

Työhyvinvoinnin monet merkitykset

Diskurssianalyysi työhyvinvoinnista ja sen
edistämisestä

Sampo Keuramo
Tampereen yliopisto
Yhteiskuntatieteiden tiedekunta
Sosiaalipsykologia
Pro gradu -tutkielma
Huhtikuu 2018

TAMPEREEN YLIOPISTO

Yhteiskuntatieteiden tiedekunta

KEURAMO, SAMPO: TYÖHYVINVOINNIN MONET MERKITYKSET. Diskurssianalyysi työhyvinvoinnista ja sen edistämisestä

Pro gradu -tutkielma, 77 s. + liitesivu

Sosiaalipsykologia

Ohjaaja: Johanna Ruusuvaori

Huhtikuu 2018

Työhyvinvointi on toistuvasti esillä mediassa ja siitä on runsaasti niin soveltavaa kuin tieteellistäkin kirjallisuutta. Syvennyn tutkielmassani kahden organisaation työntekijöiden käsityksiin työhyvinvoinnista ja sen edistämisestä. Aineistoni koostuu työntekijöiden käymistä pienryhmäkeskusteluista (5 kpl) ja niitä kokoavista keskusteluista. Keskustelut on nauhoitettu Taidan-työhyvinvointisovelluksen pilottivaiheen valmennustilaisuuksissa. Tutkielmani tutkimuskysymykset ovat: *Miten ja millaiseksi kahden organisaation työntekijät rakentavat käsitystään työhyvinvoinnista ja sen edistämisestä?*

Analysoin ryhmäkeskusteluja diskurssianalyttisesti. Keskustelijoiden käsitykset työhyvinvoinnista jäsenyivät analyysissä kahteen kokonaisuuteen: työhyvinvoinnin diskursiiviset rajanvedot ja työhyvinvoinnin sisällölliset diskurssit. Työhyvinvoinnin diskursiivisissa rajanvedoissa työhyvinvoinnille tuotetaan käsitettä määritteleviä ja rajaavia merkityksenantoja. Näissä työhyvinvointi merkityksellistyy valtavuus- ja kaksinapaisuusdiskursseissa sekä toisilleen vastakkaisissa työn ja vapaa-ajan sidosteisuus- ja erillisyydiskursseissa. Työhyvinvoinnin sisällöllisissä diskursseissa työhyvinvoinnille tuotetaan sisällöllisiä merkityksiä yhteisöllisyyden, kyvykkyyden ja pystyvyyden sekä vaikutusmahdollisuuksien diskursseissa.

Suhteutan analyysini aikaisempaan työhyvinvointitutkimukseen ja Edward Decin ja Richard Ryanin sosiaalipsykologiseen itseohjautuvuusteoriaan sekä erityisesti teorian käsitteistöön psyykkisistä perustarpeista. Analyysini tuottaa uusia näkökulmia erityisesti yhteisöllisyyden ja vaikutusmahdollisuuksien vaikutuksesta työhyvinvointiin. Tutkielmani tuo esiin työhyvinvoinnin käsitteen monimerkityksisyyden. Työhyvinvointitutkimus on usein eri organisaatioissa toteutettuja kvantitatiivisia kyselyitä työhyvinvoinnin tasosta. Tutkimukseni osoittaa, miten tärkeää on jatkossakin toteuttaa laadullista työhyvinvoinnin tutkimusta, joka syventyy työhyvinvointi-käsitteen merkitykseen.

Avainsanat: työhyvinvointi, diskurssianalyysi, työelämä

Sisällysluettelo

1. Johdanto	1
2. Kirjallisuuskatsaus työhyvinvointiin ja työhyvinvoinnin käsitteistöön	4
2.1 Työhyvinvoinnin positiivinen käsitteistö.....	4
2.1.1 Työsitoutuneisuus	5
2.1.2 Hyvä työ ja työelämän laatu	6
2.1.3 Työn imu	8
2.2 Negatiiviset näkökulmat työhyvinvointiin	10
2.2.1 Työuupumus	10
2.2.2 Työstressi.....	11
2.2.3 Työhön leipääntyminen	12
2.3 Yhteenveto	13
3. Teoria ja käsitteet.....	15
3.1 Itseohjautuvuusteoria (Self-determination theory).....	15
3.2 Psykkiset perustarpeet.....	17
3.2.1 Autonomia.....	18
3.2.2 Kyvykkyys	19
3.2.3 Yhteisöllisyys	20
3.3 Psykkisiä perustarpeita tukevat kontekstit.....	21
4. Aineisto ja metodologia	24
4.1 Aineiston esittely.....	24
4.2 Diskurssianalyysi	25
4.2.1 Sosiaalinen konstruktionismi diskurssianalyysin perustana	26
4.2.2 Diskurssianalyysin periaatteet ja käsitteistö.....	27
4.2.3 Tutkielmani diskurssianalyttinen asetelma.....	28
5. Työhyvinvoinnin diskurssit.....	30
5.1 Työhyvinvoinnin diskursiiviset rajanvedot	30
5.1.1 Työhyvinvoinnin valtavuus- ja kaksinapaisuusdiskurssit.....	31
5.1.2 Työn ja vapaa-ajan erillisyy- ja sidosteisuusdiskurssit	36
5.2 Työhyvinvoinnin sisällölliset diskurssit	46
5.2.1 Yhteisöllisyyden diskurssit.....	46

5.2.2 Kyvykkyyden ja pystyvyyden diskurssit	51
5.3.3 Vaikutusmahdollisuuksien diskurssit	58
6. Diskurssianalyysin tulokset suhteessa aikaisempaan tutkimukseen	63
6.1 Työhyvinvoinnin diskursiiviset rajanvedot ja aikaisempi työhyvinvointitutkimus.....	63
6.2 Työhyvinvoinnin sisällölliset diskurssit suhteessa itseohjautuvuusteoriaan	65
6.2.1 Yhteisöllisyyden diskurssit suhteessa itseohjautuvuusteorian yhteisöllisyyteen.....	65
6.2.2 Kyvykkyyden ja pystyvyyden diskurssit suhteessa itseohjautuvuusteorian kyvykkyyteen	67
6.2.3 Vaikutusmahdollisuuksien diskurssit suhteessa itseohjautuvuusteorian autonomiaan	68
7. Lopuksi	71
Lähteet.....	73
Liite	78

1. Johdanto

Työhyvinvointi on toistuvasti esillä mediassa ja työhyvinvointia käsittelevää kirjallisuutta on paljon. Työhyvinvoinnin määritelmissä ja käsitteistössä on vaihtelevuutta niin tieteellisissä julkaisuissa (Pyöriä 2012, 9–12) kuin soveltavammissakin julkaisufoorumeissa (ks. esim. Työ- ja elinkeinoministeriö 2009). Lähtökohdat työhyvinvoinnin ja sen edistämisen käsittelyyn ovat moninaisia. Työhyvinvointia voi käsitellä esimerkiksi stressin ja uupumuksen näkökulmasta, mutta myös positiiviset lähestymistavat työtyytyväisyydestä työn voimavaroihin ja työn imuun ovat yleistyneet (Mäkikangas ym. 2005). Syvennyn pro gradu -tutkielmassani kahden organisaation työntekijöiden kokemuksiin ja käsityksiin työhyvinvoinnista ja sen edistämisestä.

Monet organisaatiot toteuttavat soveltavaa työhyvinvointitutkimusta esimerkiksi teettämällä työtyytyväisyyskyselyitä työntekijöilleen. Organisaatioiden oma aktiivisuus tarjoaa yleisen kuvan työhyvinvoinnin senhetkisestä tilanteesta, mutta tämänkaltainen työhyvinvoinnin kvantitatiivinen tutkimus ei mahdollista työhyvinvoinnin perusteellista ymmärrystä. Kvantitatiivinen tutkimus ei voi esimerkiksi syventyä siihen, mitä työhyvinvoinnin käsitteellä ymmärretään. Kvalitatiivisessa tutkimuksessani työntekijät saavat puheenvuoron. Työntekijöiden käsitysten ja kokemusten tutkiminen on ensiarvoisen tärkeää, sillä työhyvinvoinnin ja -pahoinvoinnin kokemukset ovat jatkuvasti läsnä työntekijöiden päivittäisessä työssä. Tutkimalla työntekijöiden käsityksiä työhyvinvoinnista on mahdollista saada syvällisempi käsitys siitä, mistä työhyvinvoinnissa todella on kyse.

Teen pro gradu -tutkielmani osana Taidan-hanketta, joka on työhyvinvoinnin johtamisen mobiilisovellus. Taidan-sovelluksessa työntekijät vastaavat säännöllisesti erilaisiin työhyvinvoinnin väittämiin ja reflektovat omaa työhyvinvointiaan väittämiin liittyvien mikrokoulutusten avulla. Sovelluksen pilottivaiheessa osallistuville organisaatioille järjestettiin orientaatiotilaisuudet, joiden tarkoituksena oli orientoida työntekijöitä sovelluksen käyttöön ja työhyvinvoinnin tematiikkaan. Orientaatiotilaisuuksien osana oli

pienryhmissä käydyt keskustelut työhyvinvoinnista ja sen edistämisestä. Nämä pienryhmäkeskustelut ja niiden jälkeiset kokoavat keskustelut ovat tutkielmani aineisto.

Tutkimalla työntekijöiden käymiä keskusteluita työhyvinvoinnista ja sen edistämisestä vastaan seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

Miten ja millaiseksi kahden organisaation työntekijät rakentavat käsitystään työhyvinvoinnista ja sen edistämisestä?

Analysoin ryhmäkeskusteluita diskurssianalyysillä. Tutkin, millaisia merkityksenantoja keskustelijat tuottavat työhyvinvoinnille ja sen edistämiseksi. Tutkimukseni ei siis käsittele osallistuvia organisaatioita tai niiden työntekijöitä, vaan olen kiinnostunut heidän puheissaan rakentuvasta työhyvinvoinnin käsitysten kirjosta. Vertaan analyysini tuloksia aikaisempaan työhyvinvoinnin tutkimukseen ja sosiaalipsykologiseen itseohjautuvuusteoriaan, joka on yksi Taidan-sovelluksen taustateorioista. Itseohjautuvuusteoria tarjoaa analyysilleni sosiaalipsykologisen vertailukohtaan, kun taas aikaisempi työhyvinvoinnin tutkimus tarjoaa vertailuasetelman yhteiskuntatieteelliselle työelämän tutkimukselle laajemmin.

Tutkielmani aluksi käsittelen aikaisempaa työhyvinvoinnista tehtyä tutkimusta. Kirjallisuuskatsaukseni kattaa keskeisimmät työhyvinvoinnin tutkimuksessa hyödynnetyt käsitteet ja työhyvinvoinnin ilmiöt. Kirjallisuuskatsauksen jälkeen esittelen itseohjautuvuusteorian ja erityisesti sen osateorian psyykkisistä perustarpeista. Kirjallisuuskatsauksen ja teoriaosion jälkeen esittelen ryhmäkeskusteluista koostuvan aineiston ja metodologian. Käsittelen ensin yleisesti diskurssianalyysiä, minkä jälkeen esittelen oman diskurssianalyttisen tutkimusasetelmani. Tutkimusasetelman esittelyn jälkeen on analyysi, jonka olen jakanut kahteen diskursiiviseen kokonaisuuteen. Olen nimennyt analyysin ensimmäisen osion työhyvinvoinnin diskursiivisiksi rajanvedoiksi. Diskursiiviset rajanvedot keskittyvät itse työhyvinvoinnin käsitteen merkityksenantoihin, jotka määrittelevät ja rajaavat työhyvinvointia. Analyysin toinen osio on työhyvinvoinnin sisällölliset diskurssit, jossa esittelen keskeisimmät aineistossa rakentuvat

työhyvinvoinnin sisällölliset merkityksenannot. Analyysin jälkeen suhteutan aineistossa rakentuvan työhyvinvoinnin käsitysten kirjon aikaisempaan työhyvinvoinnin tutkimukseen ja itseohjautuvuusteorian psyykkisiin perustarpeisiin. Lopuksi pohdin tutkimukseni rajoitteita, sen ansioita ja sitä, mitä tutkimukseni tarjoaa työhyvinvointikeskustelulle.

2. Kirjallisuuskatsaus työhyvinvointiin ja työhyvinvoinnin käsitteistöön

Työhyvinvointi on vaikeasti määriteltävä ilmiö, sillä siitä voidaan käyttää monia eri käsitteitä, joiden sisällötkin voivat vaihdella. Esittelen seuraavaksi aikaisempaa tutkimusta työhyvinvoinnista, työhyvinvoinnin käsitteistöä ja työhyvinvointia vastaavista rinnakkaiskäsitteistä. Käytän tässä käsitteellisessä kirjallisuuskatsauksessa perustutkimusta ja työhyvinvoinnin tieteellisiä julkaisuja, minkä lisäksi täydennän katsausta ministeriöiden, Euroopan unionin ja Kansainvälisen työjärjestön määritelmillä työhyvinvoinnista. Aloitan kirjallisuuskatsaukseni positiivisesta työhyvinvoinnin käsitteistöä, kun erittelen työhyvinvoinnin käsitteet työsitoutuneisuudesta, hyvästä työstä ja työelämän laadusta sekä työn imusta, joka on positiivisen psykologian myötä kehittynyt oleelliseksi osaksi työhyvinvoinnin tutkimusta. Positiivisen käsitteistön esittelyn jälkeen käsittelen työhyvinvoinnin tutkimuksen negatiivisia ilmiöitä ja käsitteitä, joissa pääpaino on hyvinvoinnin sijaan enemmänkin työpahoinvoinnissa. Käsittelen katsauksessani keskeisimmät työhyvinvoinnin käsitteet työstressistä, työuupumuksesta ja työhön leipääntymisestä. Päätän kirjallisuuskatsaukseni Peter Warrin (1990) affektiivisen työhyvinvoinnin malliin, joka esittää havainnollistavan kokonaiskuvan työhyvinvoinnin kokemuksesta.

2.1 Työhyvinvoinnin positiivinen käsitteistö

Psykologinen tutkimus keskittyi 1900-luvulla patologiaan ja negatiivisten psyykkisten ilmiöiden korjaamiseen, mutta tällä vuosikymmenellä positiivisen psykologian myötä myönteisemmät lähestymistavat ovat saaneet yhä enemmän jalansijaa (Seligman & Csikszentmihalyi 2000). Vaikka työn ja työelämän tutkimuksen historia on pitkä, ajatus työstä subjektiivisen hyvinvoinnin tuottajana on varsin uusi (Pietikäinen 2011, 17). Aloitan positiivisten työhyvinvoinnin käsitteistön katsauksen työsitoutuneisuuden, hyvän työn ja työelämän laadun käsitteistä. Viimeisenä esittelen työn imun käsitteen, joka on 2000-luvulla noussut suomalaisen työhyvinvointitutkimuksen keskeisimmiksi käsitteiksi (Mäkikangas ym. 2008, 56).

2.1.1 Työsitoutuneisuus

Työsitoutuneisuus on vanhimpia myönteisten työasenteiden kuvaajia ja se on tärkeä osa työhyvinvointia (Saari & Pyöriä 2012; Mäkikangas ym. 2008). Työsitoutuneisuudella tarkoitetaan työhön samaistumista ja työorganisaation arvojen ja tavoitteiden yhteneväisyyttä työntekijän omien arvojen kanssa. Kun henkilökohtaiset arvot ja työorganisaation arvot ovat yhteneväisiä, työntekijä pyrkii tekemään työnsä hyvin ja saavuttamaan jaettuihin arvoihin perustuvat tavoitteet. Tällöin työntekijä on halukas pysymään osana organisaatiotaan ja haluaa jatkaa työssään. Mäkikankaan ym. (Em. 63–64) mukaan työsitoutuneisuudessa ja työhön samaistumisessa keskeistä on se, miten työ pystyy vastaamaan yksilön siihen asettamiin tarpeisiin, joita ovat esimerkiksi tarpeet itsensä toteuttamisesta tai mahdollisuudesta vastuuseen.

Työsitoutuneisuudella on eri käsitteellisiä ulottuvuuksia (Morrow 1993, 12–13; 47–48; 53–54; 71–73), jotka vaihtelevat työsitoutuneisuuden mittakaavan mukaan. Työntekijä voi olla yleisesti työsitoutunut, millä tarkoitetaan työntekijän suhtautumista työhön, työn merkitykseen ja työelämään yleisellä tasolla. Yleinen työsitoutuneisuus ei ole riippuvainen yksilön tämänhetkisestä työtilanteesta, vaan se on verrattain pysyvä työsitoutuneisuuden olemus. Työsitoutuneisuus voi olla myös spesifiä, kun työntekijä on sitoutunut tiettyyn työpaikkaan tai työtehtävään, mikä riippuu työpaikan mahdollisuuksista tyydyttää yksilön työlle asettamia tarpeita. Työsitoutuneisuutta voi käsitteellistää urasitoutuneisuudella, jolloin keskeistä on työntekijän sitoutuminen omaan ammattiinsa tai senhetkiseen työorganisaatioon, jonka arvot ja päämäärät työntekijä hyväksyy ja sisäistää. Työsitoutuneisuuden eri ulottuvuudet ovat keskenään sidosteisia, kun työtehtävään liittyvällä sitoutuneisuudella on vahva yhteys työorganisaatioon kohdistuvaan työsitoutuneisuuteen (Mäkikangas ym. 2008, 67).

Saaren ja Pyöriän (2012) mukaan työsitoutuneisuus ja organisaation menestys ovat suhteessa toisiinsa, mutta näiden syy-seuraussuhde on epäselvä. Työhön sitoutuminen voi edistää organisaation menestymistä, mutta samanaikaisesti menestyvä organisaatio saa työntekijät sitoutumaan organisaatioonsa vahvemmin. Saaren ja Pyöriän tutkimus tietotyöläisistä alleviivaa organisaation menestyksen ja työntekijän sitoutuneisuuden

yhteyttä, sillä työntekijä haluaa organisaationsa menestyvän, jotta oman työpaikan säilyvyys varmenisi. Tämänkaltainen työsitoutuneisuus perustuu työn psykologiseen sopimukseen, jolla tarkoitetaan työntekijän olettamusta siitä, että työntekijä hyötyy organisaation menestyksestä jatkuvuutena, palkkana tai arvostuksena ja osallisuutena. Olettamus perustuu työntekijän ja työnantajan väliseen sanattomaan psykologiseen sopimukseen velvollisuuksien vastavuoroisuudesta työsuhteessa.

Työsitoutuneisuuden syy-seuraus-suhde on epäselvä organisaation menestykseen suhteuttamisen lisäksi myös suhteessa itse työhyvinvoinnin käsitteeseen ja sen rinnakkaiskäsitteisiin. Työhyvinvointiin vertautuvista käsitteistä tai sen osa-alueista työtyytyväisyyden ja työn imun suhde työhön sitoutumiseen on ongelmallinen, sillä esimerkiksi työtyytyväisyyden oletetaan lisäävän sitoutuneisuutta, mutta samanaikaisesti sitoutuneisuus lisää työtyytyväisyyttä (Mäkikangas ym. 2008, 72). Esimerkiksi Mamia (2009, 27) argumentoi työhön sitoutumisen olevan pikemminkin seurausta työhyvinvoinnista.

2.1.2 Hyvä työ ja työelämän laatu

Järvensivun ja Piiraisen (2012) mukaan hyvän työn käsitteen määritelmästä ei ole yksimielisyyttä käsitteen monimuotoisuuden takia, mikä on johtanut monet tutkijat painottamaan hyvän työn kontekstisidonnaisuutta ja suhteellisuutta. Yksilötasolla Järvensivu ja Piirainen (2012, 86–87) nostavat oleelliseksi hyvän työn edellytykseksi työn merkityksellisyyden yksilölle, jolla he tarkoittavat sitä, miten työ sopii työntekijän omaan arvomaailmaan ja elämäkokonaisuuteen. Hyvää työtä voi myös tarkastella yhteiskunnallisella tasolla, jolloin huomio kiinnittyy työn ja työorganisaation sidosteisuuteen yhteiskunnan ja ympäristön kanssa (em. 88–90).

Kansainvälinen työjärjestö ILO käyttää hyvän työn (engl. decent work) rinnakkaiskäsitettä työhyvinvoinnin sijaan (Pekkola 2008, 291; ks. ILO 2008). ILO:n edellytykset hyvälle työlle perustuvat sosiaaliseen oikeudenmukaisuuteen ja hyvinvointiin. ILO:n mukaan hyvässä työssä ihmisen arvo tunnustetaan ja työntekijöitä kohdellaan tasavertaisesti.

Työntekijöillä on hyvässä työssä mahdollisuus kehittyä, järjestäytyä ja osallistua päätöksentekoon. ILO:n hyvän työn normeihin kuuluu myös toimeentulon ja sosiaalisen turvan tarjoaminen työntekijälle itselleen ja tämän perheelle. ILO on maailmanlaajuinen organisaatio, minkä takia sen määritelmät hyvästä työstä kohdistuvat erityisesti heikoimmissa työmarkkinaolosuhteissa eläviin ihmisiin. Tämän takia esimerkiksi toimeentuloon ja palkkaukseen liittyvät määritelmät koskevat erityisesti kehittyvissä maissa olevia työntekijöitä.

Euroopan unionin Euroopan työ- ja elinolojen kehittämissäätö (2002) määrittelee hyvän työn neljän edellytyksen mukaan, joista yksi on terveyden ja hyvinvoinnin ylläpitäminen ja edistäminen työorganisaatiossa. Hyvä työ edellyttää työllisyyden ja työuran turvaa, jolla viitataan työllisyystilanteeseen, toimeentuloon, sosiaaliturvaan ja työntekijöiden oikeuksiin. Myös Euroopan unioni kiinnittää huomion kehittymismahdollisuuksiin työssä. Hyvässä työssä työntekijän on mahdollista kehittää taitojaan ja kompetenssiaan, mitä tukee kouluttautuminen, koulutusjärjestelmät, pätevyudet ja urakehitys. Euroopan työ- ja elinolojen kehittämissäätö huomioi myös työn suhteessa vapaa-aikaan, kun se liittyy hyvän työn edellytyksiin työn ja vapaa-ajan (engl. non-working life) sovittamisen sekä sosiaaliset perusrakenteet. (Pekkola 2008, 291–292.)

Hyvän työn käsitteen monimuotoisuuden takia siihen viitataan usein myös työelämän laadun käsitteellä, joka rakentuu työelämän tutkija Risto Nakarin mukaan työn sisällöllisistä piirteistä, työyhteisön sosiaalisesta toimivuudesta sekä yksilön motivaatiosta ja työtyytyväisyydestä (Nakari 1994, 161–164). Myös työ- ja elinkeinoministeriö (2009) rinnastaa työhyvinvoinnin työelämän laadun käsitteeseen julkaisussaan Laadukkaasti tulosta. Työelämän laatu käsitteellistetään aineettomana asiana, jonka välitöntä vaikutusta on vaikea nähdä. Samanaikaisesti työelämän laatu on suuri kokonaisuus, jonka ylläpito ja parantaminen on ”hidasta ja hivuttavaa rakentamista” (Em. 2). Korkeaa työelämän laatua kuvataan avoimena ja keskustelevana työyhteisönä, jossa kaikkia kohdellaan tasapuolisesti. Oleellista määritelmässä on myös kehitysmahdollisuudet, eli työssä on mahdollista oppia ja kokeilla. Ministeriön määritelmässä työntekijöiden aloitteellisuus nähdään positiivisena tekijänä työelämän korkealle laadulle.

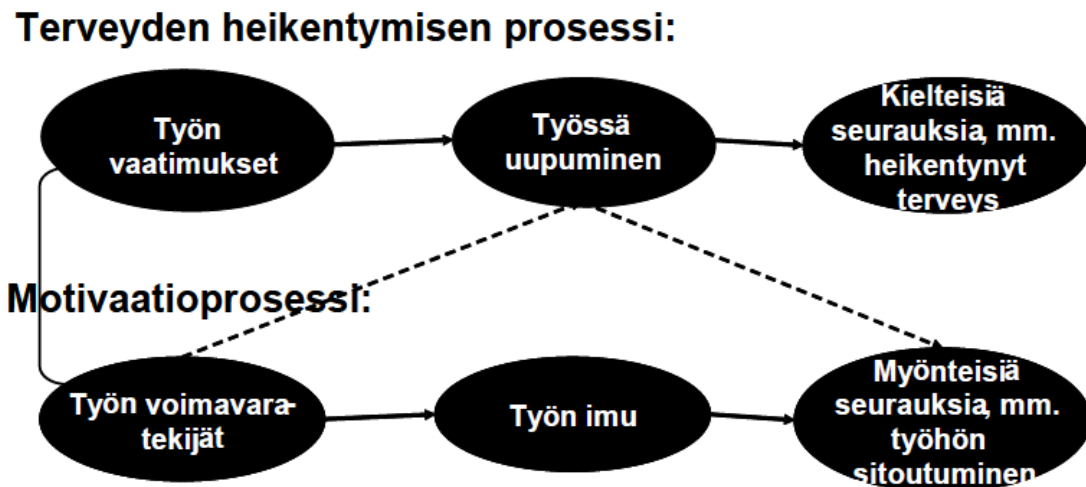
2.1.3 Työn imu

Työhyvinvoinnin käsitteistö ja yhteiskunnan odotukset työstä ovat liikkuneet entistä myönteisempään näkemykseen työstä, sillä työtyytyväisyyden käsitteestä ollaan siirrytty edelleen käsitteeseen työn imusta (Järvensivu & Piirainen 2012, 82). Akateemisessa kirjallisuudessa työn imua on pidetty sekä työuupumuksen vastakohtaisena käsitteenä että omana itsenäisenä työuupumuksesta erotettuna ilmiönä (Schaufeli & Salanova 2014, 299–300). Schaufeli ym. (2002, 74–75) määrittelevät työn imun kokonaisvaltaiseksi ja pitkäkestoiseksi positiiviseksi tunne- ja motivaatiotilaksi työn kontekstissa. Heidän määritelmässään työn imua voi kuvata kolmella työntekijän kokemuksella, jotka ovat tarmokkuus (engl. vigor), omistautuminen (engl. dedication) ja uppoutuminen (engl. absorption).

Työntekijän kokemus tarmokkuudesta ilmenee energisyytenä, vireytenä ja sinnikkyytenä, vaikka tällä olisikin vastoinikäymisiä työssään. Omistautumista kuvaa työntekijän kokemus työnsä merkityksellisyydestä ja siitä, miten tämä on ylpeä, innostunut ja inspiroitunut työssään sekä kokee sen tarjoavan riittävästi haasteita. Uppoutumisen kokemukselle oleellista on voimakas keskittyminen ja syventyminen työhönsä. Kun työntekijä kokee uppoutuvansa, aika kuluu nopeasti ja tämä ei välttämättä hahmota työhön kuluvaan aikaan ja töiden päättäminen ja niistä irtautuminen voi olla vaikeaa. Uppoutumisen käsite onkin läheinen virtaukselle (engl. flow), jossa henkilö on sisäisesti motivoitunut ja kokonaisvaltaisesti kohdistanut huomionsa tehtäväänsä eikä häiriinny ulkoisista ärsykkeistä (Csikszentmihalyi 1975, 38–47). (Mäkikangas ym. 2008, 69.)

Työn imun käsitteen on tuonut suomalaiseen työhyvinvointitutkimukseen Jari Hakanen, joka on kääntänyt käsitteen Wilmar Schaufelin tutkimusryhmän englanninkielisestä käsitteestä engagement (Hakanen 2002). Hakanen toteaa (em. 292), että suomennos kuvaa hyvin käsitteen kognitiivisia ja emotionaalisia puolia, mutta englanninkielinen käsite kuvaa paremmin työntekijän sitoutuneisuutta työhönsä. Väitöstutkimuksessaan Hakanen (2005) tutki työn imun käsitteen soveltuvuutta suomalaiseen opetusalan organisaatioon.

Hän yhdistää työn imun osaksi kaksisuuntaista työhyvinvointiteoriaa työn vaatimusten ja voimavarojen mallista (TVTV-malli). Vaatimukset ja voimavarat muodostuvat mallissa fyysisistä, psykologisista, sosiaalisista ja organisatorisista työhön ja työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. TVTV-mallissa työhyvinvointi koostuu kahdesta toisiinsa liittyvästä prosessista, jotka ovat energia- ja motivationaalinen prosessi. (Hakanen 2002; Hakanen 2005, 254–259.) Alla olevassa kuviossa 1. (Hakanen 2009, 46) TVTV-malli on tiivistettynä:



Kuvio 1. TVTV-malli (Hakanen 2009, 46)

Työn vaatimustekijät vaikuttavat negatiivisesti energiaprosessiin ja voivat johtaa työuupumukseen, eli uupumusasteiseen väsymykseen ja/tai kyynistymiseen. Vaatimustekijöillä viitataan työn piirteisiin, jotka vaativat fyysisten tai psyykkisten ponnistelujen ylläpitämistä, minkä takia kyseisillä piirteillä on fyysisiä ja/tai psyykkisiä kustannuksia. Tällainen piirre on esimerkiksi työn määrällinen kuormittavuus. Työn voimavara-tekijät taas vahvistavat työn imua motivaatioprosessissa. Voimavara-tekijöillä viitataan työn piirteisiin, jotka auttavat vähentämään työn vaatimuksia ja niiden aiheuttamia kustannuksia. Motivaatioprosessin ja työn imun seurauksena ovat työn imun kolme ulottuvuutta, tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen sekä ammatillinen itsetunto. (Hakanen 2002; Hakanen 2005, 254–259.)

2.2 Negatiiviset näkökulmat työhyvinvointiin

Työhyvinvoinnin tutkimus painottui 1900-luvulla erityisesti työhyvinvoinnin ongelmiin ja niiden ehkäisemiseen. Suomessa alettiin 1990-luvun laman myötä kiinnittää enemmän huomiota työntekijöiden jaksamiseen ja suomalaisen työhyvinvoinnin tutkimuksen voikin katsoa muuttuneen työpahoinvoinnin tutkimukseksi (Mamia 2009, 26). Työhyvinvoinnin ongelmakohtiin ja niiden ehkäisyyn pureuduttiin erityisesti työstressin ja työuupumuksen käsitteitä hyödyntäen. Soveltavista julkaisuista esimerkiksi sosiaali- ja terveysministeriö määrittelee katsauksessaan Työhyvinvointitutkimus Suomessa (2005, 16–18) työhyvinvoinnin yksilön selviytymisenä työtehtävistään ja kuvaa, että työhyvinvoinnin tutkimuksen tavoitteena on syventyä työympäristön epäkohtiin ja vaaratekijöihin. Sosiaali- ja terveysministeriö käsitteellistää myös hyviä työoloja käsittävän tutkimuksen yksilöiden työssä selviytymismahdollisuuksien ja hallinnan parantamiseksi. Erittelen seuraavaksi negatiivisten ja ongelmakeskeisten työhyvinvoinnin käsitteiden tutkimusta ja teoriaa. Katsaukseni pääpainotus on keskeisimmissä pahoinvoinnin käsitteissä työstressistä ja työuupumuksesta, mutta käsittelen myös vähemmän tutkittua käsitettä työhön leipääntymisestä.

2.2.1 Työuupumus

Työuupumuksen (englanniksi burnout) käsitteen voi katsoa alkaneen esiintyä kirjallisuudessa 1970-luvulla, minkä jälkeen käsitteelle alettiin kehittää erityisesti kvantitatiivisia mittareita empirian todentamiseksi (Maslach 2001, 399–401). Aluksi käsitettä hyödynnettiin lähinnä ihmissuhdetyössä, mutta 1990-luvulla työuupumuksen tutkimus ja teoria laajenivat käsittämään myös muunlaisen työn (Kinnunen & Hättinen 2008, 40). Käytetyimpiä työuupumuksen (burnout) teoreettisia jäsennyksiä on Maslachin ym. (2001) teoreettinen viitekehys työuupumuksen kolmesta ulottuvuudesta, jotka ovat uupumusasteinen väsymys, kynnistyminen ja ammatillisen itsetunnon alentuminen (Kinnunen & Hättinen 2008, 38–41; Schaufeli & Salanova 2014, 295–298).

Maslachin (2001, 403) mukaan uupumusasteinen väsymys on työuupumuksen keskeisin ja tutkituin ulottuvuus. Uupumusasteisella väsymyksellä viitataan yksilön energiavarojen

tyhjentyneeseen ja voimattomuuden tunteeseen, jolloin tämä ei koe omaavansa riittäviä voimia toteuttamaan työtehtäviään. Kyynistymisestä käytettiin alun perin depersonalisaation käsitettä, jossa työntekijä etäännyttää itsensä ympäröivistä ihmisistä käsittämällä heidät enemmän objekteina kuin yksilöinä. Teorian laajennuttua käsittämään työntekoa kokonaisvaltaisesti depersonalisaatio tarkentui kyynistymiseksi, jossa työntekijä suhtautuu työhönsä etäisesti ja kyseenalaistaa sen merkityksellisyyden (Schaufeli & Salanova 2014, 296). Ammatillisen itsetunnon alentumisella tarkoitetaan työntekijän kokemusta kyvyttömyyden tunteesta sekä suoriutumisen ja tuottavuuden puutteesta työssä (Maslach ym. 2001, 399). Ammatillisen itsetunnon ollessa alhainen työntekijä voi pelätä, ettei pysty suoriutumaan työstään ja hänellä ei ole hallintaa omasta työnteostaan. (Kinnunen & Hättinen 2008, 39–41.) Työuupumuksen voi käsittää vastakkaisena ilmiönä työn imulle. Työuupumuksen kolme ulottuvuutta ovat vastakkaisia työn imun tekijöille, kun tarmokkuuden puute näyttäytyy uupumusasteisena väsymyksenä ja omistautuminen kääntyy työhön kyynistymiseksi. Uppoutumisen kokemuksen taas voi käsittää vastakohtaisena ammatillisen itsetunnon alenemiselle, kun työhön syventymisen sijaan työntekijä kokee olevansa kykenemätön ja aikaansaamaton. (Schaufeli & Salanova 2008, 299–300.)

2.2.2 Työstressi

Työuupumuksen ohella työstressi on ollut pahoinvointiin keskittyvässä työhyvinvoinnin keskustelussa ja kirjallisuudessa keskeisimpiä käsitteitä. Stressin käsite on tutkimuskirjallisuudessa monimääritelmällinen, mutta yleisellä tasolla sillä on kolme erilaista merkitystä (Kinnunen & Feldt 2008, 14; Sonnentag & Frese 2013, 561). Stressillä voidaan viitata stressitekijöihin, jotka ovat yksilöä kuormittavia tilanteita tai tapahtumia. Toisaalta stressi voi viitata myös yksilölähtöisemmin stressireaktioihin, jotka ovat fysiologisia tai psykologisia vasteita stressitekijöihin. Kolmas käsitteellinen näkemys stressistä viittaa yksilön ja ympäristön vuorovaikutukseen, mikä painottaa stressiä sosiaalisena ilmiönä. Stressiä voi myös tutkia erilaisilla aikaväleillä, kun esimerkiksi stressireaktiot voivat olla lyhytkestoisia, kuten lisääntynyt ponnistelu, tai pitkäkestoisia esimerkiksi sairauksien tai hyvinvoinnin heikentymisen muodossa (Em. 15–16).

Pitkittyneen työstressin on todettu lisäävän sairastumisriskiä sydänsairauksiin, ja esimerkiksi stressin ja sepelvaltimotaudin välinen yhteys on todennettu useissa tutkimuksissa (Hintsan & Hintsanen 2011, 49). Työstressin on myös todettu olevan selittävä tekijä yli puolelle univajeesta kärsivistä työntekijöistä (Härmä ym. 2011, 83).

Käytetyimpiä työstressin teoreettisia malleja on Robert Karasekin malli työn vaatimuksista, hallinnasta ja sosiaalisesta tuesta (engl. Job Demand-Control-Support Model). Vaatimukset viittaavat työn kuormittavuuteen, esimerkiksi työn aikapaineeseen tai vaikeustasoon. Työn hallinnalla tarkoitetaan työntekijän mahdollisuuksia vaikuttaa työhönsä, kuten työaikoihin tai työprosesseihin. Työn vaatimukset ja työn hallinta olivat teorian kaksi alkuperäistä ulottuvuutta työstressin muodostumiselle, mutta teoria täydentyi myöhemmin sosiaalisen tuen ulottuvuudella, kun alkuperäiset ulottuvuudet käsittelivät stressin sosiaalisia prosesseja ainoastaan välillisesti. Sosiaalisella tuella tarkoitetaan työyhteisön, esimerkiksi esihenkilöiden tai kollegoiden, tarjoamaa avustavaa vuorovaikutusta. Karasekin stressiteoreettinen malli (Karasek & Theorell 1990, 68–71) esittää, että työn kontrolli ja sosiaalinen tuki toimivat puskureina työn vaatimusten aiheuttamalle stressireaktiolle. Teoria sisältää myös aktiivisen oppimisen työn vaatimusten vaikutuksia vaimentavana tekijänä. Kun työntekijät oppivat uusia taitoja ja kehittyvät työssään, työn vaatimusten kuormittavuus vähenee. (Daniels ym. 2014, 69--73.)

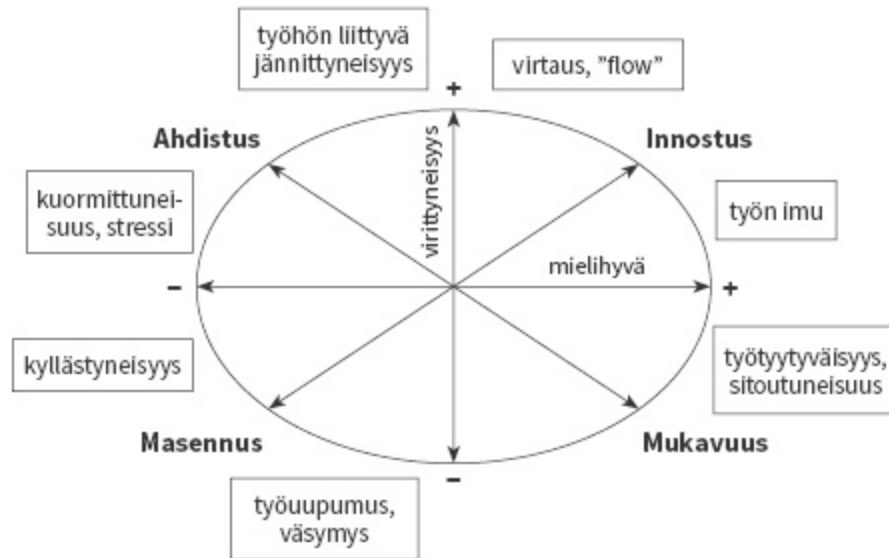
2.2.3 Työhön leipääntyminen

Työhön leipääntymisestä tai tylsistymisestä (engl. boredom) on tehty varsin vähän tutkimusta verrattuna esimerkiksi stressiin tai positiiviseen työhyvinvointiin kuten työn imuun ja työtyytyväisyyteen (Loukidou ym. 2009, 381; Schaufeli & Salanova 2014, 295). Työhön leipääntyminen tai tylsistyminen yhdistetään usein monotoniseen työhön ja työntekijän tarpeeseen saada työstään riittävästi stimulaatiota. Loukidou ym. (2009, 383) määrittelevät työhön leipääntymisen yksinkertaisesti epämiellyttäväksi alhaisen vireystason tunnetilaksi. Mikulas ja Vodanovich (1993) määrittelevät käsitteen laajemmin, kun he määrittelevät työhön tylsistymisen alhaisen vireyden ja tyytymättömyyden

olotilaksi, joka aiheutuu riittämättömästi stimuloivasta tilanteesta. He määrittelevät työhön leipääntymisen vaihtuvaksi olotilaksi, joka ilmenee tilannekohtaisesti. Työhön leipääntyminen on tutkimuksessa liitetty moniin negatiivisiin seurauksiin, kuten alhaiseen työtyytyväisyyteen, päihteiden käyttöön, työtehokkuuden laskuun ja poissaolojen lisääntymiseen (Loukidou 2009, 382).

2.3 Yhteenveto

Olen tässä kirjallisuuskatsauksessa käsitellyt työhyvinvoinnin eri ulottuvuuksia ja ilmenemismuotoja. Aloitin katsauksen positiivisista työhyvinvoinnin käsitteistä työsitoutuneisuus, hyvä työ, työelämän laatu ja työn imu, minkä jälkeen käsittelin negatiiviset työpahoinvointiin painottuvat käsitteet työuupumuksesta, työstressistä ja työhön leipääntymisestä. Kirjallisuuskatsaukseni osoittaa, että työhyvinvointi on monisyinen ilmiö, jonka voi käsitteellistää monella eri tavalla ja sitä voi tutkia monesta eri näkökulmasta. Yhteenvetona esittelen Peter Warrin (1990) affektiivisen työhyvinvoinnin mallin, joka kokoaa yhteen työhyvinvoinnin eri ulottuvuuksia ja havainnollistaa työhyvinvointitutkimuksen kokonaisuutta. Warr jakaa työhyvinvoinnin tunnekokemuksellisuuden virittäytyneisyyden ja mielihyvän ulottuvuuksille, jotka muodostavat kolme psykologisen työhyvinvoinnin avainindikaattoria: mielihäviö–mielihyvä, ahdistus–mukavuus ja masennus–innostus. Seuraava kuvio 2. (Em. 195; suom. Kinnunen & Feldt 2008, 26) havainnollistaa Warrin affektiivisen työhyvinvoinnin mallia:



Kuvio 2. Warrin affektiivisen työhyvinvoinnin malli (Warr 1990, 195; suom. Kinnunen & Feldt 2008, 26)

Warr (1990, 195–196) ei nimeä virittäytyneisyyden pystyakselia työhyvinvoinnin ulottuvuudeksi, sillä se ei muiden akselien tavoin itsessään reflektoi hyvinvointia, vaikka se vaikuttaakin hyvinvoinnin kokemukseen. Kuvio on ympyrän sijaan ellipsin muodossa, koska mielihyvällä on empiirisesti enemmän painoarvoa kuin virittyneisyydellä. Tunne mielihyvästä voi vaihdella suuresti eri tilanteiden välillä, mikä reflektoi hyvinvoinnin kokemusta. Malliin on myös tutkimuskohtaisesti mahdollista lisätä muita hyvinvoinnin indikaattoreita tai hyvinvointia refleктоivia tunnekokemuksia. Warrin viitekehysten tarkoituksena ei ole kattaa työhyvinvoinnin kokemusten koko kirjoa, vaan se tarjoaa havainnollistavan perusymmärryksen työhyvinvoinnin ulottuvuuksista. Olen omassa tutkimuksessani Warrin tavoin kiinnostunut työhyvinvoinnista moniulotteisena ilmiönä. En rajaa tutkimustani yhteen työhyvinvoinnin osa-alueeseen tai ulottuvuuteen, vaan tutkin työntekijöiden tuottamaa työhyvinvoinnin käsitysten kirjoa kokonaisvaltaisesti.

3. Teoria ja käsitteet

Taidan-sovelluksen ja pro gradu -tutkielmani teoreettisena viitekehyksenä toimivat Edward Decin ja Richard Ryanin (esim. Deci & Ryan 2012; Ryan & Deci 2017) teoria ja käsitteistö itseohjautuvuudesta. Itseohjautuvuusteorian oleellisin anti tutkielmatyölleni ovat teoriassa määritellyt ihmisen kolme psyykkistä perustarvetta, jotka ovat autonomia, kyvykkyys ja yhteisöllisyys. Teorian jäsenitys psyykkisiin perustarpeisiin informoi osin omaa diskursiivista analyysiäni, mutta tarkastelen aineistoa myös siltä kannalta, mitä mahdollisesti uutta se kertoo työhyvinvoinnin käsitteestä. Esittelen seuraavaksi itseohjautuvuusteorian sisältöä ja aikaisempaa itseohjautuvuusteoreettista tutkimusta kolmeen psyykkiseen perustarpeeseen painottuen. Päätän teoriakatsaukseni esittelemällä oleellimmat kontekstuaaliset tekijät perustarpeiden täyttymiselle.

3.1 Itseohjautuvuusteoria (Self-determination theory)

Itseohjautuvuusteoria on empiriasta johdettu sosiaalipsykologinen makroteoria motivaatiosta, kehityksestä ja hyvinvoinnista. Sosiaalipsykologisena teoriana itseohjautuvuusteoria käsittelee yksilöä suhteessa ympäristöönsä, eli huomioi yksilön toimintaan vaikuttavat sosiaaliset tekijät. (Deci & Ryan 2012, 416–417.) Motivaatioteoriana itseohjautuvuusteoria jäsentää motivaatioon vaikuttavia tekijöitä ja jaottelee motivaation sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon. Ulkoisessa motivaatiossa yksilön toimintaa ohjaavat ulkoiset tekijät, kuten lupaus palkkiosta tai pelko rangaistuksesta. Sisäisessä motivaatiossa yksilön toiminta perustuu omaan mielenkiintoon ja itsemääräämiseen, jolloin tämä saa palkkion sijasta kokemuksen mielihyväästä ja vaikuttavuudesta. Itseohjautuvuusteoria ei siis käsitä motivaatiota pelkistettynä määreenä, jota voi olla enemmän tai vähemmän. Ulkoinen ja sisäinen motivaatio voivat toimia päällekkäisesti ja ne vaikuttavat ihmisten toimintaan usein samanaikaisesti. (Ryan & Deci 2017, 14–16.)

Itseohjautuvuusteorian (Deci & Ryan 2000, 229–230) käsitys sisäisestä motivaatiosta pohjaa teorian ihmiskäsitykseen, joka olettaa ihmisen olevan lähtökohtaisesti aktiivinen toimija, joka on halukas kehittämään itseään ja integroimaan itsensä laajempiin sosiaalisiin rakenteisiin. Kaikki ihmiset eivät kuitenkaan ole jatkuvasti aktiivisia itsensä

kehittäjiä. Esimerkiksi masentuneelle voi olla helpompaa sulkeutua ja välttää sosiaalisia tilanteita kuin aktiivisesti kehittää itseään ja olla vuorovaikutuksessa ympäröivän maailman kanssa. Itseohjautuvuusteoria kuitenkin käsittää haluttomuuden ja passiivisuuden johtuvan ihmisen psyykkisten perustarpeiden tyydyttämättömydestä, johon ympäristötekijät vaikuttavat.

Itseohjautuvuusteoria on jaettu kuuteen miniteoriaan, jotka käsittelevät sisäisen ja ulkoisen motivaation dikotomiaa, niiden sosiaalisia tekijöitä ja vaikutusta hyvinvointiin. Hyödynnän tutkielmassani psyykkisten perustarpeiden teoriaa (engl. basic psychological needs theory, BPNT), joka jäsentää motivaatiota ja siihen vaikuttavia tekijöitä kolmella psyykkisellä perustarpeella, jotka ovat autonomia, kyvykkyys ja yhteisöllisyys. Nämä kolme psyykkistä perustarvetta ovat olleet itseohjautuvuusteoreettisen tutkimuksen keskiössä ja sen eri miniteorioissa itseohjautuvuusteorian alkuajoista lähtien (Deci & Ryan 2012, 423–424). Psyykkiset perustarpeet selittävät motivaation lisäksi ihmisen hyvinvointia eri konteksteissa. Aikaisempi tutkimus perustarpeista on käsitellyt myös työelämää. Tutkielmani teoreettisena ytimenä on psyykkiset perustarpeet ja niiden täytyminen työelämän kontekstissa.

Psyykkisten perustarpeiden teoria ei käsittele ainoastaan motivaatioon vaikuttavia tekijöitä, vaan se käsittelee perustarpeita myös hyvinvointia edistävinä tekijöinä. Hyvinvointi on käsite, joka arkikielessä usein yksinkertaistetaan onnellisuuden tunteeseen. Voimme esimerkiksi todeta hymyilevän ja hyväntuulisen ystävämme “näyttävän hyvinvoivalta”. Kyseinen ystävä voi myös kokea olevansa hyvinvoiva ja myötäillä toteamustamme tämän hyvinvoinnista. Itseohjautuvuusteoriassa subjektiivinen onnellisuuden tunne käsitetään yhtenä hyvinvoinnin ilmentymänä, mutta se ei yksin riitä kuvaamaan hyvinvoinnin käsitettä (Ryan & Huta 2009). Itseohjautuvuusteoria kiinnittää huomion siihen, mitkä tekijät tuottavat hyvinvoinnin subjektiivisen kokemuksen. Pelkän positiivisten tai negatiivisten ajatusten havainnoinnin sijaan itseohjautuvuusteoria käsittää hyvinvoinnin ihmisen toimintakykynä (engl. functioning) ja kukoistuksena (engl. thriving), jolla tarkoitetaan esimerkiksi elinvoimaisuutta, tietoisuutta ja omien kykyjen hyödyntämistä ja hallintaa. (Ryan & Deci 2017, 239–242.)

3.2 Psyykkiset perustarpeet

Itseohjautuvuusteoriassa hyvinvointia selittävät psyykkiset perustarpeet, jotka ovat autonomia, kyvykkyys ja yhteisöllisyys. Tarpeet on teoriassa nimetty *perustarpeiksi*, koska ne ovat perustavanlaatuisia ja kriittisimpiä hyvinvoinnin ja menestymisen tekijöitä (Ryan & Deci 2017, 10). Perustarpeiksi nimeäminen sisältää myös väitteen siitä, että teorian kolme tarvetta ovat universaaleja. Chen ym. (2015) huomauttavat kuitenkin, että tarpeiden universaalius ei tarkoita sitä, että perustarpeet voi tyydyttää samalla tavalla kaikissa kulttuureissa. Perustarpeet ovat läsnä universaalisti erilaisissa kulttuureissa, mutta perustarpeiden täyttämisen prosessit vaihtelevat eri kulttuureissa. Chenin ym. (Em. 231) vertaileva tutkimus esimerkiksi Belgian ja Kiinan välillä kuitenkin osoittaa, että hyvinvointi korreloi tilastollisesti kolmen psyykkisen perustarpeiden täyttämisen kanssa tasaisesti eri kulttuureissa. Itseohjautuvuusteoriaa hyödyntänyt työelämän tutkimus on tutkinut sekä yksityisen sektorin työpaikkoja että julkista sektoria, mikä tukee teorian universaaliutta (Deci ym. 2001).

Esittelen perustarpeet ensin yleisesti, minkä jälkeen havainnollistan kutakin tarvetta tutkielmani kannalta olennaisessa työelämän kontekstissa. Psyykkisten perustarpeiden tutkimuksessa on hyödynnetty Basic Psychological Need Satisfaction Scale -nimistä kyselytutkimuspohjaa (Deci & Ryan 2000; Gagné 2003), joka mittaa eri tarpeiden täyttymistä 21 perustarpeisiin liittyvän väittämän avulla. Tutkimukselle on myös kehitelty työelämäkontekstiin soveltuva Basic Psychological Need Satisfaction at Work Scale (Deci ym. 2001; Ilardi ym. 1993; Kasser ym. 1992), joka on johdettu yleisestä psyykkisiä tarpeita mittaavasta tutkimuksesta. Havainnollistan kunkin perustarpeen kohdalla tarpeen sisältöä työelämään sijoittuvan mittarin kysymysten avulla. En siis sovelle mittaristoja tutkimuksessani, vaan ne toimivat ainoastaan havainnollistavana materiaalina kullekin psyykkiselle perustarpeelle.

3.2.1 Autonomia

Autonomian käsitteellä tarkoitetaan ihmisen kokemusta siitä, että hänen toimintansa perustuu omaan vapaaseen tahtoon ja hyväksyntään. Vastakohtana autonomialle on kokemus siitä, että oma toiminta perustuu ulkoiseen kontrolliin. Autonomian perusteena on kokemus siitä, että yksilön toiminta perustuu intresseihin ja arvoihin, jotka tämä voi täysimääräisesti allekirjoittaa. Kokemus autonomiasta ei kuitenkaan täysin sulje pois toimintaa, joka on ulkoisesti ohjeistettua. Yksilö voi saada noudatettavakseen ulkoa määrättyjä toimintamalleja, mutta tämä tunnistaa ohjeistuksen legitimitetin ja ohjeistuksen arvopohja vastaa yksilön omia arvoja. Esimerkiksi lääkäri voi määrätä potilaansa noudattamaan tiettyjä toimintamalleja, jotka vastaavat potilaan arvoja ja potilas tunnistaa toiminnan legitimitetin. Tällöin yksilöllä voi olla kokemus autonomiasta, vaikka tämä olikin ulkoisen kontrollin alaisena. (Ryan & Deci 2017, 51–55.)

Autonomian käsite on läheinen itsenäisyyden ja riippumattomuuden käsitteiden kanssa. Niin arkikielessä kuin tutkimuskirjallisuudessa näitä käytetään toisiaan täysin vastaavina termeinä. Itseohjautuvuusteoria tekee kuitenkin eron käsitteiden välille. Itsenäisyyden käsitteellä viitataan siihen, miten yksilö voi turvautua itseensä ja kykyyn huolehtia itsestään. Vastakohtana itsenäisyydelle voi pitää turvautumista tai riippuvuutta toisiin ihmisiin. Autonomia viittaa kuitenkin itsesäätelyyn ja itsemääräämiseen. Autonomian käsitteen vastakohtana on heteronomia, jolla tarkoitetaan ulkoisten tekijöiden kontrollissa ja vallassa olemista, eli vapaan tahdon puuttumista. (Ryan & Lynch, 1989.) Kuvaava esimerkki itsenäisyyden ja autonomian erosta on lapsen riippuvuussuhde vanhempaansa (Ryan & Deci 2017, 342–343). Vaikka lapsi onkin riippuvainen vanhemmastaan esimerkiksi ruuan ja asumuksen saannin suhteen, lapsella voi kuitenkin olla kokemus autonomiasta. Lapsella voi esimerkiksi olla päätäntävaltaa harrastuksensa ja koulunsa suhteen, vaikka tämä onkin taloudellisesti ja emotionaalisesti riippuvainen vanhemmastaan.

Työpaikan kontekstissa autonomian tutkimus (Deci ym. 2001; Ilardi ym. 1993; Kasser ym. 1992) keskittyy erityisesti vaikutusmahdollisuuksiin työpaikalla. Autonomian tarpeen täyttymiselle työpaikalla on olennaista, että työntekijä voi vaikuttaa työnsä kulkuun ja

siihen, miten työn tavoitteet saavutetaan. Oleellista autonomian tarpeen toteutumiseksi on myös omien ajatusten ja tunteiden vapaa ilmaiseminen ja se, miten työyhteisö ja -organisaatio huomioivat työntekijän ajatukset. Autonominen työntekijä voi kokea olevansa oma itsensä työpaikalla, eivätkä ulkoiset tekijät ja määräykset rajoita hänen ilmaisuaan tai ajatteluaan.

3.2.2 Kyvykkyys

Kyvykkyydellä (engl. competence) tarkoitetaan itseohjautuvuusteoriassa vaikuttavuuden tunnetta omaan ympäristöönsä ja sitä, että pystyy toteuttamaan ja edistämään omia kykyjä ja taitojaan (Ryan & Deci 2017, 86). Käytännön toiminnassa kyvykkyys esiintyy haasteisiin tarttumisenä ja niiden hallitsemisena eri konteksteissa. Kontekstit vaihtelevat vapaa-ajan tilanteista, kuten harrastuksista, erilaisiin konteksteihin työelämässä ja opinnoissa. Muiden psyykkisten perustarpeiden tapaan kyvykkyuden kokemus voi käsittää yhden tapahtuman tai suuremman kokonaisuuden. Opiskelija voi esimerkiksi kokea kyvykkyyttä yksittäistä esseetä kirjoittaessaan tai yleisesti koko opiskelijuutta ja opiskeluaikaansa reflektoidessa. Kyvykkyuden perustarpeen täytyminen ilmenee yksilön kokemuksena siitä, että tämä kokee olevansa osaava ja vaikuttava. (Ryan & Moller 2017, 217–218).

Psyykkistä perustarvetta kyvykkyudesta havainnollistaa käsitteen tarkasteleminen näkökulmasta, jossa kyvykkyuden perustarvetta ei ole täytetty. Yksilö voi olla estynyt kokemaan kyvykkyyttä erilaisissa tilanteissa ja konteksteissa, jolloin kyvykkyuden psyykkinen perustarve jää täyttymättä. Kyvykkyuden täyttymistä rajoittavassa tilanteessa yksilö ei pysty kehittämään omia kykyjään tai ymmärrystään. Tällöin yksilö ei edisty kohti asiantuntijuuden saavuttamista kyseessä olevassa kontekstissa. (Ryan & Deci 2017, 86). Esimerkiksi työpaikalla työntekijä voi kokea, ettei pysty omalla toiminnallaan vaikuttamaan organisaationsa menestykseen, sillä hänellä ei ole ollut riittävästi kehittymismahdollisuuksia työssään riittävän osaamisen saavuttamiseksi.

Työelämän tutkimus kyvykkyyden perustarpeesta (Deci ym. 2001; Ilardi ym. 1993; Kasser ym. 1992) keskittyy osaamisen ja kykyjen tunnustamisen lisäksi myös palautteeseen ja saavutusten kokemiseen. Työntekijän kokemus siitä, että hän useina päivinä tuntee saavuttaneensa työssään jotain, kertoo kyvykkyyden perustarpeen täyttymisestä. Kyvykkyys ei kuitenkaan ole pelkästään työntekijästä itsestään johtuvaa, vaan se tapahtuu vuorovaikutuksessa työyhteisön kanssa. Kyvykkyyden perustarpeessa työpaikalla on kyse siitä, että työntekijällä on mahdollisuus osoittaa omaa osaamistaan ja saada työyhteisöltä tunnustusta omista saavutuksista. Palautteen saaminen ja antaminen ovat siis erityisen tärkeitä kyvykkyyden tarpeen täyttymiselle.

3.2.3 Yhteisöllisyys

Yhteisöllisyyden (engl. relatedness) perustarpeella tarkoitetaan yhteyden luomista toisiin ihmisiin. Perustarve onkin mahdollista suomentaa myös liittymisen tarpeeksi. Oleellista yhteisöllisyyden perustarpeen täyttymiselle on vastavuoroisuus (Deci & Ryan, 2014). Tarve täyttyy, kun yksilö kokee yhteyden tunnetta toisiin ihmisiin, jotka ovat tätä kohtaan responsiivisia ja välittäviä. Vastavuoroisuuden saavuttamiseksi yksilön tulee myös kokea mahdollisuutta olla itse välittävä ja responsiivinen muita ihmisiä kohtaan. Yhteisöllisyyden tarpeen täytyessä yhteenkuuluvuuden tunne lisääntyy. Deci ja Ryan (2000, 231) toteavat, että yhteisöllisyyden ja yhteisyyden oletetaan useissa empiirisissä tutkimuksissa olevan ihmisen perustavanlaatuinen halu tai taipumus, mutta itseohjautuvuusteoriassa se ei ole ainoastaan taipumus, vaan psyykinen perustarve. Yhteisöllisyyden perustarpeen täyttymistä on tutkittu esimerkiksi auttamisen myötä (Weinstein & Ryan 2010).

Itseohjautuvuusteoreettinen tutkimus työelämän kontekstissa (Deci ym. 2001; Ilardi ym. 1993; Kasser ym. 1992) keskittyy mainittuun vastavuoroisuuteen yhteisöllisyydessä, eli siihen, miten yksilö kokee välittävänsä työyhteisöstään ja miten työyhteisö välittää yksilöstä. Yhteisöllisyyttä on tutkittu kysymällä esimerkiksi sitä, pitääkö tutkittava työkavereistaan, tuleeko hän toimeen heidän kanssaan ja käsittääkö tutkittava työyhteisönsä jäsenet kavereikseen tai ystävikseen. Mainitut kysymykset havainnollistavat, miten yhteisöllisyyttä tutkitaan yksilön itsensä näkökulmasta

työyhteisöön kohtaan. Tutkimus yhteisöllisyydestä on toisaalta myös kiinnostunut siitä, miten tutkittavan mielestä työyhteisö huolehtii, välittää ja on ystävällinen yksilöä kohtaan. Yhteisöllisyys muodostuu työelämän kontekstissa siitä, miten yksittäinen työntekijä kokee yhteyttä työyhteisöönsä ja miten tämä kokee työyhteisönsä olevan yhteydessä häneen.

3.3 Psyykkisiä perustarpeita tukevat kontekstit

Sosiaaliset kontekstit ovat keskeisiä kunkin perustarpeen täyttymisen kohdalla (Ryan & Deci 2017, 12). Kontekstit voivat olla perustarpeen täyttymistä edistäviä tai ne voivat rajoittaa tarpeen täyttämistä. Autonomiata tukeva ympäristö tarjoaa yksilölle mahdollisuuksia ja kannustusta itsemääräämiseen. Sosiaalinen konteksti voi myös olla autonomiata rajoittava, kun se kontrolloi tai vaatii yksilöä toimimaan tietyllä tavalla itsemääräämisen sijaan. Kyvykkyyttä edistävä sosiaalinen konteksti tarjoaa rakenteet kehitymiselle ja informaatioperustaiselle palautteelle. Yhteisöllisyyttä tukeva konteksti osallistaa jäseniään välittämään ja pitämään huolta muista ihmisistä.

Psyykkiset perustarpeet ovat vahvasti kytkeytyneitä toisiinsa, joten myös tarpeiden täyttymistä tukevat kontekstit ovat vaikutuksiltaan risteäviä. Tällä tarkoitetaan sitä, miten yksittäisen perustarpeen täyttymistä tukeva konteksti voi myös välillisesti edistää jonkin toisen tarpeen täyttymistä (Deci & Ryan 2012; Ryan & Deci 2000). Deci ym. (2001) ovat esimerkiksi todenneet, miten autonomiata tukeva sosiaalinen ympäristö tukee myös kyvykkyyden ja yhteisyyden tarpeiden täyttymistä. Heidän työelämän tutkimuksensa osoittaa, miten autonomiata tukeva konteksti, jossa on yhteisöllisyyden tarvetta täyttävä ympäristö, edistää myös kyvykkyyden perustarpeen täyttymistä.

Silva ym. (2014) ovat tutkineet psyykkisten perustarpeiden operationalisointia eri itseohjautuvuusteoriaa hyödyntäneissä tutkimuksissa. Heidän meta-analyttinen tutkimuksensa selvittää itseohjautuvuusteorian yhteyttä käytännön sovelluksiin teoriasta. Kontekstuaaliset tekijät ovat keskiössä psyykkisten perustarpeiden täyttämässä, minkä takia Silva ym. (em. 172–173) ovat koostaneet eri tutkimuksissa hyödynnettyjä tekniikoita ja toimenpiteitä perustarpeiden täyttöä tukevissa konteksteissa. Päätän

itseohjautuvuusteorian katsaukseni esittelemällä kunkin psyykkisen perustarpeen täyttymiselle oleellimmat kontekstuaaliset tekijät.

Autonomiataukeva konteksti kykenee osoittamaan yksilölle toiminnan relevanssin. Autonomian tarpeeseen vastaava ympäristö tunnustaa ihmisten mielipiteet ja näkökulmat sekä kunnioittaa niitä. Olennaista autonomiataukevälle kontekstille on myös valinnan mahdollisuuksien tarjoaminen ja kontrollin välttäminen. (Em.) Työpaikan kontekstissa tämä voi tarkoittaa esimerkiksi sitä, miten työorganisaatio ei toimi työntekijöitä kohtaan autoritäärisesti kontrolloiden, vaan tarjoaa työntekijöilleen mahdollisuuksia eri toimintamallien välillä, joista työntekijä saa valita omaa mielenkiintoaan vastaavan vaihtoehdon. Autonomian tarpeeseen vastaavassa työorganisaatiossa työntekijöillä on vapaus ilmaista näkemyksiään ja mielipiteitään, kun organisaatio ja johto kannustavat itseilmaisuuksiin ja avoimuuteen. (Ryan & Deci 2017, 536–537.)

Kyvykkyyden perustarvetta tukevalle kontekstille olennaista on tavoitteiden selkeys ja niiden saavutettavuus. Kyvykkyyden tarvetta edistävä konteksti tarjoaa riittävästi haasteita ja toimintaa vastaa yksilöiden taitotasoa. Keskeistä kyvykkyyden tukemiselle on myös selkeä ja relevantti palaute sekä kehitysmahdollisuudet. (Silva ym. 2014, 173.) Työelämän kontekstissa kyvykkyyden tarvetta edistävä työorganisaatio tarjoaa koulutusta tai kouluttautumismahdollisuuksia työntekijöilleen, jolloin heillä on mahdollista kerryttää osaamistaan työssä tarvittaviin taitoihin. Palautteen antaminen kyvykkyyttä tukevassa työorganisaatiossa ei ole tuomitsevaa, vaan tukee työntekijöiden tunnetta kyvykkyydestä. Kyvykkyyttä edistävällä työpaikalla negatiivinen palaute käsitetään prosessina, joka tukee työntekijöitä toimivimpien toimintamallien löytämisessä työprosesseihin. (Ryan & Deci 2017, 551.)

Yhteisöllisyyden perustarpeen täyttymistä edistävissä sosiaalisissa kontekstissa ihmiset kokevat empatiaa toisiaan kohtaan, eli pystyvät katsomaan tilanteita toistensa näkökulmista. Yhteisöllisyyttä edistävissä kontekstissa ihmiset pitävät huolta toisistaan ja osoittavat kiinnostusta toistensa ajatuksiin ja tunteisiin. (Silva ym. 2014, 173.) Työelämän kontekstissa yhteisöllisyyden tarpeeseen vastaavan työorganisaation

työntekijät kokevat olevansa merkityksellisiä osia yhteistyöhön perustuvassa työpaikassaan (Ryan & Deci 2017, 558).

Olen edellä esitellyt itseohjautuvuusteorian painottuen teorian käsitteistöön psyykkisistä perustarpeista. Olen esitellyt psyykkiset perustarpeet erityisesti tutkielmani kannalta oleellisesta työelämän näkökulmasta. Hyödynnän perustarpeita analyysiosiossani, jossa ne toimivat yhtenä analyysini jäsennostavoista. Seuraavaksi esittelen tutkimukseni aineiston ja metodologian. Diskurssianalyysin yleisen kuvauksen jälkeen jäsennän omaa tutkimusastelemaani ja sitä, miten edellä esittelemäni itseohjautuvuusteorian psyykkiset perustarpeet yhdessä aikaisemman työhyvinvoinnin tutkimuksen kanssa toimivat vertailukohtana diskursiiviselle analyysilleni.

4. Aineisto ja metodologia

Tutkielmani aineistona ovat nauhoitetut ryhmäkeskustelut työhyvinvoinnista ja sen edistämisestä kahdessa organisaatiossa. Analysoin ryhmäkeskusteluja diskurssianalyysillä. Esittelen tässä osiossa tutkielmani aineiston, minkä jälkeen käsittelen diskurssianalyysiä ja sen teoriataustaa yleisesti. Yleisen käsittelyn jälkeen yhdistän diskurssianalyysin omaan tutkimusaineistooni esittelemällä tutkielmani tutkimusasetelman ja kuvaan analyysiprosessini. Diskurssianalyttisen tutkimusasetelman esittely pohjustaa tätä osiota seuraavaa analyysiä.

4.1 Aineiston esittely

Olen kerännyt aineistoni osana Taidan-työhyvinvointisovelluksen pilottivaihetta. Taidan-sovelluksen pilottivaiheeseen osallistuville organisaatioille järjestettiin syksyllä 2017 orientaatiovalmennukset, joiden tarkoituksena oli orientoida työntekijöitä sovelluksen käyttöön ja työhyvinvoinnin aihepiiriin. Osana orientaatiotilaisuuksia osallistujat jaettiin noin neljän hengen pienryhmiin keskustelemaan työhyvinvoinnista ja sen edistämisestä. Ennen pienryhmäkeskusteluja osallistujille jaettiin allekirjoitettavat suostumuslomakkeet (ks. liite), joissa kerroin tutkimuksestani ja aineiston käsittelystä. Painotin osallistujille, että keskustelut anonymisoidaan eikä heidän puheitaan ole mahdollista yhdistää heihin itseensä tai heidän työpaikkaansa. Kerroin, kuinka olen tutkijana kiinnostunut heidän näkemyksistään työhyvinvoinnista, enkä niinkään heistä yksilöinä.

Ryhmäkeskusteluiden osallistujia ohjeistettiin määrittelemään työhyvinvointia ja miettimään, mitkä tekijät vaikuttavat työhyvinvointiin. Osallistujia ohjeistettiin keskustelemaan myös siitä, millä käytännön keinoilla työhyvinvointiin voi vaikuttaa. Osallistujille painotettiin, kuinka työhyvinvointi on subjektiivinen asia, johon ei ole yhtä oikeaa vastausta tai määritelmää. Osallistujien kerrottiin olevan työhyvinvointinsa kokemuksellisia asiantuntijoita. Tehtävänanto pienryhmille oli varsin löyhä, sillä heitä ei pyydetty noudattamaan tiettyä toteutus- tai esitystapaa. Kaikki ryhmät kuitenkin hyödynsivät paperia, jolle he kirjasivat ajatuksiaan muille ryhmille esittelyä helpottamaan. Toisen organisaation työntekijöille työhyvinvoinnin todettiin olevan sekä yksilöllinen että yhteisöllinen asia.

Pienryhmäkeskusteluiden jälkeen ryhmät esittelivät käymiään keskusteluita koko osallistujajoukolle. Tilaisuuden vetäjä johti koko osallistujajoukolla käytyä keskustelua ja pienryhmät avasivat keskusteluissa esiintyneitä ajatuksiaan. Nauhoitin kahden organisaation pienryhmäkeskustelut ja niiden jälkeiset kokoavat keskustelut. Nämä nauhoitetut pienryhmäkeskustelut kokoavine keskusteluineen muodostavat tutkimusaineistoni. Orientaatiotilaisuudet järjestettiin yhteensä neljälle eri organisaatiolle ja alkuperäinen suunnitelmani oli kerätä aineistoa kaikkien neljän organisaation pienryhmäkeskusteluista. Minusta riippumattomista käytännön järjestelyistä johtuen sain lopulta kerättyä aineistoa kahdesta organisaatiosta neljän sijaan.

Tutkimusaineistoni koostuu yhteensä viidestä pienryhmäkeskustelusta ja kummankin organisaation kokoavasta keskustelusta. Tutkimustie Oy litteroi aineiston, jota on yhteensä 102 minuuttia. Litteroitua aineistoa tuli yhteensä 41 sivua. Alkuperäisen suunnitelman mukaan aineistoa olisi tullut enemmän, kun nauhoitukset olisi toteutettu neljässä organisaatiossa kahden sijaan. Nauhoittamani ryhmäkeskustelut kahdesta organisaatiosta muodostavat kuitenkin analyysille hedelmällisen aineiston, mikä kompensoi kahden organisaation nauhoitusten peruuntumisen. Keskustelijat puhuvat työhyvinvoinnista ja sen edistämisestä koko keskustelujen ajan ja keskustelujen sisältö vastaa tutkimuskysymystäni siitä, *miten ja millaiseksi keskustelijat rakentavat käsitystään työhyvinvoinnista.*

4.2 Diskurssianalyysi

Tutkimukseni teoreettismetodologinen viitekehys on diskurssianalyysi, joka pohjaa sosiaalisen konstruktionismin teoriaperinteeseen. Keskeisimpinä metodologisina oppaina olen hyödyntänyt Arja Jokisen, Kirsi Juhilan ja Eero Suonisen teoksia Diskurssianalyysin aakkoset (1993) ja Diskurssianalyysi liikkeessä (1999). Teokset on koottu yksiin kansiin vuonna 2016 ja tulen jatkossa viittaamaan tähän kokoavaan teokseen 1990-luvun painosten sijaan. Esittelen ensin sosiaalisen konstruktionismin, minkä jälkeen käsittelen diskurssianalyysin peruseriaatteita ja sen käsitteistöä. Lopuksi

esittelen oman tutkimukseni diskurssianalyttisen tutkimusasetelman ja tutkimusprosessini.

4.2.1 Sosiaalinen konstruktioismi diskurssianalyysin perustana

Diskurssianalyysin ja tutkielmani viitekehystenä on sosiaalinen konstruktioismi. Sosiaalisessa konstruktioismissa todellisuuden ajatellaan rakentuvan sosiaalisissa prosesseissa, kuten jokapäiväisessä sosiaalisessa vuorovaikutuksessa. Ihmiset tuottavat yhdessä sosiaalisissa prosesseissa käsitystä todellisuudestamme ja tapoja ymmärtää ja jäsentää maailmaa. (Burr 2015, 4–5.) Tutkimani sosiaaliset prosessit ovat työntekijöiden käymiä ryhmäkeskusteluita. Sosiaalisen konstruktioismin mukaisesti käsitän työntekijöiden tuottavan käsityksiä ryhmäkeskusteluissa sosiaalisesta todellisuudestamme. Sosiaalisissa prosesseissa tuotetut konstruktioit ovat tutkielmani kontekstissa käsityksiä työhyvinvoinnista ja sen edistämisestä.

Sosiaalisen konstruktioismin ytimessä on kieli, jonka käsitetään muokkaavan todellisuuttamme ja meidän käsityksiämme. Konstruktioismissa perinteessä kielen ei siis käsitetä ainoastaan kuvailevan ympäröivää maailmaamme, vaan se on todellisuuttamme tuottavaa toimintaa. Kieli on jatkuvassa muutoksessa, minkä seurauksena myös todellisuuskäsityksemme muuttuvat koko ajan. Kielen myötä ympärillämme tapahtuville asioille on mahdollista olla vaihtoehtoisia konstruktioita, mikä on sosiaalisen konstruktioismin ydinajatuksia. (Burr 2015, 52–54.) Olen tutkielmassani kiinnostunut siitä, miten työntekijät kielellisesti tuottavat merkitystä työhyvinvoinnille. Keskusteluissa on myös toisistaan poikkeavia työhyvinvoinnin käsityksiä tuottavia kielellisiä prosesseja, mikä on sosiaalisen konstruktioismin näkökulmasta erityisen kiinnostavaa.

Sosiaalinen konstruktioismi suhtautuu realismiin kyseenalaistaen. Sosiaalinen konstruktioismi ei tunnista absoluuttisen, objektiivisen ja puhtaan totuuden olemassaoloa, vaan todellisuudella on eri versioita sosiaalisesta kontekstista riippuen. (Em. 9.) Puhtaan totuuden sijaan tutkimus voi tuki keskittyä niihin sosiaaliisiin käytänteisiin, joilla tuotetaan tiettyä näkemystä todellisuudesta. En omassa

tutkimuksessani oletta pääsevänä tutkittavien pään sisään tai löytämään objektiivista määritelmää työhyvinvoinnille. Konstruktionistisesta tutkimusasetelmastani tämä on tutkimuksellisesti mahdotonta. Sen sijaan tutkimukseni keskittyy sosiaalisiin käytänteisiin, joilla työntekijät tuottavat käsitystään työhyvinvoinnista ja sen edistämisestä.

4.2.2 Diskurssianalyysin periaatteet ja käsitteistö

Olen edellä käsitellyt sosiaalista konstruktionismia, joka on diskurssianalyttisen tutkimuksen teoreettinen lähtökohta ja tulkintakehys. Sosiaalinen konstruktionismi ilmenee diskurssianalyttisessä tutkimuksessa esimerkiksi tutkimuskysymysten asettelussa ja tutkimusaineiston valinnassa. (Jokinen 2016a, 253.) Tutkimuskysymykseni muotoilu perustuu sosiaaliseen konstruktionismiin, kun kysyn, *miten ja millaiseksi työntekijät rakentavat käsitystään työhyvinvoinnista ja sen edistämisestä*. En siis kysy, mitä työhyvinvointi on tai mikä työntekijöiden käsitys työhyvinvoinnista on, vaan miten ja millaiseksi se rakentuu tutkimissani sosiaalisissa prosesseissa. Tutkimusaineistoni on diskurssianalyysille tyypilliseen tapaan tekstiaineisto, kun haastattelut ovat litteroidussa muodossa.

Diskurssianalyysin keskeisin käsite on diskurssi. Jokinen ym. (2016, 34) määrittelevät diskurssit ”verrattain eheiksi säännönmukaisten merkityssuhteiden systeemeiksi, jotka rakentuvat sosiaalisissa käytännöissä ja samalla rakentavat sosiaalista todellisuutta”. Diskurssianalyysin konstruktionistinen teoriatausta ilmenee siinä, miten diskurssien käsitetään rakentuvan sosiaalisissa käytänteissä, esimerkiksi keskusteluissa. Sosiaalisissa käytänteissä rakentuvat diskurssit rakentavat sosiaalista todellisuuttamme, jolloin kielenkäyttö käsitetään materiaalisiin tekoihin verrattavana toimintana. Diskurssianalyysissä kielenkäyttöä ei käsitetä ainoastaan kuvaavana, vaan kieli on tekoja ja toimintaa, joka rakentaa todellisuutta ja tekee asioita ymmärrettäväksi tietyllä tavalla. (Suoninen 2016, 231–233.) Omassa tutkimuksessani käsitän keskustelijoiden puheen työhyvinvoinnista kielellisenä toimintana, jolla he tekevät työhyvinvoinnin ymmärrettäväksi tietyllä tavalla ja tuottavat sille erilaisia merkityksenantoja.

Diskurssien rakentamassa merkityssysteemien kirjossa eri diskurssit voivat olla rinnakkaisia, mutta ne voivat olla myös kilpailuasetelmassa toisiinsa nähden (Jokinen ym. 2016, 36). Jokin diskurssi voi olla hegemonisessa asemassa muihin diskursseihin nähden, jolloin se vaientaa muissa diskursseissa rakentuvia vaihtoehtoisia merkityksenantoja. Jokisen ja Juhilan (2016, 76–78) mukaan tutkimuskysymyksen asettelulla on huomattava merkitys siihen, kiinnittyykö tutkimuksen huomio vakiintuneiden ja hegemonisten diskurssien rakentumiseen vai moninaisen merkityssuhteiden kirjon tunnistamiseen. Tutkimukseni näkökulma on moninaisuuteen painottuva, kun tutkin ryhmäkeskusteluissa rakentuvaa työhyvinvoinnin käsitysten kirjoa. Jokinen ja Juhila (em.) huomauttavat, kuinka näkökulma voi muuttua analyysin edetessä. En siis sulje pois mahdollisuutta diskurssien väliselle hierarkialle ja kilpailuasetelmille, vaan suhtaudun aineistooni avoimesti, vaikka lähtökohtaisesti näkökulmani painottuu työhyvinvoinnin merkityksenantojen moninaisuudelle.

Yhteenvetona voidaan esittää, että diskurssianalyysissä kielenkäyttö käsitetään toimintana, joka rakentaa todellisuuttamme sosiaalisissa käytännöissä. Merkityssysteemien muodostamia kokonaisuuksia nimitetään diskursseiksi. Diskurssit rakentavat todellisuuttamme ja samanaikaisesti diskursseissa itsessään rakentuu erilaisia merkityksenantoja. Seuraavaksi esittelen yksityiskohtaisemmin oman diskurssianalyttisen tutkimusasetelmani ja kuvaan oman analyysiprosessini.

4.2.3 Tutkielmani diskurssianalyttinen asetelma

Jokisen ym. (2016, 215–217) mukaan diskurssianalyysi nojautuu pääsääntöisesti aineistoon. Diskurssianalyysin aineistolähtöisyyden myötä tutkimusprosessi voi edetä yllätyksellisiinkin suuntiin. Aloitin tutkimukseni analyysin aineistolähtöisesti kuuntelemalla aineistoani useaan kertaan ja kirjoittamalla muistiinpanoja havaitsemistani työhyvinvoinnin rakentumisen tavoista. Tässä vaiheessa metodologinen näkökulmani oli aineistolähtöinen, sillä en kiinnittänyt mihinkään tiettyyn työhyvinvoinnin tekijään erityishuomiota. Suhtauduin siis aineistoon avoimesti ja olettamatta minkään tietyn asian nousevan erityisen suureen rooliin.

Juhila ja Suoninen (2016, 460) huomauttavat, että aineistolähtöinen analyysi ei suinkaan ole teorialatonta ja se tarvitsee tuekseen teoreettismetodologista välineistöä. Analyysini yhtenä selkeänä vaikutteena on ollut itseohjautuvuusteoria ja sen kolme psyykkistä perustarvetta. Suhtauduin aineistoon avoimesti, mutta olin ennen analyysivaihetta perehtynyt itseohjautuvuusteoriaan ja sen psyykkisiin perustarpeisiin. Tunnistan, miten itseohjautuvuusteoriaan perehtymisen takia aloin hahmottaa aineistoani perustarpeiden kautta, vaikka toteutin aineistovetoista analyysiä. En siis pitänyt psyykkisiä perustarpeita aineistoa selittävänä teoriana, vaan yhtenä analyysin jäsennostapana muiden joukossa.

Lukuisten kuuntelukertojen ja muistiinpanojen tekemisen jälkeen aloin hahmotella aineiston diskursiivista kokonaisuutta hyödyntämällä atlas.ti-ohjelmaa, jolla luokittelin ja koodasin aineistoani. Olen jäsentänyt aineistoni työhyvinvoinnin käsitteeseen keskittyneisiin merkityksenantoihin ja käsitteen sisällöllisiin diskursseihin. Sisällölliset merkityksenannot jäsensin mukaillen itseohjautuvuusteorian kolmea psyykkistä perustarvetta. Seuraava analyysiosio noudattaa samaa kahtiajakoa käsitteeseen pureutuviin ja työhyvinvoinnin sisällöllisiin diskursseihin. Analyysin jälkeen keskustelutan analyysini aikaisemman tutkimuksen kanssa. Tämä vertailu aikaisempaan tutkimukseen noudattaa samaa kahtiajakoa, kun vertaan käsitteellisiä diskursseja aikaisempaan työhyvinvoinnin tutkimukseen ja sisällöllisiä diskursseja itseohjautuvuusteorian psyykkisiin perustarpeisiin.

5. Työhyvinvoinnin diskurssit

Olen jäsentänyt analyysini kahteen kokonaisuuteen. Olen nimennyt ensimmäisen kokonaisuuden työhyvinvoinnin diskursiiviseksi rajanvedoiksi. Diskursiiviset rajanvedot käsittelevät itse työhyvinvoinnin käsitettä ja sille rakentuvia rajoja. Työhyvinvoinnille tuotetaan rajanvetoja erityisesti työn ja vapaa-ajan suhdetta käsiteltäessä. Analyysini toisen kokonaisuuden olen nimennyt työhyvinvoinnin sisällöllisiksi diskursseiksi, jotka keskittyvät työhyvinvoinnin sisällöllisiin piirteisiin. Olen jäsentänyt sisällöllisten diskurssien analyysin itseohjautuvuusteorian kolmen psyykkisen perustarpeen mukaan. Analyysiosion jälkeen vertaan analyysiä aikaisempaan työhyvinvoinnin tutkimukseen ja itseohjautuvuusteorian psyykkisiin perustarpeisiin.

5. 1 Työhyvinvoinnin diskursiiviset rajanvedot

Työhyvinvoinnin kirjallisuuskatsaukseni osoitti, miten monitulkintainen ja moniulotteinen käsite työhyvinvointi on. Työhyvinvoinnista ei ole yhtä vakiintunutta kokoavaa teoriaa tai kokonaisvaltaista käsitystä, mikä ilmenee myös tutkimissani ryhmäkeskusteluissa. Diskurssianalyysini ensimmäinen osa käsittelee työhyvinvoinnin diskursiivisia rajanvetoja. Diskursiivisilla rajanvedoilla tarkoitan työhyvinvoinnin käsitteen rakentumista aineistossa sekä siihen liittyviä ajan ja paikan rajauksia. Itse käsite rakentuu aineistossa työhyvinvoinnin *valtavuusdiskurssissa*, jossa työhyvinvointi kielellistetään suurena ja vaikeasti käsitettävänä asiakokonaisuutena. Toisaalta työhyvinvointi rakentuu ryhmäkeskusteluissa *kaksinapaisuusdiskurssissa*, jossa työhyvinvoinnille käsitetään kaksi toisillensa vastakkaista puolta: positiivinen ja negatiivinen ulottuvuus.

Itse työhyvinvoinnin käsitteen diskursiivisten rajanvetojen jälkeen käsittelen aineiston merkityksenantoja työhyvinvoinnin ajasta ja paikasta. Työn ja vapaa-ajan dikotomia on aineiston merkittävä ajan ja paikan diskursiivinen rajanveto, joka perustuu työhyvinvoinnin rakentumiseen työn ja vapaa-ajan välisessä suhteessa. Työn ja vapaa-ajan välinen suhde rakentuu aineistossa kahdessa toisilleen vastakkaisissa diskursseissa: *erillisyyss-* ja *sidosteisuusdiskurssissa*. Erillisyyssdiskurssin keskiössä on työhyvinvoinnin merkityksenanto, jossa työn ja vapaa-ajan erottaminen toisistaan on edellytys työhyvinvoinnille. Sidosteisuusdiskurssissa taas työn ja vapaa-ajan erillisyyss ei

rakennu ehdottomana, vaan ne vaikuttavat toisiinsa ja voivat olla päällekkäisiä. Työhyvinvointi rakentuu sidosteisuusdiskurssissa työn ja vapaa-ajan vaikutussuhteen laadun kautta.

5.1.1 Työhyvinvoinnin valtavuus- ja kaksinapaisuusdiskurssit

Aineiston osallistajat rakentavat työhyvinvointia suurena ja vaikeasti hahmotettavissa olevana asiana. Olen nimennyt nämä merkityksellistämisen tavat valtavuusdiskurssiksi. Työhyvinvoinnin vaikeasti hahmotettavuus ilmenee siinä, miten käsitettä on ongelmallista eritellä suuriin jakolinjoihin. Työhyvinvoinnin käsitettä rakennetaan aineistossa myös kaksinapaisena jatkumona, joka jakautuu työntekijän positiiviseen ja negatiiviseen kokemukseen omasta työhyvinvoinnistaan. Esittelen ensin työhyvinvoinnin valtavuusdiskurssin, minkä jälkeen analysoin keskustelijoiden tuottamaa käsitystä työhyvinvoinnin kaksinapaisuudesta.

Valtavuusdiskurssia rakentava puhe työhyvinvoinnista on ominaista erityisesti ryhmäkeskusteluiden aloituspuheenvuoroissa ja keskusteluiden alkupuolella. Seuraava sitaatti on yhden ryhmäkeskustelun aloituspuheenvuoro heti tehtävänannon jälkeen:

–Joo, aika massiivinen, pala (naurahtaan)

Keskustelija kvantifioi työhyvinvointia sanallisesti käyttämällä ääri-ilmaisua “massiivinen”. Jokisen (2016b, 358–360) mukaan tämänkaltainen kvantifiointi on osa puhujan vakuuttavaa retoriikkaa, jolloin tutkijan tulee kiinnittää huomio kvantifioinnin funktioon. Katkelmassa kvantifioinnin, eli “massiivinen”-sanon käytön, funktiona on rakentaa työhyvinvointia ja sen edistämistä suurena asiakokonaisuutena. Kaikki aineiston keskustelut ovat verrattain monipuolisia ja työhyvinvoinnin olemukseen syventyviä, mutta työhyvinvointia rakennetaan erityisesti keskustelujen alkupuolella kokonaisuutena, jota ei pysty yhdessä ryhmäkeskustelussa erittelemään riittävästi ja saavuttamaan kokoavaa lopputulemaa. Työhyvinvoinnin vaikeasti hahmotettavuutta rakennetaan myös muissa

keskustelunavauksissa. Seuraavassa keskustelunavauksessa työhyvinvoinnin mittariksi käsitetään töihin lähtemisen halukkuus:

- No mä ajattelisin aika samaa, aamulla saa ittensä sängystä ylös.
- Et silleen suomalaisittain negatiivisuuden kautta että, ei ihan joka aamu vituttais [nauraa].
(vitsailu jatkuu)
- Muita kai on, kai siinä joku tämmönen, yhteistyön tekeminen pitäis olla positiivista, ei pelkästään itsekseen niinku, nysvätä.
- Onko vielä muuta ydin..
- Siis mie sanoisin että yks mikä on, tasapaino, tasapainoisuus silleen että sulla on riittävästi haasteita silleen et sun kestää-
- Se menee varmaan noihin vaikuttaviin tekijöihin sitten, vai?
- Niin joo tää oli vasta, mitä työhyvinvointi on.
- Älkää nyt vielä ratkoko siellä, määritellä.
- Voidaan toki sopia että tuo on se [naurahtaa], eikö siinä oo jo ihan tarpeeksi.

Keskustelijat toteavat katkelman lopussa ironisesti jo saavuttaneensa kokoavan työhyvinvoinnin määritelmän, vaikka ovat vasta aloittaneet ryhmäkeskustelun. Katkelma todentaa, kuinka työhyvinvoinnista rakennetaan käsitystä, että se on vaikeasti käsitettävissä ja määrittelevä keskustelu todetaan jo alkuvaiheessa melko toivottomaksi huumorin keinoin. Yllä olevan aineistokatkelman keskusteluryhmä pyrkii kuitenkin määrittelemään työhyvinvointia jaottelulla sen työhyvinvointiin itseensä ja siihen vaikuttaviin tekijöihin, joihin he katkelmassa sisällyttävät haasteellisuuden tasapainon ja positiivisen yhteistyön. Keskustelijat eivät kuitenkaan rakenna työhyvinvoinnin käsitteelle itselleen minkäänlaista jaottelua, vaan erottavat käsitteen ja käsitteen tekijät. Vaikeasti määriteltävyys -puhetta vastaan aineistossa rakentuu kuitenkin mahdollisuus jaottelusta, kun työhyvinvointia jäsennetään yksilölliseen ja yhteisölliseen hyvinvointiin:

- Aletaanks henkilökohtaisista vai, yhteisöllisistä?

- Niin eikö puhuttu yhteisistä vai ymmärsinkö mä nyt väärin? Ylipäättään, ei kai tossa tehtävässä millään tavalla-
- Ei mutta että mie aattelin että jos me jaotellaan, no, ei se nyt niin nuukaa.
- No laitetaan se, voihan sen jaotella.

Aineistokatkelman on ryhmäkeskustelun alusta, eli keskustelijat ovat juuri saaneet ohjeistuksen pienryhmätyöskentelylle. Ohjeistuksessa mainittiin työhyvinvoinnin olevan sekä yksilöllinen että yhteisöllinen asia, mutta heitä ei kuitenkaan ohjeistettu käyttämään tätä jaottelua, vaan tuottamaan vapaasti hahmotelmaa työhyvinvoinnista ja sen edistämisestä. Pienryhmä kuitenkin problematisoi jaottelun yksilölliseen ja yhteisölliseen työhyvinvointiin. Keskustelijat päätyvät työhyvinvoinnin yksilölliseen ja yhteisölliseen jaotteluun, mutta eivät pidä sitä ehdottomana jaotteluna. Vaikka pienryhmä määrittelee yksilöllinen–yhteisöllinen -jaottelun työhyvinvoinnin mahdolliseksi jaottelutavaksi, he toteavat jaottelusta: “ei se nyt niin nuukaa”. “Voihan sen jaotella” -toteamuksella he osoittavat, että jaottelu ei keskustelijoiden mielestä ole ehdoton. Tällöin työhyvinvoinnin käsitteen jaottelu rakentuu jokseenkin yhdentekevinä. Keskustelijat eivät tuota työhyvinvoinnin käsitteelle selkeitä sisällöllisiä jakoja ja kuvaavat sisällöllisiä jakoja yhdentekevinä. Tämä havainnollistaa aineistossa ilmenevää vaikeasti määriteltävyyttä - puhetta, joka tuottaa työhyvinvoinnin valtavuusdiskurssia

Työhyvinvointi rakentuu valtavuusdiskurssissa suurena ja vaikeasti käsitettävänä kokonaisuutena, jota on vaikea jäsentää tai jaotella sisällöllisesti. Monipuolisen työhyvinvoinnin jäsenystä ja ilmiön eri osa-alueita käsitelleen pienryhmäkeskustelun jälkeen todetaan, että “ehkä näillä on hyvä lähteä liikkeelle”. Hedelmällinen keskustelu työhyvinvoinnista typistyy lainauksessa ainoastaan alustavaksi käsitykseksi työhyvinvoinnista, mikä tukee työhyvinvoinnin rakentumista valtavana asiana.

Vaikka työhyvinvoinnin käsite merkityksellistyy valtavuusdiskurssissa suurena ja vaikeaselkoisena käsitteenä, aineistossa rakentuu yhtenäinen käsitys työhyvinvoinnin käsitteen kaksinapaisuudesta. Kaksinapaisuusdiskurssissa työhyvinvointi käsitetään ilmiönä, jolla on toisilleen vastakkaiset negatiivinen ja positiivinen ulottuvuus.

Kaksinapaisuusdiskurssissa työhyvinvointi liikkuu näiden kahden ulottuvuuden välillä ja se voi ajan kuluessa joko lisääntyä tai vähentyä, mikä havainnollistuu seuraavassa aineistokatkelmassa:

- Ettei ne pääse, en sitten tiedä sitten kun, menee niinku tarpeeks pitkälle, ehkä jos ajatellaan sitä että uppoaa tarpeeks syvälle siihen voimattomuuteen tai sit siihen että, mä en hallitse tätä että kaatuu mun päälle kaikki, sitten, mikä siinä kohtaa, pystyyks siinä ite tekemään jotain vielä, pystyyks, voiks, jos ei oo-
- Niin pystyykö ite sitten tekemään mitään vai, tarviiks siinä vaiheessa sitten..
- Jos on tarpeeks syvällä niin ei pysty kyl.
- Ja mistä sen tunnistaa, mun mielestä ei-
- Siinä vaiheessa tarvii apua sitten.
- Niin, koska sit ihmisen voimathan loppuu jossain kohtaa ihan varmasti vaikka kuinka hyvin tietäis ittensä ja tuntis ittensä ja osais, analysoida ja muuta, mut siinä on, mieli ja tunteet ja kaikki mukana.
- Se on vaan siellä miinuspuolella niin pitkällä että, sieltä on pitkä matka tarttua sinne toiselle puolelle, ja siellä eksyy tosi helposti.

Katkelman viimeisessä puheenvuorossa työhyvinvointia kuvataan tilanteessa, jossa työntekijä on “siellä miinuspuolella”, josta hän pyrkii pääsemään “sinne toiselle puolelle”. Keskustelija kuvaa tällöin työhyvinvointia ilmiönä, jolla on selkeät toisilleen vastakkaiset plus- ja miinuspuolet. Tämä havainnollistaa, kuinka työhyvinvointi rakentuu kaksinapaisuusdiskurssissa ilmiönä, jolla on negatiivinen ja positiivinen ulottuvuus. Työhyvinvoinnin jatkumon negatiivista puolta kuvataan “syvällä” olemisen metaforalla, joka kielellistää jatkumon negatiivista ulottuvuutta epämieluisana asiantilana, josta tulisi päästä pois. Yllä olevassa aineistokatkelmassa työhyvinvoinnin kaksinapaisuus nojautuu työhyvinvointiin vaikuttaviin ulkoisiin tekijöihin, kuten avun saamiseen.

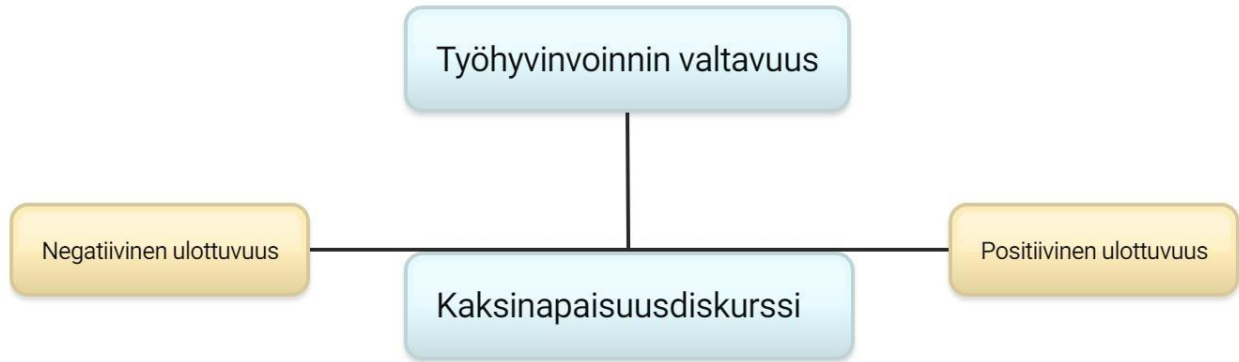
Kaksinapaisuus, eli työhyvinvoinnin positiivinen ja negatiivinen ulottuvuus, eivät rakennu keskusteluissa ainoastaan ulkoisten tekijöiden vaikutuksesta. Kaksinapaisuusdiskurssi rakentuu työntekijän subjektiivisessa kokemuksessa, eli siinä, miten työntekijät kokevat

yksilöllisesti oman työhyvinvoinnin sijoittumisen positiiviselle tai negatiiviselle ulottuvuudelle. Kaksinapaisuuden subjektiivisuutta havainnollistaa seuraava sitaatti, jossa työhyvinvoinnin positiiviset ja negatiiviset ulottuvuudet koetaan yksilöllisesti:

–Ja sitten kun, ihmiset on persoonia, on erilaisia tapoja elää ja olla ja mistä saa ne kicksit ja muuta että, on, kun mä itte jos mä aattelen, mun elämä ei oo koskaan tällasta näin, vaan se on semmosessa, se tapahtuu näin mutta se ei hypi koskaan, toistaiseksi hirveisiin huippuihin eikä hirveisiin alhoihin, elikkä siinä on semmonen mut sitten mä tiedän että ihmisen persoonallisuus voi olla semmonen että, niinku menee ylös ja alas ihan valtavia loikkia, niin onhan silloin niinku eri tavalla kokee varmasti kaiken mikä tulee vastaan.

Keskustelija kuvailee, miten työhyvinvointi seuraa “ylös ja alas” menevää kehityskulkua. Äärimmillään kehityskulku voi johtaa “hirveisiin huippuihin” tai “hirveisiin alhoihin”. Puhe huipuista ja alhoista sekä “ylös ja alas” tapahtuvasta vaihtelusta näiden välillä rakentaa kaksinapaisuusdiskurssia, jossa työhyvinvointi käsitetään toisilleen vastakkaisissa positiivisessa ja negatiivisessa ulottuvuudessa. Puhuja kertoo, miten vaihteluun negatiivisen ja positiivisen ulottuvuuden välillä vaikuttaa “kaikki mikä tulee vastaan”, eli työhyvinvointiin vaikuttavat ulkoiset tekijät. Sitaatin yksilöllisyyspuhe ”persoonista” ja “erilaisista tavoista elää” tuottaa kaksinapaisuuden subjektiivisuutta, jossa yksilöt kokevat ulkoiset tekijät ja niiden vaikutukset työhyvinvointiin yksilöllisesti. Puhuja kuvailee, miten ihmisillä on erilaisia tapoja saada “ne kicksit”. Tällöin hän rakentaa kaksinapaisen työhyvinvoinnin positiivisen ulottuvuuden subjektiivisuutta, jossa yksilölliset työntekijät kokevat eri tavoin työhyvinvoinnin positiivisen puolen.

Työhyvinvoinnin diskursiiviset rajanvedot rakentuvat aineistossa valtavuuden ja kaksinapaisuuden diskursseissa. Seuraava kaaviokuva (kuvio 3.) havainnollistaa näiden kahden diskurssin muodostamaa diskursiivista kokonaisuutta:



Kuvio 3. Työhyvinvoinnin valtavuus- ja kaksinapaisuusdiskurssit

Kuviossa ylimpänä esitetystä valtavuusdiskurssista työhyvinvointi rakentuu suurena ja vaikeasti hahmotettavana asiakokonaisuutena. Valtavuusdiskurssi rakentaa työhyvinvoinnista kuvaa, jossa sitä ei ole helppoa määritellä tai tuottaa käsitteelle sisäistä erittelyä. Toisaalta aineistossa rakentuu selkeä käsitys työhyvinvoinnin kaksinapaisuudesta, joka on esitetty kuvion alalaidassa. Kaksinapaisuusdiskurssissa työhyvinvoinnilla on kaksi toisilleen vastakkaista ulottuvuutta: negatiivinen ja positiivinen. Kaksinapaisuusdiskurssissa työhyvinvoinnin pystyy sijoittamaan negatiivisen ja positiivisen ulottuvuuden väliselle jatkumolle, mutta työntekijät kokevat yksilöllisesti työhyvinvointinsa ja siihen vaikuttavat tekijät. Käsittelen seuraavaksi toista merkittävää diskursiivista työhyvinvoinnin rajanvetoa, joka rakentuu työn ja vapaa-ajan dikotomialle.

5.1.2 Työn ja vapaa-ajan erillisyyss- ja sidosteisuusdiskurssit

Olen käsitellyt tutkimusaineistossa rakentuvia työhyvinvoinnin diskursiivisia rajanvetoja itse käsitteeseen pureutuen, mutta aineistossa rakentuvat vahvasti myös työhyvinvoinnin ajalliset ja paikalliset rajat. Työhyvinvointi käsitetään merkittävässä osin työajalla ja työpaikalla tapahtuvien ilmiöiden ja kokemusten kautta. Toisaalta töiden ulkopuolinen vapaa-aika on myös merkityksellinen työhyvinvoinnin tekijä. Keskeisenä työhyvinvoinnin merkityksenantojen aikana ja paikkana on siirtymä työn ja vapaa-ajan dikotomian välillä. Käsittelen ensin tämän siirtymän kielellistä rakentumista aineistossa, minkä jälkeen tuon esiin kaksi toisilleen vastakkaista työn ja vapaa-ajan dikotomian diskurssia: erillisyyss- ja sidosteisuusdiskurssit. Erillisyyssdiskurssi rakentaa työn ja vapaa-ajan kokonaisuusien erillisyyttä työhyvinvoinnin merkityksenantona, kun taas sidosteisuusdiskurssissa työ ja

vapaa-aika ovat päällekkäisiä ja sidoksissa toisiinsa sekä näiden kahden kokonaisuuden välillä on merkittävä vaikutussuhde.

Työn ja vapaa-ajan välinen siirtymä ja erillisyydiskurssi

Työn ja vapaa-ajan dikotomia rakentuu aineistossa vahvasti sellaisissa työhyvinvoinnin kokemuksen kuvauksissa, joissa käsitellään siirtymää työn ja vapaa-ajan välillä. Töihin lähteminen merkityksellistyy keskeisenä työhyvinvoinnin kokemuksen ilmenemistilanteena:

–No miks sä tuut tänne joka aamu?

–No, mut eihän se oo itse asiassa mitä tässä kysytään vaan mitä työhyvinvointi on.

–Mut eiks se siitä lähe mikä saa sut tulemaan tänne.

Töihin lähteminen rakentuu katkelmassa perustavanlaatuisena lähtökohtana työhyvinvoinnin käsitteen ymmärtämiselle. Töihin lähtemisen syyt nimetään työhyvinvoinnin perustaksi, jota muut työhyvinvoinnin tekijät täydentävät. Katkelmassa työhyvinvointi hahmotetaan refleктоimalla töihin lähtemistä, joka rakentuu sitaatissa ensisijaiseksi työhyvinvoinnin ilmenemisajankohdaksi. Töihin lähtemisen lisäksi työhyvinvointi käsitetään ryhmäkeskusteluissa myös töistä lähtemisen ja siirtymien väliin sijoittuvan työajan kautta, mikä hahmottuu seuraavassa puheenvuorossa:

–Siis meillä kulminoitu hyvin pitkälti siihen että töihin on mukava tulla, töissä viihtyy ja on vielä hyvä pössis siinä vaiheessa ku lähet töistä.

Katkelma osoittaa, kuinka siirtymä työn ja vapaa-ajan välillä ei käsitä ainoastaan töihin lähtemistä, vaan myös töistä lähteminen on merkityksellinen osa työhyvinvointia. Siirtymien lisäksi työhyvinvointia kuvataan ”töissä viihtymisellä”. Katkelmassa työhyvinvointi rajautuu tällöin siten, että työhyvinvointia koetaan työajalla sekä siirtymässä työn ja vapaa-ajan välillä. Näkemys ei sisällä työhyvinvoinnin rakentumista vapaa-ajalla. Katkelman käsitys työhyvinvoinnista, joka rajautuu työaikaan ja siirtymiin,

tuottaa merkityksenantoa, jossa työaika on vapaa-ajasta erillinen kokonaisuus, joka erottuu vapaa-ajasta siirtymien yhteydessä.

Työaika rakentuu erillisyydiskurssissa vapaa-ajasta erotettuna kokonaisuutena. Mikäli nämä toisistaan erilliset kokonaisuudet risteävät jollain tavalla, se rakentuu aineistossa työhyvinvointia heikentävänä tekijänä. Seuraavassa kaksiosaisessa aineistokatkelmassa, joista ensimmäinen on pienryhmäkeskustelusta ja jälkimmäinen kokoaa pienryhmäkeskustelua koko osallistujajoukolle, työn ja vapaa-ajan välisten konfliktien välttäminen todetaan olennaiseksi työhyvinvoinnille:

–No lähinnä se et se pitäis sopia siihen elämäntilanteeseen ettei tuu semmosia konflikteja ja muuta, ja olla niinku, ennustettava tai, riittävän ajoissa tietää, matkahommat sun muut.

--

–Niin siis se on tärkeätä että se työ istuu sun elämäntilanteeseen ajallisesti kun kaikilla on erilaisia sidonnaisuuksia.

Yllä oleva aineistokatkelma osoittaa, kuinka työn ja vapaa-ajan erillisyys rakentuu työhyvinvoinnin tekijänä. Katkelmassa todetaan, että työn ajankohta tulee tietää hyvissä ajoin, jotta vaikutus vapaa-aikaan saadaan minimoitua. Tällöin työn vaikutus vapaa-aikaan rakentuu työhyvinvointina heikentävänä asiana. Työn ja vapaa-ajan dikotomia rakentuu katkelmassa vapaa-ajan eduksi, kun nimenomaan työn tulee “istuu sun elämäntilanteeseen”, eli mukautua työn ja vapaa-ajan irrallisuuden ylläpitämiseksi. Vapaa-aika merkityksellistetään monipuolisena osana elämää, jossa on “erilaisia sidonnaisuuksia”, kun taas työ on erillinen kokonaisuus, joka sopeutuu työn ulkopuoliseen elämään. Tällöin työhyvinvoinnin ajaksi ja paikaksi nimetään erityisesti työaika työpaikalla työntekijän yleisen hyvinvoinnin sijaan.

Seuraavassa aineistokatkelmassa kuvataan tilannetta, jossa työajatukset ovat läsnä myös vapaa-ajalla:

–Sit mulla on ihan pakko lisätä tänne se että, se, tuuletustapa, mulla se on liikunta, eli sellanen et se menee sekaisin se homma jos sulla on työasiat mielessä, jollekin se on käsityöt, sit mulla on lemmikkejä niin se vois olla vaikka agility, mut joku sellanen et sä teet sitä niin et se vie sulta ajatukset sillä tavalla, et sä et kerta kaikkiaan voi ajatella siellä sitä, muuten sattuu ja tapahtuu. Et, joku sellanen et se täysin saa ittensä pois siitä.

Puhuja kuvaa, kuinka työasiat ovat mielessä myös vapaa-ajalla, jolloin työ ja vapaa-aika eivät ole toisistaan erillisiä kokonaisuuksia. Keskeiseksi työhyvinvoinnin ajaksi ja paikaksi aineistossa rakentuva siirtymä työ- ja vapaa-ajan välillä pitkittyy vapaa-ajalle ja tuottaa päällekkäisyyttä työn ja vapaa-ajan erillisiksi kuvatuille kokonaisuuksille. Vaikka työ ja vapaa-aika ovat katkelmassa päällekkäisiä työajatusten jatkuessa vapaa-ajalla, siirtymä työstä vapaa-aikaan työhyvinvoinnin keskeisenä merkityksenä vahvistuu. Siirtymä voi siis laajentua ajallisesti pelkästä töihin lähtemisestä myös vapaa-ajalle, mutta siirtymä työstä vapaa-ajalle rakentuu kuitenkin välttämättömänä toimenpiteenä, kun työntekijän täytyy irtaantua työstä saamalla “täysin ittensä pois siitä”. Ajatusmalli siirtymän välttämättömyydestä poissulkee esimerkiksi merkityksenantoa, jossa työasioiden sekoittuminen vapaa-aikaan olisi hyväksyttävää tai väistämätöntä.

Työstä vapaa-ajalle siirtymistä kuvataan katkelmassa käyttämällä ääri-ilmaisulla “täysin”, kun työntekijän tulee saada “täysin ittensä pois siitä”. “Täysin”-ääri-ilmaisun käyttäminen osoittaa, miten siirtymää työstä vapaa-ajalle ei voi toteuttaa vain osittain. Työhyvinvointi rakentuu tällöin täydellisenä toteutuneessa siirtymässä työn ja vapaa-ajan välillä. Siirtymän ehdottomuus vahvistaa myös työn ja vapaa-ajan dikotomiaa. Työn ja vapaa-ajan, kahden erillisen kokonaisuuden, päällekkäisyys ja limittyminen käsitetään ei-toivottuna asiantilana.

Työ ja vapaa-aika toisistaan erillisinä irrallisina kokonaisuuksina rakentuu aineistossa vahvana työhyvinvointia määrittämänä diskurssina, jonka keskeinen ilmenemiskohta on siirtymä työn ja vapaa-ajan välillä. Siirtymä pois työajan kokonaisuudesta voi pitkittyä vapaa-ajalle, mutta siirtymä itsessään ja sen täydellisyys rakentuvat kuitenkin aineistossa

välttämättömänä työhyvinvoinnin tekijänä. Siirtymän jatkuminen vapaa-ajalle on kuitenkin ristiriidassa työn ja vapaa-ajan erillisyydiskurssin kanssa. Esittelen seuraavaksi erillisyydiskurssin kanssa kilpailevan rinnakkaisen merkityksenannon työn ja vapaa-ajan sidosteisuudesta.

Työn ja vapaa-ajan sidosteisuus

Työn ja vapaa-ajan erillisyyden vastadiskurssina aineistossa rakentuu työn ja vapaa-ajan sidosteisuus, jossa ne eivät ole toisistaan irrallisia kokonaisuuksia, vaan vaikuttavat ja ovat yhteydessä toisiinsa. Sidosteisuuden diskurssissa työn ja vapaa-ajan erillisyyden ei rakennu työhyvinvoinnin ehtona erillisyydiskurssin tapaan, vaan kokonaisuuksien vaikutussuhde näyttäytyy väistämättömänä. Työn ja vapaa-ajan vaikutussuhteen laatu on sidosteisuusdiskurssissa merkittävä työhyvinvoinnin tekijä. Työn ja vapaa-ajan vaikutussuhde rakentuu aineistossa kaksisuuntaisena. Sidosteisuusdiskurssissa työhyvinvointi merkityksellistyy työn vaikutuksessa vapaa-aikaan, mutta myös vapaa-ajan vaikutuksessa työhön.

Työn ja vapaa-ajan erillisyydiskurssin vastaisesti sidosteisuusdiskurssissa työn ja vapaa-ajan yhteys rakentuu oletettuna ja sisäänrakennettuna, kun työ ja töissä tapahtuvat asiat vaikuttavat myös vapaa-aikaan. Työasioiden miettiminen ja työn reflektointi merkityksellistyy sidosteisuusdiskurssissa niin, että reflektio ei ole lähtökohtaisesti työhyvinvointia heikentävä tekijä, vaan se voi myös edistää työhyvinvointia:

–Sit on olemassa sellasia töitä niinku jotenkin tää meidänkin työ on, jotenkin sellanen, huono puoli on se että ainakin itse on vaikee välillä nähdä tuloksia et sit jos on paljon sellasia, enemmän haasteita niin sit ei kykene, esimerkiks työpäivän jälkeen ajattelemaan että, no mitä mie nyt oikeesti sellasta pluspuolta sain tehtyä ja mikä meni hyvin et sit ne nousee ne, kielteiset asiat.

Katkelmassa todetaan, että työhyvinvoinnin kannalta olisi tärkeää, että työpäivän jälkeen pystyisi kiinnittämään huomion työpäivän saavutuksiin ja onnistumisiin. Työhyvinvoinnille rakentuu merkityksellisenä se, miten työntekijä käsittelee vapaa-ajallaan työtä ja

työasioita. Työn ja vapaa-ajan sidosteisuudella voi olla positiivisen vaikutus työntekijän työhyvinvointiin, kunhan tämä kiinnittää vapaa-ajallaan työssä saavutettuihin onnistumisiin. Työn sidosteisuus ja vaikutus vapaa-aikaan rakentuu siis aineistossa potentiaalisesti positiivisena työhyvinvoinnin tekijänä. Sidosteisuuden mahdollinen positiivisuus rakentaa asetelmaa sidosteisuuden ja erillisyyden diskurssien vastakkaisuudesta. Erillisyydiskurssissa työn ja vapaa-ajan erottaminen toisistaan käsitetään työhyvinvoinnin ehtona, mutta yllä olevan aineistokatkelman tavoin erottaminen ei ole ehdotonta ja sillä voi myös olla työhyvinvointia edistävä vaikutus. Työn vaikutus vapaa-aikaan voi kuitenkin olla myös negatiivinen ja työpahoinvointia lisäävä, jos työn reflektiossa työntekijä kiinnittää huomion töissä tapahtuneisiin negatiivisiin asioihin tai epäonnistumisiin:

- Pitäiskö se laittaa että sitten tosiaan pystyis myös, miten sen sais tiivistettyä että pystyis myös oikeesti itse, ettei unohtais sitä että saa kyl asioita aikaan ja että, niitä myönteisiä.
- Sit jos päivän aikana tapahtuu vaikka yks tai kaks ikävää asiaa, niin-
- Niin se tulee päällimmäisenä just.
- Niin ja se on sitten, se määrittelee niinku tällanen-
- Niin ja koko päivän ja sitten periaatteessa-
- Tai jopa koko uran [naurahtaa]..
- Niin, koko olemisen, vaikka se ei sais sitä tehdä.
- Niin vaikka tapahtuu hyviä asioita niin, joo.
- Eli sen takia mulla on toi, et mä en mee nukkumaan sen kanssa, se ajatus pitää kääntää siihen yhteen hyvään asiaan mikä saa sut hymyilemään.

Yllä oleva aineistokatkelmä osoittaa, miten työn vaikutusta vapaa-aikaan ei käsitetä ainoastaan työhyvinvoinnin edistäjänä. Työn vaikutus vapaa-aikaan rakentuu katkelmassa työhyvinvoinnin kannalta ongelmallisena, kun työajan ikävät tapahtumat voivat määritellä koko päivän ajatuksia. Tämä tuo esiin työn ja vapaa-ajan sidosteisuuden negatiivisen, hyvinvointia mahdollisesti heikentävän puolen. Katkelmassa todetaan, miten työpäivän reflektointi voi pelkän yksittäisen päivän lisäksi pilata "jopa koko

uran”. Työpäivän huonoihin tapahtumiin keskittyvä reflektio ja sen vaikutukset työhyvinvointiin rakentuvat aineistossa kokonaisvaltaisena, kun reflektion vaikutukset eivät käsitä ainoastaan yksittäistä työpäivää tai vuorokautta, vaan se vaikuttaa koko työuraan tai “koko olemiseen”. Työhyvinvointi ei siis rakennu sidosteisuusdiskurssissa ainoastaan työpaikalla ja työaikana, vaan työn vaikutukset ulottuvat muihin elämänalueisiin ja työntekijään kokonaisvaltaisesti.

Yllä olevassa aineistokatkelmassa negatiivisiin asioihin keskittyvän reflektion välttämistä kuvataan toimintatavassa, jossa työntekijä “ei mee nukkumaan sen kanssa”, millä keskustelija viittaa työpäivän aikana tapahtuneisiin “ikäviin asioihin”. Työasioiden reflektio voi siis tapahtua jopa nukkumaanmenon aikaan, mutta reflektion tulee keskittyä työpäivän onnistumisiin ja saavutuksiin “ikävien asioiden” sijaan. Vapaa-ajalla tapahtuva työn reflektio ei ole sidosteisuusdiskurssissa työhyvinvoinnin este ja se voi myös edistää työntekijän työhyvinvointia. Tämä näkemys on päinvastainen erillisyydiskurssin kanssa, kun erillisyydiskurssissa työ ja vapaa-aika tulee ehdottomasti erottaa toisistaan. Poikkeavat näkemykset työasioiden ajattelemisesta vapaa-ajalla todentavat sidosteisuus- ja erillisyydiskurssien asemaa toistensa vastadiskursseina.

Sidosteisuusdiskurssin vaikutussuhde rakentuu kaksisuuntaisena, kun työ vaikuttaa vapaa-aikaan, mutta myös vapaa-aika vaikuttaa työhön. Kaksi keskeistä vapaa-aikalähtöistä sidosteisuusdiskurssia tuottavaa tekijää ovat vapaa-ajan laatu ja lomat. Vapaa-aikalähtöisyydellä tarkoitan aineistossa rakentuvia työhyvinvoinnin merkityksenantoja, jotka ovat työn, työajan ja työpaikan ulkopuolisia ilmiöitä, joiden kuitenkin käsitetään vaikuttavan myös työajalla koettuun työhyvinvointiin. Osoivana esimerkkinä vapaa-aikalähtöisistä työhyvinvoinnin tekijöistä aineistossa ovat työntekijöiden saamat luontoisedut:

–En mä teistä, teidän kohdalta tiedä mutta mä ainakin henkilökohtaisesti ite arvostan kyllä noita etuja mitä saa niinku noita, virikeseteleitä ja semmosia. Hyvä. Se ois menetys jos niistä joutuis luopumaan.

Aineistokatkelmassa mainitut virikesetelit ovat työhyvinvoinnin tekijä, joka selkeästi liittyy vapaa-ajalla tuotettuun työhyvinvointiin. Luontoisetujen, kuten virikesetelien, käyttäminen rajoittuu vapaa-aikaan, mikä rakentaa sidosteisuusdiskurssia sen merkityksenannossa vapaa-ajan laadusta. Kun työhyvinvointi merkityksellistyy työajan ulkopuolella laadukkaassa vapaa-ajassa, työn ja vapaa-ajan dikotomia merkityksellistyy sidosteisena kokonaisuutena, jossa vapaa-ajalla on vaikutus työssä koettuun hyvinvointiin. Aineistossa rakentuva laadukkaana vapaa-ajan käsitys ei ainoastaan lisää työhyvinvointia, vaan sen käsitetään myös ehkäisevän ja estävän työpahoinvoinnin kokemusta:

–No niin, tässähän tulikin jo niitä eiks tullu mitä aina mäkin sanon että, ne harrastukset pitäis ainakin saada, eiks se oo kans..

–Niin..

–Liikkumaan ja harrastaa.

–Joo.

–Vastapainoksi tekee jotain mistä tykkää.

–Ja sit just ne, ainakin se perusjuttu se että, liikunta, nukkuminen ja ravinto että mulla on ainakin henkilökohtaisesti, niistä mun on ihan pakko pitää, vaikka mä karsisin jostain kavereitten näkemisestä tai jostain mut nää kolme niin..

Laadukas vapaa-aika nimetään katkelmassa “vastapainoksi”, mikä tuottaa käsitystä vapaa-ajasta työssä koettua räsitystä kompensoivana aikana. Katkelmassa laadukasta vapaa-aikaa kuvataan ajanjaksona, jolloin työntekijä “tekee jotain mistä tykkää”. Katkelmassa rakentuva merkityksenanto laadukkaasta vapaa-ajasta käsitetään sidosteisuusdiskurssissa työssä koetun työpahoinvoinnin ilmiöiden lievittäjänä ja ehkäisijänä. Vapaa-aika merkityksellistyy keskeiseksi ajaksi ja paikaksi, jossa työntekijä voi tehdä mieleisiään asioita. Tämänkaltainen diskursiivinen puhe tuottaa työn ja vapaa-ajan sidosteisesta suhteesta kuvaa, jossa työpahoinvointi ja sen ilmiöt ovat työajalla ilmeneviä kokemuksia, kun taas vapaa-aika on hyvinvoinnin kokemuksen kannalta keskeisin aika ja paikka.

Selkeimmin vapaa-aikalähtöisiä työn ja vapaa-ajan dikotomian sidosteisuusdiskurssia rakentavia tekijöitä aineistossa on lomien merkityksellistäminen:

–Työhyvinvointi, kyllä mulla ainakin lomatkin kuuluu aika lailla sinne [naurahtaa], on ne oikeesti, tässä duunissa kuitenkin et se auttaa niinku tosi pitkälle kuitenkin et tietää et on ne tauot ja, elämässä on muutakin.

–Se on ainut mitä me kirjoitettiin isolla.

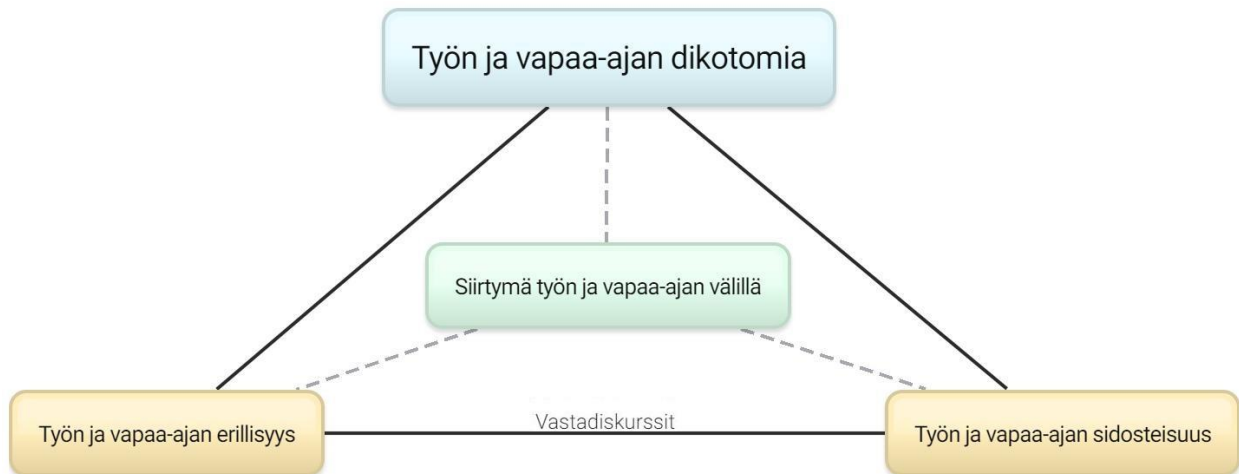
–Mut oikeesti, et jos miettii että ois tää vaikka sen, neljän viikon kesälomalla tää sama duuni ja sama palkka niin, kyl mä ehkä ainakin mieltisin jotain muitakin mahdollisuuksia. Et on se kuitenkin opettajan työssä, vaikka usein kuuleekin et täähän on nyt niin helppoo, sen kun vaan päivät pitkät-

–Toi on ihan hyvä toi lomatkin ehdottomasti.

Työn ulkopuolinen elämä käsitetään aineistokatkelmassa erityislaatuisen tärkeänä hyvinvoinnin tekijänä, kun työhyvinvointia edistää ja työpahoinvointia vähentää se, että “elämässä on muutakin” kuin työ. Lomien merkityksellistäminen työhyvinvoinnin tekijäksi on selkeän vapaa-aikalähtöistä, kun työhyvinvoinnin katsotaan rakentuvan silloin, kun työntekijä on poissa töistä. Aineistossa rakentuva käsitys työhyvinvoinnista ja sen edistämisestä painottuu työhön ja työajan kokemuksiin, minkä takia työhyvinvoinnin rakentuminen vastakohtanaomaisesti töissä olemattomuuteen on huomionarvoista. Loma ei kuitenkaan rakennu katkelmassa työajasta irrallisena kokonaisuutena. Lomien koetaan vaikuttavan myös lomaa edeltävään työaikaan, kun tieto tulevasta lomasta “auttaa tosi pitkälle”. Näin myös todella selkeästi vapaa-aikalähtöinen työhyvinvoinnin tekijä tuottaa sidosteisuutta työn ja vapaa-ajan välille.

Työn ja vapaa-ajan dikotomia on merkittävä aineistossa rakentuva työhyvinvoinnin diskursiivinen rajanveto, joka merkityksellistyy erityisesti siirtymässä työn ja vapaa-ajan välillä. Dikotomia rakentuu kahden toisilleen vastakkaisen diskurssin varaan: erillisyydiskurssi ja sidosteisuusdiskurssi. Erillisyydiskurssissa työ ja vapaa-aika käsitetään kokonaisuuksina, joiden erillisuus toisistaan on työhyvinvoinnin oleellisimpia tekijöitä. Erillisyydiskurssia vastaan ryhmäkeskusteluissa rakentuu merkityksenanto

työn ja vapaa-ajan yhteydestä, jossa nämä ovat sidoksissa toisiinsa ja vaikuttavat kummassakin koettuun työhyvinvointiin. Seuraava kaaviokuva (kuvio 4.) havainnollistaa työn ja vapaa-ajan dikotomian diskursiivista kokonaisuutta:



Kuvio 4. Työn ja vapaa-ajan dikotomia

Yllä oleva kuva havainnollistaa, miten siirtymä työn ja vapaa-ajan välillä on dikotomian kielellisessä keskiössä. Toisilleen vastakkaiset diskurssit työn ja vapaa-ajan sidosteisuudesta ja irrallisuudesta sulkevat toisiaan pois, mutta on kuvassa esitetty rinnakkain, koska kumpikaan diskursseista ei rakennu aineistossa merkittävästi vahvemmin kuin toinen. Työn ja vapaa-ajan dikotomiapuhe on oleellisesti läsnä aineistossa, mikä kiteytyy siirtymässä näiden kahden kokonaisuuden välillä. Työn ja vapaa-ajan dikotomia ei siis rakennu aineistossa yksiselitteisesti, vaan dikotomian muodostava diskursiivinen kokonaisuus sisältää kaksi kilpailevaa ja vastakkaista diskurssia sidosteisuudesta ja erillisyydestä.

Työhyvinvoinnin diskursiivisten rajanvetojen yhteenveto

Ryhmäkeskusteluissa rakentuvia työhyvinvoinnin diskursiivisia rajanvetoja tuotetaan kahdessa diskursiivisessa kokonaisuudessa. Ensimmäinen esittelemäni diskursiivinen kokonaisuus rakentuu työhyvinvoinnin valtavuus- ja kaksinapaisuusdiskursseissa. Valtavuusdiskurssissa työhyvinvointi merkityksellistyy suurena ja vaikeasti ymmärrettävänä asiakokonaisuutena. Työhyvinvointia tuotetaan

kaksinapaisuusdiskurssissa, joka käsittää työhyvinvoinnin ilmenevän positiivisen ja negatiivisen työhyvinvoinnin ulottuvuuden muodostamalla jatkumolla. Aineiston merkittävä ajan ja paikan diskursiivinen rajanveto on työn ja vapaa-ajan suhde, joka merkityksellistyy ryhmäkeskusteluissa kahdessa toisilleen vastakkaisessa diskurssissa sidosteisuudesta ja erillisyydestä. Erillisyydiskurssissa työ ja vapaa-aika ovat ehdottoman erillisiä toisistaan, kun taas sidosteisuusdiskurssissa työn ja vapaa-ajan sidosteinen suhde voi edistää työhyvinvointia.

Työhyvinvoinnin diskursiiviset rajanvedot keskittyvät itse työhyvinvoinnin käsitteeseen, sen määrittelyihin ja rajoihin. Diskursiiviset rajanvedot eivät kuvaa täydellisesti aineistossa rakentuvia työhyvinvoinnin sisällöllisiä merkityksenantoja, eli sitä, mistä sen nähdään koostuvan ja minkä asioiden siihen vaikuttavan. Analyysini seuraava osio keskittyy aineistossa rakentuviin työhyvinvoinnin sisällöllisiin tekijöihin. Olen nimennyt analyysini toisen kokonaisuuden työhyvinvoinnin sisällöllisiksi diskursseiksi.

5.2 Työhyvinvoinnin sisällölliset diskurssit

Analyysini toinen osa käsittelee aineistossa rakentuvia työhyvinvoinnin ja sen edistämisen merkityksenantoja, jotka tuottavat käsitteelle sisällöllisiä piirteitä. Olen jakanut työhyvinvoinnin sisällölliset diskurssit kolmeen osaan: yhteisöllisyyden diskurssit, kyvykkyyden ja pystyvyyden diskurssit sekä vaikutusmahdollisuuksien diskurssit. Tämä jäsenitys kolmeen osakokonaisuuteen mukaillee itseohjautuvuusteorian jäsenystä kolmeen psyykkiseen perustarpeeseen. Analyysiosion jälkeen vertaan aineistossa rakentuvaa työhyvinvoinnin käsitysten kirjoa aikaisempaan työhyvinvoinnin tutkimukseen ja itseohjautuvuusteorian psyykkisiin perustarpeisiin.

5.2.1 Yhteisöllisyyden diskurssit

Yhteisöllisyys rakentuu ryhmäkeskusteluissa olennaisena työhyvinvoinnin tekijänä, joka usein kuvataan työyhteisön vaikutuksena työhyvinvointiin. Yhteisöllisyyden diskursiivinen rakentuminen pohjaa aineistossa kolmelle keskeiselle merkityksenannolle. Ensimmäinen esittelemäni merkityksenanto on työntekijöiden välisen vuorovaikutuksen

vastavuoroisuus. Toinen keskeinen merkityksenanto on työntekijöiden yksilöllisten piirteiden toissijaisuus yhteisöllisyyteen nähden. Kolmas merkityksenanto on organisaatiotason yhteisöllisyys, jossa yhteisöllisyyden käsitetään kattavan koko organisaation sidosryhmineen.

Työyhteisön vuorovaikutuksessa oleelliseksi aineistossa rakentuu työyhteisön vuorovaikutus, jonka keskeisenä komponenttina on vuorovaikutuksen vastavuoroisuus:

–Mie aina tykkään siitä että kun ihminen on tärkein. Se, asiathan lähtee hoituu kun vaan pysyt ittes kaa ja toisten kaa niin, niitähän pystytään sitten kyl, siis se on ihan ollu mulla aina se, lähtökohta. No niin, no nyt kun me ollaan silleen että meillä on itsellä hyvä olla, sit otetaan toiset huomioon, silloin saadaan apuu heiltä silloin kun me pyydetään, saadaan hyvä mieli ku autetaan, saadaan asiat etenemään, tarvitaanks me muuta enää? Asiat hoituu kyllä sitten-

–Asiat hoituu itsestään [naurahtaa]. Mut kylhän voi olla sitten että joku, jotkut asiat on sotkullaan että tavallaan, kylhän niinku, mites tuohon nyt alkais pureutuu..

Katkelma osoittaa, miten vuorovaikutussuhde määritellään eräänlaisena vaihdantana työntekijöiden välillä, kun työntekijä saa apua toisilta ja vastavuoroisesti hän auttaa muita. Palvelusten vaihtoa ei kuitenkaan käsitetä ainoastaan hyötynäkökulmasta vaihdannaksi, vaan avunanto ja vastavuoroisuus tuottavat myös “hyvää mieltä” työntekijöille. Henkilökohtaisen hyvinvoinnin kokemuksen ja vastavuoroiset vuorovaikutussuhteet työkaverien kanssa merkityksellistetään katkelmassa työhyvinvoinnin perustavanlaatuisina määrittävinä tekijöinä, kun niiden toteutumisen käsitetään edistävän työhyvinvointia kokonaisvaltaisesti. Työhyvinvoinnin muiden osa-alueiden nähdään “hoituvan itsestään”, kunhan perustana olevat subjektiivinen hyvinvointi ja vastavuoroinen vuorovaikutus työyhteisön kesken toteutuvat.

Työyhteisö ja siellä tapahtuva vuorovaikutus käsitetään ryhmäkeskusteluissa itsestään selvänä osana työhyvinvointia:

- Tietysti se työyhteisö, ja sen tavallaan, hyviä tyyppejä, tai sitten huonoja tyyppejä.
- Eli kauniisti sanottuna värikkäitä tyyppejä.
- Hyvät, huonot tyytit.

Työyhteisöön työhyvinvoinnin osa-alueena viitataan ryhmäkeskusteluissa kyseenalaistamattomasti ja olettaen, että kaikki yhtyvät näkemykseen työyhteisön tärkeydestä. Katkelman ilmaisu ”tietysti se työyhteisö” havainnollistaa osuvasti, kuinka itsestään selvänä ja tunnettuna työhyvinvoinnin tekijänä työyhteisö merkityksellistetään. Muita työhyvinvoinnin tekijöitä ei merkityksellistetä aineistossa yhtä ehdottomana ja tunnettuna kuin työyhteisöä, mikä tuottaa yhteisöllisyyden vahvaa diskursiivista asemaa työhyvinvoinnissa.

Aineistokatkelma tuo myös esiin, miten yhteisöllisyyden merkityksenannot etäännytetään työntekijöistä persoonina. Työyhteisö ei rakennu aineistossa homogeenisenä joukkona, vaan työyhteisö käsitetään työntekijöiden yksilöllisyyteen nojautuen. Työyhteisössä on ”hyviä ja huonoja tyyppejä”, mutta jälkimmäisiä ei nimetä työhyvinvoinnin esteeksi tai työpahoinvoinnin lisääjäksi. Työyhteisö kokonaisuudessaan on aineistossa vahvempuna yhteisöllisyyden työhyvinvoinnin määrittäjänä, kuin esimerkiksi yksittäiset työkaverit tai jokin esihenkilöistä. Yhteisöllisyys työhyvinvoinnin diskursiivisena osa-alueena rakentaakin kollektiivisen työhyvinvoinnin merkityksenantoa, jossa yksittäiset työkaverit ja heidän persoonansa ovat toissijaisia koko työyhteisöön nähden. Yksittäisen ihmissuhteen toissijaisuutta alleviivataan myös seuraavassa aineistokatkelmassa:

–Mikä se on, mulla on aina ollu yleensä sellanen lähtökohta, että silloin on kaikki hyvin kun työnantaja, esimiehet on tyytyväisiä, koulusta kun puhutaan, oppilaat on tyytyväisiä, oppilaitten vanhemmat on tyytyväisiä, ja ennen kaikkea että itellä on hyvä olla. Ja millä tähän sitten päästään. Milläs tavalla siihen päästään?

--

–No sit jos pidät huolta itsestä, niin sit täytyis tietysti ottaa huomioon työkaverit, tai, ota huomioon toiset ihmiset ja kunnioita heitä, tai onko kunnioita hyvä sana vai?

- On, kunnioita on minusta erinomainen sana, siinä ei tarvii olla sitä henkilökemiaa [naurahtaa], jos ei sitä oo.
- Laitetaanks työkaverit vai toiset ihmiset?
- Toiset ihmiset. Koska täällä on niin paljon, tavallaan oppilaitakin, vai otetaanks se erikseen sit ihan nyt, tässä työ-
- Oppilaatkin on ihmisiä. Minusta se käsittää kaikki, ja kunnioita.

Katkelmassa todetaan, kuinka “ei tarvii olla sitä henkilökemiaa, jos ei sitä oo”, mikä vahvistaa yhteisöllisyyden rakentumista muun kuin yksittäisten ihmissuhteiden varaan. Ryhmäkeskustelussa oleellisemmaksi työhyvinvoinnin toiminnoksi nimetään työntekijöiden välinen kunnioitus. Työntekijöiden yksilölliset piirteet ja persoonat ovat jälleen diskursiivisesti toissijaisia työntekijöiden vuorovaikutukselle. Vastavuoroinen vuorovaikutus kunnioittamalla ja huomioimalla työyhteisön muut jäsenet jäsentyy keskeiseksi yhteisöllisyyden työhyvinvoinnin muodostajaksi.

Aineistokatkelma havainnollistaa myös työhyvinvoinnin rakentumista laajana yhteisöllisyytenä. Katkelmassa nimetään merkittäviksi työhyvinvoinnin yhteisöllisyyden sidosryhmiksi monta eri tahoa: työnantaja, esihenkilöt, oppilaat, oppilaiden vanhemmat ja työkaverit. Yhteisöllisyyden rakentuminen laajana tarkoittaa sitä, että yhteisöllisyyttä ei käsitteellistetä kattamaan ainoastaan esimerkiksi lähimpiä työkavereita ja lähiesihenkilöä, vaan yhteisöllisyyteen ovat sidoksissa monet eri ryhmät organisaation eri tasoilla. Myös organisaation ulkopuoliset sidosryhmät nimetään osaksi yhteisöllisyyttä, kun myös oppilaiden vanhemmat käsitetään työhyvinvointiin vaikuttavana osapuolena. Yhteisöllisyyden työhyvinvointi rakentuu siis aineistossa yksittäisen työntekijän yhteydessä moniin eri sidosryhmiin ja näiden kokemukseen tyytyväisyydestä. Laaja yhteisöllisyyskäsitteys rakentuu sidosryhmäajattelun lisäksi organisaatiotasolla:

- No silleen tietenkin, esimiehet on, pääasiassa toimii sen oman porukkinsa kanssa, tai enimmäkseen niin, sitten mun mielestä työhyvinvoinnissa ois tärkeä katsoa vielä ylempää se, toimitusjohtajan suunnasta että, kaikki toimis niinku

samantyyppisesti ja sitten tavallaan se kokonaisuus ois vielä jotenkin, koordinoitu tai semmonen mietitty ja hallittu.

Katkelmassa yhteisöllisyys kuvataan koko organisaation tasolle ulottuvana, eli kuten edellä, se ei ole ainoastaan lähimmissä vuorovaikutussuhteissa rakentuvaa yhteisöllisyyttä. Toimitusjohtaja vastuutetaan katkelmassa organisatorisesta yhteisöllisyydestä, kun “kokonaisuuden” tulee olla koordinoitu, mietitty ja hallittu. Ylimmän johdon vastuuttaminen yhteisöllisyydestä ja sen tuottamasta työhyvinvoinnista vähentää entisestään yksittäisten työntekijöiden persoonallisuuksien ja henkilökohtaisten vuorovaikutussuhteiden roolia työhyvinvoinnin tekijänä. Työhyvinvointia tuottavan yhteisöllisyyden tavoitteeksi nimetään yllä olevassa katkelmassa tilanne, jossa “kaikki toimis niinku samantyyppisesti”. Tätä samantyyppisyyttä merkityksellistetään aineistossa organisaation jäsenten yhtenevillä arvoilla:

–No onhan se että työntekijöiden pitää olla sitoutunu niihin arvoihin ja sen takia ne pitää olla yhteisiä ne arvot et jos on työnantajan määrittelemät arvot, meidän työyhteisö on tämmönen ja piste. Tää toimii harvoin, että, me toimimme näin ja piste. Teillä on mielipide hyvä älkää kertoko sitä. Tää rupee menee siihen samaan luetteloon vaan et se on, yksipuolista se, siks ne pitää olla yhteiset ja tavallaan molempien etuja ajavat, koska, kyllähän se on palanen tätä kaikkea.

Katkelmassa yhteisöllisyyden työhyvinvointi rakentuu työyhteisön arvoissa, jotka tulee toteuttaa avoimesti keskustelemalla. Näin organisaation on mahdollista määritellä itselleen arvot, jotka ovat yhteneviä työntekijöiden ja johdon kanssa. Aineistokatkelmassa rakentuu merkityksenanto, jossa avoin ja keskusteleva työyhteisö toimii edellytyksenä organisaatiotason työsitoutuneisuuden saavuttamiselle. Sitoutuneisuuden saavuttamisen ehdoksi katkelmassa nimetään koko organisaation yhteiset arvot, joihin sekä työntekijät että johto pystyvät sitoutumaan.

Tutkimissani ryhmäkeskusteluissa yhteisöllisyys rakentuu merkittävänä ja itsestään selvänä osana työhyvinvointia. Yhteisöllisyyttä tuotetaan työyhteisössä vastavuoroisessa

vuorovaikutuksessa, jonka ytimessä on työkavereiden välinen kunnioitus ja vuorovaikutuksen avoimuus. Persoonallisuus ja työntekijöiden yksilölliset piirteet merkityksellistetään aineistossa toissijaisiksi yhteisöllisyydelle. Vahvempi merkityksenanto avoimen ja vastavuoroisen vuorovaikutuksen lisäksi on yhteisöllisyyden käsittäminen laajasti. Laaja yhteisöllisyys käsitetään aineistossa koko organisaation yhteisöllisyydeksi, mikä täydentyy työntekijän ja monenlaisten sidosryhmien välisellä suhteella. Laaja organisaatiotason yhteisöllisyys käsitetään aineistossa esimerkiksi yhteisön jaetulla arvopohjalla.

5.2.2 Kyvykkyyden ja pystyvyyden diskurssit

Työhyvinvointi rakentuu ryhmäkeskusteluissa erilaisissa kyvykkyyden diskursseissa, jotka käsittelevät työntekijän taitoja, osaamista ja pystyvyyttä. Kyvykkyyden diskurssit rakentuvat keskustelijoiden puheesta siitä, miten he kokevat pystyvänsä suoriutumaan työtehtävistään. Kyvykkyyden diskursseissa keskustelijoiden merkityksenannot yksittäisen työntekijän osaamisesta ja työyhteisön suhteesta työntekijän kyvykkyyteen ovat työhyvinvointia rakentavia kielellisiä tekijöitä. Kyvykkyyden tunnistaminen rakentuu aineistossa lähtökohtana kyvykkyyden tuottamalle työhyvinvoinnille, mikä ilmenee erityisesti palautteessa. Toinen keskeinen kyvykkyyden diskurssien merkityksenanto on kyvykkyyden ja pystyvyyden riittävyys, joka rakentuu erityisesti tilanteissa, joissa työntekijällä ei ole riittävästi kyvykkyyttä ja pystyvyyden tunnetta esimerkiksi liiallisten odotusten tai suuren työkuorman takia.

Kyvykkyyden diskursseissa merkittävänä lähtökohtana kyvykkyyden tuottamalle työhyvinvoinnille on työntekijän oman kyvykkyyden tunnistaminen:

–Ehkä tämmönen psykologinen näkökulma tähän niin ehkä, että omien ominaisuuksien tunnistaminen on tärkeää että jos sä tunnistat että oho, nyt mä meinaan mennä taas tähän yhteen suuntaan, niin sit sen osais niinku katkasta.

Katkelmassa todetaan “omien ominaisuuksien tunnistamisen” olevan tärkeää työhyvinvoinnille. Tällöin oman kyvykkyyden tunnistaminen rakentuu kyvykkyyden lähtökohtana. Keskustelija toteaa, miten oman kyvykkyyden tunnistaminen mahdollistaa sen, että hän osaisi itse “katkaista” tilanteiden epäsuotuisan kehityskulun. Katkelmassa rakentuva käsitys kyvykkyyden tunnistamisesta rakentuu siis oman pystyvyyden hahmottamisessa ja sen rajojen tiedostamisessa. Tunnistamalla oman kyvykkyyden ja pystyvyyden rajat työntekijä voi ehkäistä kehityskulkuja, jotka voisivat olla vahingollisia tämän työhyvinvoinnille.

Yllä oleva katkelma havainnollistaa osuvasti, miten kyvykkyyden tunnistaminen rakentuu keskustelijan puheessa itsereflektiivisenä. Katkelmassa työntekijän oma ajattelu on keskeisessä roolissa kyvykkyyden tunnistamiseksi, eli tunnistaminen on työntekijälähtöistä ja luonteeltaan itsereflektiivistä. Puhe “omien ominaisuuksien tunnistamisesta” rakentaa kyvykkyyden tunnistamisen käsitystä, jossa itsereflektio tuottaa itsetuntemusta. Työntekijälähtöinen kyvykkyyden tunnistaminen todentuu myös seuraavassa aineistokatkelmassa:

–Sit on olemassa sellasia töitä niinku jotenkin tää meidänkin työ on, jotenkin sellanen, huono puoli on se että ainakin itse on vaikee välillä nähdä tuloksia et sit jos on paljon sellasia, enemmän haasteita niin sit ei kykene, esimerkiks työpäivän jälkeen ajattelemaan että, no mitä mie nyt oikeesti sellasta pluspuolta sain tehtyä ja mikä meni hyvin et sit ne nousee ne, kielteiset asiat.

Kyvykkyyden itsereflektio korostuu katkelman lopussa, kun työhyvinvoinnille merkitykselliseksi rakentuu työpäivän jälkeen tapahtuva itsereflektio omista aikaansaannoksista. Kyvykkyyden tunnistaminen rakentuu työn tulosten itsearviointiin, kun työpäivän saavutukset todetaan kyvykkyyden mittareiksi. Saavutusten heikko havaittavuus rakentuu katkelmassa työhyvinvointia heikentävänä tekijänä, kun työpäivän vaikeudet nousevat työpäivänjälkeisen itsereflektion sisällöksi. Työhyvinvointia edistävänä tekijänä katkelmassa rakentuu työntekijän kyvykkyyden seurauksena olevat onnistumiset, jotka nimetään positiiviseen sävyyn “pluspuoleksi”.

Esittämissäni aineistokatkelmassa oman kyvykkyyden tunnistamiselle keskeistä on työntekijän toteuttama itsereflektio. Itsereflektio käsitetään aineistossa palautteenomaisena prosessina, jossa työntekijä ikään kuin antaa itselleen palautetta esimerkiksi kertaamalla työpäivän jälkeen työn saavutuksia ja onnistumisia. Itselleen annettu palaute rakentuu ryhmäkeskusteluissa, kun itsereflektio käsitetään sisäisenä dialogina, jonka lopputulemana on kyvykkyyden tunnistaminen esimerkiksi työpäivän saavutusten muodossa.

Olen edellä käsitellyt, miten kyvykkyyttä tuotetaan kyvykkyyden tunnistamisen merkityksenannossa, jonka keskiössä on työntekijän toteuttama itsereflektio. Itsereflektio on luonteeltaan työntekijän itselleen antamaa palautetta. Palaute ei kuitenkaan rakennu aineistossa ainoastaan työntekijän itse itselleen antamassa palautteessa, vaan suuressa osassa on myös työntekijän saama palaute ympäröivältä työyhteisöltä. Yhdessä itsereflektiivinen palaute ja ulkopuolelta saatu konkreettinen palaute ovat aineiston keskeisimpiä kyvykkyyden diskursseja. Palautteen merkitystä pohdittaessa yksi keskustelija toteaa:

–No ilman sitä on aika vaikee kehittyä, jos et sä tiä miten homma meni niin sun on vaikee parantaa siitä

Keskustelija toteaa, miten ilman palautetta työntekijän on vaikea kehittyä. Tällöin palaute rakentuu katkelmassa ehdoksi kyvykkyyden edistämiseksi. Palautteen saaminen ei ole kuitenkaan täysin ehdotonta, kun tilanne, jossa työntekijä ei saa palautetta, todetaan "vaikeaksi" kehittymiselle ja kyvykkyyden parantamiselle. Ehdottomuuden puutteen voi katsoa vahvistavan kyvykkyyden diskurssia, jossa kyvykkyyden lisäämisen ja omien taitojen kehittämisen perustana on työntekijän itse toteuttama reflektio työyhteisöltä saadun palautteen sijaan. Toisaalta aineistossa rakentuva merkityksenanto palautteelle on laaja, kun se sisältää sekä subjektiivisen itselleen annetun palautteen että ulkopuolisilta tahoilta saadun palautteen, joka voi olla esimerkiksi johdon tai kollegoiden antamaa palautetta.

Palautteen saaminen joko itsereflektion muodossa tai yllä olevan aineistokatkelman tavoin konkreettisenä palautteena rakentuu aineistossa kyvykkyyden edistämisen ehdoksi, mikä osoittaa sen, miten keskeisessä roolissa palaute on kyvykkyyden diskursseissa. Katkelmassa keskustelija käsittelee palautteen merkitystä negatiivisesta näkökulmasta, eli tilanteessa, jossa työntekijä ei saa työstään tarvitsemaansa palautetta. Tilanteessa, jossa työntekijä ei saa riittävästi palautetta, hänen "on aika vaikea kehittyä", eli ympäröivä yhteisö hidastaa tai estää työntekijän kyvykkyyden edistämisen. Keskustelija toteaa kehittymisen olevan vaikeaa, jos hän ei "tiiä miten homma meni". Vähäinen palaute rakentuu siten ongelmallisena myös itsereflektion toteutumiseksi, kun työntekijä ei tunnista kyvykkyyttään.

Edellä kävi ilmi, miten konkreettisen ja itsereflektiivisen palautteen käsitetään tukevan kyvykkyyden tunnistamista ja edistämistä. Palautteen merkitystä kyvykkyydelle ja työhyvinvoinnille ei käsitellä aineistossa ainoastaan yleisellä tasolla, vaan palautteelle tuotetaan keskusteluissa myös sisällöllisiä piirteitä. Aineistossa rakentuvat palautteen sisällölliset piirteet ovat palaute kiitoksena, kannustuksena ja kehityskohtien osoittajana. Yhden pienryhmän keskustelua palautteen merkityksestä työhyvinvoinnille tiivistetään seuraavasti:

–No jos mä nyt, oon äänessä ja avaan ton niin tietenkkin on tämä, kehityskeskustelu mikä on tämmönen muodollinen, mutta ainakin itse yritän antaa palautetta sillon jos, nyt saa kumota sit jos ei pidä paikkaansa, mä yritän aina kertoo et jos mä nään jotain et toi meni hyvin niin mä sanon et hei tää oli muuten hyvä juttu, tää meni hienosti, hyvä ja tota, jos mä nään jotain parannettavaa niin, yritän vähän vihjaista siihen suuntaan että tätä voisi katsoa että voisiko sen tehdä esimerkiks, tältä kantilta katsoa tätä asiaa.

Katkelma havainnollistaa, miten aineistossa rakentuva käsitys palautteesta on sekä kannustusta ja kiitosta että kehityskohtien osoittamista. Onnistumisiin painottuvista palautteen antamisen muodoista erityisesti kiitosten antaminen toistui

ryhmäkeskusteluissa usein. Yllä olevassa katkelmassa puhuja havainnollistaa kannustavaa palautetta tilanteella, jossa hän pyrkii aina kertomaan, jos hän näkee jonkin menevän hyvin. Näin kannustava palaute edistää työntekijän kyvykkyyden tunnistamista. Kannustavan ja kiittävän palautteen lisäksi keskustelija tuottaa palautteelle sisältöä, joka painottuu kehityskohtien osoittamiseen. Parannusehdotusten esittämisessä merkittävää on kehityskohtien osoittamisen varovaisuus. Katkelmassa palaute merkityksellistetään varovaisuutena, jolla kyvykkyyttä tehdään näkyväksi: parannusta ehdottaessa “yritetään vähän vihjaista” suuremman ilmaisun sijaan.

Kyvykkyyden diskurssien toinen keskeinen diskursiivinen kokonaisuus kyvykkyyden tunnistamisen lisäksi ovat kyvykkyyden ja pystyvyyden riittävyden merkityksenannot. Riittävyys rakentuu aineistossa kontekstisidonnaisena, eli suhteessa siihen, miten työntekijän kyvykkyys suhteutuu ympäristön odotuksiin. Ympäristön asettamia odotuksia ovat esimerkiksi työtehtävät, joita esihenkilö on osoittanut työntekijälle. Työntekijän näkökulmasta kyvykkyyden riittävyys määrittyy siinä, onko työntekijällä riittäviä taitoja tai pystyvyyden tunnetta ympäristön asettamiin odotuksiin nähden. Seuraavassa aineistokatkelmassa työntekijän kyvykkyys ei vastaa ympäristön odotuksia, kun työntekijältä odotetaan liikaa hänen kyvykkyyteensä nähden:

–Se on yks juttu joka minuu on tässä, ainakin, ottanu silleen, voi sanoa että, varsinkin toi tekninen puoli kun on jääny nyt vähemmälle, kun sieltä kautta tulee ihan valtavasti sellasta uutta ja sitten kun ei sitä ihan ees hallitse, ja tietää että se ei kuulu, mut haluaa kuitenkin tehdä niin se on, niin, nyt jos nää on ikään kuin että pitäis kehittää niin, laitetaanks tää sit silleen että selkeytä, työ..

–Tai jos se tulee ulkopuolelta, joskushan se tulee niinku esimieheltä ja silleen että, jos laittaa vaan ihan selkeä työnjako että se, niin kuin on jokaiselle sillon..

--

–Se on nyt, eilen kun keskusteltiin siitä helkkarin valokuvauksesta niin sitä en tiedä että kuuluuko sinne valokuvaajille se valokuvauskaan.

–Niin kohta ne lähettää vaan kamerat meille ja sitten, ottakaa kuvat.

–Mutta ne vastasivat mitä ne tarkoitti, niin ne ei alun perin kertoneet ohjeita niin kuin, haluavat että toteutetaan niin yritä nyt siinä sitten tehdä. Meillä ei riitä päivässä tunnit jos me, niiden ohjeiden mukaan mitkä nyt viimeks tuli tänne aamulla. Kiva yrittää suunnitella mitään, jos ei tosiaan työnjako..

Aineistokatkelman alussa keskustelija kuvailee tilannetta, jossa häntä kohtaan on odotuksia. Puhujan työntekoon on tullut “tekniseltä puolelta” uusia asioita, joita hän ei “ihan ees hallitse”. Tällöin työntekijän kyvykkyydelle asetetaan odotuksia, jotka eivät vastaa hänen osaamistaan. Keskustelija haluaisi suoriutua työtehtävistään, mutta toteaa oman kyvykkyytensä riittämättömäksi tehtävien suorittamiselle. Odotukset voivat olla työntekijän itse itselleen asettamia tai ne voivat tulla “ulkopuolelta” esimerkiksi esihenkilöltä. Kyvykkyyttä vastaamattomat odotukset rakentuvat aineistossa työhyvinvointia vähentävänä tekijänä.

Yllä olevan katkelman viimeisessä puheenvuorossa keskustelija kuvaa tilannetta, jossa työntekijöillä “ei riitä päivässä tunnit” työtehtävien suorittamiseen. Työntekijällä voisi olla riittävästi kyvykkyyttä vastaamaan ympäristön odotuksiin, mutta hänellä ei riitä aika niiden toteuttamiseen. Kyvykkyyden riittävyys ei siten vielä itsessään riitä tuottamaan työhyvinvointia, vaan työntekijällä tulee olla riittävästi aikaa toteuttaa kyvykkyyttään. Seuraava katkelma havainnollistaa, miten liiallinen työkuorma voi estää kyvykkyyden toteutumisen:

–Ja tehtävät on mitoitettu oikein.

–Joo, ei se paljon auta jos siihen listataan semmonen, puhelinluettelon verran tehtäviä Tiinalle niin, sitten kun ihmiset, keskiverto-opettaja on hirvittävän tunnollinen, pyrkii aina hoitamaan tehtävänsä ja sit jos se on täysin väärin mitoitettu niin sitten käy huonosti.

Katkelmassa keskustelija vertaa liiallista työkuormaa puhelinluetteloon. Tällä hän havainnollistaa tilannetta, jossa liiallinen työkuorma estää kyvykkyyden toteuttamisen. Työntekijällä, tässä tapauksessa opettajalla, on pyrkimys kyvykkyyden toteuttamiseen ja

hänellä voi olla sitä riittävästi, mutta liiallisen työkuorman takia työntekijä päätyy tilanteeseen, jossa “sitten käy huonosti”. Katkelmassa liiallinen työkuorma rakentuu kontekstin odotuksissa, kun työntekijä ei itse aseta odotuksia ja hänelle annetaan “puhelinluettelon verran tehtäviä”. Keskustelija viittaa itsensä tai työkaverinsa sijaan “keskiverto-opettajaan”, jolloin hän rakentaa jaettua käsitystä siitä, miten liiallinen työkuorma estää kyvykkyyden toteuttamista.

Kyvykkyyden riittävyyden merkityksenannot rakentuvat aineistossa riittämättömyyden lisäksi päinvastaisessa tilanteessa, jossa kyvykkyyttä ei tule olla liiallisesti ympäristön odotuksiin nähden:

- Siis mie sanoisin että yks mikä on, tasapaino, tasapainoisuus silleen että sulla on riittävästi haasteita silleen et sun kestää-
- Se menee varmaan noihin vaikuttaviin tekijöihin sitten, vai?
- Niin joo tää oli vasta, mitä työhyvinvointi on.

Kyvykkyyden riittävyys merkityksellistyy katkelmassa siten, että työssä “on riittävästi haasteita”. Työhyvinvoinnin edistymiseksi kyvykkyyttä ei siis saa olla liian vähän odotuksiin nähden, mutta toisaalta myös liian vähäiset odotukset nähdään työhyvinvoinnin kannalta ongelmallisena. Kyvykkyyden riittävyyden diskurssit kiteytyvätkin aineistokatkelmassa osuvasti, kun keskustelija viittaa optimaaliseen kyvykkyyden tilaan tasapainoisuutena.

Kyvykkyyden diskurssit rakentuvat aineistossa kahteen keskeiseen kyvykkyyden merkityksenantoon nojautuen. Työhyvinvointi rakentuu kyvykkyydessä sen tunnistamisena ja riittävytenä. Työntekijän tulee tunnistaa oma kyvykkyytensä, mikä ilmenee aineistossa erityisesti palautteen merkitystä korostettaessa. Kyvykkyyden tason tulee myös olla optimaalinen ja yhtenevä ympäristön odotusten kanssa, kun työtä ei saa olla liikaa eikä sen tule olla liian haastavaa, mutta työssä tulee kuitenkin olla riittävästi haasteita vastaamaan työntekijän kyvykkyyteen.

5.3.3 Vaikutusmahdollisuuksien diskurssit

Vaikutusmahdollisuuksien diskursseissa työntekijän vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ja sen järjestelyyn ovat keskeisiä työhyvinvoinnin edistämiseksi. Se, että työntekijään luotetaan ja hänen on mahdollista vaikuttaa omaan työhönsä lisää työhyvinvointia. Toisaalta tilanteessa, jossa työntekijän mahdollisuuksia vaikuttaa rajoitetaan, hän kokee työhyvinvointinsa heikkenevän. Vaikutusmahdollisuuksien rajoittumiselle aineistossa rakentuu myös merkityksenanto siitä, miten työntekijä pystyy itse suhtautumisellaan vaikuttamaan vaikutusmahdollisuuksien vähäisyyden tuottamaan työhyvinvoinnin heikkenemiseen.

Työntekijän vaikutusmahdollisuuksia työhyvinvoinnin lisääjänä havainnollistetaan aineistossa työn järjestämisen mahdollisuuksilla:

- Mutta tosiaan, työajan, tai työn järjestämisen vois laittaa että työaika ja, paikka ja niin edelleen.
- Joustavuus.
- Että se on aika mulle henkilökohtaisesti tärkeä.
- Niin siis se on tärkeää että se työ istuu sun elämäntilanteeseen ajallisesti kun kaikilla on erilaisia sidonnaisuuksia. Yks mikä on luottamus, jos sinuun luotetaan niin sinulla on, ihan toisenlaiset edellytykset pärjätä siinä duunissas ja, tehdä juttuja.

Katkelmassa kuvataan, miten työn järjestäminen on tärkeää työhyvinvoinnille. Järjestämisellä tarkoitetaan tässä tapauksessa erityisesti työaikaa- ja paikkaa. Tämänkaltaisen työn järjestely ja työntekijälle mahdollistettu joustavuus rakentaa vaikutusmahdollisuuksia työhyvinvoinnin tekijänä. Työn järjestely ei tule lainauksessa ulkoapäin esimerkiksi esihenkilöltä tai työorganisaatiolta, vaan järjestely on työntekijälähtöistä. Työntekijälähtöistä työn järjestämistä kuvataan sillä, miten sen seurauksena työ “istuu sun elämäntilanteeseen”. Tällöin työntekijä voi vaikuttaa työnsä järjestämiseen ja hän pystyy sovittamaan työn omien intressiensä mukaan, jolloin vaikutusmahdollisuudet rakentuvat aineistossa työhyvinvointia edistävänä tekijänä.

Yllä olevan aineistokatkelman viimeisessä puheenvuorossa keskustelija kuvaa, miten luottamus työntekijää kohtaan on oleellista työntekijälähtöiselle työn järjestelylle. Luottamus rakentuu tällöin ehtona työhyvinvointia edistäville vaikutusmahdollisuuksille, joita katkelmassa kuvataan työntekijän itse toteuttamalla työn järjestelyllä. Työntekijää kohtaan osoitettu luottamus ei vaikuta ainoastaan vaikutusmahdollisuuksiin, vaan myös laajempaan ja abstraktimpaan kokemukseen “duunissa pärjäämisestä”. Työssä menestyminen ja työhyvinvointi rakentuvat siis katkelmassa pohjaten työntekijään kohdistuvaan luottamukseen, joka mahdollistaa työntekijän vaikutusmahdollisuudet. Aineistokatkelmassa ei eksplisiittisesti nimetä tahoja, joka osoittaa työntekijää kohtaan luottamusta ja tarjoaa vaikutusmahdollisuuksia. Vaikka tahoja ei nimetä, vaikutusmahdollisuudet rakentuvat aineistossa suhteessa johonkin toiseen osapuoleen, joka joko määrittelee työntekoa ja asettaa sille raameja tai tarjoaa mahdollisuuden työntekijälähtöiselle työn järjestelylle.

Vaikutusmahdollisuuksien merkitys työhyvinvoinnille ilmenee aineistossa myös päinvastaisissa tilanteissa, eli tilanteissa, jossa työntekijän vaikutusmahdollisuuksia omaan työhön on rajoitettu. Seuraavassa aineistokatkelmassa puhuja tiivistää pienryhmässä käytyä keskustelua ja havainnollistaa vähäisiä vaikutusmahdollisuuksia taukojen puuttumisella:

- No meiltä oli ainakin just toi, tauot, et kun meillä ei tuolla eskarissa oo oikeestaan taukoja ollenkaan, se että kun, pysyy lasten kaa ja eikä oo mitään kahvitaukoja tai mitään sellasia, ne kahvitkin juodaan-
- Pääseeks vessaan?
- Just ja just. Se huikataan sit kaverille että mä meen nyt vessaan että vahditko.

Aineistokatkelmassa kuvataan, miten työntekijät eivät pysty pitämään työssään taukoja, koska heidän tulee pysyä lasten kanssa tauotta. Jatkuva läsnäolovelvollisuus johtuu lapsista, jotka ovat katkelmassa työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksiin vaikuttavia ulkoisia tekijöitä, eli niiden vaikutus ei ole lähtöisin työntekijän omasta tekemisestä tai ajattelusta. Ulkoisten tekijöiden vaikutuksesta työntekijät eivät pysty itse päättämään

työnsä järjestelystä, kun he eivät voi vaikuttaa taukojen pitämiseen. Katkelma siis havainnollistaa, kuinka työntekijöistä riippumattomat ulkoiset tekijät vähentävät työntekijän vaikutusmahdollisuuksia omaan työhönsä. Vaikutusmahdollisuuksien puute tai niiden vähäisyys rakentuu aineistossa työhyvinvointia heikentävänä tekijänä, eli työpahoinvoinnin tuottajana.

Vaikka työntekijän vaikutusmahdollisuudet ovat ulkoisten tekijöiden vaikutuksesta rajalliset, aineistossa rakentuu merkityksenanto työntekijän oman suhtautumisen merkityksestä siihen, missä määrin vaikutusmahdollisuuksien vähäisyys tuottaa työpahoinvointia. Seuraavassa katkelmassa työntekijät kuvaavat, miten omalla suhtautumisella voi vaikuttaa vaikutusmahdollisuuksien puutteen työhyvinvointia heikentävään vaikutukseen:

- Tavallaan sen hyväksyminen että esimerkiksi tunteja ei ehdi suunnitella, sen asian hyväksyminen on hirveen haastavaa.
- Ehkä se on tämmönen meidänkin alalla pieni ongelma että, sitä, no, et se epävarmuus vaan pitää joskus hyväksyä mutta sitä on välillä hankala kohdata että, menee tunnille silleesti ihan tyhjältä taululta suurin piirtein.
- Toi on muuten hyvä toi epävarmuuden sietäminen silloin tällöin.

Katkelmassa todetaan, kuinka oppitunteja ei ehdi suunnitella etukäteen. Ensimmäisessä puheenvuorossa todetaan, kuinka suunnittelumahdollisuuden puutteen “hyväksyminen on hirveen haastavaa”. Tämä vaikutusmahdollisuuden puutteen muoto kuvataan siten epämiellyttäväksi asiantilaksi, joka heikentää työntekijöiden työhyvinvointia. Suunnittelumahdollisuuden puutteen todetaan olevan “alan pieni ongelma”. Tällöin vaikutusmahdollisuuksien vähäisyys nimetään työhyvinvointiin vaikuttavaksi tekijäksi, joka ei ole lähtöisin työntekijästä itsestään, vaan se näyttäytyy laajemmalla tasolla koko ammattikunnan ongelmana.

Suunnittelumahdollisuuden puutteen tuottamasta epävarmuuden tunteesta todetaan katkelmassa, että se “vaan pitää joskus hyväksyä”. Tällöin vaikutusmahdollisuuksien

puute rakentuu työntekijästä riippumattomana työhyvinvoinnin heikentäjänä. Epävarmuutta kuvataan myös siinä, miten työntekijän “sietävät” epävarmuutta. Vaikka suunnittelumahdollisuuksien puute kuvataan koko ammattikunnan ongelmaksi, työntekijä voi itse aktiivisesti vaikuttaa siihen omalla suhtautumisellaan. Aineistossa rakentuvassa merkityksenannossa vaikutusmahdollisuuksien puuttuminen heikentää työhyvinvointia, mutta työntekijä voi omalla suhtautumisellaan vaikuttaa siihen, miten vaikutusmahdollisuuksien puuttuminen vaikuttaa tämän henkilökohtaiseen työhyvinvointiin.

Työhyvinvointi rakentuu ryhmäkeskusteluissa vaikutusmahdollisuuksien diskursseissa, joissa työntekijän mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhönsä edistävät työhyvinvointia. Työntekijällä on vaikutusmahdollisuuksia omaan työhönsä, kun mikään ulkopuolinen tekijä ei rajoita tämän päätöksentekoa. Ulkoiset työhön vaikuttavat tekijät voivat olla sellaisia, joita työntekijä ei pysty itse muuttamaan. Tällöin oleellisena rakentuu työntekijän oma suhtautuminen ulkoisten tekijöiden asettamiin raameihin.

Työhyvinvoinnin sisällöllisten diskurssien yhteenveto

Olen jäsentänyt työhyvinvoinnin sisällölliset diskurssit kolmeen osakokonaisuuteen: yhteisöllisyyden diskurssit, kyvykkyyden ja pystyvyyden diskurssit sekä vaikutusmahdollisuuksien diskurssit. Yhteisöllisyyden diskursseissa työhyvinvointi merkityksellistyy työyhteisön vaikutuksena työhyvinvointiin. Kyvykkyyden ja pystyvyyden diskursseissa työhyvinvointi merkityksellistyy työntekijän taitoina, osaamisena ja pystyvyyden tunteena sekä erityisesti näiden suhteena ympäristön odotuksiin. Vaikutusmahdollisuuksien diskursseissa työhyvinvoinnille keskeistä on työntekijän mahdollisuudet vaikuttaa työhönsä ja sen järjestelyyn.

Työhyvinvoinnin sisällölliset diskurssit muodostavat yhdessä työhyvinvoinnin diskursiivisten rajanvetojen kanssa aineiston työhyvinvoinnin käsitysten kirjon. Seuraavaksi vertaan analyysiäni aikaisempaan tutkimukseen. Työhyvinvoinnin diskursiiviset rajanvedot keskustelevat erityisesti aikaisemman työhyvinvoinnin

tutkimuksen kanssa, kun taas aineistossa ilmenneitä sisällöllisiä diskursseja voidaan suhteuttaa itseohjautuvuusteorian psyykkisiin perustarpeisiin.

6. Diskurssianalyysin tulokset suhteessa aikaisempaan tutkimukseen

Diskurssianalyysini ryhmäkeskusteluista on kaksiosainen: se on jaettu työhyvinvoinnin diskursiivisiin rajanvetoihin ja työhyvinvoinnin sisällöllisiin diskursseihin. Liitän tässä osiossa ryhmäkeskusteluissa rakentuvan työhyvinvoinnin käsitysten kirjon laajempaan kontekstiin vertailemalla sitä aikaisempaan tutkimuskirjallisuuteen. Tämä vertaileva osio noudattaa samaa kahtiajakoa kuin analyysiosio. Analyysini ensimmäisellä osiolla, työhyvinvoinnin diskursiiviset rajanvedot, on yhtymäkohtia aikaisemman työhyvinvoinnin tutkimuskirjallisuuden kanssa. Analyysini jälkimmäisen osan, työhyvinvoinnin sisällölliset diskurssit, yhtymäkohdat ovat itseohjautuvuusteoriassa.

6.1 Työhyvinvoinnin diskursiiviset rajanvedot ja aikaisempi työhyvinvointitutkimus

Työhyvinvoinnin kirjallisuuskatsaukseni osoitti työhyvinvoinnin tutkimuksen monipuolisuuden ja käsitteellisen paradigman puutteen. Tutkimuskirjallisuudessa työhyvinvoinnilla on erilaisia osatekijöitä, kuten kirjallisuuskatsauksessakin esittelemäni käsitteet työstressistä tai työsitoutumisesta, mutta yhtä vallitsevaa käsitteellistä määritelmää työhyvinvoinnista ei ole. Tutkimuskirjallisuuden monipuolisuus ja paradigman puute suhteutuvat valtavuusdiskurssiin, jossa työhyvinvointi käsitetään suurena ja vaikeasti ymmärrettävänä asiana. Tutkimissani ryhmäkeskusteluissa rakentuvassa valtavuusdiskurssissa työhyvinvoinnille ei nimetä lopullista määritelmää tai käsitteen sisäistä jaottelua. Keskustelijoiden tuottamassa valtavuusdiskurssissa ja aikaisemmassa työhyvinvoinnin tutkimuksessa on havaittavissa samoja piirteitä, kun sekä laadullisessa tutkimuksessani että aikaisemmassa työhyvinvoinnin tutkimuksessa korostuu työhyvinvoinnin käsitteen valtavuus ja monipuolisuus.

Aineistossa rakentuvassa työhyvinvoinnin kaksinapaisuusdiskurssissa työhyvinvointi käsitetään kaksipuolisena ilmiönä, jolla on toisilleen vastakkaiset negatiivinen ja positiivinen ulottuvuus. Aikaisemmassa työhyvinvoinnin tutkimuksessa on esitetty vastaavanlaisia työhyvinvoinnin jäsennyystapoja. Esimerkiksi Mamian (2009, 21–24) työhyvinvointitutkimuksen lähtökohtana on työhyvinvoinnin kokemuksen

kaksisuuntaisuus, jolloin sillä on myönteinen ja kielteinen ulottuvuus. Tutkimuskirjallisuuden ja keskustelijoiden tuottaman kaksinapaisuusdiskurssin tavoissa hahmottaa työhyvinvointi on tällöin havaittavissa yhteneväisyyksiä.

Aikaisempaan työhyvinvoinnin tutkimukseen perehtyessäni kirjallisuuskatsaukseni jäsenyi työhyvinvoinnin positiivisiin ja negatiivisiin näkökulmiin. Jäsennystapani työhyvinvoinnin positiivisiin ja negatiivisiin ulottuvuuksiin hahmottui myös aineiston analyysissä, kun kaksinapaisuusdiskurssissa työhyvinvointi jäsenyy myös toisilleen vastakkaisissa positiivisessa ja negatiivisessa ulottuvuudessa. Juhila (2016, 411) huomauttaa, että myös tutkimus on kielellistä toimintaa, jonka tutkija toteuttaa. Olen siis myös omasta diskurssitutkijan positioistani uusintamassa työhyvinvoinnin kaksinapaisuusdiskurssia.

Kaksinapaisuus- ja valtavuusdiskurssien lisäksi aineistossa rakentuu työhyvinvoinnin diskursiivinen rajanveto, joka perustuu työn ja vapaa-ajan suhteeseen. Työn ja vapaa-ajan dikotomia merkityksellistyy aineistossa kahdessa vastakkaisessa diskurssissa: erillisyy- ja sidosteisuusdiskursseissa. Erillisyydiskurssissa työhyvinvoinnille on olennaista, että työ ja vapaa-aika erotetaan toisistaan erillisiksi kokonaisuuksiksi, kun taas sidosteisuusdiskurssissa työ ja vapaa-aika ovat sidoksissa ja vaikuttavat toisiinsa. Blom ja Hautaniemi (2009, 17) toteavat, kuinka työssä koettu hyvinvointi on sidoksissa vapaa-aikaan, kun se voi esimerkiksi vaikuttaa perhe-elämään. Myös Mamia (2009, 23) toteaa, miten työ ei ole irrallinen muusta elämästä. Edellä mainittu työhyvinvoinnin tutkimuskirjallisuus vastaa sidosteisuusdiskurssissa rakentuvaa merkityksenantoa työn ja vapaa-ajan dikotomiasta, jossa nämä ovat toisiinsa vaikuttavia ja osittain limittäisiä kokonaisuuksia.

Aineistossa rakentuu vahvana diskurssina myös sidosteisuudelle vastakkainen erillisyydiskurssi, jossa työntekijät käsittävät työn ja vapaa-ajan erillisyyden tuottavan työhyvinvointia. Edellä mainitussa työhyvinvoinnin tutkimuskirjallisuudessa (Blom & Hautaniemi 2009, 17; Mamia 2009, 23) työ ja vapaa-aika hahmotetaan sidosteisina. Analyysini työntekijöiden työhyvinvoinnin käsityksistä tuottaa näin

tutkimuskirjallisuudesta poikkeavan tavan hahmottaa työn ja vapaa-ajan dikotomian vaikutuksen työhyvinvointiin, kun työn ja vapaa-ajan ehdottoman erillisyyden käsitetään edistävän työntekijän työhyvinvointia.

Olen edellä käsitellyt aineistossa rakentuvia työhyvinvoinnin diskursiivisia rajanvetoja suhteessa työhyvinvoinnin tieteelliseen tutkimukseen. Ryhmäkeskusteluissa rakentuvilla valtavuus-, kaksinapaisuus- sekä työn ja vapaa-ajan sidosteisuusdiskursseilla oli selkeitä yhtymäkohtia aikaisemman työhyvinvointitutkimuksen kanssa. Analyysini tuottaa myös uudenlaisen käsityksen työhyvinvoinnista, kun työntekijät hahmottavat erillisyydiskurssissa työn ja vapaa-ajan ehdottoman erillisyyden edistävän työhyvinvointia. Seuraavaksi käsittelen aineistossa rakentuvia työhyvinvoinnin sisällöllisiä diskursseja suhteessa tutkimuskirjallisuuteen. Vertaan työhyvinvoinnin sisällöllisiä diskursseja itseohjautuvuusteorian kolmeen psyykkiseen perustarpeeseen.

6.2 Työhyvinvoinnin sisällölliset diskurssit suhteessa itseohjautuvuusteoriaan

Diskurssianalyysini jäsennykseen on vaikuttanut itseohjautuvuusteorian käsitteistö kolmesta psyykkisestä perustarpeesta, jotka ovat yhteisöllisyys, kyvykkyys ja autonomia. Sisällöllisten diskurssien ja psyykkisten perustarpeiden yhtenevät jäsennystavat tarjoavat vertailuasetelman ryhmäkeskusteluiden diskurssien ja sosiaalipsykologisen tutkimuksen välille. Psyykkisillä perustarpeilla on sekä yhtymäkohtia että eroavaisuuksia suhteessa työhyvinvoinnin sisällöllisiin diskursseihin. Vertailen seuraavaksi kutakin sisällöllistä diskurssia suhteessa itseohjautuvuusteorian psyykkisiin perustarpeisiin. Vertailukohtana oleva tutkimuskirjallisuus painottuu erityisesti työelämän kontekstissa toteutettuun itseohjautuvuusteoreettiseen tutkimukseen.

6.2.1 Yhteisöllisyyden diskurssit suhteessa itseohjautuvuusteorian yhteisöllisyyteen

Yhteisöllisyyden työhyvinvoinnin diskursiivisella rakentumisella on yhtymäkohtia itseohjautuvuusteorian yhteisöllisyyden psyykkisen perustarpeen kanssa. Selkeimmät yhtymäkohdat itseohjautuvuusteorian yhteisöllisyyden käsitteelle löytyvät aineistossa

rakentuvassa vuorovaikutuksen vastavuoroisuuden ehdossa. Itseohjautuvuusteorian yhteisöllisyys ja aineistossa rakentuva yhteisöllisyys ovat poikkeavia siinä, miten niissä hahmottuu kanssatyöntekijöiden yksilöllisten piirteiden vaikutus yhteisöllisyyteen ja työhyvinvointiin.

Tutkimissani ryhmäkeskusteluissa työyhteisön vuorovaikutuksen vastavuoroisuus rakentuu työhyvinvoinnin yhteisöllisyyden tekijänä, mikä ilmenee esimerkiksi auttamistilanteessa. Sekä auttavan että autettavan työhyvinvointi lisääntyy tässä vastavuoroisessa sosiaalisessa toiminnassa, mikä on yhtenevä itseohjautuvuusteorian yhteisöllisyyden perustarpeen kanssa. Psykkisessä perustarpeessa yhteisöllisyydestä ei ole riittävää, että ympäröivä yhteisö välittää jäsenestään. Oleellista on myös yhteisön jäsenen mahdollisuus olla välittävä ja responsiivinen muita yhteisön jäseniä kohtaan. (Deci & Ryan 2014.) Aineistossa vastavuoroisuus hahmotetaan samalla tavalla kuin itseohjautuvuusteoriassa. Keskusteluissa kuvataan, miten sekä avun saaminen että avunanto edistää työhyvinvointia ja tuottaa ”hyvää mieltä”.

Weinsteinin ja Ryanin (2010, 224) itseohjautuvuusteoreettinen tutkimus prososiaalisuudesta osoittaa, kuinka auttamisella on suuri vaikutus itseohjautuvuusteorian yhteisöllisyyden psyykkiseen perustarpeeseen. Prososiaalisena toimintana auttaminen edistää suoraan läheisyyttä, yhteenkuuluvuutta ja positiivista responsiivisuutta yhteisössä. Ryhmäkeskusteluiden merkityksenannot auttamisesta yhteisöllisyyden tuottajana yhtenevät Weinsteinin ja Ryanin itseohjautuvuusteoreettisten näkemysten kanssa. Kummassakin auttamisen yhteyttä yhteisöllisyyteen alleviivataan, mikä edelleen vaikuttaa auttajan ja autettavan hyvinvoinnin kokemuksiin.

Yhtenevistä vastavuoroisuus- ja auttamiskäsityksistä poiketen aineistossa rakentuva yksilöllisten piirteiden toissijaisuus yhteisöllisyyden rakentumisen kannalta on jokseenkin poikkeava verrattuna itseohjautuvuusteoreettiseen työelämän tutkimukseen. Psykkisten perustarpeiden täyttymistä työpaikoilla mittaava Basic Psychological Need Satisfaction at Work Scale (Deci ym. 2001; Ilardi ym. 1993; Kasser ym. 1992) pitää yhteisöllisyyden perustarpeen mittarina työntekijän kokemusta siitä, tuleeko hän toimeen työtovereidensa

kanssa, mikä vastaa aineistossa rakentuvaa näkemystä vuorovaikutuksesta yhteisöllisyyden tekijänä. Itseohjautuvuusteoreettisessa kysymyspatteristossa yhteisöllisyyttä indikoivina tekijöinä pidetään sitä, kokeeko työntekijä pitävänsä paljon työkavereistaan ja mieltääkö hän kanssatyöntekijät kavereikseen (engl. friend). Itseohjautuvuusteoria hahmottaa kanssatyöntekijöistä pitämisen ja työntekijöiden välisen kaveruuden tuottavan yhteisöllisyyttä, kun taas aineistossa muiden työntekijöiden yksilölliset piirteet ja tykkääminen käsitetään toissijaisina. Keskusteluissa kunnioituksen ja vuorovaikutuksen avoimuuden hahmotetaan olevan yhteisöllisyyttä määrittävämpiä tekijöitä kuin yksittäisten työntekijöiden luonteenpiirteet. Ryhmäkeskustelujen merkityksenannot yhteisöllisyyden työhyvinvoinnista ovat siis samansuuntaisia itseohjautuvuusteorian yhteisöllisyyden psyykkisen perustarpeen kanssa, mutta näkemykset eroavat painotuksissa vuorovaikutuksen ja kanssatyöntekijöiden piirteiden välillä.

6.2.2 Kyvykkyyden ja pystyvyyden diskurssit suhteessa itseohjautuvuusteorian kyvykkyyteen

Ryhmäkeskusteluissa rakentuvissa kyvykkyyden diskursseissa kyvykkyyden tunnistaminen rakentuu oleellisena merkityksenantona, jonka yhtenä osana on työntekijän toteuttama itsereflektio omista taidoista ja saavutuksista. Itsereflektio korostuu myös itseohjautuvuusteoreettisessa työelämän tutkimuksessa (Deci ym. 2001; Ilardi ym. 1993; Kasser ym. 1992), kun työntekijän kyvykkyyden perustarpeen täyttymistä mitataan sillä, arvioiko työntekijä kokevansa kyvykkyyden tuntemuksia työssään. Työyhteisöltä saadun palautteen katsotaan indikoivan kyvykkyyden perustarpeen täyttymistä, mikä vastaa aineistossa korostuvan palautteen saamisen merkitystä työhyvinvoinnille.

Itseohjautuvuusteoreettinen työelämän tutkimus (Deci ym. 2001; Ilardi ym. 1993; Kasser ym. 1992) käsittää myös uusien mielenkiintoisten taitojen oppimisen edistävän kyvykkyyden perustarpeen täyttymistä. Ryhmäkeskusteluissa rakentuvissa käsityksissä kyvykkyydestä palaute käsitetään kehittymistä voimakkaasti edistävänä tekijänä, mutta kehittymistä ja uusien taitojen oppimista työssä ei itsessään nimetä kyvykkyyden ja työhyvinvoinnin tekijäksi. Kehittyminen työhyvinvoinnin merkityksenantona rakentuu

aineistossa välillisesti, kun palaute korostuu ensisijaisen tärkeänä, kun taas kehittyminen ainoastaan palautteen välillisenä ja mahdollisena lopputulemana. Aineistossa ei siis rakennu vahvana kyvykkyyden diskurssina esimerkiksi uusien taitojen oppiminen työhyvinvoinnin edistäjänä, vaan vahvempana merkityksenantona on palaute itsessään ja sen merkitys työhyvinvoinnille.

Haasteisiin tarttuminen on osa itseohjautuvuusteorian kyvykkyyden perustarpeen täyttymistä (Ryan & Moller 2017, 218). Aineistossa rakentuvat kyvykkyyden merkityksenannot liiallisen työkuorman vaikutuksesta vastaavat itseohjautuvuusteorian lähtökohtia, kun työntekijät halusivat osoittaa kyvykkyytensä ja tarttua uusiin haasteisiin, mutta eivät työhyvinvointia vähentävien liiallisen työkuorman ja työn kiireen vuoksi pystyneet. Ryan ja Moller (em.) toteavat, että liian helppojen tehtävien suorittaminen ei tyydytä kyvykkyyden psyykkistä perustarvetta. Aineistossa rakentuva merkityksenanto riittävästä haasteista vastaa itseohjautuvuusteorian käsitystä, kun työhyvinvoinnille merkityksellisenä rakentuu riittävän haastavien työtehtävien toteuttaminen.

6.2.3 Vaikutusmahdollisuuksien diskurssit suhteessa itseohjautuvuusteorian autonomiaan

Itseohjautuvuusteorian autonomian psyykkinen perustarve perustuu kokemukselle siitä, että yksilön toiminta perustuu vapaaseen tahtoon, eikä tämä ole ulkoisen kontrollin alaisena. Ulkoapäin saadut käskyt tai ohjeistukset eivät kuitenkaan välttämättä estä autonomian tarpeen täyttymistä, kunhan yksilö allekirjoittaa täysin sen arvopohjan, johon käsky perustuu. (Ryan & Deci 2017, 51–55.) Autonomian perustarvetta hyödyntävässä työelämän tutkimuksessa (Deci ym. 2001; Ilardi ym. 1993; Kasser ym. 1992) autonomia käsitetään työntekijän vaikutusmahdollisuuksina työn kulkuun ja siihen, miten työn tavoitteet saavutetaan. Kun autonomian perustarve ei täyty, työntekijä kokee tekevänsä työssään sitä, mitä hänen käsketään tekevän.

Myös tutkimissani ryhmäkeskusteluissa vaikutusmahdollisuudet työssä käsitetään yhtenä keskeisenä työhyvinvoinnin tekijänä. Vaikutusmahdollisuuksien diskursseissa tätä kuvataan työntekijän vaikutusmahdollisuudella työn järjestelyyn esimerkiksi työajan ja -

paikan suhteen. Itseohjautuvuusteoreettisessa työelämäntutkimuksessa (em.) ulkoiset määräykset estävät autonomian perustarpeen täyttymistä. Vaikutusmahdollisuuksien diskursseissa rajoittavilla tekijöillä on samankaltainen vaikutus, kun aineistossa ulkoiset tekijät rakentuvat työhyvinvointia heikentävänä tekijänä.

Itseohjautuvuusteorian autonomian perustarve voi täytyä, vaikka toimintaa määrittäisivät ulkoiset tekijät, kunhan yksilö tunnistaa ohjeistuksen legitimitetin ja toiminta vastaa täysin tämän arvopohjaa (Ryan & Deci 2017, 51–55). Vaikutusmahdollisuuksien diskursseissa työntekijä voi omalla suhtautumisellaan vähentää vaikutusmahdollisuuksien vähäisyyden työhyvinvointia heikentävää vaikutusta. Kummassakaan näkemyksessä ulkoapäin tulleet määräykset eivät itsessään tuota työpahoinvointia tai heikennä autonomian tarpeen täyttymistä. Vaikutusmahdollisuuksien diskurssien merkityksenanto vaikutusmahdollisuuksien vähäisyyden sietämisestä tai kestämisestä tarkastelee kuitenkin ulkoista kontrollia eri näkökulmasta kuin itseohjautuvuusteorian autonomia, jossa painottuu ulkoisen kontrollin arvopohjan vastaavuus omien arvojen kanssa. Vaikutusmahdollisuuksien diskurssit ja itseohjautuvuusteorian autonomia poikkeavat siis siinä, miten ne suhtautuvat ulkoisen kontrolliin.

Olen edellä vertaillut ryhmäkeskusteluiden työhyvinvoinnin sisällöllisiä diskursseja itseohjautuvuusteorian psyykkisten perustarpeiden kanssa. Sisällöllisillä diskursseilla on sekä yhtymäkohtia että eroavaisuuksia suhteessa itseohjautuvuusteoriaan ja sen psyykkisiin perustarpeisiin. Toteuttamani vertailu osoittaa, kuinka aineistossa rakentuva työhyvinvoinnin diskursiivinen kirjo keskustelee sosiaalipsykologisen itseohjautuvuusteorian kanssa, vaikka aineistoni ryhmäkeskustelijat eivät pohjanneet keskusteluitaan työhyvinvoinnista itseohjautuvuusteorialle. Samalla olen liittänyt analyysini osaksi laajempaa sosiaalipsykologisen työhyvinvoinnin tutkimuksen kontekstia. Yhteenvetona kertaan kaksi merkittävintä eroavaisuutta itseohjautuvuusteorian ja diskurssianalyysini tulosten välillä. On syytä kiinnittää erityishuomiota näihin eroavuuksiin, joita laadullinen analyysini keskustelijoiden työhyvinvointikäsitteistä on tuottanut suhteessa aikaisempaan tutkimukseen.

Itseohjautuvuusteorian yhteisöllisyyden perustarpeessa korostuu kanssatyöntekijöistä pitäminen ja heidän nimittäminen kavereiksi, kun taas tutkimissani keskusteluissa todetaan, miten työyhteisössä on sekä ”hyviä tyyppejä” että ”huonoja tyyppejä” eikä ”tarvii olla sitä henkilökemialla, jos ei sitä oo”. Työntekijöiden tulee kuitenkin keskustelijoiden mukaan olla avoimia ja kunnioittavia toisiaan kohtaan. Keskustelijat eivät korosta itseohjautuvuusteorian yhteisöllisyyden tavoin yksittäisiä työntekijöiden välisiä ihmissuhteita, vaan yhteisöllisyyden diskurssien keskiössä on avoin ja keskusteleva työyhteisö sekä koko organisaation tasolla käsitettävä yhteisöllisyys. On huomionarvoista, miten keskustelijoiden käsitys yhteisöllisyydestä pohjaa nimenomaan kollektiiviseen näkökulmaan, jossa yksittäiset ihmissuhteet eivät itseohjautuvuusteorian tavoin ole yhteisöllisyyden keskeisimpiä tekijöitä.

Toinen merkittävä eroavaisuus suhteessa itseohjautuvuusteorian käsityksiin psyykkisistä perustarpeista, jonka haluan erityisesti nostaa esille, on keskustelijoiden tapa suhtautua vaikutusmahdollisuuksia vähentävään ulkoiseen kontrolliin. Autonomian perustarpeessa ulkoisen kontrollin ei käsitetä vähentävän henkilön autonomiaa, jos hänen arvopohjansa vastaa täysin kontrolloivan tahon arvoja. Aineistossani jaettu arvopohja, joka saavutetaan keskustelun myötä, käsitetään merkityksellisenä yhteisöllisyyden muodostumiselle, mutta suhteessa ulkoisen kontrollin työhyvinvointia heikentävään vaikutukseen arvoja oleellisempaan käsitetään suhtautuminen kontrolliin. Keskustelijat kuvailevat, miten vaikutusmahdollisuuksien vähäisyys ”vaan pitää joskus hyväksyä” tai sitä pitää ”sietää”. On mielenkiintoista, miten keskusteluissa tuotetaan merkityksenantoa, jossa työntekijä voi omalla suhtautumisellaan aktiivisesti vaikuttaa vaikutusmahdollisuuksien vähäisyyden tuottamaan työhyvinvoinnin heikkenemiseen. Tällöin työntekijä itse näyttäytyy aktiivisena toimijana, joka pystyy omalla suhtautumisellaan vaikuttamaan siihen, miten ulkoinen kontrolli heikentää työhyvinvointia.

7. Lopuksi

Olen tutkielmassani syventynyt kahden organisaation työntekijöiden käsityksiin työhyvinvoinnista ja sen edistämisestä. Suhteutin edellisessä osiossa diskurssianalyysini tuloksia aikaisempaan työhyvinvoinnin tutkimukseen ja itseohjautuvuusteorian psyykkisiin perustarpeisiin. Ryhmäkeskustelujen tuottamat työhyvinvoinnin moninaiset merkitykset ovat paitsi todentaneet aikaisemman tutkimuksen tuloksia, myös tuoneet ilmi aikaisemmasta kirjallisuudesta eroavia näkemyksiä. Edeltävässä luvussa toteuttamani vertailu osoittaa, miten tutkimukseni on tuottanut aikaisempaan kirjallisuuteen nähden uusia näkökulmia työhyvinvointiin erityisesti yhteisöllisyydestä ja vaikutusmahdollisuuksista työhön.

Tutkimuksellani olisi voinut olla useampia osallistuvia organisaatioita kuin kaksi, jotta aineisto olisi tarjonnut monipuolisemman työhyvinvoinnin käsitysten kirjon analysoitavaksi. Toisaalta laadullisen tutkimuksen tavoitteena ei ole saada mahdollisimman suurta osallistujajoukkoa, jotta tutkimuksella voisi löytää yleisiä lainalaisuuksia, vaan kvalitatiivisen tutkimuksen pyrkimyksenä on jonkin yksittäisen ilmiön selittäminen (Alasuutari 2011, 31–32). Vaikka tutkimusaineistoni voisikin olla suurempi, olen tutkielmassani tuottanut syvempää ymmärrystä siitä, miten työhyvinvointi ja sen edistäminen käsitetään kahdessa organisaatiossa ja olen siten tuonut uuden näkökulman työhyvinvoinnin tutkimukseen.

Laadullinen tutkimus työhyvinvoinnista on tärkeää, jotta voidaan ymmärtää, mistä työhyvinvoinnista puhuttaessa oikeastaan onkaan kyse. Työhyvinvointi on paljon esillä mediassa ja työhyvinvoinnista toteutetaan runsaasti erilaisia mittauksia eri organisaatioissa. Harvemmin kuitenkin pysähdytään miettimään, mitä työhyvinvoinnilla oikeastaan tarkoitetaan. Jokaisella työntekijällä on nähdäkseni jonkinlainen käsitys siitä, mitä työhyvinvoinnilla tarkoitetaan, mutta samanaikaisesti sitä voi olla vaikea jäsentää. Työhyvinvointi on siis samanaikaisesti sekä tuttu että tuntematon ilmiö. Tämän takia kvalitatiivista tutkimusta työhyvinvoinnista on tärkeää toteuttaa jatkossakin. Laadullisen tutkimuksen myötä on mahdollista saada yksittäisiä mittauksia perusteellisempaa ymmärrystä työhyvinvoinnista ja sen edistämisestä.

Tutkielmani kaltaisella laadullisella tutkimuksella on syvemmän ymmärryksen tuottamisen lisäksi myös toinen huomionarvoinen tehtävä. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa työntekijöiden käsitykset työhyvinvoinnista ilmenevät kaikessa monipuolisuudessaan, kuten tutkielmani analyysi on osoittanut. Työhyvinvointi on työntekijöiden arjen kokemuksissa jatkuvasti läsnä, jolloin he ovat oman työhyvinvoinnin kokemuksensa parhaimpia asiantuntijoita. Juuri siksi on ensiarvoisen tärkeää antaa työntekijöille jatkossakin puheenvuoro, jotta saisimme perusteellisemmän käsityksen työhyvinvoinnista ja sen edistämisestä.

Lähteet

Alasuutari, Pertti (2011) *Laadullinen tutkimus 2.0*. Tampere: Vastapaino.

Burr, Vivien (2015) *Social Constructionism*. Lontoo: Routledge.

Csikszentmihalyi, Mihaly (1975) *Beyond Boredom and Anxiety*. Jossey-Bass: San Francisco.

Daniels, Kevin & Le Blanc, Pascale M. & Davi, Matthew (2014) *The Models that Made Job Design*. Teoksessa Maria Peeters & Jan De Jonge & Toon Taris: *An introduction to contemporary work psychology*. Oxford: Wiley, 63–113.

Deci, Edward & Ryan, Richard & Gagné, Marylène & Leone, Dean & Usunov, Julian & Kornazheva, Boyanka (2001) Need satisfaction, motivation, and well-being in the work organizations of a former Eastern Bloc country. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27, 930–942.

Deci, Edward & Ryan, Richard (2000) The 'what' and 'why' of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11, 227–268.

Deci, Edward & Ryan, Richard (2012) *Self-Determination Theory*. Teoksessa Paul Van Lange, Arie Kruglanski & Tory Higgins (toim.) *Handbook of Theories of Social Psychology*. London: SAGE Publications, 416–437.

Deci, Edward & Ryan, Richard (2014) *Autonomy and need satisfaction in close relationships: Relationships motivation theory*. Teoksessa Netta Weinstein (toim.) *Human motivation and interpersonal relationships: Theory, research and applications*. Dordrecht: Springer, 53–73.

Gagné, Marylène (2003) The role of autonomy support and autonomy orientation in prosocial behavior engagement. *Motivation and Emotion*, 27, 199–223.

Hakanen, Jari (2002) Työn imu ja työuupumus - laajennetun työhyvinvointimallin kehittäminen ja testaaminen. *Psykologia* 37, 291–301.

Hakanen, Jari (2005) Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 27. Helsinki: Työterveyslaitos.

Hakanen, Jari (2009) Työn imua, tuottavuutta ja kukoistavia työpaikkoja? - Kohti Laadukasta työelämää. Työsuojelurahasto: Helsinki.

https://www.tsr.fi/tsarchive/files/Selvityksia/TSR_Tata_on_tutkittu2009.pdf

Hintsa, Taina & Hintsanen, Mirka (2011) Ovatko työstressin juuret lapsuudessa? Teoksessa Petteri Pietikäinen (toim.) Työstä, jouta ja jaksa. Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus. Helsinki: Gaudeamus, 45–54.

Härmä, Mikko & Hublin, Christer & Kukkonen-Harjula, Katriina & Kronholm, Erkki & Paunio, Tiina & Puttonen, Sampsa & Stenberg, Tarja (2011) Nukuitko hyvin? Työperäiset unihäiriöt ovat yksilöllisiä. Teoksessa Petteri Pietikäinen (toim.) Työstä, jouta ja jaksa. Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus. Helsinki: Gaudeamus, 79–94.

Ilardi, Barbara & Leone, Dean & Kasser, Tim & Ryan, Richard (1993) Employee and supervisor ratings of motivation: Main effects and discrepancies associated with job satisfaction and adjustment in a factory setting. *Journal of Applied Social Psychology*, 23, 1789–1805.

Järvensivu, Anu & Piirainen, Tatu (2012) Hyvän työn ehdot työpaikan arjessa. Teoksessa Pasi Pyöriä (toim.) Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Gaudeamus, 80–98.

Jokinen, Arja & Juhila, Kirsi & Suoninen, Eero (1993) Diskurssianalyysin aakkoset. Tampere: Vastapaino.

Jokinen, Arja & Juhila, Kirsi & Suoninen, Eero (1999) Diskurssianalyysi liikkeessä. Tampere: Vastapaino.

Jokinen, Arja & Juhila, Kirsi & Suoninen, Eero (2016) Diskurssianalyysi. Teoriat, peruskäsitteet ja käyttö. Tampere: Vastapaino.

Jokinen, Arja (2016a) Diskurssianalyysin suhde sukulaistraditioihin. Teoksessa Arja Jokinen, Kirsi Juhila ja Eero Suoninen (toim.) Diskurssianalyysi. Teoriat, peruskäsitteet ja käyttö. Tampere: Vastapaino, 249–265.

Jokinen, Arja (2016b) Vakuuttelevan ja suostuttelevan retoriikan analysoiminen. Teoksessa Arja Jokinen, Kirsi Juhila ja Eero Suoninen (toim.) Diskurssianalyysi. Teoriat, peruskäsitteet ja käyttö. Tampere: Vastapaino, 337–368.

Juhila, Kirsi (2016) Tutkijan positiot. Teoksessa Arja Jokinen, Kirsi Juhila ja Eero Suoninen (toim.) Diskurssianalyysi. Teoriat, peruskäsitteet ja käyttö. Tampere: Vastapaino, 411–443.

Kansainvälinen työjärjestö ILO (2008) Toolkit for Mainstreaming Employment and Decent Work. Geneve: ILO.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---exrel/documents/publication/wcms_172612.pdf

Karasek, Robert & Theorell, Töres (1990) Healthy work: Stress, productivity and the reconstruction of working life. New York: Basic Books

Kasser, Tim & Davey, Jack & Ryan, Richard (1992) Motivation, dependability, and employee-supervisor discrepancies in psychiatric vocational rehabilitation settings. *Rehabilitation Psychology*, 37, 175–187.

Kinnunen, Ulla & Feldt, Taru (2008) Stressi työelämässä. Teoksessa Ulla Kinnunen, Taru Feldt, & Saija Mauno (toim.), *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-kustannus, 13–37.

Kinnunen, Ulla & Hättinen, Marja (2008) Työuupumus ja jaksaminen työelämässä. Teoksessa Ulla Kinnunen, Taru Feldt & Saija Mauno (toim.) *Työ leipälajina: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-kustannus, 38–55.

Loukidou, Lia & Loan-Clarke, John & Daniels, Kevin (2009) Boredom in the workplace: More than monotonous tasks. *International Journal of Management Reviews*, 11: 381–405

Mamia, Tero (2009) Mistä työhyvinvointi syntyy? Teoksessa Raimo Blom & Ari Hautaniemi (toim.) *Työelämä muuttuu, joutaako hyvinvointi?* Helsinki: Gaudeamus, 20–55.

Maslach, Christina & Schaufeli, Wilmar B. & Leiter, Michael P. (2001) Job burnout. *Annual review of Psychology*, 52, 397–422.

Mikulas, William & Vodanovich, Stephen (1993) The essence of boredom. *The Psychological Record*, 43, 3–12.

Morrow, Paula (1993) The theory and measurement of work commitment. *Monographs in organizational behavior and industrial relations*, 15. Lontoo: Jai Press Inc.

Mäkikangas, Anne & Feldt, Taru & Kinnunen, Ulla (2008) Positiivisen psykologian näkökulma työhön ja työhyvinvointiin. Teoksessa Ulla Kinnunen, Taru Feldt & Saija

Mauno (toim.) Työ leipälajina: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 56–74.

Nakari, Risto (1994) Muutokset työelämän laadussa. Teoksessa Antti Kasvio, Risto Nakari, Satu Kalliola, Arja Kuula, Ilkka Pesonen, Helena Rajakaltio & Sirpa Syvänen (toim.): Uudistumisen voimavarat. Tutkimus kunnallisen palvelutuotannon tuloksellisuuden ja työelämän laadun kehittämistä. Tampere: Työelämän tutkimuskeskus, 159–214.

Pekkola, Juhani (2009) Hyvää työtä. Kuvauksia hyvän työn olemuksesta. Työelämän tutkimus 6:3, 291–299.

Pietikäinen, Petteri (toim.) (2011) Työstä, jouta ja jaksaa. Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus. Helsinki: Gaudeamus.

Pyöriä, Pasi (2012) Työhyvinvointi ja organisaation menestys (toim.) Helsinki: Gaudeamus.

Ryan, Richard & Deci, Edward (2000) Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55:1, 68–78.

Ryan, Richard & Deci, Edward (2017) *Self-Determination Theory. Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. New York: Guilford Publications.

Ryan, Richard & Huta, Veronika (2009) Wellness as healthy functioning or wellness as happiness: the importance of eudaimonic thinking (response to the Kashdan et al. and Waterman discussion). *The Journal of Positive Psychology*, 4, 202–204.

Ryan, Richard & Lynch, John (1989) Emotional autonomy versus detachment: Revisiting the vicissitudes of adolescence and young adulthood. *Child Development*, 60, 340–356.

Ryan, Richard & Moller, Arlen (2017) Competence as Central, but Not Sufficient, for High-Quality Motivation: A Self-Determination Theory Perspective. Teoksessa Andrew Elliot, Carol Dweck & David Yeager: *Handbook of competence and motivation*. New York: Guilford Press.

Saari, Tiina & Pyöriä, Pasi (2012) Sitoutunut työntekijä: menestyksen merkki vai edellytys? Teoksessa Pasi Pyöriä (toim.) Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Gaudeamus, 41–60.

Schaufeli, Wilmar & Marisa, Salanova & Gonzáles-Romá, Vicente & Bakker, Arnold (2002) The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92.

Schaufeli, Wilmar & Salanova, Marisa (2014) Burnout, Boredom and Engagement in the Workplace. Teoksessa Maria Peeters & Jan De Jonge & Toon Taris: *An introduction to contemporary work psychology*. Oxford: Wiley, 295–320.

Seligman, Martin & Csikszentmihalyi, Mihaly (2000) Positive psychology. An introduction. *American Psychologist*, 55, 5–14.

Silva, Marlene & Marques, Marta & Teixeira, Pedro (2014) Testing theory in practice: The example of self-determination theory-based interventions. *The European Health Psychologist*, 16:5, 171–180.

Sonnentag, Sabine & Frese, Michael (2014) Stress in organizations. Teoksessa Neal Schmitt, Scott Highhouse & Irving Weiner (toim.) *Handbook of Psychology: Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 12. Hoboken: Wiley, 560–592.

Sosiaali- ja terveysministeriö (2005) Työhyvinvointitutkimus Suomessa ja sen painoalueet terveyden ja turvallisuuden näkökulmasta. Sosiaali- terveysministeriön selvityksiä, 2005:25. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

<http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/113328/Selv200525.pdf?sequence=1>

Työ- ja elinkeinoministeriö (2009) Laadukkaasti tulosta. Miten hyvä työelämän laatu liittyy työyhteisön menestykseen ja hyvään taloudelliseen tulokseen? Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

<https://tem.fi/documents/1410877/2934378/Laadukkaasti+tulosta.+Miten+hyv%C3%A4+ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4n+laatu+liittyy+ty%C3%B6yhteis%C3%B6n+menestykseen+ja+hyv%C3%A4%C3%A4n+taloudelliseen+tulokseen>

Warr, Peter (1990) The Measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 193–210.

Weinstein, Netta & Ryan, Richard (2010) When helping helps: Autonomous motivation for prosocial behavior and its influence on well-being for the helper and recipient. *Journal of Personality and Social Psychology*, 98, 222–244.

Liite



Suostumus tutkimukseen

Olen Tampereen yliopiston maisterivaiheen opiskelija ja teen sosiaalipsykologian pro gradu -tutkielmaa Taidan-hankkeesta. Tutkielman aineistona tulen käyttämään äänitettyjä pienryhmäkeskusteluita, jotka käydään Taidan-sovelluksen esittelytilaisuuksissa. Pyydämme Teitä osallistumaan tutkimukseen osallistumalla Taidan-esittelytilaisuuden pienryhmäkeskusteluun.

Aineiston käsittely

Aineistoa käsitellään seuraavasti:

- Aineiston salassapito turvataan niin, että aineistoa käsittelevät allekirjoittavat vaitiolositoumuksen.
- Aineisto muokataan muotoon, jossa ei käy ilmi tutkittavien nimiä ja asuin- ja työpaikkoja koskevia tietoja.
- Tutkimuksesta raportoitaessa kaikki tunnistamisen mahdollistavat tiedot poistetaan.

Aineiston hyödyntäminen

Aineistoa käytetään työhyvinvointia käsittelevän sosiaalipsykologian pro gradu -tutkielman kirjoittamiseen. Idego Consulting Oy voi hyödyntää aineistoa Taidan-sovelluksen kehitystyössä. Taidan-hanketta rahoittaa Tekes.

Vastaan mielelläni mahdollisiin kysymyksiin.

Sampo Keuramo
Yhteiskuntatieteiden tiedekunta
Tampereen yliopisto
keuramo.sampo.e@student.uta.fi

Osallistun tutkimukseen:

Allekirjoitus: _____

Nimenselvennys: _____