



OULUN YLIOPISTO
UNIVERSITY of OULU

VÄISÄNEN SEIJA

TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMINEN YKSILÖN NÄKÖKULMASTA

Kasvatuspsykologian kandidaatintyö

KASVATUSTIETEIDEN TIEDEKUNTA

Kasvatustieteiden koulutus

2017



Kasvatustieteiden tiedekunta
Faculty of Education

Tiivistelmä opinnäytetyöstä
Thesis abstract

Kasvatustieteen koulutus		Tekijä/Author Väisänen Seija	
Työn nimi/Title of thesis Työhyvinvoinnin edistäminen yksilön näkökulmasta			
Pääaine/Major subject Kasvatustiede	Työn laji/Type of thesis KK, Kandidaatintyö	Aika/Year Toukokuu 2017	Sivumäärä/No. of pages 29
Tiivistelmä/Abstract <p>Tarkastelen kandidaatintutkielmassani työhyvinvoinnin kehittämistä, joka on ajankohtainen aihe työelämään kohdistuvien muutospainneiden vuoksi. Tutkimuskysymykseni on: ”Millä tavoin yksilö voi edistää omaa työhyvinvointiaan?” Ensiksi tarkastelen, mistä tekijöistä työhyvinvointi muodostuu perehtymällä työhyvinvoinnin käsitteeseen ja työhyvinvoinnin yksilöllisyyteen. Toiseksi käsitteelen kysymystä, mitä näkökulmia positiivinen psykologia tarjoaa työhyvinvointiin. Etenen tarkastelemalla positiivisen psykologian tutkimuskohteita, sen näkökulmaa hyvinvointiin sekä työhyvinvoinnin osa-alueisiin. Kolmanneksi tarkastelen, millä menetelmillä yksilö voi vahvistaa työhyvinvointiaan. Etenen käsittelemällä psykologisen pääoman, työn imun ja itsereflektiivisten kykyjen kehittämisen mahdollisuuksia. Tutkimusmetodina on systemaattinen kirjallisuuskatsaus.</p> <p>Työhyvinvointi nähdään uusimmissa määritelmässä osana strategista johtamista, jossa on lähtökoh-tana organisaation tulos. Toisaalta määritelmässä painotetaan työntekijän subjektiivisia positiivisia kokemuksia. Persoonallisuuteen liittyvät tekijät, jotka suojaavat patologiselta stressiltä, ovat itsear-vostus, koherenssi ja optimismi. Positiivinen psykologia tutkii ihmisen subjektiivista hyvinvointia ja yhteisöjä, jotka voivat parantaa elämänlaatua. Se painottaa työn voimavaratekijöitä, jotka ovat yksi-löllisiä, yhteisöllisiä ja rakenteellisia.</p> <p>Yksilö voi edistää työhyvinvointiaan kehittämällä psykologista pääomaansa: itseluottamustaan, toi-veikkouttaan, optimismiaan sekä sitkeyttään. Näiden lisäämiseksi on kehitetty monipuolisia harjoi-tuksia ja tekniikoita. Työn imua yksilö voi lisätä muotoilemalla eli tuunamalla työtään. Itsereflekti-iivisten kykyjen ja tietoisuuden laajentamisen yksi keino on mindfulness eli tietoisien läsnäolon – me-netelmä. Vahvuuksien kehittymisen lähtökoh-tana on kuitenkin se, että ihminen ottaa vastuun omasta kehittymisestään. Kehittyminen on yksilöllinen prosessi, jossa ihminen reflektoi omaa työ-tään. Ihminen tarvitsee kehittyäkseen myös toisia ihmisiä.</p> <p>Kirjallisuuskatsauksen materiaali on monipuolista, asiantuntijoiden tutkimuksiin perustuvaa, mikä varmistaa tutkielman luotettavuutta. Tutkimustuloksia voidaan soveltaa työelämässä: joko yksilöt tai työyhteisön jäsenet yhdessä voivat edistää näin omaa työhyvinvointiaan.</p>			
Asiasanat/Keywords työhyvinvointi, positiivinen psykologia			

Sisältö

1	JOHDANTO.....	1
2	TYÖHYVINVOINTI.....	3
2.1	Työhyvinvointi - käsite.....	3
2.2	Työhyvinvoinnin kokemuksen yksilöllisyys.....	6
3	POSITIIVINEN PSYKOLOGIA	9
3.1	Positiivinen psykologia ja subjektiivinen hyvinvointi	10
3.2	Positiivinen psykologia ja työhyvinvointi.....	12
3.2.1	<i>Työtyytyväisyys.....</i>	<i>13</i>
3.2.2	<i>Työhön sitoutuneisuus ja työn merkityksellisyys</i>	<i>13</i>
3.2.3	<i>Työn imu ja innostuneisuus</i>	<i>15</i>
4	TYÖHYVINVOINNIN VAHVISTAMINEN.....	17
4.1	Psykologisen pääoman kehittäminen	18
4.2	Työn imun lisääminen.....	20
4.3	Itse reflektiivisten kykyjen ja tietoisuuden kehittäminen.....	21
5	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	23
	LÄHTEET	27

1 JOHDANTO

Työhyvinvoinnin tutkiminen ja kehittäminen ovat tärkeitä ja ajankohtaisia aiheita, koska työelämään kohdistuu suuria muutospaineita. Capraran ja Cervonen (2006) sekä Ojalan ja Ahosen (2005) mukaan maailmantalouden murros eli globalisaatio muuttaa työnteon rakenteita ja jakaa sekä yhteiskuntia että yksilöitä menestyjiin ja häviäjiin. Suomeen on muodostunut kokonaan uusi tietoteknologian teollisuuden ala, joka on laajentunut kansainväliseksi. Työelämä on muuttunut: viestintä- ja tietotekniikkaa käyttää työssään apuvälineenä suurin osa työntekijöistä. Tietoyhteiskunnan kehittäminen ja digitalisaatio edellyttävät ihmisiltä korkeaa koulutustasoa, elinikäistä oppimista ja itseohjautuvuutta (Caprara & Cervone 2006, 79.; Ojala & Ahonen, 2005, 11). Manka & Manka (2016) mukaan työkuulttuuri muuttuu: työ on yhä useammin riippumatonta ajasta ja paikasta. Kulttuurin muutokseen vaikuttavat myös monikulttuurisuus, työn osa-aikaisuus, työurien jatkaminen ja uusien sukupolvien tulo työmarkkinoille: eri sukupolvet suhtautuvat työhön eri tavoilla. Tämä vaikuttaa työn organisointiin ja tuo johtamiseen uusia haasteita (Manka & Manka, 2016, 14). Ihmisen odotetaan toimivan itsenäisesti. Hänen tulee myös kestää muutospaineita. Muutosten ansiosta ihmisten mahdollisuudet lisääntyvät, mutta myös heidän vastuunsa omasta menestymisestään lisääntyy (Caprara & Cervone, 2006,80). Sopeutumiskyky ja kyky ja kestää muutospaineita sekä joustavuus ja aloitteellisuus ovat työelämässä yhä tärkeämpiä (Kähönen, Muotka, Näättänen & Salmela-Aro, 2016.; Manka & Manka, 2016, 14). Työhyvinvointi on ilmiö, joka koskettaa jokaista työelämässä olevaa ihmistä: ihmiset haluavat olla onnellisia ja viihtyä työssään sekä olla energisiä niin työajalla kuin sen jälkeen (Virolainen, 2012, 9). Työkyvyn kehittämisestä onkin viime vuosina siirrytty työhyvinvoinnin kehittämiseen, jolloin korostetaan myönteisiä voimavaroja (Manka & Manka, 2016,68).

Positiivinen psykologia kuvaa Ojosen (2014) ja Uusitalo- Malmivaaran (2014) mukaan niitä ehtoja ja edellytyksiä, joiden vallitessa ihmiset voivat hyvin, kokevat elämän mielekkääksi ja ottavat toiset ihmiset myönteisellä tavalla huomioon. Se tutkii ihmisen vahvuuksia, joiden avulla sekä yksilön vointi että yhteisöjen vointi paranee. Keskeinen positiivisen psykologian tutkimuskohde on alusta alkaen ollut ihmisen subjektiivinen hyvinvointi eli onnellisuus. Positiivinen psykologia tutkii siis keinoja ihmisen hyvinvoinnin edistämiseksi. Se tutkii, millaiset ympäristöt ja instituutiot edistävät hyvää elämää ja saavat ihmiset jopa kukoistamaan

(Ojanen, 2014, 10; Uusitalo-Malmivaara, 2014, 19). Valitsin työni viitekehikseksi positiivisen psykologian, koska sen tutkimuskohteena on juuri hyvinvointi.

Olen kiinnostunut tutkimaan työhyvinvointia, koska toimiessani työelämän eri tehtävissä yksi keskeisistä arvoistani on ollut hyvinvointi ja sen edistäminen. Olen myös kokenut, että hyvinvoiva yksilö – työntekijä, asiantuntija tai johtaja – ja hyvinvoiva työyhteisö ovat keskeisiä resursseja organisaation tulosten saavuttamisessa, toisaalta organisaatio luo puitteet työhyvinvoinnille. Työterveyslaitos (2009) määrittelee työhyvinvoinnin tarkoittavan turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Määritelmä painottaa myös sitä, että työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi ja heidän mielestään työ tukee heidän elämäntilanteensa (Työterveyslaitos, 2009; <https://www.ttl.fi>). Työhyvinvointi ja sen kokeminen muodostuvat monien eri tekijöiden yhteisvaikutuksesta. Työhyvinvoinnin kokeminen on myös yksilöllistä ja yhteydessä ihmisen persoonallisuuteen (Feldt & Mäkikangas & Kokko, 2005, 75). Caprara ja Cervone (2006) pitävät yksilön itsereflektiivisiä kykyjä vahvuuksien ytimenä. Tietoisuus mahdollistaa oman ja toisen käyttäytymisen arvioinnin ja ennakkoinnin. Ihmisellä voi olla uusia voimavaroja, jos ne vain löydetään ja otetaan käyttöön (Caprara ja Cervone, 2006, 76). Tietoisuuden laajentamisen keinot auttavat yksilöä kehittämään vahvuuksiaan.

Tutkimuskysymykseni on: ”Millä tavoin yksilö voi edistää omaa työhyvinvointiaan?”

Ensiksi tarkastelen, mistä tekijöistä työhyvinvointi muodostuu perehtymällä työhyvinvointi - käsitteeseen ja työhyvinvoinnin yksilöllisyyteen.

Toiseksi käsittelen kysymystä, mitä näkökulmia positiivinen psykologia tarjoaa työhyvinvointiin. Etenen tarkastelemalla positiivisen psykologian tutkimuskohteita, sen näkökulmaa hyvinvointiin sekä työhyvinvoinnin osa-alueisiin.

Kolmanneksi tarkastelen, millä menetelmillä yksilö voi vahvistaa työhyvinvointiaan. Etenen käsittelemällä psykologisen pääoman ja työn imun kehittämisen keinoja. Lopuksi tarkastelen itsereflektiivisten kykyjen ja tietoisuuden kehittämisen mahdollisuuksia.

Tutkimusmetodinä on systemaattinen kirjallisuuskatsaus, jossa vastataan tutkimuskysymykseen aiemmin tuotetun tiedon pohjalta.

2 TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvointi on ollut 2000 -luvulla Suomessa aktiivisen kehittämisen kohteena (Kauhanen, 2016,11). Työnantajat ovat alkaneet panostaa yhä enemmän työhyvinvointiin, koska sen on ymmärretty oleva kaikkien työelämän osapuolten etu, mutta myös työntekijät ovat alkaneet kantaa yhä enemmän vastuuta työhyvinvoinnistaan (Kauhanen, 2016, 11; Virolainen, 2012, 9). Työelämässä esitetään vaatimuksia ja odotuksia yksilön persoonallisia ominaisuuksia kohtaan. Työhyvinvoinnin kokeminen on myös yksilöllistä; voidaankin kysyä, millainen rooli persoonallisuudella on siinä, miten yksilö kokee työhyvinvointinsa (Feldt, Mäkikangas & Piitulainen, 2005, 95).

Työhyvinvointikäsitettä avaan tarkastelemalla aluksi joitakin 2000 -luvulla tehtyjä työhyvinvoinnin määritelmiä sekä esittelemällä yhden työhyvinvointia kuvaavan mallin. Tämän jälkeen käsitelen työhyvinvoinnin kokemuksen yksilöllisyyttä, sen yhteyksiä persoonallisuuteen.

2.1 Työhyvinvointi -käsite

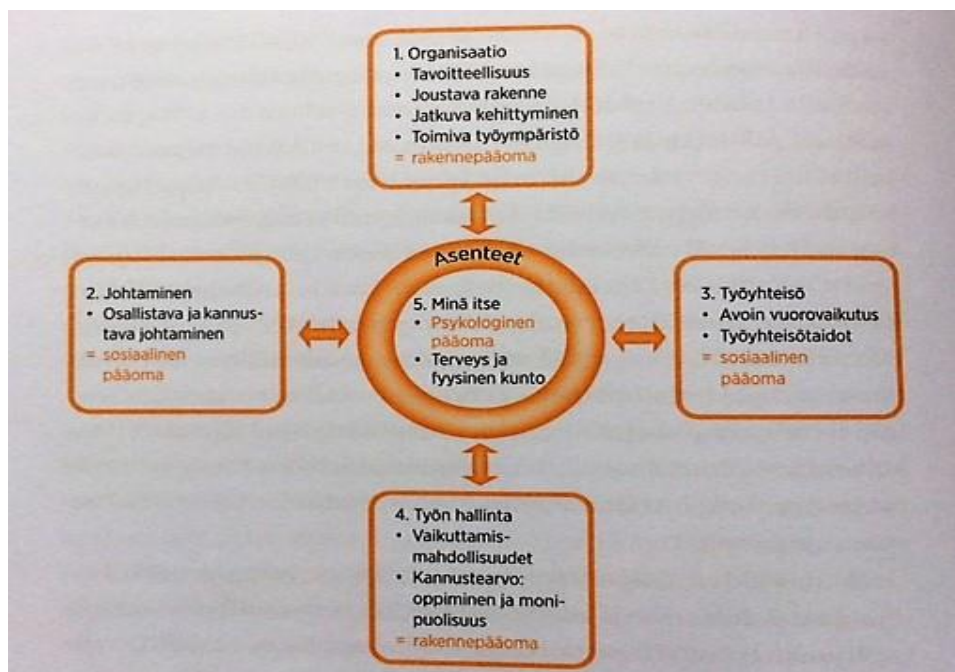
Työhyvinvoinnin tutkimusta on ollut maassamme Mankan (2016) ja Laineen (2014) mukaan jo yli sadan vuoden ajan, mutta tutkimuksen painopisteet ovat muuttuneet. Myös työhyvinvointikäsitys on laajentunut ajan myötä. Alussa on kiinnitetty huomio fyysiseen terveyteen ja työsuojeluun, jolloin on painotettu työkykyä. Seuraavassa vaiheessa on kiinnitetty huomio henkiseen työsuojeluun, työn kuormittavuuteen, stressiin ja työuupumukseen. Nykyaikainen työhyvinvointitutkimus tarkastelee kuormitustekijöiden ohella myös työn voimavaratekijöitä sekä mielekkyyden ja onnellisuuden kokemuksia (Laine, 2014,11.; Manka & Manka 2016, 64).

Työhyvinvointi -käsitettä on kuvattu 2000 -luvulla erilaisin painotuksin. Ojala ja Ahonen (2005) määrittelevät työhyvinvoinnin tarkoittavan toisaalta jokaisen yksilön henkilökohtaista tunnetta ja vireystilaa ja toisaalta koko työyhteisön yhteistä vireystilaa. Se on ennen kaikkea ihmisten ja työyhteisön kehittämistä sellaiseksi, että jokaisella on mahdollisuus olla mukana onnistumassa ja kokemassa työn iloa. Positiivisuus, sitoutuminen ja innostus tarttuvat. Näin koko työyhteisöön syntyy energiaa, jolla luodaan menestystä (Ojala & Ahonen, 2005, 27).

Uusin käsite on strateginen hyvinvointi, joka on osa työhyvinvointia ja joka on merkityksellinen organisaation tuloksen kannalta (Aura & Ahonen, 2016, 13.; Kauhanen, 2016, 27). Strategisen hyvinvoinnin johtaminen kattaa kaikki toiminnot, joilla vaikutetaan strategiseen hyvinvointiin; keskeisiä ovat johtaminen, henkilöstöjohtaminen, esimiestoiminta ja työterveyshuolto (Aura, Ahonen, Hussi & Ilmarinen, 2014). Tämä määritelmä painottaa erityisesti johtamisen merkitystä työhyvinvoinnissa, mutta myös työterveyshuollon antamaa tukea. Kauhasen (2016) mukaan organisaatioissa on alettu puhua 2010 – luvulla käsitteestä työkyvynhallinta, jolla tarkoitetaan aktiivista otetta työkyvyn ylläpitoon. Yksilöllä on ensisijainen vastuu työkykynsä ylläpidosta (Kauhanen, 2016, 27).

Työterveyslaitoksen määritelmässä (2009) työhyvinvoinnilla tarkoitetaan turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota tekevät ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt hyvin johdetussa organisaatiossa. Määritelmässä painotetaan lisäksi sitä, että työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi ja että heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa (Työterveyslaitos, 2009.; <http://www.ttl.fi>). Määritelmän lähtökohtana on organisaation perustehtävä, mutta siinä on tärkeää myös työntekijän subjektiivinen kokemus.

Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä on kuvattu useilla malleilla (Ilmarinen, 2006.; Kauhanen 2016.; Virolainen, 2012). Kaikissa malleissa tulee esiin työhyvinvoinnin kompleksisuus. Se on monien tekijöiden summa. Työhön liittyvien tekijöiden lisäksi malleissa otetaan huomioon myös yksilön elämäntilanne ja perhe. Valitsin työni viitekehyyksi Mankan (2016) työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä kuvaavan mallin, koska se voimavaralähtöisenä sopii parhaiten tutkielmani teoreettiseen viitekehyykseen.



Kuva 1. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät. Lähde: Manka & Manka, 2016, 76

Manka (2016) kuvaa mallissa viittä osa-aluetta, joista muodostuu kolme erilaista pääoman muotoa. Perustan työhyvinvoinnille muodostavat organisaation kulttuuri ja toimintatavat. Tätä kutsutaan rakennepääomaksi. Myös työn hallinta kuuluu rakennepääomaan. Työn hallinnan osa-alueita ovat työn sisältö, työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet työn tavoitteisiin ja pelisääntöihin sekä oppiminen. Sosiaalinen pääoma tarkoittaa yhteisön henkistä tilaa, johon vaikuttavat johtamisen laatu ja työilmapiiri. Psykologinen pääoma muodostuu yksilön henkisestä kunnosta, terveydestä ja fyysisestä kunnosta. Keskeisessä osassa ovat yksilön asenteet, sillä jokainen tulkitsee omaa työyhteisöään asenteidensa kautta. Täten mallissa korostuu työhyvinvoinnin kokemuksen yksilöllisyys (Manka & Manka, 2016, 76-77).

2.2 Työhyvinvoinnin kokemuksen yksilöllisyys

Työpaikoilla samoissa tehtävissä toimivat työntekijät voivat kokea hyvinvointinsa hyvin eri tavoin: toinen ei koe jaksavansa kun taas toinen voi olla innostunut ja hyvinvoiva. Feldt, Mäkikangas ja Kokko (2005) tulkitsevat, että osaselitys voisi löytyä taustatekijöistä kuten iästä, sukupuolesta, koulutuksesta tai perhetilanteesta. Osan voisi mahdollisesti selittää organisaatioon liittyvät tekijät kuten epäoikeudenmukainen johtaminen. Osaselityksenä hyvinvoinnin kokemisen eroihin voisivat olla persoonallisuuteen liittyvät tekijät (Feldt, Mäkikangas & Kokko, 2005, 75). Persoonallisuuspsykologista tietoutta on Feldtin, ym. (2005) mukaan Suomessa sovellettu työpsykologian sovellusaloilla. On tutkittu, ketkä ovat alttiita kokemaan stressiä ja keillä on hyvä vastustuskyky. Tätä on arvioitu tutkimalla piirreominaisuuksia, käyttäytymismalleja tai yksilöllisiä stressinkäsittelykeinoja. Persoonallisuudella yleensä viitataan yksilölle ominaiseen tapaan käyttäytyä ja tuntea. Työpsykologia on kiinnostunut siitä, mitkä persoonallisuuden piirteet altistavat työhyvinvoinnin ongelmille tai mitkä suojaavat ongelmilta (Feldt, ym., 2005, 77 - 78).

Työhyvinvoinnin näkökulmasta voidaan tunnistaa neljä persoonallisuuden riski- tai suojaavaa tekijää: A-tyyppisyys, itsearvostus, koherenssi ja optimismi (Feldt, Mäkikangas ja Piitulainen 2005,95). Feldt, ym. (2005) ja Keltikangas-Järvinen (1994) tarkoittavat A-tyyppisyydellä tietynlaista tapaa toimia ja suhtautua asioihin sekä sen taustalla olevaa persoonallisuutta. A-tyyppinen ihminen on kiireinen, kilpailuhenkinen ja kunnianhimoinen, joka ärtyy helposti ja ilmaisee vihamielisyyttä (Feldt, Mäkikangas & Piitulainen, 2005, 95.; Keltikangas-Järvinen, 1994, 92). Feldtin ym. (2005) mukaan A-tyyppisyys tulee esiin työntekijän voimakkaana keskittymisenä ja sitoutumisena työhön. A-tyyppiset ihmiset voivat olla työhölisteja, joilla on ylikorostunut tarve menestyä. He hakeutuvat mielellään A-tyyppiin työympäristöihin, jotka ovat haasteellisia ja nopeatempoisia. He toimivat usein myös organisaation johtotasolla. A-tyyppisyydellä voi olla sekä myönteisiä että kielteisiä seurauksia sekä yksilölle itselleen että organisaatiolle. Myönteisiä ovat hyvät työsuoritukset, joista heitä organisaatiossa palkitaan. Kielteisiä voivat olla yksilön kannalta stressi ja poissaolot ja organisaation kannalta esim. työpaikan ilmapiiriongelmat (Feldt, ym., 2005, 99). A-tyyppinen käyttäytyminen on toiminnan ja tunteiden yhdistelmä, jossa heikolla itsetunnolla on keskeinen sija (Keltikangas- Järvinen, 1994, 91).

Itsearvostus kuvaa Keltikangas- Järvisen (1994) mukaan yksilön suhtautumista itseensä. Se ilmenee myös suhteissa muihin ihmisiin. Suomalaisessa tutkimuksessa itsearvostuksesta on käytetty nimeä itsetunto. Hyvä itsetunto ilmenee tunteena, että olen hyvä. Se on itsensä arvostamista ja oman elämän näkemistä arvokkaana ja ainutkertaisena. Itsetunto on kykyä arvostaa muita ihmisiä. Itsetunto on itsenäisyyttä oman elämän ratkaisuissa ja riippumattomuutta muiden mielipiteistä. Se on myös epäonnistumisen ja pettymysten sietämistä (Keltikangas-Järvinen, 1994, 18 - 22). Vahva itsearvostus näkyy Feldtin, ym. (2005) ja Keltikangas-Järvisen (1994) mukaan siten, että yksilö näkee itsensä riittävän hyvänä, arvostaa itseään ja hyväksyy itsensä tunnistaen omat vahvuutensa ja heikkoutensa. Heikko itsearvostus näkyy itseen kohdistuvana tyytymättömyytenä, oman arvon kieltämisenä sekä itsensä vähättelynä. Itsearvostus voi vaihdella eri elämänalueilla. Itsearvostuksen kehittymiseen on ratkaisevassa asemassa yksilön vuorovaikutus muihin ihmisiin (Feldt, ym., 2005, 100.; Keltikangas-Järvinen, 123). Työhyvinvoinnissa itsearvostuksella on keskeinen rooli. Feldt ym. (2005) kuvaa Brocknerin luomaa plastisiteetti – hypoteesia, jonka mukaan plastisiteetilla eli muovautuvuudella tarkoitetaan ulkoisten vihjeiden ja tapahtumien –yleensä sosiaalisten - vaikutusta yksilön tunteisiin, ajatteluun ja käyttäytymiseen. Korkean itsearvostuksen omaavien ihmisten ajattelu muovautuu vähemmän ulkoisten tapahtumien vuoksi kuin matalamman itsearvostuksen omaavilla. Heikon itsearvostuksen omaavilla on voimakas taipumus tehdä ns. sosiaalisia vertailuja. Työntekijä etsii hyväksyntää esimiehiltään ja nojautuu toisten ihmisten mielipiteisiin, koska hän on epävarma omista ajatuksistaan. Heikon itsearvostuksen omaavat kokevat helposti ahdistuksen ja masennuksen tunteita, mikäli he saavat osakseen kritiikkiä (Feldt, ym., 2005, 102).

Koherenssi pohjautuu Antonovskyn salutogeeniseen eli terveyslähtöiseen malliin. Suomenkielinen nimitys koherenssille on elämänhallinnan tunne (Feldt, ym., 2005,103). Antonovskyn (1988) mukaan koherenssi on ihmisen kokonaisvaltainen, pysyvä ja kuitenkin dynaaminen tunne siitä, että 1) sisäinen ja ulkoinen ympäristö on jäsentyneet, ennustettavissa oleva ja ymmärrettävä 2) ihmisellä on voimavaroja kohdata ympäristön vaatimukset 3) ihminen kokee vaatimukset haasteina, joihin kannattaa sitoutua (Antonovsky, 1988, 19). Koherenssin käsitteeseen kuuluu kolme osa-alueetta: ymmärrettävyyden tunne, hallittavuuden tunne ja mielekkyyden tunne (Antonovsky, 1988, 16). Ymmärrettävyyden tunne on määritelmän ydin: se on kognitiivinen eli tiedollinen osa-alue, jonka avulla ihminen kykenee löytämään loogisia asiayhteyksiä ympäristön tapahtumille (Antonovsky, 1988, 16 -17). Antonovskyn (1988) ja Feldtin, ym. (2005) mukaan hallittavuuden tunne on välineellinen osa-alue. Yksilö

uskoo siihen, että asioita ja tapahtumia voidaan säädellä – joko ihminen itse tai toiset kuten esimerkiksi ystävät tai kollegat. Ihminen ymmärtää pyytää myös tarvitessaan apua. Mielekkyyden tunne on koherenssin motivationaalinen osa-alue: se saa ihmisen toimimaan (Antonovsky, 1988, 18; Feldt, ym., 2005, 105). Salutogeeninen teoria olettaa, että vahva koherenssi edistää terveyttä, koska sen ansiosta yksilö käsittelee joustavasti ja tehokkaasti stressiä (Antonovsky, 1988, 15.; Feldt, ym., 2005, 104).

Optimismien tutkimuksen uranuurtajat, Scheier ja Carver, määrittelevät, että optimismi on suhteellisen pysyvä ja yleistynyt odotus siitä, että lopputulos on hyvä (viitannut Feldt, ym., 2005). Optimistit suhtautuvat tulevaisuuteen luottaen, että asiat järjestyvät heidän toivomallaan tavalla ja että tulevaisuus tuo enemmän hyviä kuin pahoja asioita (Feldt, ym., 2005, 109). Aspinwall ja Staudinger (2006) toteavat, että optimismi on liitetty hyviin elämän aikana saavutettuihin tuloksiin. Tulosten saavuttamisen ajatellaan liittyvän pitkäjänteisyyteen päämäärien tavoittelussa. Tutkimuksissa on myös havaittu, että jos optimisti kohtaa ongelmia, joita ei voi ratkaista, hän irrottautuu niistä keskimääräistä nopeammin ja tarttuu vaihtoehtoiseen tehtävään. Optimismia ei siis ylläpidetä unohtamalla kielteistä informaatiota riskeistä, vaan optimistiset ihmiset pystyvät toimimaan joustavasti (Aspinwall & Staudinger, 2006, 25). Feldtin ym. (2005) mukaan optimismien kehittymiseen vaikuttavat lapsuuden myönteiset kokemukset – erityisesti lasta huomioiva kasvatus ja koulumenestys. Kehitystä voi tapahtua myös aikuisiällä. Optimismien myönteisiä terveysvaikutuksia voidaan ymmärtää siten, että koska optimistiset ihmiset uskovat saavuttavansa päämäärät, he käyttävät monipuolisesti stressinhallintakeinoja tavoitellakseen toivottua lopputulosta. Optimismien on havaittu olevan yhteydessä itsearvioituun terveyteen (Feldt, ym. 2005, 111).

Aspinwall ja Staudinger (2006) toteavat, että mitkään erityiset luonteenpiirteet, kuten optimistinen näkemys tai sisäiseen elämänhallintaan liittyvät uskomukset, eivät muodosta ihmisen vahvuutta. Näyttää siltä, että ihmisen vahvuuksien perusta on siinä, että ihminen kykenee soveltamaan joustavasti niin monia resursseja ja taitoja kuin ongelman ratkaisuun tai tavoitteeseen pyrkimiseen tarvitaan (Aspinwall & Staudinger, 2006, 26).

3 POSITIIVINEN PSYKOLOGIA

Positiivinen psykologia tutkii ihmisen vahvuuksia ja niitä keinoja, joilla hyvinvointia voidaan edistää eri näkökulmista: yksilön, sosiaalisten suhteiden sekä instituutioiden ja kulttuurin näkökulmista (Aspinwall & Staudinger, 2006, 20.; Ojanen, 2014, 10). Seligman ja Csikszentmihalyi (2000) toteavat, että psykologia on toisen maailmansodan jälkeen kehittynyt parantamista kuvaavaksi tieteenksi, mutta se on unohtanut hyvin selviytyvän yksilön ja kukoistavan yhteisön. Positiivisen psykologian tavoite on saada aikaan muutosta psykologian tutkimuskohteissa. Positiivinen psykologia tutkii ihmisen positiivista subjektiivista kokemusta ja yksilöllisiä positiivisia piirteitä, joita ovat toiveikkuus, viisaus, uteliaisuus, tulevaisuussuuntautuneisuus, henkisyys, vastuullisuus ja sisu. Tutkimuskohteena ovat myös positiiviset instituutiot ja yhteisöt, jotka voivat parantaa elämänlaatua (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Ihmisen vahvuuksia ovat myös rohkeus, optimismi, usko, sitkeys, näkemysellisyys, flow-tunne ja työetiikka (Seligman & Peterson 2006, 322).

Positiiviset tunteet ovat positiivisen psykologian tutkimuskohteena (Ojanen, 2014, 45). Isenin (2006) mukaan positiivinen tunne on ihmisen vahvuuden lähde. On ymmärretty, että tunne on säännöllinen osa ajatusprosesseja sekä motivaatiota ja tavoitteiden käsittelyä (Isen, 2006, 187). Isenin (2006) ja Ojasen (2014) mukaan tunteet edistävät kekseliäisyyttä, luovuutta ja ongelmanratkaisua. Ne edistävät joustavuutta, avoimuutta ja toistensa hyväksyntää. Positiivinen tunne edistää myös auttamista. Pienillä myönteisillä asioilla kuten kehumisella, tai makeisilla on ollut vaikutusta sosiaaliseen käyttäytymiseen kuten auttamiseen tai neuvotteluun (Isen, 2006, 190 - 191.; Ojanen 2014, 46). Berscheid (1996) toteaa, että vaikka myönteinen tunne on yksilön sisäinen tila, tunteet ovat ennen kaikkea sosiaalinen ilmiö. Ihmisen suurin vahvuus ovat toiset ihmiset (Berscheid, 1996, 48).

Vaikka positiivisen psykologian tutkimus on virinnyt viimeisten kolmenkymmenen vuoden aikana, on traditiolla Ojasen (2014) mukaan pitkät historialliset perinteet. Lähtökohtana on Aristoteleen näkemys eudaimoniaan, onnellisuuteen pyrkivästä ihmisestä. Eudaimonia tarkoittaa optimaalista, hyveisiin tähtäävää toimintaa. Haasteet kehittävät taitoja ja johtavat kehitykseen: ihminen eheytyy ja vahvistuu käyttäessään taitojaan. Näin hyveisiin tähtäävä toiminta johtaa hyvään elämään ja siten onnellisuuteen (Ojanen, 2014, 19). Monien varhais-

ten tutkijoiden työn tulokset ovat positiivisen psykologian historiallisina juurina, kuten esimerkiksi seuraavien: Carl Jung, Carl Rogers, Viktor Frankl, Erik Erikson ja Abraham Maslow (Ojanen, 2014, 20). Positiivisen psykologian lähtökohtana on universalismi. Tämä tarkoittaa sitä, että ihmiset ovat kaikkialla samanlaisia tarpeittensa ja ominaisuuksiensa suhteen, vaikka jokainen ihminen onkin ainutkertainen (Ojanen, 2014, 21).

Tehtävässäni tarkastelen aluksi positiivisen psykologian suhdetta subjektiiviseen hyvinvointiin lähinnä esittelemällä Ryffin (1995) psykologisen hyvinvoinnin mallin. Toiseksi käsitteelen positiivisen psykologian yhteyttä työhyvinvointiin tarkastelemalla myönteisiä työasenteita.

3.1 Positiivinen psykologia ja subjektiivinen hyvinvointi

Positiivisen psykologian tutkimuskohteena on ollut alusta saakka ihmisen subjektiivinen hyvinvointi eli onnellisuus (Seligman, 2008, 62.; Uusitalo-Malmivaara, 2014, 19). Corey Keyes kutsuu henkisen terveyden tilaa kukoistukseksi, flourishing, ja sen puuttumista nuutuneisuudeksi tai riutumiseksi, languishing (viitattu Korkalaisessa ja Kokossa, 2008). Kukoistuksella Keyes tarkoittaa tilaa, jossa yksilön tunteet elämäänsä kohtaan ovat positiivisia ja hän pystyy psykologisesti ja sosiaalisesti toimimaan hyvin. Riutuminen on ilmiö, jossa yksilö ei voi hyvin eikä toimi psykologisesti tai sosiaalisesti hyvin eikä kuitenkaan ole masentunut tai kärsi muistakaan mielenterveysongelmista. Kukoistavilla ihmisillä on todettu olevan korkeammat tavoitteet kuin kohtuullisen hyvinvoivilla. Kukoistavat ihmiset kokevat enemmän läheisyyttä ja he pystyvät kohtaamaan muita paremmin vaikeuksia (Korkalainen & Kokko, 2008). Ryff ja Singer (1998) määrittelevät, millainen on hyvä elämä. Positiivisen terveyden ytimenä ovat elämän tarkoitus, hyvät ihmissuhteet ja hyvä itsetunto sekä kyky hallita elämän haasteita. Se on pikemminkin dynaaminen prosessi kuin saavutettu lopputila (Ryff & Singer, 1998).

Ryff (1989) kehitti mallin psykologisesta hyvinvoinnista (psychological wellbeing), joka perustuu kehityspsykologisiin teorioihin ja kliinisissä ja mielenterveydentutkimuksissa saattuihin tuloksiin. Hän nimesi kuusi keskeistä tekijää, jotka ovat psykologisen hyvinvoinnin ja toimintakyvyn ytimessä. Ryffin ja Keyesin (1995) lisäksi Kähösen, Muotkan, Näätäsen ja Salmisen (2016) mukaan nämä tekijät ovat autonomia, ympäristön hallinta, henkilökohtainen kasvu, positiiviset suhteet toisiin ihmisiin, elämän tarkoitus ja itsensä hyväksyminen (Ryff & Keyes, 1995.; Kähönen, Muotka, Näätänen & Salmela-Aro, 2016). Ryffin ajatus pohjautuu eudaimonisen hyvinvoinnin ajatukseen, joka määrittelee ihmisen korkeimmaksi päämääräksi omien mahdollisuuksien toteuttamisen ja henkilökohtaisen kasvun hetkellisen mielihyvän tai onnellisuuden asemesta (Korkalainen & Kokko, 2008).

Ryffin ja Keyesin (1995), Korkalaisen ja Kokon (2008) sekä Kähösen, ym. (2016) mukaan autonomia tarkoittaa itsenäisyyttä, kykyä säädellä omaa käyttäytymistä ja kykyä vastustaa sosiaalista painetta. Ympäristön hallintaan liittyy kyky ohjata ja hallita ympäristöä ja kyky käyttää hyväksi ympäristön tarjoamia mahdollisuuksia. Henkilökohtainen kasvu on tunnetta jatkuvasta kehittymisestä, avoimuutta uusille kokemuksille sekä omien kykyjen toteuttamista. Positiiviset suhteet toisiin ihmisiin tarkoittavat lämpimiä ja luottamuksellisia suhteita, empatiakykyä ja kykyä kiintyä sekä luoda läheisiä ihmissuhteita. Elämän tarkoitus sisältää sen, että elämällä on päämääriä ja että nykyisellä ja menneellä elämällä on tarkoitus ja suunta. Itsensä hyväksyminen merkitsee positiivista asennetta itseän, omiin ominaisuuksiin ja omaan menneisyyteen (Ryff & Keyes, 1995.; Korkalainen & Kokko, 2008.; Kähönen, ym., 2016).

Keyes loi sosiaalisen hyvinvoinnin käsitteen (viitattu Korkalaisessa ja Kokossa, 2008). Keyesin mukaan hyvinvointi ei ole ainoastaan yksityinen ilmiö, koska ympäröivä yhteiskunta vaikuttaa ihmisen toimintaan ja mielenterveyteen, vaan hän tarkoittaa sosiaalisella hyvinvoinnilla sitä, millaisiksi ihmiset arvioivat suhteensa toisiin ihmisiin, omaan asuinalueeseensa sekä yhteisöönsä (Korkalainen & Kokko, 2008).

3.2 Positiivinen psykologia ja työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin tutkimuksen historiaa kuvaavat Manka ja Manka (2016) sekä Kinnunen ja Feldt (2005) ja toteavat, että tutkimuskohteet ovat aikojen kuluessa vaihdelleet. Alussa työhyvinvoinnin tutkimuksen kohteena on ollut yksilö, myöhemmin mukaan on liitetty työympäristö. Työpsykologiassa on usein keskitytty lähestymään työhyvinvointia kielteisestä näkökulmasta tutkimalla stressiä ja työuupumusta, jolloin niiden puuttuminen on tulkittu hyvinvoinniksi. Työtyytyväisyys on ollut ensimmäinen positiivinen käsite, jolla työhyvinvointia on kuvattu (Manka & Manka, 2016, 64; Kinnunen & Feldt, 2005, 13). Mankan ja Mankan (2016) sekä Mäkikankaan, Feldtin ja Kinnusen (2005) mukaan viime aikoina on työhyvinvoinnin tutkimuksessa alettu korostaa positiivisen psykologian näkökulmaa. Tällä tarkoitetaan ihmisen hyvinvoinnin, terveyden ja niitä edistävien tekijöiden tutkimusta. Positiivinen työpsykologia kiinnittää huomiota työn voimavaratekijöihin, jotka ovat yksilöllisiä, yhteisöllisiä eli vuorovaikutukseen liittyviä tai rakenteellisia eli organisaatioihin liittyviä tekijöitä. Yksilön myönteistä asennetta työtä kohteen voidaan kuvata esimerkiksi työtyytyväisyyden tai ja työhön sitoutumisen käsitteillä (Manka & Manka, 2016, 69; Mäkikangas, Feldt & Kinnunen, 2005, 56).

Manka (2016) on kuvannut Pohjoismaisen ministerineuvoston rahoittamaa projektia ”Positiiviset tekijät työssä, työn myönteisiä tekijöitä koskevia menetelmiä ja teoriaa”. Tämän projektin tuloksena syntyi voimavaramalli (Manka & Manka 2016, 70). Mallissa kuvataan työn voimavaroja ja yksilön voimavaroja sekä näiden seurauksena muodostuvia työhön kohdistuneita kokemuksia ja asenteita. Näistä syntyvät työn tulokset: työn tuloksellisuus sekä hyvinvointi ja terveys. Yksilön voimavaroiksi mallissa nimetään itseluottamus, toiveikkaus, optimismi ja sitkeys. Nämä ovat piirteitä, joita positiivinen psykologia tutkii. Työhön liittyvinä asenteiksi malli määrittää työn imun ja innostuksen, työn merkityksellisyyden ja sitoutuneisuuden. Seuraavaksi käsittelen työhön kohdistuvia positiivisia asenteita: työtyytyväisyyttä, työhön sitoutuneisuutta ja työn merkityksellisyyttä sekä työn imua ja innostuneisuutta.

3.2.1 Työtyytyväisyys

Mäkikankaan, Feldtin ja Kinnusen (2005) mukaan ensimmäiset työtyytyväisyystutkimukset on tehty jo 1930 -luvulla ns. ihmishuokoukunnan tutkijoiden havaittua, että yksitoikkoinen työ aiheutti tyytymättömyyttä ja vaihtelevissa töissä koettiin tyytyväisyyttä. Varhaisissa tutkimuksissa ovat painottuneet tarpeiden tyydytykseen perustuvat lähestymistavat. Myöhemmissä arvioinnin perusteena ovat olleet kognitiiviset eli tiedolliset näkökulmat. Nykyisin työtyytyväisyyttä tarkastellaan myönteisenä asenteena työhön. Siinä painottuvat tunneperäiset elementit (Mäkikangas, Feldt & Kinnunen, 2005, 59 -60). Ension, Suomalaisen, Lammintakanen ja Kinnusen (2014) mukaan työtyytyväisyyttä voidaan tutkia ns. yleisenä työtyytyväisyyskokemuksena. Lisäksi työtyytyväisyyttä voidaan tutkia työnteon eri osa-alueilla, joita voivat olla vuorovaikutus, arvostus, palkitseminen, työnteon edellytykset, organisaation toimintatavat ja ammatillisen kehittymisen mahdollisuudet. Vaikka työtyytyväisyys koettaisiin hyväksi, tyytymättömyyttä voi ilmetä eri osa-alueilla (Ensio, Suomalainen, Lammintakanen & Kinnunen, 2014, 61). Nykyään pelkkään työtyytyväisyyteen kohdistuneet tutkimukset ovat Mäkikankaan ym. (2005) mukaan vähentyneet. Työtyytyväisyyttä tutkitaan usein osana muita tutkimusalueita kuten osana johtajuustutkimusta. Työtyytyväisyyden on todettu olevan yhteydessä persoonallisuuden piirteisiin, varsinkin taipumukseen kokea myönteisiä tunnetiloja. Sen on myös todettu olevan melko pysyvä kokemus, vaikka työpaikka on vaihtunut (Mäkikangas, ym., 2005, 63).

3.2.2 Työhön sitoutuneisuus ja työn merkityksellisyys

Työsitoutuneisuuskäsite on Mäkikankaan ym. (2005) mukaan syntynyt 1960 -luvulla. Sillä tarkoitetaan yksilön samaistumista työhönsä. Työrooli on tällöin keskeinen yksilön elämässä ja osa hänen käsitystä itsestään. Mitä enemmän työ tyydyttää yksilön tarpeita, sitä suurempi on työsitoutuneisuus. Työsitoutuneisuutta voidaan tarkastella eri näkökulmista. Yleinen

työsitoutuneisuus tarkoittaa sitä, miten yksilö suhtautuu yleisesti työhön ja mitä työ merkitsee hänen elämässään. Spesifi työsitoutuneisuus kuvaa tiettyyn työtehtävään liittyvää sitoutumista. Se on riippuvainen siitä, kuinka hyvin kyseinen työtehtävä tyydyttää työntekijän tarpeita. Urasitoutuneisuus kuvaa yksilön sitoutumista työuraansa ja sen edistämiseen sekä omaan ammattiinsa. Organisaatioon sitoutuminen liittyy siihen, miten yksilö on sitoutunut työorganisaatioonsa ja miten hyvin hän hyväksyy sen arvot ja tavoitteet (Mäkikangas, ym., 2005, 64).

Positiivinen psykologia tarjoaa mielenkiintoisen näkökulman sitoutumiseen tarkastelemalla yksilön tarpeita ja motivaatiota (Martela, 2014, 45). Martela (2014) ja Ojanen (2014) käsittelevät itseohjautuvuusteoriaa. Sen kehittäjiä ovat Edward Deci ja Richard Ryan (teoksessa Martela, 2014 ja Ojanen, 2014). Tutkittuaan palkkioiden vaikutusta motivaatioon he tunnistivat kahdenlaisia motivaation lähteitä: sisäisiä ja ulkoisia. Ulkoisia ovat seikat, jotka takaavat ihmisen selviytymisen sekä sosiaalisen hyväksynnän kuten raha tai maine. Johtoajatus teoriassa on, että ihminen on perusluonteeltaan aktiivinen ja etsii kohti itseään kiinnostavia asioita. Kyse on tällöin sisäisestä motivaatiosta, joka ilmenee lapsen leikeissä, harrastuksissa ja kiinnostavissa työtehtävissä. Sisäisessä motivaatiossa tekeminen sinänsä tuo nautintoa ja motivaatiota. Tämä lisää ihmisen hyvinvointia (Martela, 2014, 45 -46.; Ojanen 2014, 77).

Ryanin ja Decin mukaan (teoksessa Martela, 2014) sisäisessä motivaatiossa vaikuttaa kolme perustarvetta. Vapaaehtoisuus (autonomy) liittyy ihmisen kokemukseen siitä, että hänellä on vapaus päättää asioistaan. Tällöin tekemisen halu kumpuaa ihmisen sisästä. Hän tekee itseään kiinnostavia asioita. Kyvykkyys (competence) tarkoittaa sitä, että ihminen osaa ja saa aikaan asioita. Myös oppimisen kokemus sisältyy kyvykkyyteen. Yhteenkuuluvuus (relatedness) on seurausta kokemuksesta, että hänestä välitetään ja hän välittää muista. Myönteinen yhteenkuuluvuuden kokemus vaikuttaa hyvinvointiin (Martela, 2014, 49).

Mäkikankaan ym. (2005) mukaan työsitoutuneisuuden on todettu olevan yhteydessä muihin positiivisiin työasenteisiin. Työhönsä ja organisaatioonsa sitoutunutta henkilöstöä pidetään organisaation voimavarana ja menestystekijänä. Ylisitoutuminen voi kuitenkin olla myös terveysriski varsinkin, jos työolosuhteet ovat kuormittavia. Sitoutuminen on erilaista myös projektityössä tai määräaikaissä tehtävissä: työntekijä on todennäköisesti sitoutuneempi omaan uraansa tai työhönsä kuin organisaatioon (Mäkikangas, ym., 2005,68).

3.2.3 Työn imu ja innostuneisuus

Hakasen (2014) ja Mäkikankaan, Feldtin ja Kinnusen (2005) sekä Mankan (2015) mukaan työn imun käsite (work engagement) edustaa uutta 2000 -luvulla voimakkaasti esiin nousutta positiivista työpsykologiaa. Se kuvaa myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa työssä. Siinä on kolme ulottuvuutta: työhön uppoutuminen, työssä koettu tarmokkuus ja työlle omistautuminen. Uppoutuminen tarkoittaa syvää keskittymistä työhön ja siitä nauttimista. Tarmokkuus on kokemusta energisyydestä, halua panostaa työhön sekä sinnikkyyttä ja halua ponnistella myös vastoinkäymisen hetkellä. Omistautuminen tarkoittaa työn kokemista merkitykselliseksi ja haasteelliseksi sekä kokemusta innokkuudesta, inspiraatiosta ja ylpeydestä työssä (Hakanen, 2014, 342.; Mäkikangas, Feldt & Kinnunen, 2005, 69.; Manka, 2015, 36-37.; <http://www.ttl.fi>).

Työuupumustutkijat Cristina Maslach ja Michael Leiter määrittelevät työn imun käsitteelliseksi vastakohtaksi työuupumukselle ja näkevät sen uupumusoireiden – väsymys, heikentynyt ammatillinen itsetunto, kyynistyminen – puuttumisena (viitattu artikkelissa Mauno, Pyykkö ja Hakanen, 2005). Wilmar Schaufeli tutkimusryhmineen määrittelee työn imun ja työuupumuksen erillisiksi ilmiöiksi, vaikka ne ovatkin vastakohtia (artikkelissa Mauno, ym., 2005). Niitä ei voi tutkia samalla menetelmällä. Käsitteenä työn imu liittyy läheisesti aikaisemmin esitettyyn työhön sitoutuneisuus -käsitteeseen. Molemmat korostavat työntekijän samaistumista työhön ja työn merkitystä minäkuvalle. Molemmissa kuvataan syventymistä työhön ja sen keskeistä merkityksestä elämän sisältönä. Teoriassa käsitteet eroavat siinä, että sitoutumisessa energisyys nähdään enemmän kognitiivisena tilana kun taas työn imussa korostuu tunne. Työn imun oletetaan lisäävän työhön ja organisaatioon sitoutumista ja vähentävän halukkuutta vaihtaa työpaikkaa (Mauno, ym., 2005). Hakasen (2014) mukaan työn imu eroaa flow -käsitteestä, johon se on usein rinnastettu. Flow on optimaalinen virtaamisen kokemus, jolloin ihminen uppoutuu keskittyneesti tavoitteelliseen toimintaan ja sulkee kaiken muun mielestään. Flow ei liity ainoastaan työhön. Flow voi loppua johonkin häiriötekijään, kun taas työn imu on kokonaisvaltaisempi mieliala. Työn imussa työ antaa energiaa, mutta toisaalta työn imussa täytyy olla aloitteellinen ja osata tarttua haasteisiin, jolloin yksilö ei koe välittömästi työtä kivana. Mielihyvätunne syntyy sen sijaan onnistuneista ponnisteluista, joita motivoi mielekkyyden tunne (Hakanen, 2014, 344).

Hakasen (2014) ja Mäkikankaan ym. (2005) mukaan työn imua lisäävät työn hallinta ja organisaatiokulttuurin ihmissläheisyys. Työn imu on yhteydessä hyvinvointiin kotona, parisuhteessa ja vanhemmuudessa. Työ imu siirtyy myös toisiin työntekijöihin. Työnimu on yhteydessä itsearvioituun terveyteen ja työkykyyn. Se on yhteydessä myös myönteisiin työasenteisiin kuten työtyytyväisyyteen. Työn imu motivoi sitoutumiseen ja haluun antaa parastaan työssä. Onnellinen, työn imussa oleva työntekijä luo uutta, koska hän kokee myönteisiä tunteita. Ne laajentavat ajattelu – ja toimintamalleja (Hakanen, 2014, 348.; Mäkikangas, ym., 2005, 71).

4 TYÖHYVINVOINNIN VAHVISTAMINEN

Työelämän muutokset edellyttävät yksilöiltä sopeutumiskykyä, mutta myös itseohjautuvuutta, kykyä toimia itse aktiivisesti (Caprara & Cervone, 2006, 79). Työhyvinvoinnin edistämässä tämä tarkoittaa sitä, että yksilö tunnistaa sekä vahvuuksiaan että kehitettäviä puoliaan ja ottaa vastuun omasta toiminnastaan (Caprara & Cervone, 2006, 79.; Ojala & Ahonen, 2005, 11.; Mäkisalo-Ropponen 2014, 108). Keskeinen kysymys on, mitä yksilö voi tehdä itse oman työhyvinvointinsa hyväksi.

Yksilön oman työhyvinvoinnin vahvistamisen keinoja tarkastelen Mankan (2016) kuvaaman voimavaramallin viitekehyksessä. Mallissa kuvataan yksilön psykologista pääomaa eli voimavaroja, jotka vaikuttavat työasenteisiin. Tarkastelen, millä menetelmillä yksilö voi lisätä voimavarojaan eli itseluottamustaan, toiveikkuuttaan, optimismiaan ja sitkeyttään sekä miten hän voi vahvistaa positiivista työasennettaan, työn imua.

Ojasen (2014) ja Seligmanin (2008) mukaan positiiviset tunteet tuottavat kestäviä persoonallisia vahvuuksia, jotka näkyvät ihmisen toiminnassa. Tunteiden ansiosta tarkkaavaisuus laajenee. Kielteisiä tunteita vähentää mm. rentoutuminen ja miellyttävien tapahtumien kokeminen kuten mielipaikat ja mielimusiikki. Myös rentoutumisen ja meditaation on todettu tuottaneen myönteisiä vaikutuksia (Ojanen, 2014, 48 -49.; Seligman 2008, 54). Caprara ja Cervone (2006) sekä Manka & Manka (2016) painottavat, että itsereflektiiviset kyvyt edistävät ihmisen vahvuuksien kehittymistä. Tietoisuus on ennakkoinnin, kontrollin ja tulevaisuuden suunnittelemisen ytimessä (Caprara & Cervone, 2006, 76). Lopuksi tarkastelen yksilön keinoja rauhoittua, kehittää itsereflektiivisiä kykyjään ja tietoisuuttaan.

4.1 Psykologisen pääoman kehittäminen

Mankan ja Mankan (2016) mukaan psykologinen pääoma on yhteydessä mahdollisuuteen olla oman elämänsä subjekti ja toisaalta kykyyn kokea mielenrauhaa. Psykologisen pääoman osatekijöitä ovat itseluottamus, toiveikkuus, optimismi ja sitkeys (Manka & Manka, 2016, 158). Psykologisesta pääomasta on puolet (50 %) perittyä (Manka 2016, 158.; Seligman 2008, 65). Osin psykologiseen pääomaan vaikuttavat olosuhteet kuten koulutustaso ja varallisuus (10 %), mutta loppuosaan (40 %) voidaan vaikuttaa: psykologista pääomaa voidaan arvioida, oppia ja vahvistaa (Manka & Manka 2016, 159).

Itseluottamus tarkoittaa sitä, että Ihminen luottaa kykyynsä motivoitua, omaan osaamiseensa ja kykyihinsä onnistua haasteellisissakin tehtävissä; siihen liittyy myös hallinnan tunne (Manka, 2015,164). Hallinnan tunne liittyy koherenssiin. Koherenssia voidaan vahvistaa vielä aikuisiällä suotuisilla ympäristöolosuhteilla, joita ovat työpaikan hyvät sosiaaliset suhteet, vaikutusmahdollisuudet työssä ja optimaalinen kuormitustaso (Feldt, Mäkikangas & Kokko, 2005,108). Mankan (2016) mukaan työn hallinnan tunne tarkoittaa, että ihmisellä on mahdollisuus vaikuttaa oman työn pelisääntöihin. Työn hallinta tarkoittaa myös itsenäisyyttä eli vapautta valita menettelytapoja sekä vaikuttaa työn tekemisen aikatauluun (Manka & Manka, 2016, 107). Mankan mukaan (2015) itseluottamuksen kehittämiseksi yksilö tarvitsee toisia ihmisiä ja hyvin johdettua työyhteisöä. Yksilö voi kuitenkin itsekin olla aktiivinen ja pyrkiä oppimaan toisilta, rohkaistua ottamaan pieniä riskejä sekä osallistua aktiivisesti ja pyytää palautetta työtovereilta ja esimieheltä (Manka, 2015, 162.; Manka, 2011, 163). Tutkimusten mukaan luotettavin tapa lisätä itseluottamusta ovat onnistumiskokemukset tärkeissä asioissa, jotka voivat levitä elämän muillekin alueilla ja lisätä hyvinvointia (Caprara ja Cervone, 2006, 77).

Toiveikkuuden Manka (2015) kuvaa liittyvän siihen, että yksilö asettaa tavoitteita, saavuttaa ne ja tarvittaessa etsii vaihtoehtoisia polkuja niiden saavuttamiseen. Hän nauttii vaativien tavoitteiden saavuttamisesta. Toiveikas on sisältäpäin ohjautuva ja itsenäinen (Manka, 2015, 163). Toiveikkuutta voidaan lisätä Mankan (2015) mukaan työpaikalla siten, että työntekijät voivat itse vaikuttaa tavoitteisiin ja tavoitteet ovat riittävän haasteellisia sekä pilkottavissa osatavoitteiksi. Työntekijän mahdollisuus päättää itse keinoista saavuttaa tavoite lisää toiveik-

kuutta, samoin palkitseminen työsaavutuksista (Manka, 2015, 176.; Manka 2011, 155). Toiveikkouden kehittämisen keinot näyttävät liittyvän paljolti hyvään johtamiseen ja hyvään työyhteisön toimintaan.

Optimismi liittyy Mankan (2011) mukaan myönteisiin odotuksiin tulevaisuudesta. Optimistin vahvuutena on realismi ja joustavuus. Optimisti pitää ongelmaa haasteena. Onnistuessaan optimisti ottaa kunnian itselleen mutta epäonnistuessaan siirtää vastuun hänestä riippumattomille ulkoisille tekijöille (Manka, 2011, 162.; Manka & Manka, 2016, 165). Isenin (2006) mukaan myönteisiä tunteita ihmisen vahvuuden lähteenä on viime vuosina tutkittu. On havaittu, että lievälläkin myönteisellä tunteella on vaikutusta ihmisen kognitioon ja käyttäytymiseen. Myönteiset tunteet edistävät innovaatioiden syntymistä ja luovaa ongelman ratkaisua sekä avustavat myös muistin järjestämisessä. Myönteisiä tunteita kokevat ihmiset kykenevät ajattelemaan joustavammin sosiaalisista ryhmistä. Myönteiset tunteet lisäävät avuliaisuutta, anteliaisuutta ja sosiaalista vastuuntuntoa (Isen, 2006, 191). Myönteisillä tunteilla näyttää olevan hyvin suuri merkitys työyhteisöjen ilmapiirille sekä itse työn tekemiselle ja tuloksellisuudelle. Optimismin lisäämiseksi voidaan käyttää seuraavia menetelmiä: myönteisten tunteiden kirjoittaminen muistiin sekä myönteisten tunteiden ja keuhujen säilöminen varastoon. Voidaan myös etsiä asioita, joista voi olla kiitollinen tai tunnistaa elämän kohokohtia. Rauhoittuminen ja rentoutuminen ovat myös hyviä keinoja (Manka & Manka, 2016, 166).

Sitkeys (resiliency) liittyy lannistumattomuuteen ja se kuvastaa myös joustavuutta sekä kykyä sopeutua muutoksiin (Manka & Manka, 2016, 167). Lahden (2014) mukaan sitkeys viittaa yksilön kykyyn sopeutua vastoinkäymiseen rakentavalla tavalla. Nykytutkimuksen mukaan sitä ei pidetä ainoastaan luonteenpiirteenä, vaan positiivisena dynaamisena prosessina, jonka ansiosta ihminen voi adaptoitua muutoksiin. Se on myös kyky, jota voidaan edistää harjoitusten avulla (Lahti 2014, 330).

Sitkeys ja sisu ovat Lahden (2014) mukaan läheisiä käsitteitä. Sisua on tutkittu positiivisen psykologian piirissä. Sisua voidaan kuvata vankkumattomuutena vastoinkäymisten hetkellä, kykyinä kestää vastoinkäymisiä ja myös rohkeutta lähteä vaikealle matkalle. Sisu auttaa myös matkalta takaisin. Sitä on kuvattu toiminnan tahtotilaksi (Lahti, 2014,325). Sitkeyteen näyttäisivät olevan yhteydessä optimismi, hyvät ongelmanratkaisutaidot, tunteiden säätelykyky, yksilön kokemus pystyvyyden tunne ja taito pitää epäonnistumisia oppimiskokemuksina (Lahti, 2014, 330).

Sitkeyttä voidaan Mankan ja Mankan (2016) mukaan kehittää omaksumalla voimavaroihin suuntautunut strategia sekä kehittämällä sosiaalista pääomaa ja asenteita. Työpaikan luottamuksellisen ilmapiirin, avoimuuden ja läpinäkyvyyden kehittäminen edistävät sitkeyttä. Myös vastoinkäymisten tulkintaan vaikuttaminen auttaa sitkeyden kehittämisessä. Sitkeyttä edistää myös se, että henkilöt tulevat tietoisiksi voimavaroistaan sekä siitä, millä keinoilla ovat selvinneet vastoinkäymisistään (Manka & Manka, 2016, 167).

4.2 Työn imun lisääminen

Hakasen mukaan (2015) positiivisen psykologiasta käsite työn tuunaaminen (job crafting) lähtee liikkeelle täysin työntekijän omasta aloitteesta. Liikkeelle panevana voimana on se, minkä ihminen itse kokee tekevän työstään paremman. Ratkaisu vastaa hänen arvojaan, voimavarojaan ja vahvuuksiaan. Työn tuunaamisella tarkoitetaan työntekijän itsensä oma-aloitteisesti tekemiä toimia työnsä mielekkyyden ja merkityksen lisäämiseksi vaikuttamalla työnsä puitteisiin ja sisältöön. Tuunata voi työtehtävää, ihmissuhteita tai ajatuksiaan työstä (Hakanen, 2014, 356).

Hakasen (2015) ja Mankan (2015) mukaan työn muotoilu, tuunaaminen, voi liittyä työn tehtäväkuvaan siten, että siihen sisällytetään uusia haasteita ja tehtäviä tai vähennetään vanhoja. Voidaan myös panostaa joihinkin osa-alueisiin toisia enemmän. Sosiaalisiin suhteisiin työntekijä voi panostaa esimerkiksi saadakseen sosiaalista tukea. Hän voi myös pyrkiä tekemään enemmän yhteistyötä innostavan työtoverin kanssa. Kun työntekijä omaa tehtävää tehdesään antaa sille laajemman merkityksen, kutsutaan sitä kognitiiviseksi tuunaamiseksi. Rakenteellinen tuunaaminen voi tarkoittaa työn vaihtelevuuden lisäämistä tai oman osaamisen lisäämistä (Hakanen, 2014, 357.; Manka, 2015, 156).

Hakasen (2015) ja Mankan (2015) mukaan työn hallinta vaikuttaa hyvinvointiin. Tuunaaminen antaa uskoa siihen, että yksilö voi vaikuttaa omaan työhönsä. Tuunaaminen voi olla myös kollektiivista. Silloin esimieskin on mukana yhdessä työyhteisön kanssa muovaamassa työtä. Tämä lisää innovatiivisuutta ja myönteistä vuorovaikutusta (Hakanen, 2014, 358.; Manka, 2015, 155).

4.3 Itsereflektiivisten kykyjen ja tietoisuuden kehittäminen

Ojasen (2014) mukaan tietoisuutta ja mielen hallintaa voidaan opetella harjoittelemalla: omien tunteiden ja reaktioiden tiedostamiseen auttavat harjoitukset tarjoavat mahdollisuuden ottaa etäisyyttä omasta minästä. Näin yksilö voi vahvistaa autonomiaansa (Ojanen, 2014, 89).

Yksi menetelmä tietoisuustaitojen kehittämiseen on mindfulness, joka Lehdon (2014) mukaan tarkoittaa tiedostavaa ja hyväksyvää läsnäoloa. Tarkkaavaisuus suunnataan tietoisesti tähän hetkeen, joko itseen tai vaikka toisen ihmisen kuunteluun (Lehto, 2014, 92). Tietoisien läsnäolon harjoittamiseksi voidaan tehdä hengitysharjoituksia. Tarkoituksena on auttaa ihmistä ottamaan etäisyyttä asioihin ja tarkastelemaan havaintoja, ajatuksia ja kokemuksia ikään kuin ne havaittaisiin ensi kertaa. Ihminen tekee havaintoja nykyhetkessä itsestään hyväksyen ja arvostaen omia kokemuksiaan. Mindfulnessia voidaan luonnehtia tekniikaksi, jonka avulla kohennetaan henkistä hyvinvointia (Lehto, 2014, 86.; Juuti, 2014, 221).

Lehdon (2014) mukaan positiivinen psykologia on tutkinut paljon tietoista läsnäoloa, ja siitä kirjoitetaan paljon tieteellisissä lehdissä. Sitä on sovellettu kognitiivisessa psykoterapiassa parantamaan hyvinvointia ja kognitiivista kapasiteettia (Lehto, 2014, 87). Juutin mukaan mindfulnessin on tuonut länsimaihin Jon Kabat-Zinn, joka käynnisti 1979 stressinhallintaklinikalla ohjelman, jota hän kutsui tietoisien läsnäolon ohjelmaksi (Mindfulness-based Stress Reduction). Tiedostavan läsnäolon juuret ovat 2500 vuoden takana buddhalaisessa filosofiassa. Länsimaissa mindfulnessia harjoitetaan ideologioihin ja uskontoihin sitoutumattomuuden lähtökohdasta käsin (Juuti, 2014, 221).

Tietoisuustaidot auttavat Mankan (2015) mukaan rauhoittumaan. Ne auttavat ihmistä paitsi tiedostamaan itseä, myös tulemaan paremmin toimeen toisten kanssa. Läsnäolo voidaan tulkita suorittamisen vastakohtaksi ja kohtaamiseksi toisen kanssa. Tietoisuustaitojen vaikutus hyvinvointiin perustuu aivokuoren etummaisten alueiden tunteiden säätelyn vahvistamiseen. Tietoisuustaidot saavat aikaan monia vaikutuksia yksilön hyvinvointiin: hyväksyvämpi asenne omaan työtilanteeseen, kyky asettaa realistisia tavoitteita, epäitsekkäämpi toiminta, sisäisen motivaation kehittyminen, sopeutumiskyvyn lisääntyminen, työstä nauttiminen ja paremmat henkilösuhteet (Manka, 2015, 210). Manka (2015) opettaa, miten työpäivän

aikana voi harjoittaa tietoisuustaitoja helminauhaksi kutsutun harjoituksen avulla seuraavasti: kohtaa työkaveri ja ole hänelle ystävällinen, katso silmiin ja kuuntele - näin teet ikään kuin yhden helmen. Kun kohtaat samalla tavalla useita työkavereita, syntyy helminauha (Manka, 2015, 210).

Menetelmät eivät toimi kaikilla ihmisillä samalla tavalla, koska yksilön aikaisemmat kokemukset ja tilannetekijät vaikuttavat nykyisiin kokemuksiin (Ojanen, 2014, 49). Ojasen (2014) mukaan positiiviset tunteet laajentavat kuitenkin ihmisen tarkkaavaisuutta sekä edistävät myönteistä käyttäytymistä. Kielteisiä tunteita voidaan vähentää rentoutumalla ja hankkimalla miellyttäviä kokemuksia. Itseä miellyttävän musiikin kuuntelu tai liikunta voi tuoda hyvää mieltä. Myös rentoutumisen ja meditaation vaikutukset on todettu myönteisiksi keinoiksi: kun keho rauhoittuu, se heijastuu myös mieleen (Ojanen, 2014, 49).

5 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Kandidaatin tutkielmassani tarkastelin, millä tavoin yksilö voi edistää työhyvinvointiaan. Ensin perehdyin siihen, mistä tekijöistä työhyvinvointi muodostuu. Työhyvinvointi on laaja-alainen ja monimuotoinen käsite. Uusimmissa määritelmissä työhyvinvointi nähtiin osana strategista johtamista, jossa lähtökohtana on organisaation tulos. Toisaalta määritelmissä painotettiin työntekijän subjektiivisia positiivisia kokemuksia.

Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä jäsensin työssäni Mankan (2016) viitekehyksen mukaan, jossa kuvataan komea pääoman muotoa: rakenne-, soiaalinen- ja psykologinen pääoma. Psykologinen pääoma muodostuu yksilön henkisestä kunnosta, terveydestä ja fyysisestä kunnosta. Keskeisessä osassa ovat yksilön asenteet, miten hän tulkitsee työtään ja työyhteisöään. Mallissa korostui työhyvinvoinnin kokemuksen yksilöllisyys, mutta samalla se tarjosi mahdollisuuden jäsentää työhyvinvointia kokonaisvaltaisesti.

Kun työn yksilölle asettamat vaatimukset ovat suuremmat kuin mihin hänen voimavaransa riittävät, hän altistuu patologiselle stressille. Tällöin hän tuntee itsensä kykenemättömäksi selviytymään tehtävistään ja hän voi muuttua kyyniseksi tai välinpitämättömäksi. Hän on ahdistunut tai hän voi vetäytyä ja masentua. Kuitenkin työpaikoilla samassakin työtehtävässä olevat työntekijät kokevat hyvinvointinsa eri tavoin. Ihmisten stressinsietokyky on erilainen. Stressin syntyyn vaikuttavat siis työn lisäksi myös ihmisen persoonaan liittyvät tekijät. Persoonallisuuspsykologiassa on tutkittu mm. sitä, mitkä tekijät ihmisen persoonallisuudessa altistavat patologiselle stressille ja mikä tekijät suojaavat siltä. Riskitekijänä on persoonallisuuden A-tyyppisyys. Itsearvostus, koherenssi ja optimismi ovat stressin haitallisilta vaikutuksilta suojaavia tekijöitä. Hyvinvoinnin kannalta keskeinen kysymys onkin, miten suojaavia tekijöitä voidaan vahvistaa.

Toiseksi tarkastelin, mitä näkökulmia positiivinen psykologia tarjoaa työhyvinvointiin. Positiivisen psykologian uranuurtajat, professorit Martin Seligman ja Mihaly Csikszentmihalyi (2000) siirsivät psykologian tutkimuksen painopisteen mielen sairauksien ja häiriöiden tutkimisesta hyvinvoinnin tutkimiseen. Positiivinen psykologia tutkii ihmisen subjektiivista hyvinvointia, onnellisuutta. Se tutkii myös positiivisia yhteisöjä, jotka voivat parantaa elämänlaatua. Ryff (1989) kehitti mallin psykologisesta hyvinvoinnista nimeten keskeisiksi hyvinvoinnin ja toimintakyvyn tekijöiksi itsensä hyväksymisen, positiiviset suhteet toisiin

ihmisiin, autonomian, henkilökohtaisen kasvun, elämän tarkoituksen ja ympäristön hallinnan. Positiivisen psykologian tutkimustiedon vaikutukset tulivat esiin jo työhyvinvoinnin uusissa määritelmissä. Positiivisella psykologialla on paljon annettavaa työhyvinvoinnin tutkimukselle ja kehittämiselle, koska se painottaa työn voimavaratekijöitä. Ihminen tekee työtään juuri voimavarojaan käyttäen, ja voimavarat suojaavat myös patologiselta stressiltä. Yksilön myönteistä asennetta työhön voidaan kuvata työtyytyväisyytenä ja työhön sitoutumisena. Työn imu on noussut voimakkaasti 2000 -luvulla tutkimuksen kohteeksi. Se kuvaa myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa työssä. Onnellinen, työn imussa oleva ihminen pystyy luomaan uuta, koska hänen ajattelunsa laajenee. Sisäinen motivaatio, joka syntyy kolmesta perustarpeesta - vapaaehtoisuus, kyvykkyys, yhteenkuuluvuus - liittyy sekä työhön sitoutumiseen että työn imuun.

Kolmanneksi tarkastelin, millä menetelmillä yksilö voi edistää työhyvinvointiaan. Työelämän muutokset edellyttävät yksilöltä jatkuvaa itsensä kehittämistä, sopeutumiskykyä ja itseohjautuvuutta. Ihmisellä on vastuu oman hyvinvointinsa ylläpidosta. On hyvä pysähtyä myös rauhoittumaan ja kuuntelemaan itseään. Voimavarojen vahvistamiseen on kiinnitettävä huomiota, jotta yksilö pystyisi kohtaamaan työelämän haasteita ja vaatimuksia.

Psyykkisesti hyvinvoivalla ihmisellä on hyvä itsetunto, jolloin ihminen arvostaa itseään ja kokee olevansa riittävän hyvä. Perustan työssä tarvittaville voimavaroille muodostaa itseluottamus, jolloin ihminen luottaa siihen, että hän pystyy motivoitumaan ja että hän suoriutuu työn tuomista haasteista. Itsetunnon ja itseluottamuksen vahvistaminen lähtee siitä, että ihminen tunnistaa sekä vahvuuksiaan että kehitettäviä alueitaan, joita hän voi vahvistaa kehittämällä omaa osaamistaan vastaamaan työelämän haasteita. Näin vahvistuu koherenssin eli elämänhallinnan tunne: ihminen pystyy kohtaamaan työelämän haasteet ja sitoutumaan niihin sekä näkemään oman tehtävänsä osana laajempaa kokonaisuutta. Oman työn hallinnan tunnetta lisää palautteen pyytäminen ja saaminen toisilta, esimieheltä tai työtovereilta. Uskallus pyytää toisilta tarvittaessa apua lisää hallinnan tunnetta. Ihminen voi myös oppia toisilta. Työelämässä olisi hyvä, jos myös työntekijöiden henkilökohtaiset kiinnostuksen kohteet voitaisiin ottaa huomioon tehtäviä jaettaessa, koska se vahvistaa autonomian tunnetta. On tärkeää, että yksilö voi osallistua työn tavoitteiden määrittelyyn sekä valita menetelmiä, joilla hän tavoitteet saavuttaa. Tämä lisää myös positiivisia tunteita kuten toiveikkuutta ja optimismia.

Toivo ja optimismi ovat molemmat tulevaisuuteen suuntautuvia positiivisia tunteita. Toivo on tunne, joka auttaa saamaan otetta elämästä vaikeimpinakin hetkinä. Toivo konkretisoituu realistisissa tavoitteissa. Työelämässä on tärkeää, että ihminen voi itse vaikuttaa työnsä tavoitteiden asetteluun. Kun hän pilkkoo ne osatavoitteiksi, tulee tunne onnistumisesta, mikä lisää toiveikkuutta ja motivoi jatkamaan. On myös tärkeää, että hän voi itse valita keinoja, miten hän tavoitteisiin etenee. Olisi toivottavaa, että yksilö voisi tietyn raamin puitteissa vaikuttaa myös aikatauluun, milloin hän tehtäviä suorittaa.

Optimismi liittyy siihen, mitä yksilö ajattelee tulevaisuudestaan. Työssä realistinen optimismi vahvistuu, kun yksilö luo myönteisiä odotuksia työhönsä. Jos tavoitteiden saavuttamisessa on vaikeuksia, hän voi etsiä vaihtoehtoisia tapoja edetä. Vaikka optimismi on suhteellisen pysyvä ominaisuus, voi sitä vahvistaa harjoittelemalla. Ihminen voi kirjoittaa muistiin myönteisiä tunteitaan ja asioita, joista voi olla kiitollinen. Näin hän voi vaikuttaa ajatusensa sisältöön.

Sitkeyteen kuuluu lannistumattomuus, mutta myös joustavuus ja kyky sopeutua muutoksiin. Se on dynaaminen prosessi. Sitkeyttä yksilö voi kehittää varautumalla mahdollisiin esteisiin työssään. Hän voi opetella erilaisia ongelmanratkaisutaitoja. Ihminen voi myös antaa vastoinkäymisille positiivisen tulkinnan: niistä voi aina oppia.

Kaikki edellä kuvatut psykologisen pääoman kehittämisen keinot vaikuttavat myös myönteisten työasenteiden, kuten työn imun, kehittymiseen. Tämän lisäksi yksilö voi vielä lisätä työn imua muotoilemalla eli tuunaamalla omaa työtään. Se tarkoittaa työntekijän itse omaloitteisesti tekemiä toimia työnsä mielekkyyden ja merkityksen lisäämiseksi. Työn mielekkääksi kokeminen edellyttää myös, että ihminen hahmottaa oman työnsä merkityksellisenä osana laajempaa kokonaisuutta. Työn imua edistää työn hallinta sekä organisaation ihmisläheisyys. Se tarttuu myös toisiin sekä työssä että kotona.

Kaikkien työhyvinvoinnin tekijöiden – itseluottamus, toiveikkuus, optimismi, sitkeys - lisäämistä varten on kehitetty monipuolisia harjoituksia ja hyödyllisiä tekniikoita. Erilaiset kehittämistyötä ohjaavat arviointi- tai tehtävälomakkeet ovat hyviä välineitä kehitettäessä yksilöiden ja työyhteisöjen positiivisia voimavaroja. Psykologista pääomaa voidaan siis kehittää. Työhyvinvoinnin kehittäminen liittyy koko organisaation kehittämiseen. Tarvitaan hyvää johtamista sekä selkeästi jäsenettyä työyhteisön toimintaa. Myös työyhteisön positiiviset sosiaaliset suhteet ovat tärkeitä: luottamuksellinen ilmapiiri ja avoimuus edistävät yksilön työhyvinvointia.

Yksilö tarvitsee myös rauhoittumista voidakseen hyvin. Itsereflektiiviset taidot ja tietoisuus niiden ytimessä ovat yksilön vahvuuksien löytymisen ja kehittymisen perusta. Yhtenä positiivisen psykologian menetelmänä rauhoittumiseen ja tietoisuuden laajenemiseen voisi olla mindfulness eli tiedostava läsnäolo. Se on runsaasti tutkittu ja käytetty menetelmä kognitiivisen kapasiteetin ja hyvinvoinnin lisäämiseksi. Sen tarkoituksena on saavuttaa tietoisuus nykyhetkestä sellaisena kuin se kulloinkin näyttäytyy ja ottaa se vastaan hyväksyvästi ja lempeästi, itseään arvostaen. Tämä heijastuu työyhteisössä myös muiden ihmisten hyväksyvään ja arvostavaan kohtaamiseen ja täten lisää työhyvinvointia. Tietoisuutta ja mielenhallintaa voidaan lisätä harjoittelemalla ja näin vahvistaa autonomiaa: yksilö on itse oman elämänsä ohjaksissa ja hänellä on valta tehdä elämäänsä liittyviä valintoja. Ihmiset ovat kuitenkin yksilöitä, joten samanlaiset menetelmät eivät tuota kaikille samanlaisia tuloksia. Jokaisen yksilön täytyy löytää itselleen sopivat menetelmät hyvinvointinsa lisäämiseksi.

Vahvuuksien kehittämisen lähtökohtana on se, että yksilö ottaa vastuun omasta kehittymisestään. Kehittyminen on yksilöllinen prosessi, jossa ihminen reflektoi omaa työtään yksin tai ryhmässä. Tämä voi tapahtua pidemmässä työnohjausprosessissa tai työyhteisön kehittämiskoulutuksissa. Myös esimiehen kanssa käytävät kehityskeskustelut, joihin yksilö valmistautuu etukäteen kirjallisesti arvioiden omaa toimintaansa ja asettaa uusia tavoitteita, auttavat kehittymisessä. Kehittyäkseen ihminen tarvitsee toista ihmistä. Ihminen tarvitsee toista nähdäkseen itsensä. Rakentava palaute auttaa kehittymään ja sen antaminen toisille vahvistaa toisten voimavaroja. Yksilö voi myös oppia toisilta ja olla joko tuen vastaanottaja tai sen antaja. Työelämän haasteiden ja onnistumiskokemusten jakaminen vahvistaa.

Tutkimusmenetelmäni oli systemaattinen kirjallisuuskatsaus. Haasteellisena koin kovin erilaisten lähteiden yhdistämisen: osa lähteistä oli hyvin tieteellisiä, osa käytännön kehittämistyötä painottavia. Käytännön työtä tukevat lähteet perustuivat syvälliseen asiantuntijuuteen ja tutkittuun ajankohtaiseen tietoon. Valitsemani lähteet auttoivat vastaamaan varsinaiseen tutkimuskysymykseeni.

Jatkossa olisi tarpeellista tutkia myös muita työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä kuten johtamista, työyhteisön toimintaa ja sosiaalista vuorovaikutusta tai organisaatiokulttuuria. Mielenkiintoista olisi tutkia myös yksilön työasenteiden taustalla olevia arvoja ja merkityksiä.

LÄHTEET

Antonovsky, A. (1988). *Unraveling the Mystery of Health. How People Manage Stress and Stay Well*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

Aspinwall, L. & Staudinger, U. (2006). Ihmisen vahvuuksien psykologia: kehittyvän tutkimuskentän kysymyksiä. Teoksessa Aspinwall, L. & Staudinger, U. (toim.), *Ihmisen vahvuuksien psykologia*. Helsinki: Edita Prima Oy.

Aura, O. & Ahonen, G. (2016). *Strategisen hyvinvoinnin johtaminen*. Talentum Pro. Liettua: Balto print.

Berscheid, E. (2006). Ihmisen suurin vahvuus: toiset ihmiset. Teoksessa Aspinwall, L. & Staudinger, U. (toim.), *Ihmisen vahvuuksien psykologia*. Helsinki: Edita Prima Oy.

Caprara, G. & Cervone, D. (2006). Persoonallisuus toimivana, itsesäätelävänä järjestelmänä. Teoksessa Aspinwall, L. & Staudinger, U. (toim.), *Ihmisen vahvuuksien psykologia*. Helsinki: Edita Prima Oy.

Ensio, A., Suomalainen, S., Lammintakanen, J. & Kinnunen, J. (2014). Työtyytyväisyys meillä ja muualla. Teoksessa Ranta, I. & Tilander, E. (toim.), *Työhyvinvoinnin keinot. Hoitotyön vuosikirja*.

Feldt, T., Mäkikangas, A. & Kokko, K. (2005). Persoonallisuus ja työhyvinvointi. Teoksessa Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. (toim.), *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.

Feldt, T., Mäkikangas, A. & Piitulainen, S. (2005). Persoonallisuuden riski- ja suojaavat tekijät työhyvinvoinnin näkökulmasta. Teoksessa Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. (toim.), *Työ leipälajina*. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.

Hakanen, J. (2014). Onnellisena työssä. 8 ½ kysymystä työstä. Teoksessa Uusitalo-Malmivaara, L. (toim.), *Positiivisen psykologian voima*. Juva: Bookwell Oy.

Ilmarinen, J. (2006). Pitkää työuraa. Työterveyslaitos ja sosiaali- ja terveysministeriö.

Isen, A. (2006). Myönteinen tunne ihmisen vahvuuden lähteenä. Teoksessa Aspinwall, L. & Staudinger, U. (toim.), Ihmisen vahvuuksien psykologia. Helsinki: Edita Prima, Oy.

Juuti, P. (2014). Oma asenne jaksamisen kulmakivenä. Teoksessa Juuti, P. & Salmi, P. (toim.), Tunteet ja työ. Uupumuksesta iloon. Juva: Bookwell Oy.

Kauhanen, J. (2016). Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä. Kauppakamari. Viro:Printon.

Keltikangas-Järvinen, L. (1994). Hyvä itsetunto. Juva: WSOY.

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

Korkalainen, A. & Kokko, K. (2008). Psykologinen näkökulma aikuisiän hyvinvointiin ja siihen kytkeytyviin tekijöihin. *Psykologia* 4, 246-324.

Kähönen, J., Muotka, J., Näätänen, P. & Salmela-Aro, K. (2016). Psykologinen hyvinvointi työuupuneiden ryhmäpsykoterapeuttisessa interventiossa. *Psykologia* 4, 262-273.

Lahti, E. (2014). Sisu – toiminnan tahtotila. Teoksessa Uusitalo-Malmivaara, L. (toim.), Positiivisen psykologian voima. Juva: Bookwell Oy.

Laine, P. (2014). Työhyvinvoinnin kehittäminen – Mission impossible? Teoksessa Ranta, I. & Tilander, E. (toim.), Työhyvinvoinnin keinot. Hoitotyön vuosikirja. Porvoo: Bookwell Oy.

Lehto, J. (2014). Mindfulness – tiedostava ja hyväksyvä läsnäolo. Teoksessa Uusitalo-Malmivaara, L. Positiivisen psykologian voima. Juva: Bookwell Oy.

Manka, M-L. (2011). Työn ilo. Helsinki: WSOY pro Oy.

Manka, M-L. (2015). Stressikirja. Mistä virtaa? Talentum. Latvia: Balto Print.

Manka, M-L. & Manka, M. (2016). Työhyvinvointi. Talentum pro. Liettua: Balto print.

Martela, F. (2014). Onnellisuuksien psykologia. Teoksessa Uusitalo-Malmivaara L. (toim.), Positiivisen psykologian voima. Juva: Bookwell Oy.

- Mauno, S., Pyykkö, M. & Hakanen, J. (2005). Koetaanko organisaatioissamme työn imua? Työn imun yleisyys ja selittävät tekijät kolmessa erilaisessa organisaatiossa. *Psykologia* 1, 16-29.
- Mäkikangas, A., Feldt, T. & Kinnunen, U. (2005). Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.
- Mäkisalo-Ropponen, M. (2014). Yksilön vastuu omasta ja työyhteisön hyvinvoinnista. Teoksessa Ranta, I. & Tilander, E.(toim.), Työhyvinvoinnin keinot. Sairaanhoidon vuosikirja.
- Ojanen, M. (2014). Positiivinen psykologia. Porvoo: Bookwell Oy
- Otala, L. & Ahonen, G. (2005). Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. Juva: WS Bookwell Oy.
- Ryff, C. & Keyes, C. (1995). The Structure of Psychological Well-Being Revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69 (4), 719-727.
- Ryff, C. & Singer, B. (1998). The Contours of Positive Human Health. *Psychological Inquiry*, 9 (1), 1-28.
- Seligman, M.E.P. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An Introduction. *American Psychologist*, 55 (1), 5-14.
- Seligman, M.E.P., Peterson, C. (2006). Myönteinen kliininen psykologia. Teoksessa Aspinwall, L. & Staudinger, U. (toim.), Ihmisen vahvuuksien psykologia. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Seligman, M.P.E., (2008). Aito onnellisuus. Jyväskylä: Gummerus.
- Uusitalo-Malmivaara, L. (2014). Positiivinen psykologia – mitä se on? Teoksessa Uusitalo-Malmivaara, L.(toim.), Positiivisen psykologian voima. Juva: Bookwell Oy.
- Työterveyslaitos. (2009). Työhyvinvointi – uudistuksia ja hyviä käytäntöjä.
- Virolainen, H. (2012). Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: BoD – Books on Demand.
- Työterveyslaitos: <http://www.ttl.fi>