyysia. Tämän lisäksi logistista regressioanalyysin hyödyntäen tarkasteltiin, mitkä tekijät vaikuttavat ratkaisu- ja voimavarakeskeistä työtapaa käyttävien kokemaan elämäntyytyväisyyteen. Jatkotarkasteluun päädyttiin teoriasta heränneen mielenkiinnon seurauksesta. Muuttujista tehtiin tarvittaessa muuttujamuunnoksia, ja niitä luokiteltiin kategoriseksi muuttujiksi. Kolmanteen tutkimuskysymykseen vastattiin kuvailevilla menetelmillä eli frekvenssitarkastelulla. Aineiston analysoinnissa käytettiin SPSS-tilasto-ohjelmaa.

4.4.1. Kuvailevat menetelmät

Kuvailevien menetelmien osalta aineiston tarkastelu aloitettiin taustamuuttujien ja selitettävien muuttujien frekvenssien tarkastelulla. Frekvenssien käyttö on oiva aineiston kuvailutapa. Frekvenssitarkastelussa havaittiin aineistoon kuuluvien havaintojen lukumäärät. (Nummenmaa 2009.) Frekvenssit ovat prosenttien ja keskiarvon ohella kerätyn informaation tiivistämistapa (Metsämuuronen 2009). Esimerkiksi prosenttijakaumaa voidaan pitää havainnollistavana, sillä se kuvaa muuttujan suhteellista osuutta (Nummenmaa ym. 1996.) Tämän aineiston osalta frekvenssejä tarkastelemalla havaittiin, että kaksiluotteisen frekvenssitaulukon käyttö ei ollut kaikkien muuttujien osalta mielekästä, sillä solujen arvot jäivät osin hyvin alhaisiksi, vaikka muuttujan luokkia olisi yhdistelty. Aineiston homogeenisen luonteen ja pienen koon vuoksi päädyttiin taustamuuttujien osalta yksinkertaiseen tulosten esittämistapaan. (Katso liite 2.) Avointen kysymysten kohdalla vastaukset luokiteltiin ryhmiin, ja ryhmille laskettiin frekvenssit.

Frekvenssien lisäksi aineistoa tutkittiin myös muuttujien keskiarvoja tarkastelemalla. Liitteessä 4 on esillä aineiston taustamuuttujien ja liitteessä 5 aineiston summamuuttujien korrelaatiomatriisi. Osaa aineistosta tarkasteltiin ristiintaulukoinnin ja osaa U-testin avulla. Ristiintaulukointi toteutettiin aineiston taustamuuttujille. Ristiintaulukoinnin avulla voitiin havaita mahdolliset kahden muuttujan väliset yhteydet. Yhteyden sattumanvaraisuutta ja voimakkuutta voidaan mitata tilastollisesti khiin neliö -testin avulla. Testin tekemisessä huomioitiin vähintään viiden havainnon ehto solussa. Ristiintaulukoinnissa saatu testisuureen arvo kuvaa todennäköisyyttä sille, että muuttujat ovat keskenään riippumattomia. Testi ei siis kuvaa riippuvuutta. (Metsämuuronen 2009, Nummenmaa 2009.)

Aineiston luokiteltujen keskiarvosummamuuttujien ristiintaulukointi ei muuttujien uudelleen luokittelusta huolimatta tuottanut tilastollisesti merkitseviä tuloksia. Tämän johdosta ryhmien välisiä eroja tarkasteltiin toisella menetelmällä. Kun ryhmittelevänä muuttujana käytettiin työtapa vuosina -muuttujaa, joka oli kaksiluokkainen (alle 10

vuotta ja yli 10 vuotta), saatiin otoksista toisistaan riippumattomia. Koska riippumattomien otosten t-testin oletukset eivät toteutuneet, oli tilastollinen testaaminen toteutettu Mann-Whitneyn U-testillä. Kyseisen testin nollahypoteesi olettaa, että mitattavien muuttujien järjestyslukujen jakaumat ovat samanlaisia. Vaihtoehtoisen hypoteesi olettaa niiden olevan erilaisia. Mitä pienempi testin merkitsevyytaso on, sitä todennäköisempänä voidaan pitää jakaumien erilaisuutta. (Nummenmaa 2009.)

4.4.2. Logistinen regressioanalyysi

Tilastollisen testin valinnassa varianssianalyysi oli ensisijainen vaihtoehto. Siinä olisi voinut ottaa kaikki vastausvaihtoehdot huomioon. Varianssianalyysiä varten työ- ja elämäntyytyväisyys-muuttujat olivat kuitenkin liian vinosti jakautuneita. Tämän johdosta tilastolliseksi menetelmäksi valittiin logistinen regressioanalyysi. Logistisen regressioanalyysin tavoitteena oli selittävien muuttujien avulla ennustaa selitettävässä muuttujassa tapahtuvaa vaihtelua. Muuttujan ollessa kategorinen malli pykii ennustamaan havaintojen jakautumista luokkiin. Logistisessa regressioanalyysissä oli vähemmän oletuksia lineaariseen regressioanalyysiin verrattuna. Logistisessa regressioanalyysissä muuttujien jakaumista ei ollut oletuksia, kuten ei myöskään muuttujien välisissä yhteyksissä. Logistisessa mallissa selitettävän muuttujan tuli kuitenkin olla kaksiluokkainen tai luokkia sai myös olla enemmän. Tämä toteutui helposti esimerkiksi muuttujan transformaation avulla. Muuttujista oletettiin, että ne eivät olleet kollineaarisia. Kollineaarisuudella viitataan muuttujien väliseen voimakkaaseen yhteyteen. (Nummenmaa 2009, Jokivuori & Hietala 2007.) Tutkimusmenetelmä valittiin toisen tutkimuskysymyksen pohjalta ja kerätyn aineiston luonteen vuoksi.

Logistisessa regressioanalyysissä tarkasteltiin mallin sopivuuden lisäksi sen selitystasetta ja ennustetarkkuutta ja selittäjien merkityksellisyyttä. Analysointi aloitettiin mallin sopivuuden tulkinnalla. Jos malli oli hyvä, voitiin seuraavaksi tarkastella sen selitystasetta sekä toimivuutta. Lopuksi tarkasteltiin selittävien muuttujien merkitystä yksitellen mallin näkökulmasta. (Nummenmaa 2009.)

5. Tulokset

5.1. Yhdistyksen jäsenten kokemukset omasta työhyvinvoinnistaan

5.1.1. Keskiarvotarkastelu

Tarkastelemalla taulukosta 1 aineiston selitettävien muuttujien keskiarvotarkastelua voitiin havaita esimerkiksi työn hallintaa kuvaavien muuttujien osalta, että Ratkes ry:n jäsenet olivat täysin samaa mieltä siitä, että he suoriutuvat työtehtävistään yhtä hyvin kuin toisetkin ja että he pystyvät sovittamaan työtehtävänsä suhteessa omiin ruumiillisiin ja henkisiin kykyihin. He olivat täysin samaa mieltä myös siitä, että he pystyivät hallitsemaan useimmat tilanteet, joita he kohtasivat työssään ja että heillä oli myönteinen asenne työtä ja työtehtäviään kohtaan. (asteikko: 1 = täysin eri mieltä/ 2 = melko paljon eri mieltä/ 3 = siltä väliltä/ 4 = lähes samaa mieltä/ 5 = täysin samaa mieltä). Mittauksen otos oli $N = 161$.

Terveyden ja hyvinvoinnin osalta yhdistyksen jäsenet kokivat esimerkiksi, että heidän työkykynsä verrattuna elinikäiseen parhaimpaan oli melko hyvä. Tämä kysymys skaalattiin viisiportaiseksi kymmenen sijaan, jotta asteikko olisi yhtenäinen muiden kysymysten kanssa. Vastausvaihtoehto 1 vastasi 10-portaisessa asteikossa sitä, ettei pystynyt työhön lainkaan ja 10 vastasi sitä, että työkyky oli parhaimmillaan. Vastaajat arvioivat oman terveydentilansa ikätovereihin verrattuna melko hyväksi, ja he arvioivat myös oman työkykynsä työn ruumiillisten vaatimusten kannalta melko hyväksi, kuten myös henkisten vaatimusten kannalta. Stressin kokemuksista vastaajilla oli jonkin verran. Viimeisen 12 kuukauden aikana he olivat poissa työstään oman sairautensa takia keskimäärin vain 1-7 päivää.

Työ ja elämäntyytyväisyyttä mittaavien kysymysten osalta vastaukset olivat seuraavalaisia. Vastaajat kokivat olevansa melko tyytyväisiä nykyiseen työhönsä ja vastaushetkellä omaan elämään oltiin myös melko tyytyväisiä ja työn tulevaisuuden näkymiin

suhtauduttiin myönteisesti. Työmotivaation osalta kysyttiin esimerkiksi, kokivatko jäsenet olevansa motivoituneita tekemään työtään. He kokivat olevansa hyvin usein tai aina motivoituneita tekemään työtään. He kokivat melko usein myös työnsä haastavana ja kokivat vahvaa innostuneisuutta työskennellä 15-20 päivänä kuukaudessa.

Vuorovaikutusta arvioitaessa tiedusteltiin saatua työhön liittyvää tukea ja apua työtovereilta. Sitä koettiin saatavan melko usein. Työtoverit kuuntelivat, jos heille kerrottiin työhön liittyvistä ongelmista, ja työtovereiden koettiin myös arvostavan vastaajan saavutuksia. Vastaajat kokivat saavansa silloin tällöin tukea ja apua työssään lähimmältä esimieheltään. Lähin esimies kuunteli kuitenkin työhön liittyviä ongelmia hänelle niitä kerrottaessa ja myös lähimmän esimiehen koettiin arvostavan vastaajan saavutuksia työssä.

Työn ennustettavuuden osalta arvioitiin esimerkiksi, kokivatko vastaajat tietävänsä mitä heiltä edellytettiin, jotta he voisivat pitää kiinnostavana pitämänsä työn kahden vuoden kuluttua. Vastaajat kokivat tietävänsä, mitä heiltä edellytettiin. He kokivat myös tietävänsä, mitä heidän tulisi oppia ja mitä uusia taitoja hankkia, jotta he voisivat syventää kiinnostavana pitämäänsä työtä seuraavan kahden vuoden aikana. Vastaajat uskoivat siihen, että heillä oli kahden vuoden kuluttua työ, jota he pitävät yhtä kiinnostavana kuin nykyistä työtään. Vastaajat pitivät myös uusien työtehtävien tuomasta haasteellisuudesta.

Vaikutusmahdollisuuksia työssä mitattiin kysymällä vastaajien mahdollisuuksia vaikuttaa esimerkiksi omaan työtahtiin. Vastaajat kokivat voivansa vaikuttaa melko usein omaan työtahtiinsa ja pystyvänsä myös melko usein päättämään, milloin he pitävät omia taukoja työstään ja minkä pituinen tauko oli. Vastaajat pystyvät myös melko usein vaikuttamaan omaan työaikaansa. He kokivat kykenevänsä vaikuttaa työn suorittamistapaan, jos työ voitiin suorittaa eri tavoilla ja omaan työmääräänsä. Siihen, kenen kanssa yhteistyötä tehdään, voitiin vaikuttaa vain silloin tällöin. Oma työtä koskeviin tärkeisiin päätöksiin koettiin kuitenkin melko usein voitavan vaikuttaa.

Rooliodotuksia selvitettiin seuraavien aiheiden osalta. Vastaajilta tiedusteltiin, oliko heidän mielestään työlle asetettu selkeät tavoitteet. He kokivat, että melko usein työlle oli asetettu selkeät tavoitteet. Vastuuasioiden osalta vastaajat kokivat tietävänsä, mistä he olivat vastuussa. He kokivat myös tietävänsä tarkalleen, mitä heiltä odotettiin työn tekemisen suhteen, vaikka vastaajat kokivat silloin tällöin joutuvansa suorittamaan tehtäviä, jotka tulisi heidän mielestään suorittaa toisella tavalla. He kuitenkin kokivat saavansa melko harvoin keskenään ristiriitaisia määräyksiä kahdelta tai useammalta henkilöltä.

Työn vaatimuksia kartoittaviin kysymyksiin vastattiin seuraavasti. Vastaajat kokivat työmääränsä jakautuvan silloin tällöin epätasaisesti työtä ruuhkauttavalla tavalla. He kokivat työnsä silloin tällöin myös kiivastahisena, ja työtä koettiin ajoittain olevan liikaa. He kokivat joutuvansa melko usein tekemään työssään nopeita ratkaisuja ja silloin tällöin monimutkaisia päätöksiä. Työ vaati melko usein tai aina kiinteää keskittymistä. Vastaajat kokivat kuitenkin, että työtehtävät olivat vain melko harvoin liian vaikeita ja enemmän koulutusta vaativia. Työn koettiin edellyttävän uusien tietojen ja taitojen hankkimista, ja vastaajat kokivat kuitenkin kykenevänsä hyvin usein tai aina käyttämään omia tietojaan ja taitojaan omassa työssään.

Taulukko 1. Keskiarvotarkastelua

KESKIARVOTARKASTELUA	
Työn hallinta	ka.
Suoriudun työtehtävistäni yhtä hyvin kuin toisetkin.	4,61
Pystyn sovittamaan työtehtäväni suhteessa omiin ruumiillisiin ja henkisiin kykyihini.	4,35
Pystyn hallitsemaan useimmat tilanteet, joita kohtaan työssäni.	4,61
Minulla on myönteinen asenne työhöni ja työtehtäviini.	4,57
Terveys ja hyvinvointi	
Työkyky nyt verrattuna elinaikaiseen parhaimpaan (vastaus muokattu asteikolta 1-10 asteikoksi 1-5).	4,05
Minkälaiseksi arvioit terveydentilasi ikäisiisi verrattuna?	3,93
Millaiseksi arvioit nykyisen työkykysi työsi ruumiillisten vaatimusten kannalta?	4,1
Millaiseksi arvioit nykyisen työkykysi työsi henkisten vaatimusten kannalta?	4,24
Tunnetko sinä nykyisin tällaista työn aiheuttamaa stressiä?	2,63

Kuinka monta työpäivää viimeisen 12 kuukauden aikana olet ollut poissa työstä oman sairautesi takia?	1,75
Työ- ja elämäntyytyväisyys	
Kuinka tyytyväinen olet nykyiseen työhösi?	4,12
Kuinka tyytyväinen olet elämääsi nykyisin?	4,14
Suhtaudutko myönteisesti työsi tulevaisuuden näkyymiin?	4,02
Työmotivaatio	
Oletko motivoitunut tekemään työsi?	4,51
Koetko työsi haastavana?	4,27
Kuinka monena työpäivänä kuukaudessa koet vahvaa innostuneisuutta työskennellä?	3,81
Vuorovaikutus	
Saatko tarvittaessa tukea ja apua työssäsi työtovereilta?	3,79
Kuuntelevatko työtoverisi tarvittaessa, jos kerrot työhön liittyvistä ongelmistasi?	3,98
Arvostavatko työtoverisi saavutuksiasi työssäsi?	3,96
Saatko tarvittaessa tukea ja apua työssäsi lähimmältä esimieheltäsi?	3,36
Kuunteleeko lähin esimiehesi tarvittaessa, jos kerrot työhön liittyvistä ongelmista?	3,58
Arvostaako lähin esimiehesi saavutuksia työssäsi?	3,55
Työn ennustettavuus	
Tiedätkö, mitä sinulta edellytetään, jotta saisit kiinnostavana pitämäsi työn kahden vuoden kuluttua?	3,59
Tiedätkö, mitä asioita sinun pitäisi oppia, ja mitä uusia taitoja hankkia syventääksesi kiinnostavana pitämäsi työn seuraavat kaksi vuotta?	3,83
Uskotko, että sinulla on kahden vuoden kuluttua työ, mitä pidät yhtä kiinnostavana kuin nykyistä työtäsi?	4,14
Pidätkö uusien työtehtävien tuomasta haasteellisuudesta?	4,35
Vaikutusmahdollisuudet	
Voitko määrätä oman työtahtisi?	3,92
Voitko itse päättää, milloin pidät taukoja?	4,09
Voitko päättää tauon pituudesta?	3,88
Voitko itse päättää työaikasi (esim. liukuva työaika)?	3,8
Jos työtehtäväsi voidaan suorittaa usealla eri tavalla, voitko valita millä tavalla työsi suoritat?	4,11
Voitko vaikuttaa työmäärääsi?	3,58
Voitko vaikuttaa siihen, kenen kanssa teet yhteistyötä?	3,47
Voitko vaikuttaa päätöksiin, jotka ovat tärkeitä työsi kannalta?	3,78
Rooliodotukset	
Onko työillesi määritelty selkeät tavoitteet?	4,15
Tiedätkö, mistä olet vastuussa?	4,61
Tiedätkö tarkalleen, mitä sinulta odotetaan työssäsi?	4,27
Joudutko suorittamaan tehtäviä, jotka mielestäsi pitäisi tehdä eri lailla?	2,52
Saatko toimeksiantoja saamatta riittävästi resursseja niiden suorittamiseksi?	2,57
Saatko keskenään ristiriitaisia määräyksiä kahdelta tai useammalta henkilöltä?	1,96
Työn vaatimukset	
Jakautuuko työmääräsi epätasaisesti niin, että työt ruuhkautuvat?	3,32
Onko työsi kiivastahdista?	3,24
Onko sinulla liikaa työtä?	3,01
Joudutko tekemään työssäsi nopeita ratkaisuja?	3,6
Vaatiiko työsi kiinteää keskittymistä?	4,5

Joudutko työssäsi tekemään monimutkaisia päätöksiä?	3,47
Ovatko työtehtäväsi liian vaikeita?	2,12
Joudutko suorittamaan työtehtäviä, joihin tarvitsisit enemmän koulutusta?	2,4
Edellyttääkö työsi uusien tietojen ja taitojen hankkimista?	3,93
Voitko käyttää tietojasi ja taitojasi työssäsi?	4,71
<hr/> N = 161 <hr/>	

5.1.2. Ristiintaulukoinnin tulokset

Tässä tutkimuksen osassa arvioitiin ratkaisu- ja voimavarakeskeistä työtapaa käyttävien Ratkes ry:n jäsenten taustamuuttujia työtavan käyttövuosien (alle 10 vuotta ja yli 10 vuotta) kautta. Kontingenssitaulukon sijoitetut aineiston havainnot löytyvät liitteestä 5, jossa esimerkiksi esitetään taustamuuttujan alaluokkien jakautumista työtavan käytön mukaan. Näin muodostuvien frekvenssien eroja on tarkasteltu tilastollisen χ^2 -riippumattomuustestin avulla.

χ^2 -testin avulla voidaan havaita, että naisten ja miesten työtavan käyttövuosien jakaumat poikkesivat toisistaan $\chi^2(1, N = 157) = 4.14, p = .04$. Alle 44-vuotiaiden, 45-54-vuotiaiden ja yli 55-vuotiaiden työtavan käyttövuosien jakaumat poikkesivat myös toisistaan $\chi^2(2, N = 157) = 18.02, p = .000$. Työn luonne eli itsenäisenä ammatinharjoittajana/yrittäjänä toimiminen, toisen palveluksessa toimiminen tai julkisella sektorilla tai järjestössä toimiminen työtavan käyttövuosien mukaiset jakaumat erosivat toisistaan $\chi^2(2, N = 157) = 11.37, p = .003$. Työsuhteen tyyppi eli vakituinen työ, määräaikainen tai keikkaluonteisessa työ tai ei koske minua (, johon esimerkiksi yrittäjä saattoi kuulua) työtavan käyttövuosien jakaumat poikkesivat toisistaan $\chi^2(2, N = 157) = 6.65, p = .036$. Vuodet ansiotyössä eli oliko vastaaja työskennellyt alle 20 vuotta, 20-30 vuotta tai yli 30 vuotta poikkesivat toisistaan ratkaisukeskeisen työtavan käyttövuosien jakaumien osalta $\chi^2(2, N = 155) = 13.74, p = .001$. Muiden taustamuuttujien osalta ei saatu tilastollisesti merkitseviä tuloksia tai ristiintaulukoinnin ehdot eivät täytyneet luokkien yhdistelystä huolimatta.

5.1.3. U-testin tulokset

Summamuuttujia tarkasteltiin Mann-Whitneyn U -testin avulla, sillä ristiintaulukointi ei soveltunut tarkastelutavaksi muuttujien luokkien yhdistelystä huolimatta. Tehdyn mittauksen perusteella kyseisen aineiston osalta ratkaisu ja voimavarakeskeisen työtavan käyttö vuosina vaikuttaa yksilön kokemiin vaikutusmahdollisuuksiin työssä ($U = 2432.0$, $p = .02$). Kokemukset työhön liittyvissä vaikutusmahdollisuuksissa eroavat alle 10 vuotta työtapaa käyttäneiden ja yli 10 vuotta työtapaa käyttäneiden ryhmissä. Työtavan käyttö vuosina vaikuttaa myös yksilön kokemaan työmotivaatioon ($U = 2548.5$, $p = .05$) sekä terveyteen ja hyvinvointiin ($U = 2636.0$, $p = .05$). Muiden summamuuttujien osalta tulokset eivät olleet tilastollisesti merkitseviä, kuten taulukosta 2 voidaan havaita. Niiden muuttujien osalta tässä mittauksessa ei ollut havaittavissa eroa työtavan käyttövuosien mukaan tarkasteltuna. Mittauksen otos oli $N = 157$.

SUMMAMUUTTUJA	Mann-Whitney U-testi		N
	U	p-arvo	
Työn vaatimukset	2994.0	.81	157
Rooliodotukset	2926.5	.56	157
Vaikutusmahdollisuudet	2432.0	.02	157
Vuorovaikutus	2827.5	.40	157
Työ ja elämäntyytyväisyys	2643.0	.10	157
Työn hallinta	2829.5	.33	157
Työmotivaatio	2548.5	.05	157
Työn ennustettavuus	2974.0	.76	157
Terveys ja hyvinvointi	2636.0	.05	157

Taulukko 2. U -testi summamuuttujille. Ryhmittelevänä muuttujana on kaksiluokkainen työtapa vuosina -muuttuja (alle 10 vuotta/yli 10 vuotta).

5.2. Ratkaisu- ja voimavarakeskeistä työtappaa käyttävien työtyytyväisyyteen vaikuttavat tekijät

Kun koettua työtyytyväisyyttä ennustettiin logistisella regressioanalyysillä työn vaatimuksilla, vaikutusmahdollisuuksilla, vuorovaikutuksella, työn ennustettavuudella, sukupuoliolla, ratkaisu- ja voimavarakeskeisellä työtavalla, iällä ja koulutuksella, tilastollisesti merkitseviä selittäjiä olivat työn ennustettavuus ($p = .006$), vaikutusmahdollisuudet ($p = .010$) ja työtapa vuosina ($p = .017$). Muut selittäjät mallissa eivät olleet tilastollisesti merkitseviä, ja näin ollen ne eivät olleet sopivia koetun työtyytyväisyyden ennustamiseen tässä mallissa. Työn ennustettavuuden vetosuhdetta ($Exp(B) = 2.68$) tulkitessa voidaan havaita, että hyvä työn ennustettavuus kasvatti vetoa sille, että yksilö koki työtyytyväisyytensä erittäin hyväksi, kun verrattiin niihin, jotka kokivat työn ennustettavuuden huonona. Hyvät vaikutusmahdollisuudet omaan työhön edistivät myös yksilön kokemaa erittäin hyväksi koettua työtyytyväisyyttä ($Exp(B) = 2.071$) verrattaessa vaikutusmahdollisuudet huonoiksi kokeneisiin. Pitkä kokemus ratkaisu- ja voimavarakeskeisen työtavan käytöstä edisti yksilön kokemaa erittäin hyvää työtyytyväisyyttä ($Exp(B) = 2.675$), kun tuloksia verrattiin mallissa lyhyemmän kokemuksen (alle 11 vuotta) omaaviin. (Rita ym. 2008).

Koska muuttujien (työn ennustettavuus, vaikutusmahdollisuudet ja työtapa vuosina) $Exp(B)$ arvot olivat positiivisia, tarkoitti se muuttujien välistä positiivista yhteyttä selitettävään muuttujaan. Työn ennustettavuuden osalta positiivisemmin vastanneet kokivat ilmeisemmin työtyytyväisyytensä erittäin hyväksi. Työn vaikutusmahdollisuuksiin positiivisemmin vastanneet kokivat useammin työtyytyväisyytensä erittäin hyväksi. Pidempi ratkaisu- ja voimavarakeskeisen työtavan käyttö ennustaa erittäin hyvänä koettua työtyytyväisyyttä. Tämän kyseisen mallin avulla pystyttiin ennustamaan erittäin hyvänä koettua työtyytyväisyyttä työn ennustettavuudella, työn vaikutusmahdollisuuksilla ja työtavan käyttövuosien mukaan. Työn ennustettavuus ja työtavan käyttö vuosina ennustivat hieman paremmin erittäin hyvänä koettua työtyytyväisyyttä kuin työn vaikutusmahdollisuudet. Tämä on tulkittavissa kyseisten muuttujien vetosuhteista. Näiden selittävien muuttujien 95 % luottamusvälit olivat melko laajoja ($CI > 1$) (työn ennustettavuus $CI = 2.42$, vaikutusmahdollisuudet $CI = 4.13$ ja työtavan käyttö vuosina $CI =$

4.97). Tämä kuvaa epävarmuutta aineiston perusjoukossa ja tekee tuloksesta epävarman. (Nummenmaa 2009, Jokivuori & Hietala 2007.)

Malli muodostui 159 havainnosta. Selittäjänä vakio oli tilastollisesti merkitsevä ($p = .002$). Malli näyttää selittävän selitettävän muuttujan vaihtelua aineistossa kohtalaisesti (Nagelkerken $Pseudo R^2 = .301$). Mallin ennustetarkkuus eli kyky luokitella havaintoja oikein oli 71.2 % (Nummenmaa 2009.) Hosmer and Lemeshow -testi arvioi aineiston ja mallin yhteensopivuutta. Hyvän yhteensopivuuden osoittaa testin korkea p -arvo ($p > .05$). Tutkimusaineiston ja mallin voidaan todeta olevan hyvä, sillä Hosmer and Lemeshow testin $p = .338$. (Jokivuori & Hietala 2007.) Taulukkoon 3 on koottu logistisen regressioanalyysin tuloksia.

SELITTÄVÄT MUUTTUJAT (PAKOTETTU ENTER- MALLI)	TILASTOLLI- NEN MER- KITSEVYYS	VETO- SUHDE <i>Exp(B)</i>	LUOTTA- MUS- VÄLI 95 %
Vaikutusmahdollisuudet	.010	2.071	1.19 - 3.61
Työn ennustettavuus	.006	2.680	1.32 - 5.45
Vuorovaikutus	.340	1.214	.82 - 1.81
Työn vaatimukset	.534	.768	.33 - 1.77
Sukupuoli	.464	1.446	.54 - 3.88
Ikä	.951	.951	.44 - 2.14
Koulutus	.297	.297	.30 - 1.44
Työtapa vuosina	.017	2.675	1.20 - 5.99
Vakio	.002		
Malli	.002		
<i>N</i> 159	Mallin selitysaste 30,1 %		

Taulukko 3. Koetun työtyytyväisyyden ennustaminen logistisella regressioanalyysillä.

5.3. Jatkotarkastelu: Ratkaisu- ja voimavarakeskeistä työtapaa käyttävien elämäntyytyväisyyteen vaikuttavat tekijät

Kun koettua elämäntyytyväisyyttä ennustettiin logistisella regressioanalyysillä työn vaatimuksilla, vaikutusmahdollisuuksilla, vuorovaikutuksella, työn ennustettavuudella, ratkaisu- ja voimavarakeskeisellä työtavalla, sukupuoliella, iällä ja koulutuksella, tilastollisesti merkitseviä selittäjiä olivat vuorovaikutus ($p = .021$) ja työn ennustettavuus ($p = .032$). Muut selittäjät mallissa eivät olleet tilastollisesti merkitseviä, ja näin ollen ne eivät ole sopivia elämäntyytyväisyyden ennustamiseen tässä mallissa. Vuorovaikutuksen vetosuhdetta ($Exp(B) = 1.64$) tulkitessa voitiin havaita, että yksilön erittäin hyväksi kokema elämäntyytyväisyys kasvatti vetoa sille, että hänen työnsä sisälsi positiivisena koettuja vuorovaikutuksen piirteitä, kun havaintoja verrattiin huonon vuorovaikutuksen kokemuksiin omaaviin. Hyvä työn ennustettavuus ($Exp(B) = 2.14$) ennusti myös yksilön kokemaa erittäin hyväksi kuvattua elämäntyytyväisyyden kokemusta, kun tuloksia verrattiin mallissa huonoon ennustettavuuteen.

Koska molempien muuttujien $Exp(B)$ arvot olivat positiivisia, tarkoitti se muuttujien välistä positiivista yhteyttä selitettävään muuttujaan. Positiivisemmin työn ennustettavuuteen vastanneet kokivat useammin elämäntyytyväisyytensä erittäin hyväksi. Samoin työhön liittyvän vuorovaikutuksen osalta positiivisemmin vastanneet kokivat useammin elämäntyytyväisyytensä erittäin hyväksi. Tämän kyseisen mallin avulla pystyttiin ennustamaan koettua elämäntyytyväisyyttä työn ennustettavuudella ja työhön liittyvällä vuorovaikutuksella. Työn ennustettavuus ennusti hieman paremmin erittäin hyvänä koettua työtyytyväisyyttä kuin vuorovaikutus työssä. Tämä on tulkittavissa kyseisten muuttujien vetosuhteista. Myös tässä mallissa selittävien muuttujien 95 % luottamusvälit olivat melko laajoja ($CI > 1$) (työn ennustettavuus $CI = 2.58$ ja vuorovaikutuksen $CI = 1.28$). Tämä kuvaa epävarmuutta aineiston perusjoukossa ja tekee tuloksesta epävarman. (Nummenmaa 2009.)

Malli muodostui 159 havainnosta. Selittäjänä vakio oli tilastollisesti merkitsevä ($p = .000$). Malli näyttää selittävän selitettävän muuttujan vaihtelua aineistossa kohtalaisesti (Nagelkerken Pseudo $R^2 = .188$). Mallin ennustetarkkuus eli kyky luokitella havaintoja

oikein oli 75 %. (Nummenmaa 2009.) Tutkimusaineiston ja mallin voidaan todeta olevan hyvä, sillä Hosmer and Lemeshow testin $p = .588$. (Jokivuori & Hietala 2007.)

Taulukkoon 4 on koottu tämän logistisen regressioanalyysin tuloksia.

SELITTÄVÄT MUUTTUJAT (PAKOTETTU ENTER- MALLI)		TILASTOLLI- NEN MER- KITSEVYYS	VETO- SUHDE <i>Exp(B)</i>	LUOTTA- MUS- VÄLI 95 %
Vaikutusmahdollisuudet	Hyvät vaikutusmahdollisuudet (ref. huonot mahdollisuudet)	.463	1.208	.729 - 2.00
Työn ennustettavuus	Hyvä työn ennustettavuus (ref. huono ennustettavuus)	.032	2.141	1.07 - 4.29
Vuorovaikutus	Hyvä vuorovaikutus työssä (ref. huono vuorovaikutus)	.021	1.642	1.08 - 2.50
Työn vaatimukset	Suuret työn vaatimukset (ref. työ ei ole vaativaa)	.160	.558	.25 - 1.26
Sukupuoli	nainen (ref. mies)	.297	1.780	.60 - 5.26
Ikä	yli 53-vuotiaat (ref. alle 53-vuotiaat)	.176	.1732	.78 - 3.83
Koulutus	Yliopisto tai korkeakoulututkinto (ref. AMK tai alempi korkeakoulututkinto)	.516	1.295	.59 - 2.83
Työtapa vuosina	yli 11 vuotta (ref. alle 11 vuotta)	.478	.741	.32 - 1.70
Vakio		.000		
Malli		.021		
<i>N</i> 159	Mallin selityksaste 18,8 %			

Taulukko 4. Koetun elämäntyytyväisyyden ennustaminen logistisella regressioanalyysillä.

5.4. Yhdistyksen jäsenten kokemuksia heidän työhyvinvointiaan tukevista ja edistävästä yhdistyksen toimista

Kysymyksessä 35 tiedusteltiin Ratkes ry:n jäsenien kokemuksia siitä, miten he kokivat, että yhdistys voisi tukea ja edistää heidän kokemia työhyvinvointia. Vastauksia saatiin 109 jäseneltä. Vastauksista poimittiin kaikki työhyvinvointia edistävät ja tukevat ehdotukset. Näin saatiin eriteltyä 157 erilaista vastausta. Yhdellä vastaajalla saattoi olla useampia työhyvinvointia tukevia ja edistäviä ehdotuksia vastauksissaan. Vastaukset luokiteltiin, ja näin muodostuviin luokkiin laskettiin frekvenssit. Vain viiden ja yli viiden havainnon luokat raportoitiin.

Kysymykseen vastanneet antoivat keskimäärin enemmän kuin yhden ehdotuksen (157 havaintoa/109 vastaajaa = 1,44 työtyytyväisyyttä tukevaa ja edistävästä ehdotusta per

vastaaja). Ratkes ry:n jäsenet kokivat, että heidän työhyvinvointiaan voisi tukea ja edistää koulutuksien kautta. Vastaajat kokivat koulutusten olevan keskeinen työhyvinvointia tukeva ja edistävä tekijä. Monissa näissä vastauksissa nousi esille koulutustarve pääkaupunkiseudun ulkopuolella. Jäsenet kaipasivat kokoontumisia, tapaamisia, työhyvinvointi-iltoja, virkistyspäiviä, paikallisia ja valtakunnallisia tapahtumia, mahdollisuuksia verkostoitumiseen ja verkostojen ylläpitämiseen. Osa vastaajista kuvasi hyvien kirjoitusten, Ratkes-lehden, lukuvinkkien ja tiedotuksen mielekkäänä työhyvinvoinnin edistämisen näkökulmasta. Vastaajat nostivat esille myös toiveensa jakamisen kulttuurista. He kaipasivat vertaistukea, työnohjausta, coachingia, keskustelu- ja teemaryhmiä. Osa vastaajista koki nykyisen toimintatavan jo sinällään edistävän heidän kokemaansa työhyvinvointia. Tyhjiä vastauksia oli 9. Muut havainnot jäivät raportoinnin kannalta liian alhaisiin frekvensseihin < 5.

Miten Ratkes ry voisi tukea ja edistää kokemaasi työhyvinvointia?	
	<u>kpl /%- osuus vastaajista</u>
Koulutus	36 kpl /58 %
Kokoontumisia ym. tapaamiset	30 kpl /25 %
Kirjoitukset, lehti, lukuvinkit ym.	25 kpl /22 %
Jakamisen kulttuuri, vertaistuki ym.	22 kpl /14 %
Nykyisen kaltainen toiminta	14 kpl /8 %
Tyhjä vastaus	9 kpl /4 %

Taulukko 8. Miten Ratkes ry voisi tukea ja edistää kokemaasi työhyvinvointia?

Muiden avointen kysymysten vastausfrekvenssit löytyvät liitteestä 6.

6. Pohdinta

6.1. Keskeiset tutkimustulokset

Tämän tutkimuksen mukaan koehenkilöiden työhön liittyvät vaikutusmahdollisuudet ennustavat keskimääräistä parempaa työtyytyväisyyttä kuten myös pitkäaikainen ratkaisukeskeisen työtavan hyödyntäminen ja työn ennustavuus. Vaikutusmahdollisuudet työssä ovat työn itsenäisyyden ohella työn piirteitä, jotka voivat olla työntekijän apuna haasteellisissa tilanteissa. Vaikka nämä työn piirteet oli haasteellista tavoittaa survey-tutkimuksella, on työjärjestykseen, työmenetelmiin ja työtahtiin liittyvät vaikutusmahdollisuudet koettu Suomessa hyvinä. Parhaassa tapauksessa vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin ja -oloihin ovat päivittäistä ja saumattomia. (Sutela ja Lehto 2014.) Karasekin mallin mukaan hyvinvointia kehittyy aktiivisessa työssä, jossa on riittävästi positiivisia haasteita tai vaatimuksia yhdistettynä hyviin vaikutusmahdollisuuksiin omassa työssä. (Virtanen ja Sinokki 2014).

Ennakoitavuudella viitataan työolosuhteiden valmistelu- ja suunnittelutilanteissa siihen, otetaan jo ennakolta huomioon toimivuus-, viihtyvyys-, terveellisyys- ja turvallisuustavoitteet. Tästä syystä työhyvinvoinnin kehittäminen vaatii tarvittavan yleisjohtamisen lisäksi tarvittavaa päätöksentekoa ja kehittämisen kulttuuria. (Tarkkonen 2012). Työn suunnittelulla edistetään työn ennakoitavuutta ja hallintaa. Tämä on oleellista työntekijöiden hyvinvoinnille. Myös työautonomian tiedetään vahvistavan sekä työntekijän taitoja että mahdollisuuksia edetä työssä ja työuralla. (Green 2006.) Yksilön työhyvinvoinnin näkökulmasta työn hallinnan ja työn vaatimusten tulisi olla hallinnassa (Virolainen 2012). Ennustettavuus lisää hallinnan tunnetta. Lähes kaikki tutkimuksen vastaajista kokivat varmuutta omasta työstään.

Työtä ja työelämää kuvaa niin Suomessa kuin Euroopassakin loppumaton tarve koulutautua ja kehittyä. Elinikäinen oppiminen on keskeinen osa ammattitaitovaatimusten kehittymisen rinnalla. Omassa työssä pärjääminen ja kehittyminen ovat myös työnteki-

jän näkökulmasta työn mielekkyyden ja tyytyväisyyden taustalla. Kehittymismahdollisuudet työssä näyttäytyvät aineistossa positiivisina. Itsensä kehittäminen on suomalaisen keskuudessa tärkeäksi havaittu piirre. (Sutela ja Lehto 2014.) Ratkeslaisilla oli paljon koulutusta, ja jäsenistö koostui monenlaisista osaajista. Yllättävää ratkaisu- ja voimavarakeskeistä koulutusta tarkasteltaessa oli se, että jäsenet eivät olleet käyneet Ratkes ry:n järjestämässä koulutuksissa/koulutuspäivissä tai he eivät maininneet asiaa. Tämän huomioiminen koulutuksien ja ideapäivien markkinoinnissa, suunnittelussa ja kohdentamisessa voisi olla kehittämistoiminnan keskeisiä elementtejä. Koulutusta pidettiin kuitenkin tärkeänä, kuten myös Ratkes-päiviä ja -tapahtumia. Ratkes-lehti ja kirjallisuusvinkit tuovat tukea työssä kehittämisessä. Työtyytyväisyyttä voisi tukea ja edistää koulutuksien kautta.

Työn vaatimuksista ruumiillinen rasittavuus on yhteydessä koulutustasoon sekä ammattiasemaan. Työntekijöiden ryhmässä työn ruumiillinen rasittavuus on yli kahdeksan kertaa yleisempää kuin toimihenkilöiden keskuudessa. Työn henkinen rasittavuus syntyy taas kiireen, kiristyneen työtahdin, ristiriitatilanteiden ja erilaisten vaatimusten pohjalta. Henkinen rasittavuus on yleisempää korkeasti koulutettujen ja ihmissuhde-työtä tekevien keskuudessa. Työn kehittäminen on työn vaatimusten pohjalta havaittujen vaatimusten huomiointia. (Sutela ja Lehto 2014.) Yhdistyksen jäsenet kokivat silloin tällöin työnsä kiivastahtisena, kuten myös työn jakautumisen epätasaisesti. Työtä koettiin olevan ajoittain myös liikaa. Siegristin mallia mukaillen työn ponnistusten koettiin kuitenkin pääsääntöisesti olevan tasapainossa palkintojen kanssa.

Työn epävarmuus vaikuttaa usein negatiivisesti työasenteisiin ja koettuun hyvinvointiin. Alhaisen työtyytyväisyyden lisäksi epävarmaksi koetun työn vaikutukset näyttäytyvät alhaisena luottamuksena ja sitoutumisena, heikompana työsuorituksina ja heikompana terveydentilana. (Sutela ja Lehto 2014.) Puutteet työn varmuudessa lisäävät koettua stressiä. Esimerkiksi irtisanomistilanteet tai niiden uhka ovat hyvin stressaavina koettuja tilanteita. Työn jatkumiseen liittyvä epävarmuus kuormittaa yksilöä ja on tämän johdosta työhyvinvoinnin uhkatekijä. Epävarmuus saattaa levitä koko organisaatioon ja näin haitata koko organisaatioilmapiiriä. Uran kehittymisen näkökulmasta myös kehittämiseen liittyvien mahdollisuuksien puuttuminen voi olla sekä turhauttavaa

että stressaavaa. (Virolainen 2012.) Tutkimuksen mukaan vastaajat kokivat työnsä melko ennustettavana, mikä edistää työtyytyväisyyden ja hyvinvoinnin kokemuksia. Tämän johdosta Herzbergin kaksifaktoriteorian mukaiset työn hygieniatekijät ja motivaatiotekijät näyttäytyivät sopivina.

Työtyytyväisyys kuvaa yksilön hyvinvointia ja hänen työpaikan vaihtoaikkeitään. Yleinen työtyytyväisyys on kesivertoa parempaa esimerkiksi ylemmillä toimihenkilöillä, vanhemmilla ja nuorilla. Yleiseen työtyytyväisyyteen liittyy tärkeänä osana erilaiset kehittymismahdollisuudet työssä. Työtehtävien sisällöllä, ammattitaidon arvostuksella, työyhteisön toimintaan vaikuttamisen mahdollisuudella, esimiehen johtamistavalla ja työpaikan sosiaalisilla suhteilla on työtyytyväisyyttä edistävä vaikutus. (Sutela ja Lehto 2014.) Tutkimustulokset ovat linjassa aikaisempien tutkimusten kanssa.

Palkkatyöllä koetaan olevan vapaa-aikaa ja työtä eriyttävä merkitys. Suuntautuminen työhön tai työorientaatio voi näyttäytyä esimerkiksi instrumentaalisenä, jolloin palkkatyön motivaattorina toimii siitä saatu palkka. Palkkatyö voidaan nähdä myös sisällöllisesti palkitsevana. Aiempien tutkimusten mukaisesti aineiston työorientaatio näyttäytyy pääasiallisesti sisällöllisesti palkitsevana. Lähes kaikilla vastaajilla oli myönteinen asenne omaan työhön ja työtehtäviin. Tämän tutkimusaineiston osalta elämäntilannetta ei oltu huomioitu. (Rantalaiho 1984.)

Keskeistä yksilön hyvinvoinnin kannalta on oman työn osaaminen. Työmotivaatiota edistää mahdollisuus oppimiseen ja jatkuvaan kehittymiseen. Onnistumisen tunteet ovat tärkeitä. Kun yksilö saa toteuttaa itseään, hän saa usein myös nautintoa elämän kaikista muista puolista. (Virtanen ja Sinokki 2014). Vastaajat olivat pääasiallisesti oman työnsä taitajia ja asiantuntijoita. Työtehtäviä ei koettu liian vaativina ja työtehtävät eivät edellyttäneet lisäkoulutusta. Vastaajat olivat kuitenkin hyvin motivoituneita, kokivat työnsä haastavana ja olivat innostuneita työskennellessään.

Ratkaisu- ja voimavarakeskeinen työtapa, oman työ- ja elämäntyytyväisyyden taustalla nousee tämän tutkimuksen valossa esiin työtyytyväisyyden osalta. Vaikka analyysissa työtapa ei tilastollisesti merkitsevästi ennusta koettua elämäntyytyväisyyttä, on elämäntyytyväisyys kirjallisuuden ja tutkimusten pohjalta läheisesti yhteydessä koettu työtyytyväisyyteen. Omasta hyvinvoinnista huolehtiminen niin työssä kuin muilla elämäntilanteilla on tärkeää. Hyvinvointi ja sen välittäminen muille lähtee omasta itsestä. Pyörää ei tarvitse keksiä uudelleen.

Ratkaisu- ja voimavarakeskeinen työtapa vuosina ennusti keskimääräistä parempaa työtyytyväisyyttä. Tämä tutkimustulos oli yhteneväinen alkuolettamuksen kanssa. Yllättävää oli kuitenkin, että ratkaisu- ja voimavarakeskeinen työtapa ei ennustanut keskimääräistä parempaa elämäntyytyväisyyttä. Tämä herättää kysymään, onko työtavan soveltaminen helpompaa työoloissa kuin sen laajentaminen koskemaan myös omaa henkilökohtaista työn ulkopuolista elämää ja onko ratkaisu- ja voimavarakeskeinen työote vain työtapa eikä niinkään sovellettavissa syvempänä elämänfilosofiana.

Työssä jaksamisen ja työn laatutekijöiden näkökulmasta työn, muun elämän ja perheen yhdistäminen näyttävät hyvinvointia ja työtyytyväisyyttä edistävänä tekijänä. Elämäntilanteesta riippumatta tasapainon löytyminen yksityisen ajan ja työn välillä on tarpeellista, ja siihen kaikilla tulee olla oikeus. (Sutela ja Lehto 2014.) Tämän tutkimuksen mukaan toimiva vuorovaikutus työssä/järjestössä ja työn ennustavuus ennustivatkin keskimääräistä parempana pidettävää elämäntyytyväisyyttä. Tutkimukseen osallistuneet nostivat esimerkiksi esille toiveensa jakamisen kulttuurista. Yhteisöllisyys ja vuorovaikutus voisivat välittyä esimerkiksi vertaistuen, työnohjauksen, coachingin, keskustelu- ja teemaryhmien muodossa. Maantieteellisesti laajasti jakautuva jäsenistö on haasteellista koota yhteen. Onneksi nykyteknologia sovelluksineen voidaan valjastaa avuksi, ja etäyhteistyö olisi näin helpompaa.

Työhyvinvoinnin hallinta on pitkäaikaisen prosessin tulos, jonka taustalla on sitä edistävät ajattelu- ja toimintatavat. Esimies on keskeisessä avainasemassa työhyvinvoinnin edistämistoimenpiteiden toteutuksessa. Vaikka tutkimusten mukaan työn mielekkyys

on vähentynyt, aineistossa työ näyttäytyy mielekkäänä. Trendin seuraaminen vaatii kuitenkin jatkotutkimusta. Ratkeslaisten edustamissa työtehtävissä vaikutusmahdollisuudet omaan työhön näyttäytyvät hyvinä. Tutkimusten perusteella voisi olettaa vaikutusmahdollisuuksien osalta trendin olevan negatiivinen. Kiire ja aikapaineet ovat aikaisempien tutkimusten tavoin huomioitavissa tässä tutkimusaineistossa, vaikka loppuun palamista tai ylikierroksilla menoa ei aineistosta pysty erottelemaan. (Manka & Manka 2016.)

Mikä yhdistää yhdistyksen jäseniä? Mikä saa liittymään ja minkälaisia vaikutuksia yhdistyksessä mukanaololla on? Erään näkemyksen mukaan yhdessä pitävä voima voi liittyä suuriin aatteisiin tai pieniin tekoihin. Merkitys saattaa löytyä itsen ja maailman muuttamisen sijaan arjen ja jokapäiväisen elämän toimintatapojen etsiskelystä. Yhdistystoiminta harrastuksen kaltaisena mielenkiinnon kohteena saattaa tarjota vastauksia omiin kysymyksiin. Yhteiskunnalliset instituutiot ja yhdistykset vaikuttavat yhteiskunnan kehityksen suuntaan. Mihin suuntaan yhdistys toiminnallaan haluaa viedä tätä kehitystä? (Hänninen ym. 2003.)

6.2. Reliabiliteetti ja validiteetti

Reliabiliteetti kuvaa mittauksen virheettömyyttä. Se on mittaukseen liittyvä suure, jonka avulla ilmaistaan havaituista pisteistä todelliset. Validiteetti taas kuvaa tutkimuksessa mitattavan ominaisuuden ja mittarin suhdetta. Kuvaako ja mittaako testi sitä, mitä sen on tarkoituskin mitata. Mittarin validiteetin ollessa korkea sisältää tulos paljon tietoa mitattavasta käsitteestä. Validiteetin ollessa matala tulokset eivät sisällä paljoa tietoa mitattavasta käsitteestä. (Nummenmaa 2009.) Tässä tutkimuksessa käsitteet oli määritelty teorian ja tutkimuksen avulla mitattaviksi analyttisiksi käsitteiksi operatiivisuuden avulla (Jokivuori ja Hietala 2007). Apuna käytettiin valmiita kysymyspatteristoja.

Tilastollisten testien tekeminen kohtuullisen pienelle aineistolle ($N = 161$) oli mielenkiintoisen haastavaa. Vaikka saadut tulokset eivät aina olleet tilastollisesti merkitseviä, olivat tulokset merkityksellisiä, kiinnostavia ja ne palvelivat tarkoitustaan. Tämä tutkimus oli ensimmäinen mittaus ratkaisu- ja voimavarakeskeisen jäsenyhdistyksen työtyytyväisyyden kartoittajana. Mielenkiintoista on, millä tavalla yhdistys käytännössä hyödyntää saatuja tuloksia ja minkälaisiin toimiin se tarttuu. Näiden toimien vaikutuksia koettuun työ- ja elämäntyytyväisyyteen tulee arvioida uuden mittauksen avulla. Henkilöstötilinpäätöksen kaltainen laadullinen arvio – mitä jäsenille kuuluu? – voisi yhdistystoiminnassakin olla menestyksekkään yhdistyksen tunnusmerkki. Jäsenet ovat usein yhdistystoiminnan kantava voima.

Ratkes ry ja sen noin 800 jäsentä olivat kuitenkin niin suuri populaatio, että kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä soveltuu parhaiten näin laajan aineiston mittaamiseen. Kvalitatiivisella menetelmällä, kuten henkilökohtaisilla haastatteluilla, voidaan saada usein kaivattua syvyyttä tietyn aihealueen tiimoilta. Tuloksen yleistettävyys koko populaatiota koskevaksi on tuolloin kuitenkin kyseenalaisempaa. Jäsenten kuulemiseksi kyseiseen tutkimukseen sisällytettiin avokysymyksiä. Näin kaikilla vastaajilla on ollut mahdollisuus saada äänensä kuuluviin. Tuloksia tulkitessa oli keskeistä huomioida, että tutkimus oli survey-tutkimus, jossa esitettiin strukturoituja kysymyksiä valitulle kohdejoukolle. Tässä tapauksessa kyseessä oli asiantuntijayhdistys, jonka jäsenet olivat ratkaisu- ja voimavarakeskeisen työtavan käyttäjiä. Tuloksia ei näin ollen voi yleistää muihin asiantuntijayhdistyksiin, vaikka yhteneviä piirteitä voisi olla havaittavissa.

Tässä tutkimuksessa keskityttiin teorian pohjalta nouseviin tekijöihin ja ilmiöihin. Ilmiöt ovat usein monisyisiä, ja yksilöiden todellisuus on monimutkainen kokonaisuus. Tämän johdosta yksilöiden asenteita tai toimintaa ei voi selittää vain yhdellä tekijällä. Selitysaste ilmiöiden välisten yhteyksien kuvauksessa ei ole usein suuri. Tilanteissa, joissa ilmiöiden sisällöt ovat läheisiä, saattaa selitysaste olla korkeampi. Tutkimuksella ei olla pyritty saavuttamaan kaikkia niitä tekijöitä, jotka vaikuttavat tutkittaviin työ- ja elämäntyytyväisyyden ilmiöihin. (Jokivuori ja Hietala 2007.)

6.3. Eettisten ongelmien pohdinta

Tutkimuksen teossa on tärkeä huomioida kyselyn osallistumisen eettiset näkökulmat. Kyselyyn vastaajia esimerkiksi informoitiin kyselyn tarkoituksesta ja toteutuksesta ennakoon. Osallistujille tuotiin esille, kuinka tutkimusta johdetaan, hallinnoidaan, analysoidaan, miten data kerätään, käsitellään ja tulokset esitellään. Yksilöllisen vastausten luottamuksellinen käsittely ilmeni vastaajalle etukäteen. Tulosten säilyttämiseen liittyvä informaatio jaettiin myös osallistuville henkilöille kyselyn yhteydessä. Vastauksia ja päätelmiä ei ole esitetty yksilöllisellä tasolla, ja yksittäisen henkilön vastauksia ei ole voinut erottaa. Tutkijakaan ei ole pystynyt henkilöimään saamiaan vastauksia. Näiden tietojen pohjalta henkilö pystyi tekemään omat ratkaisunsa osallistumishalustaan. Tutkimukseen osallistuminen oli vapaaehtoista. (Pahkin ym. 2007.)

Eettisestä näkökulmasta tarkasteltuna oli tärkeää informoida kyselyyn osallistujia myös tutkimuksen toteuttajasta ja siitä, miten ja kenelle tulokset luovutetaan. Tämän tutkimuksen osalta tutkimustulokset jaetaan Ratkes ry:n hallitukselle. Hallituksen suositellaan huomioivan tutkimustulokset esimerkiksi oman toimintasuunnitelmansa luonnissa. Näin tutkimustulokset tulevat hyödynnettyä eivätkä jää pöytälaatikkoon pölyyntymään. Tulokset julkaistaan alustavan suunnitelman mukaan Ratkes-lehdessä projektin lopuksi. Tutkimustulosten arkistoinnista mainittakoon, että ne arkistoidaan Tampereen yliopiston muiden pro gradu -tutkimusten tavoin. (Pahkin & al. 2007.)

6.4. Loppusanat

Erilaisten ammatillisten yhteisöjen tai yhdistysten toimintatavat kytkeytyvät vahvasti työn tekemisen sisältöön niin yksilö- kuin yhteisötasolla. Niiden johtamisen tärkeyttä ei voi ylikorostaa sen merkityksellisyyden vuoksi. Toimintatavat ja -kulttuuri vaikuttavat koettuihin yksilöllisiin hyvinvointikokemuksiin. Niin työhyvinvointi kuin -tyytyväisyyskin syntyvät ja rakentuvat työpaikalla. Ne edistävät tuottavuutta ja näin kehä-

mäisesti edelleen hyvinvointia. Hyvinvoinnin edistämisen kulttuuri voi myös olla organisaation tavoitteleman imagon keskeinen peruspilari. Onko sinun työyhteisösi ja tässä yhteydessä yhdistyksesi jäsenistö motivoitunut, osaava ja hyvinvoiva? Minkälaisen imagon te haluatte? (Virtanen ja Sinokki 2014).

Toteutetun kartoituksen avulla voidaan pyrkiä suuntaamaan kehitystä työtyytyväisyyttä lisääväksi. Tietoisuuden ja sosiaalisen aiheiden käsittelyn kautta päästään työstämään prosessinomaisesti valittuja kehittämiskohteita. Ratkaisujen etsiminen ja löytyminen toteutuvat parhaiten yhteistyössä. Työt eivät etene itsestään vaan vaativat usein vetäjän tai toimeenpanijan, joka on usein työyhteisöissä esimiesasemassa. Kehittämistoiminnassa osallistuva toimintatapa ja toimintaan valtuuttaminen ovat kehittämisprosessin sitouttamisen kannalta keskeistä tekijöitä. (Elo & Feldt, 2005.) Valittujen kehittämistoimien vaikuttavuutta ja työtyytyväisyyden trendin seuranta varten tulisi toteuttaa jatkotutkimus.

Työhyvinvointi, työ- ja elämäntyytyväisyys ovat monien tekijöiden summia. Näiden perustana ovat monella tapaa luottamus ja turvallisuuden tunne. Omalla asenteella on myös keskeinen merkitys, sillä positiivisten puolinen näkeminen ja optimistisuus lisäävät hyvän olon kokemuksia. Hyvinvointiin ja tyytyväisyyteen vaikuttavat myös monet työn ulkopuoliset asiat. Kokemukset ovat yksilöllisiä, ja ne perustuvat henkilökohtaisiin tulkintoihin. Usein kokemukset työstä ovat itsetuntoa lisääviä, ja työn koetaan tuovan myös merkitystä elämälle. (Virtanen ja Sinokki 2014.)

Työtehtävät ovat muuttuneet itsenäisemmiksi ja monipuolisemmiksi, osaamistaso on noussut ja työssä kehittymisen mahdollisuudet ovat lisääntyneet. Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ovat kasvaneet. Työn sisältö nousee entistä merkityksellisemmäksi tekijäksi, jopa palkkaakin tärkeämmäksi. Työn ja muun elämän yhdistäminen tasapainoiseksi kokonaisuudeksi on työssä jatkamisen ja jaksamisen keskeinen edellytys. (Sutela ja Lehto 2014.) Niin työhyvinvointi kuin työ- ja elämäntyytyväisyyskin vaativat johdonmukaista ja kokonaisvaltaista tapaa toimia (Tarkkonen 2012).

Organisaatiossa tai yhdistyksessä voidaan erityisesti ennaltaehkäisevillä toimilla edistää työhyvinvointipääomaa. Näihin toimiin vaaditaan strateginen resurssi, joka ohjaa toiminnan tavoitteenasettelun kautta keskittymisen kohteena oleviin haasteisiin. Vaikka yksilö onkin viimekädessä vastuussa itse omasta hyvinvoinnistaan, on yhteisöllä, jonka kanssa yhteistyötä tehdään, hyvin keskeinen merkitys yksilön voimavarojen edistämisen näkökulmasta. (Manka & Manka 2016.)

Lähteet:

- Ala-Kostersmaa, S. (2015) Professional listening in the legal context. Tampere University Press, Tampere.
- Bertolino, B. (1999) Ratkaisukeskeinen nuorisoterapia. Opaskirja ongelmanuorten kanssa työskenteleville. Lyhytterapia-instituutti Oy. WSOY-Kirjapainoyksikkö, Juva.
- Blom, R., Kerkelä, H., Kivinen, M., Melin, H., Järvelä, M., Rantalaiho, L., Nikula, J., Tyrkkö, A., Keinänen, P., Julkunen, P., Jähi, R. & Alanko, M. (toim.) (1984) Luokka-
projekti. Suomalaiset luokkakuvassa. Vastapaino, Tampere.
- Christensen, C. M., Allworth, J. & Dillon, K. (2013) Miten mittaat elämäsi? Löydä onnellisuus työssä ja ihmissuhteissa. Helsingin Kamari Oy.
- Dallner, M., Elo, A-L., Gamberale, F., Hottinen, V., Knardahl, S., Lindström, K., Skogstad, A., Ørhede, E. (2000) Validation of the General Nordic Questionnaire (QPSNordic) for Psychological and Social Factors at Work. Nordic Council of Ministers, Copenhagen.
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2000) The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry* 2000, Vol. 11, No.4, 227-268.
- Diener, E. (1984) Subjective Well-Being. *Psychological Bulletin* 1984, Vol. 95, No. 3, 542-575.
- Diener, E. Emmons, R. A., Larsen, R. J. & Griffin S. (1985) The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 1985,49, 1.
- Eronen, H. (2011) Voimaannuttava johtaminen työtyytyväisyyden ja työkyvyn edistäjänä poliisilaitoksissa. Tampere University Press, Tampere.

Furman, B. & Ahola, T. (2007) Onnistuminen on joukkuelaji. Reteaming-valmentajan käsikirja. Lyhytterapiainstituutti Oy. Helsinki.

Furman, B. & Ahola, T. (2011) Palauta elämänilosi. Itsehoito-opas alakulosta, masennuksesta, työuupumuksesta ja vaikeista elämäkokemuksista toipuville. Helsinki. Kustannusyhtiö Tammi, Otavan kirjapaino Oy. Keuruu

Furman, B. & Ahola, T. (1992) Solution Talk, Hosting Therapeutic Conversations. W.W. Norton & company. New York. London.

Goldthorpe, J., Lockwood, D., Bechhofer, F. & Platt, J. (1968) The affluent worker: industrial attitudes and behavior. Cambridge University Press 1968.

Green, F. (2006) Demanding Work. The paradox of job quality in the affluent economy. Princeton University Press.

Greenberger, E. & O'Neil, R. (1993) Spouse, parent, worker: Rolecommitments and role-relatedexperiences in the construction of adults' well-being. *Developmental Psychology*, 29, 181- 197.

Haapala, L. (2016) Joustava työ, epävarma elämä. Otavan kirjapaino Oy, Keuruu.

Harri, M. (1997) Nurse educators' well-being at work in Finland. Kuopion yliopisto, Kuopio.

Hilden, A. (2001) Motivaatio ja vaikutusmahdollisuudet Suomen Postissa: kehittäminen ja laatujohtaminen. Tampereen yliopisto, Tampere.

Hirvihuhta, H. & Lietovaara, A. (2003) Ratkaisun taito. Kustannusyhtiö Tammi, Vammalan Kirjapaino Oy, Vammala

Hyvönen, K. (2011) Personal work goals put into context: associations with work environment and occupational well-being. University of Jyväskylä, Jyväskylä.

Hänninen, S., Kangas, A. & Siisiäinen, M. (toim.) (2003) Mitä yhdistyksen välittävät. Tutkimuskohteena kolmas sektori. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä.

Härkönen, P. (2012) Elämäntyytyväisyys ja terveys - voimavarasuuntautunut ikääntyvien henkilöiden seuranta tutkimus. Juvenes Print, Tampere.

Jokivuori, P. & Hietala, R. (2007) Määrällisiä tarinoita. Monimuuttujamenetelmien käyttö ja tulkinta. WSOY Oppimateriaalit Oy

Jortama, J.-P. (2013) Sektorikohtaista: tutkimus työn hallinnan, vaatimusten ja sosiaalisen tuen yhteydestä työtyytyväisyyteen julkisella ja yksityisellä sektorilla Suomessa. Tampereen yliopisto, Tampere.

Kakkuri-Knuuttila, M-L. (toim.) (1998) Argumentti ja kritiikki: Lukemisen, keskustelun ja vaikuttamisen taidot. Gaudeamus, Helsinki.

Kananen, J. (2014) Verkkotutkimus opinnäytetyönä. Laadullisen ja määrällisen verkkotutkimuksen opas. Suomen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print 2014.

Karasek, R. A. Jr. (1996) Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 24, No. 2 (Jun., 1979) pp. 285-308. Sage Publications, Inc. on behalf of the Johnson Graduate School of Management, Cornell University.

Karjalainen, E. (2015) Työn vaatimusten yhteys työkykyyn: uupumusasteinen väsymys välittävänä ja autenttinen johtajuus suojaavana tekijänä. Pro gradu -tutkielma. Psykologia. Tampereen yliopisto, Tampere.

Karman, E. (2016) Vaikutusmahdollisuudet ja työtyytyväisyys: työaikajoustot ja työn sisältöön vaikuttaminen työtyytyväisyyden ennustajina. Pro gradu -tutkielma. Sosiaalipsykologia. Tampere: Tampereen yliopisto.

Keski-Heikkilä, S. N. (2002) Toimiva vuorovaikutus: avain työhyvinvointiin: tekniikan akateemisten kokemuksia työssä jaksamisesta ja työpaikan vuorovaikutuksesta. Tekniikan akateemisten liitto, Helsinki.

Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. (toim.) (2005) Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Otavan kirjapaino Oy, Keuruu.

Koivumaa-Honkanen, H.-T. (1998) Life satisfaction as a health predictor. University of Kuopio, Kuopio.

Laine, V. (2015) Työ vaarassa? Koettu työn epävarmuus ja sen yhteys työhyvinvointiin suomalaisten palkansaajien keskuudessa. Pro gradu -tutkielma. Sosiaalipolitiikka. Tampereen yliopisto, Tampere.

Lindfors, P. (2010) Work-related well-being of Finnish anesthesiologists. Finnish Institute of Occupational Health, Helsinki.

Lindström, K., Borg, V., Dallner, M., Elo, A-L., Gamberale, F., Knardahl, S., Ørhede, E. & Raivola, P. (1995) Measurement of Psychological and Social Factors at Work – description of selected questionnaire methods employed in four Nordic Countries. Nordic Council of Ministers, Copenhagen.

Lindström, K., Dallner, M., Elo, A-L., Gamberale, F., Knardahl, S., Skogstad, A. & Ørhede, E. (toim.) (1997) Review of Psychological and Sociological Factors at Work and Suggestions for the General Nordic Questionnaire (QPS_{Nordic}) – description of the conceptual and theoretical background of the topics selected for coverage by the Nordic questionnaire. Nordic Council of Ministers, Copenhagen.

Manka, M-L. ja Manka, M. (2016) Työhyvinvointi. Talentum Pro, Helsinki 2016.

Martti, K. (2012) Työtyytyväisyys ja autonomia työyhteisössä: logistinen regressioanalyysi työtyytyväisyyden ja autonomian yhteydestä Suomessa ja Iso-Britanniassa 2000-luvulla. Pro gradu -tutkielma. Sosiaalipsykologia. Tampere: Tampereen yliopisto.

Mattila, A. & Aarninsalo, P. (2009) Onnen taidot. Otavan kirjapaino Oy. Keuruu.

Metsämuuronen, J. (2009) Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. Tutkijalaitos. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä.

Navia-Rahkonen, B. (2006) Perhemyönteinen organisaatiokulttuuri ja työn imu: työn vaikutusmahdollisuudet yhteyksiä välittävänä tekijänä. Psykologian pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto, Jyväskylä.

Niiniö, S. (2008) Kasvatustieteilijät työelämässä: Speciaan kuuluvien kasvatustieteilijöiden työllistyminen, työkalifikaatiot sekä työtyytyväisyys. Specia, Helsinki.

Nukarinen, T. (2014) Työ- ja kotiympäristön luontoelementtien ja niiden käytön yhteys koettuun terveyteen, elämäntyytyväisyyteen ja onnellisuuteen. Tampere: Tampereen yliopisto.

Nummenmaa, L. (2009) Käyttäytymistieteiden tilastolliset menetelmät. Kariston Kirjapaino Oy.

Nummenmaa, T., Kontinen, R., Kuusinen, J & Leskinen, E. (1996) Tutkimusaineiston analyysi. WSOY Kirjapainoyksikkö, Porvoo.

Oulasvirta, T. (2011) Tulkittu työn epävarmuus: tutkimus työn epävarmuuden tulkinta-kehyksistä yksilön kannalta työelämän muutoksesta käydyssä verkkokeskustelussa. Tampereen yliopisto, Tampere.

Paakkari, P. (2016) Keskittyminen, vuorovaikutus, johtaminen ja työhyvinvointi monitiloimistossa. Pro gradu –tutkielma. Hallintotiede. Tampereen yliopisto, Tampere.

Pahkin, K., Björklund, C., Mykletun, R.J., Furunes, T., Gard, G. & Lindström, K. (2007) User's Guide for the QPSNordic-ADW. Nordic Questionnaire for Monitoring the Age Diverse Workforce. Ekspressen Tryk & Kopicenter. Nordic Council of Ministers, Copenhagen.

Pietilä, H. (2005) Työn voimavarojen ja työn vaatimusten yhteys yritysjohtajien työhyvinvointiin. Kehityspsykologian ja johtamisen pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto, Jyväskylä.

Piironen, H. (2005) Epävarmuus, muutos ja ammatilliset jännitteet: suomalainen sosiaalityö 1990-luvulla sosiaalityöntekijöiden tulkinnoissa. Jyväskylän yliopisto, Jyväskylä.

Pyöriä, P. (toim.) (2012) Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Gaudeamus Helsinki University Press.

Rissanen, E. (2011) Työn hallinta ja työssä koetut muutokset. Työssä koettujen muutoksien yhteyksiä työssä jaksamiseen ja työn hallintaan työntekijän näkökulmasta TE-toimistossa. Pro gradu -tutkielma. Sosiaalipolitiikka. Tampereen yliopisto, Tampere.

Rita, H., Töttö, P. & Alastalo, M. (2008) Voiko turkulaisten kirjoittamista artikkeleista yli 100% olla kvantitatiivisia? Vetosuhteen (odds ratio) ja vedon (odds) tulkintaa. *Janus* Vol. 16 (1) 2008, 72-80.

Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2000) Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*. Vol. 55, No. 1, 68-78.

Salo, A. (2009) Motiivi ja epävarmuus vuokratyössä. Tampereen yliopisto, Tampere.

Savolainen, H.-M. (2014) Työhyvinvoinnin portaita. *Specia*, Helsinki.

Siegrist, J. (1996) Adverse Health Effects of High-Effort/Low-Reward Conditions. *Journal of Occupational Health Psychology* 1996, Vol. 1, No. 1, 27-41.

Soiva, K. (2011) Asuinympäristössä koetun yhteisöllisyyden ja turvallisuuden sekä viherympäristöjen käytön yhteydet elämäntyytyväisyyteen. Tampere: Tampereen yliopisto.

Somppi, M. (2014) Työn vaatimus- ja voimavaratekijät pankissa ja insinööriyön yrityksessä sekä vaatimus- ja voimavaratekijöiden yhteydet työuupumukseen. Pro gradu -tutkielma. *Psykologia*. Jyväskylän yliopisto, Jyväskylä.

Sutela, H. & Lehto, M-L. (2014) Työolojen muutokset 1977-2013. Tilastokeskus.

Tarkkonen, J. (2012) Työhyvinvointi johtamistehtävänä. Periaatteet, rakenteet ja käytännöt. UNIPress.

Turton, D. W. (2010) Clergy burnout and emotional exhaustion: a socio-psychological study of job stress and job satisfaction. Lewiston, N.Y. : Edwin Mellen Press cop. 2010.

Venäläinen, A.-M. (1993) Henkilöstön lakisäätteiset osallistumisjärjestelmät ja työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet päätöksenteossa. Tampereen yliopisto, Tampere.

Virolainen, H. (2012) Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. BoD – Books on Demand, Helsinki.

Virtanen, A. (2015) Työtilan ja kodin luontoelementtien sekä vapaa-ajan luontoliikunnan yhteydet elämäntyytyväisyyteen, elinvoimaisuuteen, uniongelmien ja koettuihin terveysoireisiin. Tampere: Tampereen yliopisto.

Virtanen, E. (2010) Koulutus- ja ammatinvalintaan tyytyväisyys keski-ikäen kynnyksellä - elämänpolitiikkaako? Pro gradu -tutkielma. Aikuiskasvatus. Tampere: Tampereen yliopisto.

Virtanen, P. & Sinokki, M. (2014) Hyvinvointia työstä. Työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt. Tietosanoma Oy.

Åhman, H. (2012) Mielen johtaminen organisaatiossa. Sanoma Pro Oy

e-lähteet:

tilastokeskus.fi/tup/suoluk/suoluk_tulot.html (3.3.2016)

www.Ratkes.fi (30.10.2015)

www.toimisait.com/ratkes/userData/r-info.pdf (10.11.2015)

Liitteet:

Liite 1. Työhyvinvointikysely

Liite 2. Aineiston taustamuuttujien frekvenssitaulukko

Liite 3. Aineiston taustamuuttujien korrelaatiomatriisi

Liite 4. Aineiston keskiarvosummamuuttujien korrelaatiomatriisit

Liite 5. Aineiston taustamuuttujien ristiintaulukointi

Liite 6. Avokysymysten vastausfrekvenssit

Liite 1. Työhyvinvointikysely

0% valmiina (Sivu 0 / 14)

Työhyvinvointikysely Ratkes ry:n jäsenille

Tervetuloa vastaamaan Ratkes ry:n jäsenten työhyvinvointia kartoittavaan kyselyyn. Kyselytutkimuksen tuloksia hyödynnetään yhdistyksen toiminnan kehittämisessä sekä pro gradu -tutkielmasani. Tutkimuksen tulokset ovat tämän tutkimuksen sekä yhdistyksen käyttöön. Kyselyyn vastaaminen on tärkeää Ratkes ry:n toiminnan kehittämiseksi. Tutkimus toteutetaan yhteistyössä Ratkes ry:n hallituksen kanssa.

Saadut vastaukset käsitellään luottamuksellisesti ja tuloksia analysoidaan tieteellisen tutkimuksen periaatteita noudattaen. Yksittäisten henkilöiden vastauksia ei pysty jäljittämään.

Osallistuminen tähän kyselyyn on vapaaehtoista. Vastaaminen kestää noin 10 minuuttia.

Monivalintakysymysten kohdalla valitse annetuista vastausvaihtoehdoista parhaiten nykyistä tilannettasi kuvaava vaihtoehto. Kyselyssä eteneminen edellyttää vastaamista pakolliseksi merkittyihin kysymyksiin.

Tervetuloa mukaan.

opiskelija, Nina Oja
Oja.Nina.K@student.uta.fi
Tampereen yliopisto
Työn ja hyvinvoinnin maisteriohjelma

1. Mistä vuodesta alkaen olet ollut Ratkes ry:n jäsen? *

(Kirjaa vuosiluku esim. 1990)

2. Kuinka kauan olet käyttänyt ratkaisu- ja voimavarakeskeistä työtapaa työssäsi? *

Ilmoita vastauksesi vuosina.

3. Oletko käynyt ratkaisu- ja voimavarakeskeisesti suuntautuneen koulutuksen?
*

- kyllä
- ei. (Voit siirtyä kysymykseen 5)

4. Minkälainen on ratkaisu- ja voimavarakeskeinen koulutuksesi?

Nimeä käymäsi koulutus ja kuvaile sitä lyhyesti. Onko koulutuksesi esimerkiksi ammattisiin liittyvää tai onko se täydennyskoulutusta?

5. Miten koet omaksuneesi ratkaisu- ja voimavarakeskeisen kulttuurin osana omaa työtäsi? *

1 = et ole omaksunut ratkaisu- ja voimavarakeskeistä kulttuuria osana omaa työtäsi. 10 = olet täysin omaksunut ratkaisu- ja voimavarakeskeisen kulttuurin osana omaa työtäsi. (valitse annetuista vastausvaihtoehdoista parhaiten nykyistä tilannettasi kuvaava vaihtoehto)

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10

6. Sukupuolesi *

- Mies
- Nainen

7. Ikäsi *

Ilmoita ikäsi vuosina

8. Mikä on ylin loppuun suoritettu koulutuksesi? *

(valitse annetuista vastausvaihtoehdoista parhaiten nykyistä tilannettasi kuvaava vaihtoehto)

- peruskoulu tai keskikoulu
- lukio
- ammattikurssi tai työpaikalla saatu koulutus
- ammatillinen koulutus
- ammattikorkeakoulu tai alempi korkeakoulututkinto
- yliopisto tai korkeakoulu

9. Minkä suuruiset olivat omat bruttotulosi viime vuodelta pää- ja sivutoimisissa töissä yhteensä? *

(bruttotulot = veroja vähentämättä)

10. Työskenteletkö tällä hetkellä pääasiassa: *

(valitse annetuista vastausvaihtoehdoista parhaiten nykyistä tilannettasi kuvaava vaihtoehto)

- itsenäisenä ammatinharjoittajana / yrittäjänä
- toisen yrityksen palveluksessa
- julkisella sektorilla
- järjestössä

11. Toimitko tällä hetkellä pääasiassa: *

(valitse annetuista vastausvaihtoehdoista parhaiten nykyistä tilannettasi kuvaava vaihtoehto)

- laillistettuna terapeutina
 - valmentajana / coach
 - työnohjaajana
 - kehittäjänä / konsulttina
 - kouluttajana
 - psykoterapeutina ET
 - psykoterapeuttikouluttajana VET
 - jokin muu, mikä?
 -
-

12. Jos toimit palkkatyössä, onko nykyinen työsuhteesi: *

(valitse annetuista vastausvaihtoehdoista parhaiten nykyistä tilannettasi kuvaava vaihtoehto)

- vakituinen
- määräaikainen projekti- tai hanketyö
- muu määräaikainen työ
- vuokratyö
- muu keikkaluontoinen työ
- ei koske minua

13. Onko nykyinen työsuhteesi *

(valitse annetuista vastausvaihtoehdoista parhaiten nykyistä tilannettasi kuvaava vaihtoehto)

- päätoiminen työ
- sivutoiminen työ

14. Työskentelen osa-aikaisena *

(valitse annetuista vastausvaihtoehdoista parhaiten nykyistä tilannettasi kuvaava vaihtoehto)

- ei
 kyllä

15. Mikä on nykyinen ammattisi / ammattinimikkeesi? *

60 merkkiä jäljellä

16. Kuinka monta vuotta olet ollut ansiotyössä koko elämäsi aikana? *

(vastaa vuoden tarkkuudella)

17. Oletko työssäsi esimiesasemassa? *

(valitse annetuista vastausvaihtoehdoista parhaiten nykyistä tilannettasi kuvaava vaihtoehto)

- Ei, en ole esimiesasemassa.
 Kyllä, toimin esimiehenä ja minulla on alaisia.

18. Työn vaatimukset: *

(valitse annetuista vastausvaihtoehdoista parhaiten nykyistä tilannettasi kuvaava vaihtoehto)

	erittäin harvoin tai ei koskaan	melko harvoin	silloin tällöin	melko usein	hyvin usein tai aina
1. Jakautuuko työmääräsi epätasaisesti niin, että työt ruuhkautuvat?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Onko työsi kiivastahtista?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Onko sinulla liikaa työtä?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Joudutko tekemään työssäsi nopeita ratkaisuja?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Vaatiiko työsi kiinteää keskittymistä?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Joudutko työssäsi tekemään monimutkaisia päätöksiä?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Ovatko työtehtäväsi liian vaikeita?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Joudutko suorittamaan työtehtäviä, joihin tarvitsisit enemmän koulutusta?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Edellyttääkö työsi uusien tietojen ja taitojen hankkimista?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Voitko käyttää tietojasi ja taitojasi työssäsi?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

19. Rooliodotukset *

(valitse annetuista vastausvaihtoehdoista parhaiten nykyistä tilannettasi kuvaava vaihtoehto)

	erittäin harvoin tai ei koskaan	melko harvoin	silloin tällöin	melko usein	hyvin usein tai aina
1. Onko työllesi määritelty selkeät tavoitteet?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Tiedätkö, mistä olet vastuussa?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Tiedätkö tarkalleen, mitä sinulta odotetaan työssäsi?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Joudutko suorittamaan tehtäviä, jotka mielestäsi pitäisi tehdä eri lailla?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Saatko toimeksiantoja saamatta riittävästi resursseja niiden suorittamiseksi?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Saatko keskenään ristiriitaisia määräyksiä kahdelta tai useammalta henkilöltä?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

20. Vaikutusmahdollisuudet *

(valitse annetuista vastausvaihtoehdoista parhaiten nykyistä tilannettasi kuvaava vaihtoehto)

	erittäin harvoin tai ei koskaan	melko harvoin	silloin tällöin	melko usein	hyvin usein tai aina
1. Voitko määrätä oman työtah-tisi?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Voitko itse päättää, milloin pidät taukoja?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Voitko päättää tauon pituu-desta?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Voitko itse päättää työaikasi (esim. liukuva työaika)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Jos työtehtäväsi voidaan suo-rittaa usealla eri tavalla, voitko valita millä tavalla työsi suori-tat?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Voitko vaikuttaa työmää-räsi?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Voitko vaikuttaa siihen, ke-nen kanssa teet yhteistyötä?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Voitko vaikuttaa päätöksiin, jotka ovat tärkeitä työsi kan-nalta?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

21. Työn ennustettavuus *

(valitse annetuista vastausvaihtoehdoista parhaiten nykyistä tilannettasi kuvaava vaihtoehto)

	erittäin vähän tai en lain-kaan	melko vähän	jon-kin ver-ran	melko paljon	erit-täin paljon
1. Tiedätkö, mitä sinulta edellytetään, jotta saisit kiinnostavana pitämäsi työn kahden vuoden kuluttua?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Tiedätkö, mitä asioita sinun pitäisi oppia, ja mitä uusia taitoja hankkia syventääksesi kiinnostavana pitämäsi työn seuraavat kaksi vuotta?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

- | | | | | | |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 3. Uskotko, että sinulla on kahden vuoden kuluttua työ, mitä pidät yhtä kiinnostavana kuin nykyistä työtäsi? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 4. Pidätkö uusien työtehtävien tuomasta haasteellisuudesta? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 5. Pidätkö uusien työtovereiden kanssa työskentelyn tuomasta haasteellisuudesta? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 6. Pidätkö eri paikoissa työskentelyn tuomasta haasteellisuudesta? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

22. Vuorovaikutus *

(valitse annetuista vastausvaihtoehdoista parhaiten nykyistä tilannettasi kuvaava vaihtoehto)

- | | erittäin harvoin tai ei koskaan | melko harvoin | silloin tällöin | melko usein | hyvin usein tai aina |
|--|---------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. Saatko tarvittaessa tukea ja apua työssäsi työtovereilta? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 2. Kuuntelevatko työtoverisi tarvittaessa, jos kerrot työhön liittyvistä ongelmistasi? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 3. Arvostavatko työtoverisi saavutuksiasi työssäsi? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 4. Saatko tarvittaessa tukea ja apua työssäsi lähimmältä esimieheltäsi? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 5. Kuuntelee lähin esimiehesi tarvittaessa, jos kerrot työhön liittyvistä ongelmista? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 6. Arvostaako lähin esimiehesi saavutuksia työssäsi? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

23. Työmotivaatio *

(valitse annetuista vastausvaihtoehdoista parhaiten nykyistä tilannettasi kuvaava vaihtoehto)

- | erittäin harvoin tai ei koskaan | melko harvoin | silloin tällöin | melko usein | hyvin usein tai aina |
|---------------------------------|---------------|-----------------|-------------|----------------------|
|---------------------------------|---------------|-----------------|-------------|----------------------|

1. Oletko motivoitunut tekemään työsi?
2. Koetko työsi haastavana?

24. Työmotivaatio *

3. Haluaisitko tehdä lyhempää työviikkoa, jos se olisi taloudellisesti mahdollista?

- kyllä
- ei

25. Työmotivaatio *

(valitse annetuista vastausvaihtoehdoista parhaiten nykyistä tilannettasi kuvaava vaihtoehto)

- | | < 5
päivänä | 5-9
päivänä | 10-14
päivänä | 15-20
päivänä | > 20
päivänä |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 4. Kuinka monena työpäivänä kuu-
kaudessa koet vahvaa innostuneisuutta työskennellä? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

26. Työ- ja elämäntyytyväisyys *

(valitse annetuista vastausvaihtoehdoista parhaiten nykyistä tilannettasi kuvaava vaihtoehto)

- | | erittäin
tyytymätön | melko
tyytymätön | en tyytyväinen
mutten tyytymätönkään | melko
tyytyväinen | erittäin
tyytyväinen |
|--|------------------------|-----------------------|---|-----------------------|-------------------------|
| 1. Kuinka tyytyväinen olet nykyiseen työhösi? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 2. Kuinka tyytyväinen olet elämääsi nykyisiin? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

27. Työ- ja elämäntyytyväisyys *

(valitse annetuista vastausvaihtoehdoista parhaiten nykyistä tilannettasi kuvaava vaihtoehto)

	en lain- kaan	vain vähän	jossain määrin	melko paljon	erittäin paljon
3. Suhtaudutko myönteisesti työsi tulevaisuuden näkymiin?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

28. Terveys ja hyvinvointi *

1. Työkyky nyt verrattuna elinaikaiseen parhaimpaan. Oletetaan, että työkykysi on parhaimmillaan saanut 10 pistettä. Minkä pistemäärän antaisit nykyiselle työkyvyillesi? (1 tarkoittaa sitä, ettet pysty lainkaan työhön) 1= täysin työkyvytön 10 = työkyky parhaimmillaan (valitse annetuista vastausvaihtoehdoista parhaiten nykyistä tilannettasi kuvaava vaihtoehto)

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10

29. Terveys ja hyvinvointi *

(valitse annetuista vastausvaihtoehdoista parhaiten nykyistä tilannettasi kuvaava vaihtoehto)

	erittäin huono	melko huono	keskin- kertai- nen	melko hyvä	erittäin hyvä
2. Minkälaiseksi arvioit terveydentilasi ikäisiisi verrattuna?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Millaiseksi arvioit nykyisen työkykysi työsi ruumiillisten vaatimusten kannalta?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Millaiseksi arvioit nykyisen työkykysi työsi henkisten vaatimusten kannalta?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

30. Terveys ja hyvinvointi *

Stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa ihminen tuntee itsensä jännittyneeksi, levottomaksi, hermostuneeksi tai ahdistuneeksi taikka hänen on vaikea nukkua asioiden vaivassa jatkuvasti mieltä. (valitse annetuista vastausvaihtoehdoista parhaiten nykyistä tilannettasi kuvaava vaihtoehto)

	en lain- kaan	vain vähän	jonkin verran	melko paljon	erittäin paljon
5. Tunnetko sinä nykyisin tällaista työn aiheuttamaa stressiä?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

31. Terveys ja hyvinvointi *

(valitse annetuista vastausvaihtoehdoista parhaiten nykyistä tilannettasi kuvaava vaihtoehto)

	0 päi- vää	1-7 päi- vää	8-24 päi- vää	25-99 päivää	100 päivää tai enem- män
6. Kuinka monta työpäivää viimeisen 12 kuukauden aikana olet ollut poissa työstä oman sairautesi takia?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

32. Työn hallinta *

(valitse annetuista vastausvaihtoehdoista parhaiten nykyistä tilannettasi kuvaava vaihtoehto)

	täysin eri mieltä	melko pal- jon eri mieltä	siltä vä- liltä	lähes sa- maa mieltä	täysin sa- maa mieltä
1. Suoriudun työtehtävistäni yhtä hyvin kuin toisetkin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Pystyn sovittamaan työtehtäväni suhteessa omiin ruu- millisiin ja henkisiin ky- kyihini.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Pystyn hallitsemaan useim- mat tilanteet, joita kohtaan työssäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Minulla on myönteinen asenne työhöni ja työtehtä- viini.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

33. Koettu työtyytyväisyys *

(valitse annetuista vastausvaihtoehdoista parhaiten nykyistä tilannettasi kuvaava vaihtoehto)

	erittäin tyytymätön	melko tyytymätön	en tyytyväi- nen enkä tyy- tyvätön	melko tyytyväi- nen	erittäin tyytyväi- nen
1. Kuinka tyytyväi- nen olet nykyiseen työhösi?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

34. Antaako yhdistys sinulle tukea työssä kehittämisessä? Miten?

35. Miten Ratkes ry voisi tukea ja edistää kokemaasi työhyvinvointia?

Kiitos vastauksestasi.

Liite 2. Aineiston taustamuuttujien frekvenssitaulukoita

Taulukko 1. Aineiston taustamuuttujia ja niiden frekvenssijakaumia

Muuttuja	n	%	N	Puuttuvat tiedot %
Sukupuoli				
Mies	27	16,8		
Nainen	134	83,2	161	0
Ikä (ka. 53 vuotta)				
alle 44- vuotiaat	23	14,3		
45-54- vuotiaat	66	41		
yli 55- vuotiaat	72	44,7	161	0
Koulutus				
ammattillinen koulutus	20	12,4		
ammattikorkeakoulu tai alempi korkeakou- lututkinto	62	38,5		
yliopisto tai korkeakoulu	77	47,8	159	1,2
Tulot vuodessa brutto (ka. 42 300€)				
alle 30 000€	34	21,1		
30 000€ - 40 000€	36	22,4		
40 000€ - 50 000€	26	16,1		
yli 50 000€	33	20,5	129	19,9
Työ 1				
Itsenäinen ammatinharjoittaja/ yrittäjänä	59	36,6		
Toisen palveluksessa	21	13		
Töissä julkisella sektorilla tai järjestössä	81	47,3	161	0
Työ 2				
Laillistettu terapeutti	9	5,6		
Valmentaja/ coach	6	3,7		
Työnohjaaja	15	9,3		
Kehittäjä/ konsultti	18	11,2		
Kouluttaja	10	6,2		
Psykoterapeutti ET	23	14,3		
Psykoterapeuttikouluttaja VET	8	5		
Joku muu	72	44,7	161	0
Työsuhteen tyyppi 1				
Vakituisen	101	62,7		
Määräaikainen tai keikkaluonteinen	11	6,8		
Ei koske minua	49	30,4	161	0
Työsuhteen tyyppi 2				
Päätoiminen työ	153	95		
Sivutoiminen työ	8	5	161	0
Työsuhteen tyyppi 3				
ei osa-aikainen työ	140	87		
osa-aikainen työ	21	13	161	0
Vuodet ansiotyössä (ka. 29 vuotta)				
alle 20 vuotta	28	17,4		
20-30 vuotta	60	37,3		
yli 30 vuotta	70	43,5	158	1,9
Esimiehenä				
Ei	129	80,1		
Kyllä	32	19,9	161	0
Kaikki vastaajat yhteensä	161	100		

Taulukko 2. Jäsenyyteen liittyvät aineiston taustamuuttujat ja niiden frekvenssit.

Muuttuja	n	%	N	Puuttuvat tiedot %
Jäsenyys vuosina (ka. 11 vuotta)				
0-5 vuotta	52	32,3		
5-10 vuotta	34	21,1		
10-15 vuotta	19	11,8		
yli 15 vuotta	52	32,3	157	2,5
Työtapa vuosina (ka. 11 vuotta)				
alle 5 vuotta	52	32,3		
5-10 vuotta	34	21,1		
10-15 vuotta	19	11,8		
yli 15 vuotta	52	32,3	157	2,5
Ratkaisu ja voimavarakeskeinen koulutus				
Kyllä	153	95		
Ei	8	5	161	0
Menetelmän omaksuminen				
tydyttävä	7	4,3		
hyvä	85	52,8		
eriomainen	69	42,9	161	0
Kaikki vastaajat yhteensä	161	100		

Taulukko 3. Aineiston summamuuttujien frekvenssijakaumia

Muuttuja	n	%	ka.	kh.	N
Työn vaatimukset			3,43	0,48	161
melko harvoin	5	3,1			
silloin tällöin	90	55,9			
melko usein, hyvin usein tai aina	66	41			
Rooliodotukset			3,34	0,39	161
melko harvoin, silloin tällöin	123	76,4			
melko usein, hyvin usein tai aina	38	23,6			
Vaikutusmahdollisuudet			3,83	0,83	161
erittäin harvoin tai ei koskaan, melko harvoin	14	8,7			
silloin tällöin	44	27,3			
melko usein	68	42,2			
hyvin usein tai aina	35	21,7			
Vuorovaikutus			3,7	1,03	161
erittäin harvoin tai ei koskaan	9	5,6			
melko harvoin	17	10,6			
silloin tällöin	28	17,4			
melko usein	75	46,6			
hyvin usein tai aina	32	19,9			
Työ- ja elämäntyytyväisyys			4,09	0,63	161
erittäin tyytymätön, melko tyytymätön tai en tyytyväinen mutta tyytymätönkään	27	16,7			
melko tyytyväinen	93	57,8			
erittäin tyytyväinen	41	25,5			
Työn hallinta			4,53	0,47	161
siltä väliltä	8	5			
lähes samaa mieltä	67	41,6			
täysin samaa mieltä	86	53,4			
Työmotivaatio			4,2	0,63	161
melko harvoin tai silloin tällöin	20	12,4			
melko usein	82	50,9			
hyvin usein tai aina	59	36,6			
Työn ennustettavuus			3,98	0,68	161
erittäin vähän tai en lainkaan, melko vähän	7	4,3			
jonkin verran	36	22,4			
melko paljon	91	56,5			
erittäin paljon	27	16,8			
Terveys ja hyvinvointi			4,12	0,47	161
melko huono tai keskinkertainen	19	11,8			
melko hyvä	121	75,2			
erittäin paljon	21	13			
Kaikki vastaajat yhteensä	161	100			

Taulukko 4. Selitettävän muuttujan koettu työtyytyväisyys frekvenssijakauma.

Koettu työtyytyväisyys (ka. 4,16)	N	%
melko tyytymätön	9	5,6
en tyytyväinen enkä tyytymätön	17	10,6
melko tyytyväinen	74	46
erittäin tyytyväinen	61	37,9
Kaikki vastaajat yhteensä	161	100

Ka = Keskiarvo

Taulukko 5. Selitettävän muuttujan koettu elämäntyytyväisyys frekvenssijakauma.

Koettu elämäntyytyväisyys (ka.4,14)	N	%
melko tyytymätön	8	4,9
en tyytyväinen enkä tyytymätön	10	6,2
melko tyytyväinen	94	58,4
erittäin tyytyväinen	49	30,4
Kaikki vastaajat yhteensä	161	100

Ka = Keskiarvo

Liite 3. Aineiston taustamuuttujien korrelaatiomatriisi

Correlations												
		Suku-puoli	Ikä	Ylin loppuun suoritettu koulutus	Tulot vuodessa (brutto)	Työ 1	Työ 2	Työsuhteen tyyppi 1	Työsuhteen tyyppi 2	Työsuhteen tyyppi 3	Vuodet ansiotyössä	Esimiehenä
Suku puoli	Pearson Correlation	1										
	Sig. (2-tailed)											
	N	161										
Ikä	Pearson Correlation	-,015	1									
	Sig. (2-tailed)	,849										
	N	161	161									
Ylin loppuun suoritettu koulutus	Pearson Correlation	-,033	,055	1								
	Sig. (2-tailed)	,678	,492									
	N	161	161	161								
Tulot vuodessa (brutto)	Pearson Correlation	-,301**	,039	,191*	1							
	Sig. (2-tailed)	,001	,662	,030								
	N	129	129	129	129							
Työ 1	Pearson Correlation	,175*	-,185*	-,057	-,200*	1						
	Sig. (2-tailed)	,027	,019	,476	,023							
	N	161	161	161	129	161						
Työ 2	Pearson Correlation	,012	-,097	-,170*	,068	,438**	1					
	Sig. (2-tailed)	,879	,223	,032	,445	,000						
	N	161	161	161	129	161	161					
Työsuhteen tyyppi 1	Pearson Correlation	-,141	,161*	,018	,118	-,791**	-,491**	1				
	Sig. (2-tailed)	,074	,041	,820	,183	,000	,000					
	N	161	161	161	129	161	161	161				
Työsuhteen tyyppi 2	Pearson Correlation	-,203**	,165*	,053	-,002	-,096	-,108	,050	1			
	Sig. (2-tailed)	,010	,036	,502	,979	,226	,172	,531				
	N	161	161	161	129	161	161	161	161			
Työsuhteen tyyppi 3	Pearson Correlation	-,024	-,065	,102	-,091	-,037	-,073	,036	,336**	1		
	Sig. (2-tailed)	,766	,411	,200	,307	,638	,360	,649	,000			
	N	161	161	161	129	161	161	161	161	161		
Vuodet ansiotyössä	Pearson Correlation	-,052	,859**	-,039	,077	-,186*	-,079	,158*	,078	-,148	1	
	Sig. (2-tailed)	,518	,000	,625	,387	,019	,322	,047	,331	,063		
	N	158	158	158	128	158	158	158	158	158	158	
Esimiehenä	Pearson Correlation	,015	,091	,039	,235**	,011	,079	-,046	-,042	-,147	,161*	1
	Sig. (2-tailed)	,848	,251	,619	,007	,894	,317	,566	,595	,063	,044	
	N	161	161	161	129	161	161	161	161	161	158	161

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Liite 4. Aineiston keskiarvosummamuuttujien korrelaatiomatriisi

N (161)

Correlations										
SUM_Työn_ vaatimukset	SUM_Työn_ vaatimukset	SUM_Rooli- odotukset	SUM_Vaiku- tusmahdolli- suudet	SUM_Vuoro- vaikutus	SUM_Työ_ ja_ elämäntyy- tväisyys	SUM_Työn_ hallinta	SUM_Työ- motivaatio	SUM_Työn_ ennustet- tavuus	SUM_Terveys_ ja_ hyvin- vointi	
	1									
	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)									
SUM_Rooli- odotukset	,431**	1								
	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)									
SUM_Vaiku- tusmahdolli- suudet	,000	-245**	1							
	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)									
SUM_Vuoro- vaikutus	,010	,002		1						
	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)									
SUM_Työ_ ja_ elämäntyy- tväisyys	,094	,255	,128		1					
	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)									
SUM_Työn_ hallinta	,236	,161*	,337**	,225**		1				
	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)									
SUM_Työ- motivaatio	,723	,042	,000	,054	,490**		1			
	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)									
SUM_Työn_ ennustet- tavuus	-.213**	-.068	,268**	,001	,000			1		
	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)									
SUM_Terveys_ ja_ hyvin- vointi	,007	,390	,001	,498	,610**	,416**			1	
	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)									
SUM_Työn_ vaatimukset	,154	-.052	,241**	,115	,000					
	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)									
SUM_Rooli- odotukset	,051	,515	,002	,146	,000					
	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)									
SUM_Vaiku- tusmahdolli- suudet	-.116	-.092	,352**	,236**	,381**	,424**	,369**			
	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)									
SUM_Vuoro- vaikutus	,142	,247	,000	,003	,000					
	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)									
SUM_Työ_ ja_ elämäntyy- tväisyys	-.058	,014	,157*	,123	,324**	,386**	,161*	,294**	1	
	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)									
SUM_Työn_ hallinta	,465	,860	,047	,120	,000		,041	,000		
	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)									

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Liite 5. Aineiston taustamuuttujien ristiintaulukointi

	Työtapa vuosina						Yhteensä		
	alle 10 vuotta			yli 10 vuotta			N	%	
	n	%		n	%				
Sukupuoli									
Mies	10	11,6% ^A		17	23,9% ^T		27	17,2%	
Nainen	76	88,4% ^T		54	76,1% ^A		130	82,8%	$\chi^2 (1, N = 157) = 4.14, p = .04$
Ikä									
alle 44- vuotiaat	20	23,3% ^T		3	4,2% ^A		23	14,6	
45 - 54- vuotiaat	39	45,3		25	35,2		64	40,8	
yli 55- vuotiaat	27	31,4% ^A		43	60,6% ^T		70	44,6	$\chi^2 (2, N = 157) = 18.02, p = .000$
Työ 1									
Itsenäinen ammatinharjoittaja/ yrittäjä	21	24,4% ^A		35	49,3% ^T		56	35,7	
Toisen palveluksessa	11	12,8		9	12,7		20	12,7	
Töissä julkisella sektorilla tai järjestössä	54	62,8% ^T		27	38% ^A		81	51,6	$\chi^2 (2, N = 157) = 11.37, p = .003$
Työsuhteen tyyppi 1									
Vakituisen	62	72,1% ^T		38	53,5% ^A		100	63,7	
Määräaikainen tai keikkaluonteinen	6	7		5	7		11	7	
Ei koske minua	18	20,9% ^A		28	39,4% ^T		46	29,3	$\chi^2 (2, N = 157) = 6.65, p = .036$
Vuodet ansiotyössä									
alle 20 vuotta	23	27,1% ^T		5	7,1% ^A		28	18,1	
20- 30 vuotta	34	40% ^T		25	35,7% ^A		59	38,1	
yli 30 vuotta	28	32,9% ^A		40	57,1% ^T		68	43,9	$\chi^2 (2, N = 155) = 13.74, p = .001$

^A= odotettua pienempi osuus, mukautettu standardoitu jäännös ≤ -2

^T= odotettua suurempi osuus, mukautettu standardoitu jäännös ≥ 2

Liite 6. Avokysymysten vastausfrekvenssit

Minkälainen on ratkaisu- ja voimavarakeskeinen koulutuksesi?	
	<u>kpl / % vastaajista</u>
Psykoterapeutti	74kpl / 49%
erityistason psykoterapeutti ET	55kpl / 37%
vaativan erityistason psykoterapeutti VET	19kpl / 13%
Työnohjaaja - kehittäjä - coach - valmentaja	66kpl / 44%
NLP practitioner/ master practitioner	15kpl / 10%
Neuropsykiatrinen valmentaja	8kpl / 5%

Jäsenten ratkaisu- ja voimavarakeskeinen koulutus	
	<u>kpl / %- osuus vastaajista</u>
Psykoterapeutti	30kpl / 19%
Sairaanhoitaja	14kpl / 9%
Työnohjaaja	10kpl / 6%
Kouluttaja/työnohjaaja	8kpl / 5%
Kehittämis/kehitystyö	7kpl / 4%
Yrittäjä	7kpl / 4%
Erityisluokan opettaja / erityisopettaja	5kpl / 3%
HR- työ	5kpl / 3%
Ohjaaja	5kpl / 3%
Sosiaalityöntekijä	5kpl / 3%
Valmentaja/työnohjaaja	5kpl / 3%

Mikä on ammattinimikkeesi?	
	<u>kpl / %- osuus vastaajista</u>

Antaako yhdistys sinulle tukea työssä kehittämisessä?
Miten?

	<u>kpl / %- osuus vas- taajista</u>
Lehdestä ideoita, lehden vuoksi jäsenenä, kirjallisuus- vinkit	69kpl / 58%
Koulutus	30kpl / 25%
Ei ole osallistunut yhdistyksen toimintaan, uusi jäsen, ei tarvetta	26kpl / 22%
Ratkes- päivät ja -tapahtumat	17kpl / 14%
Vertaistuki	10kpl / 8%
Jokin verran tukea	5kpl / 4%
Tyhjä vastaus	5kpl / 4%

Antaako yhdistys sinulle tukea työssä kehittämisessä? Miten?