

**MAANPUOLUSTUSKORKEAKOULU**

**NUOREN UPSEERIN TYÖHYVINVOINNIN JA TYÖSSÄJAKSAMISEN  
VOIMAVARAT**

Pro gradu -tutkielma

Yliluutnantti  
Timo Valkovirta

Sotatieteiden maisterikurssi 7  
Maasotalinja

Huhtikuu 2018

## MAANPUOLUSTUSKORKEAKOULU

Kurssi Sotatieteiden maisterikurssi 7	Linja Maasotalinja
Tekijä Timo Valkovirta	
Tutkielman nimi <b>NUOREN UPSEERIN TYÖHYVINVOINNIN JA TYÖSSÄJAKSAMISEN VOIMAVARAT</b>	
Oppiaine johon työ liittyy Sotilassosiologia	Säilytyspaikka Kurssikirjasto ( MPKK:n kirjasto )
Aika Huhtikuu 2018	Tekstisivuja 62 Liitesivuja 1
<b>TIIVISTELMÄ</b> <p>Tämä pro gradu -tutkielma käsittelee nuorten upseereiden työhyvinvointia ja työssäjaksamista voimavarakeskeisestä näkökulmasta. Tutkimuksen kohteena on siis se, mitkä tekijät vaikuttavat työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen nuorten upseereiden työssä. Näitä hyvinvointiin ja jaksamiseen vaikuttavia tekijöitä kutsutaan tässä tutkimuksessa voimavaroiksi. Tutkimuksessa selvitetään mitä nämä voimavarat ovat, jotka vaikuttavat positiivisesti tutkittavien työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen. Samalla tutkimuksesta selviää millaisiin asioihin nämä voimavarat liittyvät nuoren upseerin elämässä. Näistä asioista muodostunutta tutkimusongelmaa on lähestytty työn-, sosiaalisten suhteiden- ja persoonan piirteiden näkökulmasta.</p> <p>Tutkimus on luonteeltaan laadullinen tutkimus, jonka aineisto on kerätty haastattelemalla eri paikkakunnilla työskenteleviä nuoria perheellisiä upseereita. Haastateltavien joukossa on ollut molempien sukupuolien edustajia, jotka ovat vielä työelämänsä alussa. Aineistonkeruumenetelmänä on ollut puolistrukturoitu teemahaastattelu, josta saadun aineiston sisällönanalyysi on toteutettu teoriaohjaavasti.</p> <p>Tutkimuksen tuloksista selviää, että nuorten upseereiden voimavarat voidaan jakaa kolmeen eri luokkaan, jotka ovat perheeltä ja sosiaalisista suhteista saatavat voimavarat, työstä löytyvät voimavarat ja persoonan piirteistä löytyvät voimavarat. Tutkimuksen tulokset osoittavat perheestä ja sosiaalisista suhteista löytyvien voimavarojen suuren vaikutuksen työhyvinvointiin. Tämä tulos on yhteneväinen aiemmista tutkimuksista saatujen tulosten kanssa, jotka osoittavat myös työn ja henkilökohtaisen elämän yhteensovittaminen vaikuttavan suuresti ihmisten hyvinvointiin ja sitä kautta myös työhyvinvointiin. Tutkimuksen tuloksista ilmenee myös työstä itsestään löytyvien voimavarojen merkitys työhyvinvoinnille. Näitä voimavaroja olivat mm. työn mielekkyys, hyvä palaute ja muilta saatu arvostus tehdystä työstä. Persoonan piirteistä löytyvien voimavarojen osalta merkittävimmäksi osoittautui avoimuus. Tulokset osoittavat, että avoimuudella on vaikutuksia niin yksilön omaan työhyvinvointiin kuin myös koko työyhteisön työhyvinvointiin. Kokonaisuutena tulokset osoittavat, että kaikilla kolmella luokalla ja niistä löytyvillä voimavaroilla on ennalta ehkäisevää vaikutusta nuorten upseereiden työuupumukseen.</p>	
<b>AVAINSANAT</b> <p>Työssäjaksaminen, työhyvinvointi, perusyksikkö, positiivinen psykologia, voimavara</p>	

## SISÄLLYS

<b>1 JOHDANTO</b> .....	<b>1</b>
<b>2 TYÖHYVINVOINTI JA JAKSAMINEN</b> .....	<b>5</b>
2.1 Hyvinvointi ja työhyvinvointi .....	5
2.2 Työhyvinvointi aiempien tutkimusten valossa .....	11
2.3 Työhyvinvoinnin tutkiminen puolustusvoimissa .....	13
2.4 Upseerin työ ja ura tutkimuskohteena .....	15
2.5 Työyhteisö työn tekemisen kontekstina .....	16
2.6 Työn imu osana hyvinvoivaa työyhteisöä .....	18
<b>3 TYÖSSÄJAKSAMISEN VOIMAVARAT</b> .....	<b>19</b>
3.1 Voimavarojen merkitys työelämässä .....	19
3.2 Työn voimavarat ja niiden vaikutus työhyvinvointiin .....	20
3.3 Työyhteisön sosiaalinen pääoma voimavarana .....	21
3.4 Perhe voimavarana työssäjaksamiselle? .....	22
<b>4 TUTKIMUKSEN METODOLOGIA</b> .....	<b>24</b>
4.1 Tutkimuksen tieteenfilosofiset perusteet .....	24
4.2 Tutkimuksen tiedonhankinnan strategia .....	26
4.2.1 Positiivinen psykologia .....	27
4.2.2 Aineiston hankinnan metodit .....	28
4.3 Analyysi ja aineisto .....	30
<b>5 TULOKSET</b> .....	<b>34</b>
5.1 Nuoren upseerin työssäjaksaminen haastattelun valossa .....	34
5.2 Jaksamista tukevat tekijät .....	36
5.2.1 Perhe ja sosiaaliset suhteet työssäjaksamisen tukevinä tekijöinä .....	36
5.2.2 Työhön liittyvät työssäjaksamista tukevat tekijät .....	41
5.2.3 Persoonasta kumpuavat voimavara työssäjaksamiselle .....	48
<b>6 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET</b> .....	<b>54</b>
6.1 Tutkimuksen johtopäätökset ja tulosten yhteenveto .....	54
6.2 Tutkimuksen luotettavuus .....	57
6.3 Mahdollisia aiheita jatkotutkimukselle .....	59
6.4 Tutkijan havainnot .....	61
<b>LÄHTEET</b> .....	<b>63</b>
<b>LIITTEET</b> .....	<b>1</b>

# NUOREN UPSEERIN TYÖHYVINVOINNIN JA TYÖSSÄJAKSAMISEN VOIMAVARAT

## 1 JOHDANTO

Elämää ei voi enää hahmottaa suoraviivaiseksi ja kohtalaisen turvalliseksi junaradaksi, jossa edetään koulusta työhön ja siitä neljäkymmentä vuotta myöhemmin eläkkeelle. Nykyään elämää kuvaa tuota turvallista junarataa paremmin erilaiset siirtymät peruskoulusta toisen asteen oppilaitoksiin ja sieltä työelämään, jota monesti rikkovat uudet opintovaiheet, lisäopiskelu työn ohessa, työtehtävien vaihtuminen tai työpaikan vaihtuminen uudelle paikkakunnalle. (Pietikäinen 2011, 9.) Nämä samat asiat koskevat myös puolustusvoimissa palvelevia henkilöitä. Varsinkin puolustusvoimauudistuksen seurauksena vähentyneet varuskunnat ja siitä syntyneet seurannaisvaikutukset ovat heijastuneet myös puolustusvoimissa palveleviin henkilöihin. Näistä yleisimmin näkyviä asioita ovat olleet lakkautetuissa varuskunnissa palvelleiden henkilöiden uuteen organisaatioon siirtyminen ja muuttaminen eri paikkakunnalle töiden takia. Samalla myös ne henkilöt, jotka ovat saaneet pysyä omassa työpaikassaan, ovat joutuneet opettelemaan paljon uusia asioita uudistukseen liittyen sekä oppimaan toiminnan uusien henkilöiden kanssa.

Tämä pro gradu -tutkielma käsittelee aihetta puolustusvoimissa työskentelevien henkilöiden näkökulmasta. Tutkittavana asiana on millaisia voimavaroja ja mistä nuori upseeri saa työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen. Tutkimuksessa tarkastelen työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen liittyviä kysymyksiä sotilasuran konseptissa positiivisen psykologian näkökulmasta, jossa huomio keskittyy lähes täysin työhyvinvointia ja työssäjaksamista tukevien tekijöiden tarkasteluun, eikä ainoastaan negatiivisiin työssäjaksamista ja työhyvinvointia haittaaviin tekijöihin. Tutkimus käsittelee perheellisten nuorten upseereiden työssäjaksamista voimavarakeskeisestä näkökulmasta, eli mm. mitkä tekijät auttavat jaksamaan työssä pitkien kotoa poissaolojaksojen aikana. Tutkimuksessa perheellä tarkoitetaan omia lapsia ja puolisoa tai lapsettomilla sotilailta pelkkää puolisoa.

Koen tärkeänä asiana työhyvinvoinnin edistämisen kannalta, työntekijöiden kyvyn löytää itsestään ja työstään sellaisia asioita, jotka tukevat työssäjaksamista. Ajankohtaiseksi aiheen tekee jo aiemmin kuvatut työelämässä viime vuosikymmeninä tapahtuneet voimakkaat muutokset, jotka näkyvät mm. töiden vaativuuden kasvuna ja monipuolistumisena sekä globalisoitumisena. Näistä selviytyminen edellyttää mm. laajaa verkottumista ja yhteistoiminnan lisäämistä (Sosiaali- ja terveysministeriö 2005, 59–60). Lisäksi etenkin nuorilla perusyksiköissä työskentelevillä upseereilla on edellä mainittujen muutosten lisäksi monia muitakin asioita, jotka saattavat vaikuttaa työhyvinvointiin ja jaksamiseen. Näistä yleisimpinä voidaan nähdä työhön perehtyminen ja rutiinien löytäminen, työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen ja jatkuva uusien asioiden opettelu.

Tässä tutkimuksessa tarkastelen työhyvinvointia ja työssäjaksamista erityisesti nuorten upseerien näkökulmasta, jotka työskentelevät vielä perusyksiköissä. Perusyksikkö on työyhteisönä hyvin monipuolinen. Työyhteisö koostuu varsin erilaisia koulutustaustoja omaavista henkilöistä, jotka kuitenkin työskentelevät yhteisten päämäärien saavuttamiseksi. Perusyksikölle ominaista on runsas vuorovaikutuksellinen toiminta jossa yhteistyön toimivuus korostuu. (Tuominen 2009, 61.) Näistä asioista johtuen myös jokaisen yksilön toimintakyky ja samalla työhyvinvointi korostuu. Jokainen työntekijä on yksilö, jolloin työhyvinvointia ei voi jättää huomioimatta tässä kokonaisuudessa.

Tutkimuksessa työhyvinvointia ja työssäjaksamista tukevia asioita käsitellään nimellä voimavarat. Näistä voimavaroista keskitytään tutkimaan työhyvinvointia ja työssäjaksamista edistäviä voimavaroja: työstä saatavia voimavaroja, perheeltä ja muista sosiaalisista suhteista saatavia voimavaroja sekä persoonan piirteistä löytyviä voimavaroja.

Nuorten upseereiden ensimmäiset työtehtävät alkavat lähes poikkeuksetta perusyksiköissä. Monelle nuorista upseereista jokainen työpäivä tuo tullessaan uusien asioiden opettelua ja uusien ihmisten kanssa toimimista. Tämän lisäksi moni nuorista upseereista on siinä elämän vaiheessa, että on aika muuttaa puolison kanssa asumaan yhteen, perustaa perhe ja alkaa elämään omaa itsenäistä elämää. Nuoren upseerin työ saattaa kuitenkin aika ajoin asettaa omia haasteitaan näille suunnitelmille. Haasteita voi olla esimerkiksi löytää puolisolalle töitä samalta paikkakunnalta missä itse työskentelee tai omaan työhön liittyvät kotoa poissaolajaksot esimerkiksi harjoitusten tai virkaurakurssien aikaan. Näiden selvästi näkyvien haasteiden lisäksi nuorella upseerilla on monesti työhön liittyviä opeteltavia asioita ja käytänteitä, jotka osaltaan rasittavat työn ja perhe-elämän yhteensovittamista. Nämä asiat

saattavat vaikuttaa henkilön työhyvinvointiin ja jaksamiseen ja pahimmassa tapauksessa johtaa työuupumukseen eli loppuun palamiseen. Tutkimuksella pyritään löytämään vastauksia mitä ja millaisia voimavaroja nuorilla upseereilla on käytettävissään, jotta vältetään työuupumukselta ja millaisessa roolissa perhe ja sosiaaliset suhteet ovat tässä asiassa.

Tutkimus siis selvittää mitkä ja millaiset voimavarat tukevat ja edistävät nuorten upseerien työssäjaksamista. Samalla tutkimuksesta selviää mihin asioihin nuoren upseerin elämässä nämä voimavarat liittyvät. Tutkimuksessa keskityn tarkastelemaan erityisesti työn voimavaroja, sosiaalisia voimavaroja ja persoonan piirteisiin liittyviä voimavaroja.

Näistä muodostuvana päätutkimusongelmana on ”Mistä nuori upseeri saa voimavaroja työssäjaksamiselle”. Tutkimuskysymyksinä ongelmaan liittyen ovat:

1. Millaiset työstä itsestään löytyvät voimavarat tukevat ja edistävät nuorten upseereiden työssäjaksamista?
2. Millaiset sosiaalisista suhteista löytyvät voimavarat tukevat ja edistävät nuorten upseereiden työssäjaksamista?
3. Millaiset persoonan piirteet tukevat ja edistävät nuorten upseereiden työssäjaksamista?
4. Muut työssäjaksamista tukevat voimavarat?

Ensimmäisen tutkimuskysymyksen avulla tarkastelen nuorten upseereiden työtä itsessään voimavarakeskeisestä näkökulmasta. Tarkoituksena on löytää erilaisia voimavaroja työstä ja sen piirteistä, joiden avulla nuori upseeri jaksaa työssään. Samalla selviää mihin työhyvinvoinnin portaalle ne liittyvät.

Toisella tutkimuskysymyksellä lähestytään työntekijän sosiaalisten suhteiden vaikutuksia työhyvinvointiin. Tarkoituksena on löytää vastauksia työhyvinvointiin positiivisesti vaikuttavia asioita, jotka tukevat ja edistävät nuorten upseereiden työssäjaksamista.

Kolmannella tutkimuskysymyksellä tarkastellaan erilaisten persoonan piirteiden vaikutusta nuorten upseereiden työssäjaksamiselle.

Neljännän ja näin ollen viimeisen tutkimuskysymyksen avulla saadaan vastauksia aiempien kysymysten ulkopuoleisiin asioihin, jotka vaikuttavat positiivisesti työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen.

Tutkimusasetelma on osaltaan pyritty mukauttamaan aiempien samaa aihealuetta käsittelevien tutkielmien kanssa samansuuntaiseksi, jolloin tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää vertailuun aiempien tutkimusten tulosten kanssa. Tähän liittyen tutkimuskysymyksillä 1 ja 2 haetaan osaltaan vertailtavuutta Leinosen (2011) tekemän tutkimuksen tuloksille, jotka on tehty varhaiskasvatuksen parissa työskenteleville henkilöille. Näitä eroavaisuuksia ja yhdenmukaisuuksia eri ammattiryhmien kesken tarkastellaan johtopäätökset luvussa. Samalla kahdella ensimmäisellä tutkimuskysymyksellä haetaan vastauksia nuorten upseerien kokemuksiin työstä ja sosiaalisista suhteista saatavista voimavaroista.

## 2 TYÖHYVINVOINTI JA JAKSAMINEN

Tässä luvussa pureudutaan työhyvinvoinnin ja jaksamisen käsitteisiin, sekä avataan lukijalle erilaisten koulukuntien tulkintoja hyvinvoinnista. Luvussa esitellään eri lähteissä esiintyviä määritteitä ja tulkintoja hyvinvoinnille, sekä esitellään keskeisiä tutkimuksia liittyen työhyvinvointiin ja jaksamiseen. Luku luo pohjaa tämän tutkimuksen tuloksissa ilmeneville käsitteille ja tulkinnoille, jonka avulla lukijan on helpompi sisäistää tuloksista tehtyjä päätelmiä. Lisäksi luvussa avataan tarkemmin auki tutkimuksen teoriapohjana käytetty Rauramon luoma hyvinvointiteoria.

### 2.1 Hyvinvointi ja työhyvinvointi

Hyvinvointi on käsitteenä laaja ja sen määrittely yksiselitteisesti on erittäin haastavaa. Kansainvälisesti tarkasteltuna hyvinvointi käsitellään kahdesta eri näkökulmasta. Nämä näkökulmat ovat nimeltään wellbeing- ja welfare-hyvinvointi. Welfare-hyvinvointi viittaa yleisesti hyvinvoinnin yhteiskuntapoliittiseen näkökulmaan. Tässä näkökulmassa kansalaisten hyvinvointia pyritään parantamaan erilaisten yhteiskunnallisten järjestelmien kautta. Wellbeing-näkökulmasta katsoen hyvinvointi nähdään yksilöllisenä, kokemuksellisenä ilmiönä. Tämä näkökulma on welfare-näkökulmaan verrattuna henkilökohtaisempi. (Hoffrén, Lemmetyinen & Pitkä 2010, 51.) Tässä tutkimuksessa hyvinvointia lähestytään wellbeing-näkökulmasta, joka sopii käsiteltävään asiaan paremmin.

Hyvinvoinnin käsitteen juurten nähdään olevan peräisin Antiikin Kreikassa. Tuolloin hyvinvointi käsitteen tarkastelu jakautui kahteen luokkaan. Nämä kaksi luokkaa oli nimeltään hedonistinen ja eudaimoninen. Näistä hedonistinen voidaan nähdä yleisen mielihyvän tavoittelun näkökulmaksi ja eudaimoninen taas mielen hyvinvoinnin tavoittelun näkökulmaksi. (Nave, Sherman & Funder 2007). Dolan, Peasgood & White (2007) näkevät myös hyvinvoinnin käsitteen varsin moniulotteisena. He puhuvat hyvinvoinnista sateenvarjo-terminä ihmisen käsityksistä, ajatuksista ja tunteista elämästä. Eniten hyvinvointia on tutkittu psykologian alalla, mutta 1900-luvun puolivälin jälkeen mm. sosiologit, taloustieteilijät ja elämänlaaduntutkimukset ovat tuoneet omia vaikutteitaan hyvinvointitutkimuksen kentälle (Diener, Oishi & Lucas 2003, 404–405).



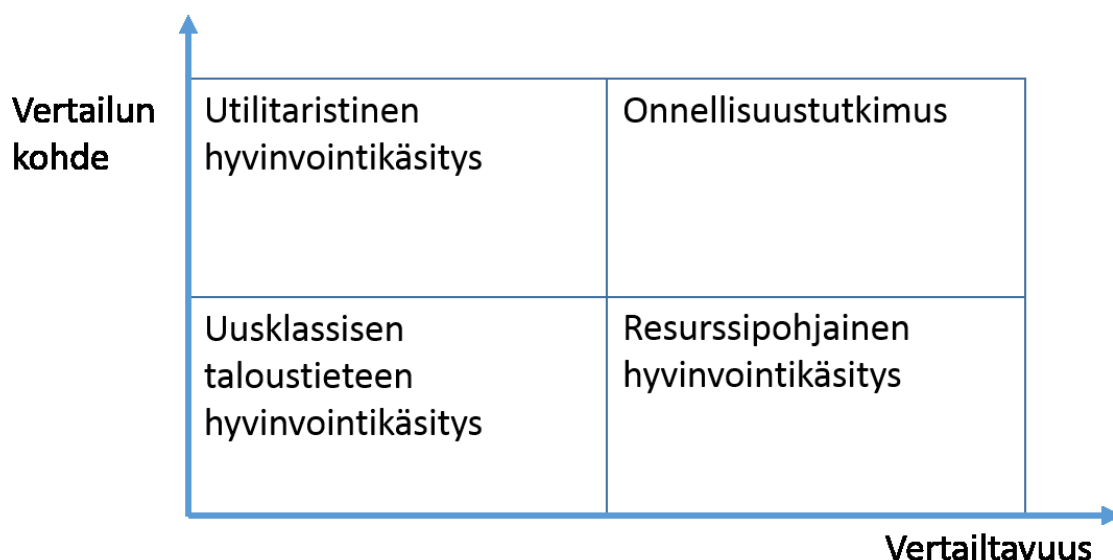
Käsitteen tasolla hyvinvointi on saanut rinnalleen useita rinnakkais – ja etäkäsitteitä. Esimerkkeinä näistä voidaan pitää mm. käsitteitä terveys, elämäntapa ja elämänlaatu, joiden tutkimukselliset painotukset riippuvat tieteenalasta (Kettunen 2008). Hyvinvointi nykyisellään mielletään laajana ja monitahoisena käsitteenä, joka muuttuu ajan mittaan. Vallitsevana asiana hyvinvoinnissa on positiivisuus. Minkkisen (2015, 25) mukaan hyvinvointi on dynaaminen prosessi, jossa yksilöiden fyysiset, psyykkiset, sosiaaliset ja materiaaliset asiat ja tilanteet ovat yleisimmin positiivisia kuin negatiivisia. Hyvinvoinnin hän näkee olevan myös seurausta yksilöiden sisäisistä, yksilöiden välisistä, yhteiskunnallisista sekä kulttuurisista prosesseista muodostuvana tilana.

Yhtenä hyvin yleisenä tapana on kuvata hyvinvointia kolmijaolla. Kolmijaossa hyvinvointi koostuu fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta hyvinvoinnista. Maailman terveysjärjestö WHO (World Health Organization) on yksi tunnetuista järjestöistä, joka käyttää tätä kolmijakoa terveyden määritelmässään.

“Health is a state of complete physical, mental and social well-being and not merely the absence of disease or infirmity.” (WHO 1946)

Konun (2002, 10–12) tutkimuksessa tulee ilmi hyvinvoinnin olevan laaja käsite joka voidaan rinnastaa elämänlaadun ja terveyden kanssa. Sitä voidaan tutkia eri näkökulmista joita ovat esimerkiksi taloustieteelliset, psykologiset ja sosiologiset näkökulmat. Kaikille näille näkökulmille yhteistä on kuitenkin hyvinvoinnin näkeminen positiivisena ja hyvänä, tai vähintään negatiivisen ja huonon puuttumisena.

Käsitteen monitieteellisyyden vuoksi hyvinvoinnille on syntynyt useita erilaisia näkökulmia ja lähestymistapoja. Saari (2011, 35) selventää nelikentän avulla (kuvio 1) näitä erilaisia hyvinvointikäsitteitä. Ristiintaulukoimalla hyvinvointierojen vertailtavuuden ja vertailun kohteen muodostuu kuva erilaisista hyvinvointikäsitteistä. Kuitenkin kuten lähes kaikki nelikentät, myös tämä malli korostaa ääripäitä ja jyrkkiä näkemyksellisiä eroja, josta johtuen ei tämänkään nelikentän perusteella voida yksiselitteisesti kuvata hyvinvointitutkimuksen linjauksia. Käsitteen näkökulmasta se auttaa kuitenkin hahmottamaan hyvinvointitutkimusten peruseroja. Nelikentän hahmottamisen vuoksi on syytä avata eri koulukuntien tulkintojen eroavaisuudet. Tästä johtuen seuraavissa kappaleissa nelikenttä puretaan palasiin, josta selviää koulukuntien näkemykselliset eroavaisuudet hyvinvointikäsitteen osalta.



KUVIO 1. Hyvinvointikäsitykset (Mukaillen Saari 2011, 35)

Utilitaristinen koulukunta korostaa koetun hyvinvoinnin merkityksellisyyttä. Tämän koulukunnan mukaan hyvinvoinnin vertailua ja arviointia ei voida tehdä johtuen siitä, että jokaisella ihmisellä on omanlaiset kokemukset hyvinvoinnista ja jokainen pitää eri asioita hyödyllisempinä tai tärkeämpinä kuin toiset. (Saari 2011, 36–37)

Resurssipohjainen hyvinvointikäsitys on taas utilitaristiseen näkemykseen verrattuna toinen ääripää. Resurssipohjaisen hyvinvointikäsityksen edustajat pitävät erilaisten resurssien merkitystä tärkeänä osana ihmisten elämää. Tämän näkemyksen keskeisenä asiana on hyvinvointierojen vertailukelpoisuus, joka tapahtuu yksilöillä hyvinvointiin vaikuttavien resurssien pohjalta. Näitä resursseja voi olla tulojen lisäksi esimerkiksi asumiseen, koulutukseen, terveyteen ja yhteiskunnallisten palveluiden saantiin liittyvät asiat. Kapeimmillaan keskitytään ensimmäisenä mainittujen tulojen vertailuun, mutta laajemmalla skaalalla toteutettuna vertailuun otetaan mukaan myös muita mainittuja asioita. (Saari 2011, 36–37)

Uusklassisen taloustieteen hyvinvointikäsityksen mukaan hyvinvointi pohjautuu pääosin rahan. Käsityksen mukaan rahan ja sen kuluttaminen erilaisten yksilöiden arvossa pitämiin tavaroihin, palveluihin ja vapaa-aikaan vaikuttaa hyvinvointiin ja sen kokemiseen. Uusklassisen taloustieteen hyvinvointikäsityksessä oleellisena ei pidetä hyvinvointierojen vertailtavuutta tai yksilöiden hyvinvointia suhteessa toisiin vaan hyvinvoinnin nähdään subjektiivisesti syntyvän kullekin rahan ja kulutuksen kautta. (Saari 2011, 36–37.)

Uuden onnellisuustutkimuksen hyvinvointikäsitys korostaa koettua hyvinvointia eli onnellisuutta ja elämään tyytyväisyyttä. Onnellisuustutkimuksessa hyvinvointierot nähdään vertailukelpoisina. Tässä näkökulmassa koettu hyvinvointi nähdään ”onnellisuutena”, jota pidetään väestöryhmässä tai maassa riittävässä määrin jaetuksi ilmiöksi. Tätä kautta ihmiset ovat kykeneväisiä arvioimaan omaa ja toisten onnellisuutta sekä niin kutsuttuja onnellisuusvajeita. (Saari 2011, 36–37)

Kuten edellä todettiin, kaikille nelikentille tyypillisesti myös Saaren (2011) nelikentässä korostuvat ääripäät eikä se näin ollen kerro täysin totuutta hyvinvointitutkimuksen luonteesta. Valtaosan hyvinvointitutkimuksesta voidaankin nähdä sijoittuvan kuvion keskiosaan, jossa eri näkökulmat yhdistyvät ja saavat toisiltaan vaikutteita. Tälle keskialueelle sijoittuu myös Rauramon (2008) hyvinvointimalli, joka keskittyy käsittelemään yhtä hyvinvoinnin osa-alueita, eli työhyvinvointia. Seuraavissa kappaleissa esiteltävä Rauramon malli toimii myös tämän tutkimuksen keskeisimpänä teoreettisena viitekehysenä varsinkin lähestyttäessä haastattelun tuloksia ja niiden luokittelua.

Työhyvinvointi määritellään Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksessä työssäkäyvän selviytymisenä työtehtävistään. Työtehtävistä selviytymiseen vaikuttaa työntekijän fyysinen, henkinen ja sosiaalinen kunto, sekä työyhteisön toimivuus ja työympäristön eri tekijät. Näihin kaikkiin liittyy välillisiä ja välittömiä henkisiä terveysriskejä ja fyysisiä, henkisiä ja sosiaalisia kuormitustekijöitä sekä työ- ja toimintakykyyn ja hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Näiden lisäksi monien muidenkin tekijöiden todetaan vaikuttavat työhyvinvointiin, kuten yksityis- ja perhe-elämä, elämänmuutokset, taloudellinen tilanne ja ympäristön vaikutus. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2005, 17.)

Rauramo (2008) on luonut tutkimuksessaan uudenlaisen mallin kuvaamaan työhyvinvointia. Malli on nimetty työhyvinvoinnin portaattimalliksi. Tässä uudessa työhyvinvointia kuvaavassa mallissa on kyse ihmisen perustarpeista suhteessa työhön ja näiden tarpeiden vaikutuksesta motivaatioon. Malli on luotu hyödyntämällä ja vertailemalla jo olemassa olevia TYKY- ja työhyvinvointimalleja sekä yhdistäen niiden sisältöä Maslowin tarvehierarkian mukaisesti, jossa edetään porrastetulta fysiologisista tarpeista edeten turvallisuuden, liittymisen, arvostuksen ja itsensä toteuttamisen tarpeeseen. (Rauramo 2008, 34.) Tutkimukseni tavoitteena on löytää työhyvinvoinnin taustalla vaikuttavia tekijöitä, jolloin voidaan nähdä työhyvinvoinnin portaattimallin tavoitteen olevan hyvin samansuuntainen kuin oma tutkimukseni päämäärä josta johtuen tarkastellaan seuraavaksi hieman lisää tuota viisiportaista mallia.



Kuvio 2. Työhyvinvoinnin portaat – viisi vaikuttavaa askelta (Mukaiillen Rauramo 2008, 27)

Mallin ensimmäisellä portaalla ovat työntekijän psykofysiologiset perustarpeet. Mallissa nämä perustarpeet täyttyvät, kun työ on tekijänsä mittaista ja mahdollistaa virikkeisen vapaaajan. Työn tulee vastata mahdollisimman hyvin työntekijän henkilökohtaisia ominaisuuksia ja tarjota juuri sopivan fyysisen, psykososiaalisen ja kognitiivisen kuormituksen. Työntekijä kykenee palautumaan rasituksesta työpäivän aikana ja sen jälkeen, sekä viettämään laadukasta vapaa-aikaa kuormituksen ollessa sopivaa. Kuormitukseen liittyvien tekijöiden lisäksi psykofysiologisiin perustarpeisiin kuuluu riittävä ja laadukas ravinto ja liikunta sekä sairauksien ehkäisy ja hoito. (Rauramo 2008, 35, 37–39.)

Toisena portaana on turvallisuuden tarve. Tämän tarpeen tyydyttyminen edellyttää turvallista työympäristöä ja toimintatapoja. Palkkauksen tulee olla sellainen, että se mahdollistaa riittävän toimeentulon ja työsuhteen olla pysyvä ja oikeudenmukainen. Lisäksi työyhteisön tulee olla mahdollisimman tasa-arvoinen. Muutokset jotka tapahtuvat nopeasti luovat turvattomuutta työntekijöissä ja usein muutokset myös koetaan negatiivisiksi. Tämä johtuen siitä, että muutos on aina uuden luomista, epäjatkuvuutta, tuttujen suhteiden ja järjestelmien tuhoutumista. Jotta tämän portaan tarve täyttyisi, olisi optimaalista vähentää turhia, toistuvia ja liian nopeita muutoksia. Suurten ja väistämättömienkin muutosten osalta tulisi suunnittelu tehdä huolella ja ottaa huomioon sen vaikutukset työpaikalla ihmisten hyvinvointiin. (Rauramo 2008, 85, 35.)

Kolmannella työhyvinvoinnin portaalla on liittymisen tarve. Tarpeen taustalla on ihmisten luontaiset tarpeet kuulua yhteisöön ja kokea yhteisöllisyyttä. Jotta tarve tyydyttyy, on olennaista huomioida yhteishenkeä tukevat toimet sekä huolehtia tuloksesta ja henkilöstöstä. Keskeisessä roolissa ovat myös avoimuus, luottamus ja vaikutusmahdollisuudet omaan työhön työyhteisössä, jotta tarve tyydyttyy. Lisäksi toimivat esimies – alaisuhteet ja työn kehittäminen yhdessä ovat tärkeitä asioita. Tiivistettynä asiat voidaan todeta, että ihminen on tunteva, kokonaisvaltainen, psykofyysinen olento, jonka vuoksi ihmissuhteet työssä ovat oleellinen osa työmotivaatiota, työn tuloksellisuutta sekä työhyvinvointia. (Rauramo 2008, 35, 123.)

Neljännellä portaalla on arvostuksen tarve. Tätä porrasta tukevat hyvinvointia ja tuottavuutta edistävä strategia tai missio sekä eettisesti kestävä arvot, jotka näkyvät käytännön toiminnassa. Oikeanmukainen palaute, palkka ja palkitsemiset yhdessä toiminnan arvioinnin ja kehittämisen kanssa ovat tärkeää päivittäistä toimintaa. Näiden avulla mahdollistetaan arvostuksen portaan jatkuva kehittäminen. Tarpeen täyttymiseen työpaikalla kaikessa yksinkertaisuudessaan tarvitaan vain jokaisen työntekijän ponnisteluiden ja työpanoksen huomiointi sekä jokaisen tasa-arvoinen kohtelu. (Rauramo 2008, 35, 143.)

Työhyvinvoinnin portaiden viidennellä ja viimeisellä portaalla on itsensä toteuttamisen tarve. Tämän tarpeen tyydyttävä työ tarjoaa oppimiskokemuksia, oivaltamisen iloa ja mahdollisuuden omien edellytysten ja luovuuden täysipainoiseen hyödyntämiseen. Työ, joka vastaa yksilön henkilökohtaisia ominaisuuksia ja on sopivan haastavaa, mahdollistaa työntekijän jatkuvan kehittymisen ja oppimisen sekä tarjoaa oivalluksen, onnistumisen ja aikaansaamisen tunteita. Tämä taas puolestaan vaikuttaa työntekijän työmotivaatioon ja työhyvinvointiin positiivisella tavalla. (Rauramo 2008, 35.)

## 2.2 Työhyvinvointi aiempien tutkimusten valossa

Emmi Leinonen (2011) tutkimuksessaan ”Voimavarat työssäjaksamisen edistäjänä” tutki varhaiskasvatuksen parissa työskentelevien henkilöiden voimavaroja. Tutkimuksessa keskitytään työn piirteistä löytyviin voimavaroihin ja työn sosiaalisen tason voimavaroihin. Tutkimuksesta selviää, että työstä löytyvistä voimavaroista suurin osa sijoittuu työn sosiaaliselle tasolla ja työn tehtävätasolle. Omaan tutkimukseeni liittyen tarkastelen näitä työstä ja sosiaalisista asioista löytyviä voimavaroja 1. ja 2. tutkimuskysymyksen avulla. Osin tarkastelemalla eroavaisuuksia aiemmassa tutkimuksessa esiintyviin asioihin saan tärkeitä havaintoja siitä, miten nuoret upseerit kokevat työstä ja sosiaalisista asioista löytyvien voimavarojen vaikuttavan omaan työhyvinvointiin ja jaksamiseen. Näiden asioiden lisäksi olen tuonut tutkimukseeni mukaan erilaisten persoonan piirteiden vaikutuksen työhyvinvointiin ja jaksamiseen, sekä mahdolliset muut työhyvinvointiin ja jaksamiseen liittyvät asiat ja niiden tarkastelun.

Sosiaali- ja terveysministeriön (2005, 59–60) tekemästä selvityksestä ilmenee suomalaisen työhyvinvointitutkimuksen painopisteen laajentunut perinteisestä fyysisten olosuhteiden ja terveysriskien ja -vaarojen tutkimuksesta henkisen kuormittuneisuuden, työyhteisön sosiaalisen toimivuuden, ympäristön tuottavuuden ja yksilöiden jaksamisen sekä työssä selviytymisen alueille. Suuntaus johtuu selvityksen mukaan jo aiemmin maintuista työelämässä tapahtuneista voimakkaista muutoksista, jotka vaativat yksilöltä enemmän mm. verkottumista ja yhteistoimintaa.

Selvityksessä työhyvinvointi määritellään yksilöiden selviytymisenä työtehtävistään. Selviytymiseen vaikuttavina asioina yksilön näkökulmasta pidetään työntekijän fyysistä, henkistä ja sosiaalista kuntoa. Näiden lisäksi työyhteisön toimivuus sekä työympäristön eri tekijät vaikuttavat yksilön kykyyn selviytyä. Aiempiin tekijöihin luetaan kuuluvaksi mahdollisia välillisiä ja välittömiä henkisiä terveysriskejä, fyysisiä, henkisiä ja sosiaalisia kuormitustekijöitä sekä työ- ja toimintakykyyn ja hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2005, 17.)

Maailmalla on tehty paljon erilaisia tutkimuksia liittyen työhyvinvointiin. Myös meillä Suomessa aihe on laajasti tutkittu, mutta mitä useimmin työhyvinvoinnin tutkimukset niin meillä kuin myös muualla maailmassa ovat keskittyneet tutkimaan negatiivisesti työhyvinvointiin vaikuttavia asioita. Jos työtä ja työn vaikutuksia työhyvinvointiin tutkitaan vain yhdenlaisesta näkökulmasta, ei kokonaiskuva työstä ja sen merkityksistä ja vaikutuksista ihmisten hyvinvointiin ole kovin kattava ja kuten Turner, Barling ja Zacharatos (2002, 715) toteavat antaa työhyvinvoinnin tutkiminen pelkästään negatiivisesta näkökulmasta erittäin yksipuoleisen kuvan työn vaikutuksista hyvinvointiin.

Pauliina Marjala (2009) on lähestynyt työhyvinvoinnin käsitettä väitöskirjatutkimuksessaan. Tutkimuksessa työhyvinvoinnin käsitettä lähestyttiin narratiivisesta näkökulmasta tarkoituksena kasvattaa ymmärrystä työhyvinvoinnista yksilön näkökulmasta ja miten eri yksilöt sen kokevat. Tutkimuksesta käy ilmi työhyvinvoinnin muodostuvan työsitoutuneisuudesta, kokonaiselämän hyvinvoinnista, yhteisöllisyydestä työyhteisössä, työn haasteellisuudesta, yksilöllisestä ja arvostavasta esimiestyöstä, ilon ja onnistumisen kokemuksista, tehdyn työn arvostamisesta sekä yksilöllisten tarpeiden huomioinnista. Tutkimuksen tulokset osoittivat, että työhyvinvointi koettiin hyvin yksilöllisenä ja kokonaisvaltaisena hyvinvoinnin tilana. (Marjala 2009, 27, 159.)

Heli Pietilä tutki pro gradu -tutkielmassaan ”Työn voimavarojen ja työn vaatimusten yhteys yritysjohtajien työhyvinvointiin” JD-R-mallin avulla työn vaatimusten ja työn voimavarojen yhteyttä yritysjohtajien kokemaan työn imuun, työstressiin ja työnvaihtoajatuksiin. Tutkielmassa käytetyn JD-R-mallin (Job Demands-Resources) mukaan työ sisältää vaatimuksia ja voimavaroja. Mallissa työnvaatimuksiksi kuvataan kaikkia niitä fyysisiä, psyykkisiä, sosiaalisia tai organisaatioon liittyviä tekijöitä, joista selviäminen edellyttää työntekijältä jatkuvia fyysisiä ja henkisiä ponnistuksia. Mallin mukaan työn voimavaroilla taas tarkoitetaan niitä fyysisiä, psykologisia, sosiaalisia tai organisatorisia työn ulottuvuuksia, jotka auttavat työntekijää selviämään työn vaatimuksista sekä edistävät työntekijän oppimista ja ammatissa kehittymistä. (Bakker & Demerouti 2007, 312.) Keskeisimpinä havaintoina tutkimuksessa selvisi, että työn voimavarojen ja työn imun lisääntyvän ja työnvaihtoajatusten vähenevän johtajan organisaatiotason noustessa. Työn voimavaroista organisaation tuki selitti sekä työn imua että vähäisempiä työnvaihtoajatuksia kaikilla johtotasoilla, mutta sen sijaan rooliepäselvyydet lisäsivät työnvaihtoajatuksia. Tutkimus sivuaa osaltaan omaa tutkimustani, mutta tutkittava kohderyhmä ja käytettävät tutkimusmenetelmät tuovat omat eroavaisuutensa aiheisiin. Pietilän tutkimus toimii kuitenkin hyvänä vertailun pohjana omalle tutkimukselle ja sen huomioiminen on jopa suotavaa.

Lähellä omaa tutkimustani oleva tutkimus on myös Matti Seppäsen tekemä pro gradu – tutkielma ”koetun organisaation tuen yhteys työhyvinvointiin suomalaisilla johtajilla: työn imun yhteyttä välittävä rooli”, joka käsitteli suomalaisten johtajien kokemaa organisaation tukea sekä sen yhteyttä työhyvinvointiin teoreettisena viitekehyksenä JD-R-malli. Tärkeimpänä havaintona tutkimuksessa selvisi organisaation tuki työntekijälle jota voitiin pitää voimavaratekijänä ja joka on yhteydessä työssä koettuun hyvinvointiin. Seppäsen tutkimus toimii Pietilän tutkimuksen mukaisesti hyvänä vertailun pohjana omalle tutkimukselleni, mutta sekään ei ole suoraan omaan aiheeseeni liittyvä, joten voidaankin olettaa aiheeni olevan ajankohtainen ja kiinnostava oman organisaation keskuudessa, josta tähän aihealueeseen olevia tutkimuksia ei ole ennen tehty.

### 2.3 Työhyvinvoinnin tutkiminen puolustusvoimissa

Puolustusvoimissa henkilöstön työhyvinvointia kartoitetaan säännöllisesti tekemällä työhyvinvointia mittaavia kyselyitä. Kyselyiden pohjalta työhyvinvointia pyritään jatkuvasti kehittämään. Puolustusvoimien henkilöstöstrategiassa (2015) lukee mm. seuraavasti: ” Henkilöstön psyykkistä ja sosiaalista toimintakykyä ja työhyvinvointia tuetaan vahvistamalla luottamukseen perustuvaa vuorovaikutusta, yhteistyötä ja ihmissuhdetaitoja. Henkilön voimavarat ja työtehtävien määrä ja laatu on oltava tasapainossa. Henkilöstön työkyvyn edistämiseksi Puolustusvoimat tukee työssä jaksamista esimerkiksi varhaisen tuen toimenpitein.” (Puolustusvoimien henkilöstöstrategia 2015, 16.) Henkilöstöstrategiaan on myös kirjattu yhdeksi keskeiseksi kehittämistoimenpiteeksi henkilöstön psyykkisen ja sosiaalisen toimintakyvyn kehittäminen, jonka yhtenä toimenpiteenä on henkilöstön työhyvinvoinnin kehittäminen. Tutkimuksellisesti Puolustusvoimat huomioivat henkilöstön työhyvinvoinnin jopa moneen muuhun työnantajaan nähden paremmin, mutta aiemmassa lainauksessa mainittuja henkilön voimavaroja, jotka luovat osaltaan pohjan työhyvinvoinnille on tutkittu selvästi muita alueita vähemmän.



Hanna-Leena Autio, Minna Leinonen ja Katri Otonkorpi-Lehtoranta (2011) tehdyssä tutkimuksessa, joka käsittelee työn ja perheen yhteensovittamista Puolustusvoimissa sivuaa osaltaan työhyvinvointia ja voimavaroja. Tutkimuksen tuloksista käy ilmi esimiesten näkemys alaistensa perheasioiden merkityksestä, joka oli oleellisena työhyvinvointiin ja sitoutumiseen liittyvänä tekijänä, jolla on vaikutusta myös yksikön tulokseen ja toimintakykyyn. Myös avoimuus ja molemminpuoliset joustot sekä työyhteisön ja esimiehen perhemyönteinen asenne koettiin kaiken kaikkiaan tärkeänä työhyvinvoinnin kannalta. Tutkimuksen haastatteluista käy ilmi myös yhteisten harrastusten löytäminen, joka miellettiin voimavaraksi, sekä perheen tärkeyttä työssäjaksamiselle. (Autio, Leinonen, Otonkorpi-Lehtoranta 2011, 37, 47, 54–55.)

Puolustusvoimissa vuosittain laadittavassa henkilöstötilinpäätöksestä ilmenee, että jo aiemmin mainitun työilmapiirikyselyn tulokset ovat säilyneet hyvällä tasolla. Erityisinä vahvuuksina kyselyssä koettiin vahva me-henki, sekä tyytyväisyys omiin työtehtäviin. Myös johtaminen ja tietoisuus tulostavoitteista ovat pysyneet hyvällä tasolla. Henkilökunnan jaksamisessa ei ole tullut viime vuosina suuria muutoksia, mutta jaksaminen on tilinpäätöksen mukaan yksi niistä asioista, josta Puolustusvoimat työnantajana on erityisen huolissaan. Työilmapiirikyselyn mukaan varsinkin niissä joukko-osastoissa, jossa sotaharjoitusten ja muiden vastaavien asioiden määrä on runsasta, koetaan uupumista selvästi muita enemmän. (Puolustusvoimien henkilöstötilinpäätös 2016, 5.)

Puolustusvoimauudistuksen jälkeiseen henkilöstömäärän laskuun ja useimpien henkilöiden osalta lisääntyneeseen työmäärään otetaan myös kantaa tuoreimmassa henkilöstötilinpäätöksessä. Jotta aiemmin mainitut asiat eivät vaikuttaisi yksilön työhyvinvointiin ja jaksamiseen on myös Puolustusvoimat ottanut käyttöön ns. etätönn mahdollisuuden, jonka avulla pyritään lisäämään työntekemuotojen joustavuutta ja parantamaan tätä kautta varsinkin siirtymävelvollisten työntekijöiden työ- ja yksityiselämän yhteensovittamista. Toisena merkittävänä asiana yksilön kannalta voidaan pitää myös työnantajan tarjoamia mahdollisuuksia fyysisen toimintakyvyn ylläpidon ja kehittämisen osalta. Puolustusvoimat tukee henkilöstönsä fyysistä toimintakykyä mm. työaikaisilla ja vapaa-ajan liikuntatapahtumilla sekä ennaltaehkäisevällä työterveyshuollolla. (Puolustusvoimien henkilöstötilinpäätös 2016, 5.)

Aiempien kappaleiden mukaisesti voidaan siis osaltaan todeta, että Puolustusvoimat on aidosti kiinnostunut työntekijöistään ja heidän hyvinvoinnistaan kokonaisuutena. Työnantajana se pyrkii ottamaan ja tukemaan yksilöitä mahdollisimman hyvin ja asioihin reagoidaan yleisellä tasolla varsin nopeasti. On kuitenkin huomioitava, että vuosittaiset työilmapiirikyselyt ja osin niiden pohjalta laaditut henkilöstötilinpäätöksien asiat eivät kerro välttämättä koko totuutta jokaisen henkilön osalta, vaikkakin eri henkilöstöryhmät on huomioitu mittauksia tehdessä. Näin ollen on varsin tärkeää tehdä myös yksilökohtaisempia tutkimuksia eri henkilöstöryhmille liittyen varsinkin työhyvinvointiin, jotta saataisiin riittävän tarkkoja tuloksia lähtökohdiksi työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Tämän avulla Puolustusvoimien henkilökunta selviytyy jatkossakin varsin vaativista tehtävistään.

## 2.4 Upseerin työ ja ura tutkimuskohteena

Nykyään upseerin työ ja ura on hyvin erilainen kuin mitä se oli vielä esimerkiksi 1950 – luvulla. Samalla upseereiden perheiden suhteen tilanne on muuttunut. Vielä 1950 – luvulla oli yleistä, että perheet asuivat varuskunta-alueella, jolloin asiat mahdollistivat perheiden parissa varsin kiinteän päivittäisen kanssakäymisen. Myös puoliset olivat yleisemmin pääsääntöisesti kotona ilman vakituista työtä, joka lisäsi perheen yhteistä aikaa ja helpotti töiden ja vapaa-ajan sovittamista. Yhteiskunnan ja työn muutos ovat kuitenkin vaikuttaneet myös upseereiden ja heidän puolisoidensa arkeen, joka käy ilmi vuonna 2009 tehdystä upseeriliiton kyselystä, jonka mukaan lähes 80% vastaajien puolisoista kävi töissä (Autio, Leinonen, Otankorpi-Lehtoranta 2011, 9). Näin ollen puolisoiden korkea työssäkäynti aste vaikuttaa myös upseereiden työn ja perheen yhteensovittamiseen.

Aiemman lisäksi upseerien työn ja perheen yhteensovittamisen rakenteellisia eli yhteiskunnallisia ja institutionaalisia ehtoja muokkaa yhtäältä puolustus- ja turvallisuuspolitiikka, työpolitiikka sekä perhe- ja sosiaalipolitiikka (Autio, Leinonen, Otankorpi-Lehtoranta 2011, 10).

Organisaationa puolustusvoimat joutuu ottamaan toiminnassaan huomioon niin puolustus- ja turvallisuuspolitiikan, työpolitiikan kuin sosiaalipolitiikankin tuottamat reunaehdot sille säädettyjä tehtäviä ja niitä tekemään palkattujen työntekijöiden henkilöstöjohtamista ja henkilöstöpoliittisia käytäntöjä toteuttaessaan. Työpolitiikalla ja sosiaalipolitiikalla, niiden piirissä säädetyillä laeilla, luodaan tietynlaisia toimintamahdollisuuksia arjen toimijoille.

Aiemmin mainittujen mukaisesti puolustusvoimat muodostaa hyvin omanlaisensa työorganisaation ja ympäristön työn, uran ja perheen yhteensovittamisen tarkasteluun. Kun toimintaympäristö ja tehtävät muuttuvat myös matkatyö ja muut haitat yleistyvät. Samalla työntekijöiden ja heidän perheidensä elämä tulee yhä haasteellisemmaksi, kun tulee valita esimerkiksi uran ja perheen väliltä toimiva ratkaisu kaikille. Erityisen haastava tilanne on niille, jotka toimivat pitkiä poissaoloja tai paljon siirtoja vaativassa sotilastyössä kuten upseerit ammattiryhmänä, ovat pienten lasten vanhempia ja yksinhuoltajia tai sovittavat yhteen kahden korkeasti koulutetun vanhemman uraa (Autio, Leinonen, Otankorpi-Lehtoranta 2011, 8).

## 2.5 Työyhteisö työn tekemisen kontekstina

Työyhteisö on yksi parhaista johtajuutta muokkaavista tekijöistä. Työyhteisö ei ole ainoastaan pelkkä johtamistyön kohde tai vastaanottaja. Kaikki johtajan toiminta vaikuttaa työyhteisöön ja päinvastoin. Kaikille työyhteisöille tärkeää on, sillä sen kautta luodaan työyhteisön toiminnan päämäärät, tavoitteet ja toimintatavat. Johtajan merkitystä työyhteisölle mm. työpaikan hengen ja ilmapiirin muodostumiseen sekä siihen, miten työntekijät sitoutuvat työhön ja työn kehittämiseen ei voida olla huomioimatta. Johtajan tärkeimpiä tehtäviä on selkiinnyttää työyhteisön perustehtävä suhteessa visioihin ja tavoitteisiin. Näiden lisäksi johtajan tehtävänä on varmistaa, että jokainen työntekijä tuntee oman henkilökohtaisen perustehtävänsä ja tietää sen merkityksen kokonaisuudessa. (Juuti 2005, 19–20, 34.)

Työyhteisö muodostuu kuitenkin myös monesta muustakin asiasta kuin pelkästä johtajastaan. Työyhteisöä voidaan pitää tietynlaisena yksilöiden muodostamana perheenä, jossa jokainen tuo omat vaikutteensa mukanaan tähän laajaan kirjoon. Ilman riittävää jokaisen yhteisössä toimivan yksilön huomiointia työyhteisön kokonaistoiminta voi kärsiä ja samalla moni näkymätön kyky voi jäädä käyttämättä. Jotta tähän tilanteeseen ei jouduta, tulee johtajan roolista osana työyhteisöä korvaamaton.

Johtajan tehtävänä on mahdollistaa hyvän työn tekeminen järjestämällä sopivat olosuhteet työn ja tehtävän toteuttamiseen. Jokaisella työyhteisön jäsenellä on oikeus hyvään johtamiseen ja tulla kohdatuksi yksilönä. Hyvän johtajan ominaisuuksiin kuuluukin yhtenä asiana kiinnostus ihmisistä ja elämästä yleensä sekä erilaisuuden ymmärtäminen ja osaltaan sen hyödyntäminen. Johtamisen taito on eräällä tavalla elämän kokemuksen tuottamaa arjen viisautta ja hyvä yhteisöllinen johtaja tiedostaa, ettei hänen tarvitse osata ja tietää kaikkea itse. (Kaivola & Launila 2007, 43–46.) Hyvän ja toimivan työyhteisön saavuttaminen edellyttää siis toiminnan rakentamista koko työyhteisön voimin, jossa koko työskentelyprosessi perustuu jatkuvalla työyhteisön sisäiselle keskustelulle ja vuorovaikutukselle. Myös Kaivola ja Launila (2007, 39) näkevät työyhteisön toimivuuden yhteisöllisenä prosessina, joka perustuu työyhteisön vuorovaikutukseen. Tässä prosessissa korostuu oleminen suhteessa, jossa on monen suuntaista vuorovaikutusta ja jossa etsitään ja löydetään yhteistä merkitystä ja tietoa sekä tuotetaan uutta tietoa.

Rauramo (2008, 125) näkee hyvän ja toimivan työyhteisön piirteiksi etenkin sen, että koko työyhteisö on sitoutunut jatkuvaan työolojen kehittämiseen. Tähän liittyen mahdolliset epäkohdat tulee pyrkiä korjaamaan mahdollisimman nopeasti, jotta työolot eivät kärsi. Lisäksi työpaikan henkiseen hyvinvointiin liittyviä asioita on käsiteltävä yhteistyössä työntekijöiden ja työnantajan keskuudessa. Tämän kaltaisten asioiden avulla luodaan turvallisuuden tunnetta ja luottamusta työyhteisössä sekä se parantaa työn laatua, sujuvuutta ja etenkin luo tilaa työhön liittyville myönteisille asioille.

Perusyksikkö on yksi näistä työyhteisöistä joissa johtajan toiminta vaikuttaa suuresti koko työyhteisön toimintaan, mutta ilman jokaisen yksilön huomiointi hyvää ja toimivaa yhteisöä ei voi muodostua. Moniammatillisessa ja luovassa työyhteisössä kuten perusyksiköt on perustyön lisäksi paljon monen suuntaista vuorovaikutusta, kehittämistä, yhteistyötä, talouteen liittyviä toimintoja. Tämän kaltaisesta kontekstista johtuen perusyksikössä moni asia on sellainen, että se linkittyy suoraan monen työntekijän kokonaispanokseen. Kuitenkin työyhteisön hyvinvoinnin, ilmapiirin, toiminnan ja tuloksellisuuden kannalta johtajan kyvyt ja ominaisuudet, sekä aiempien asioiden huomiointi toiminnassa on keskiössä.

## 2.6 Työn imu osana hyvinvoivaa työyhteisöä

Työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen olennaisena osana kuuluu myönteiset tunne- ja motivaatiotilat työssä. Näitä asioita kutsutaan myös työn imuna. Tunnusomaisia piirteitä työn imua kokevalle työntekijälle ovat mm. töihin lähdön mielekkyyden kokeminen, työn itsensä kokeminen mielekkääksi ja työstä nauttiminen. Työn imuun liittyy vahvasti kolme hyvinvoinnin ulottuvuutta joita ovat tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Nämä kolme hyvinvoinnin ulottuvuutta heijastuvat työntekijässä mm. energisyytenä ja haluna panostaa työhön, työn merkityksellisyyden kokemisena ja paneutumisena työhön sekä työstä koettuun nautintoon. (Työterveyslaitos.)

Työn imun kokeminen on arvokas kokemus osana hyvinvointia. Sillä on merkittäviä seurauksia työntekijälle, organisaatiolle ja myös työntekijän muulle elämälle. Monet näistä myönteisistä seurauksista ovat nähtävissä vielä pitkällä tulevaisuudessa. Työn imun myönteisellä kokemuksella on vaikutuksia myös työntekijän terveyteen ja hyviin työsuorituksiin. Työntekijät jotka kokevat työn imua on todettu olevan aloitteellisia ja uudistuksenhakuisia sekä heidän on todettu sitoutuvansa työhönsä ja auttavansa työkavereita työyhteisössä. Samalla näillä asioilla on vaikutusta työn imun tarttumiseen työpaikalla. (Työterveyslaitos.)

Myös Hakasen (2011) mukaan työn imu on yksi tärkeä tekijä osana hyvinvoivaa ja jaksavaa työyhteisöä. Työn imua ei voida kuitenkaan pitää flown kaltaisena hetkellisenä ja johonkin erityiseen tilanteeseen sidottuna huippukokemuksena vaan ennemminkin kaikkialle levittäytyvänä pysyvämpänä tilana. Työn imu ei kuitenkaan ole niin pysyvä tila, etteikö sen vahvistaminen olisi mahdollista. Työn imua ja siitä syntyvää tilaa on ennen kaikkea mahdollista vahvistaa laadukkailla ja energisoivilla työoloilla. Työntekijän tai työyhteisön työn imun tason onnistunut nostaminen ei myöskään ainakaan nopealla aikataululla laske takaisin perustasoonsa, vaan se vähintäänkin säilyy uudella aiempaa korkeammalla tasolla johtuen siitä, että työn imu voi tarttua. (Hakanen 2011, 49.)

### 3 TYÖSSÄJAKSAMISEN VOIMAVARAT

Tässä luvussa avataan lukijalle voimavara käsitteenä. Käsitteen avaamisen lisäksi luvussa esitellään aiempia tutkimuksia aiheeseen liittyen, sekä erilaisia teorioita voimavarojen muodostumisesta, sekä niiden liittymisestä työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen kentälle. Luku luo samalla pohjaa tulokset osiolle, jossa esitellään tämän tutkimuksen osalta saadut havainnot aiheeseen liittyen.

#### 3.1 Voimavarojen merkitys työelämässä

Tutkimuksessa työhyvinvointia ja työssäjaksamista tukevia tekijöitä nimitetään työntekijän voimavaroiksi. Jokainen ihminen kokee voimavaroiksi mitä erilaisimpia asioita ja tekijöitä. Jokaisella ihmisellä kuitenkin löytyy yksi tai useampi voimavara jonka avulla edesauttaa omaa työhyvinvointia ja jaksamistaan. Asiaa voidaan selventää Hobfollin COR-teorian (Conservation of Resources) avulla. COR-teoriassa stressin ja burnoutin synty selitetään tietyn tai tiettyjen resurssien eli voimavarojen menettämisen kautta. Teorian mukaan yksilöllä on perustavanlaatuisen tarve saavuttaa, ylläpitää ja suojella arvostamiaan resursseja. Resurssityypeistä keskeisimpänä voidaan nähdä energioresurssit. COR-teoriassa tämä resurssityyppi jakautuu sisäisiin ja ulkoisiin resursseihin. Sisäisiin resursseihin kuuluvat yksilön fyysinen, emotionaalinen ja kognitiivinen energia ja ulkoisiin ajatellaan kuuluvan esimerkiksi tuki itselle tärkeiltä ihmisiltä sekä henkilökohtainen taloudellinen tilanne. COR-teorian mukaan aiemmin mainittujen resurssien ehtyminen tai loppuun kuluminen johtaa yksilön uupumukseen. COR-teorian mukaan uupumukseen johtavat etenkin ulkoiset tekijät, joista eritoten emotionaalisten resurssien puute. Erityisesti yksilöiden välisten suhteiden on todettu olevan keskeinen vaikutin uupumuksen synnyssä. (Hobfoll & Shirom 2001, 57–59.)

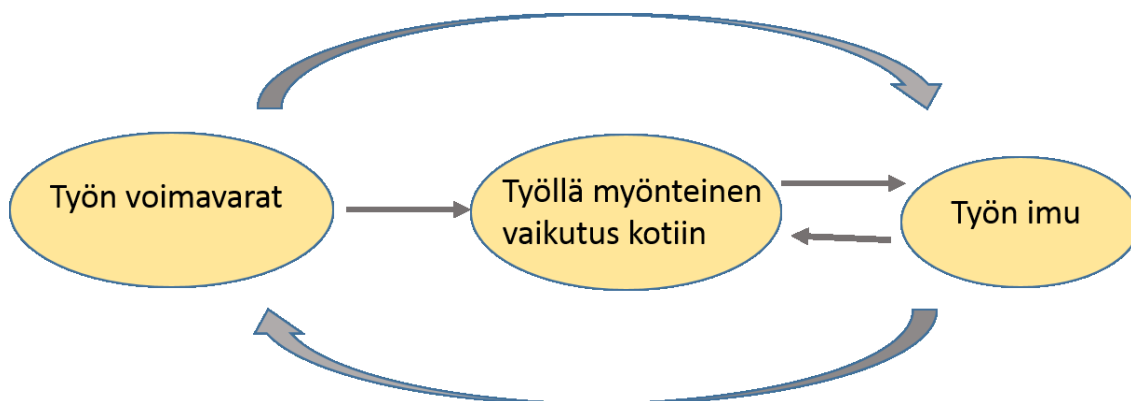
Työelämässä resurssien eli voimavarojen menetyksestä voi pahimmillaan seurata työuupumus tai työstressi, kuten Hakasen (2004, 219) tutkimuksesta käy ilmi. Hakasen mukaan hyvinvoinnin keskeisenä edellytyksenä on ihmisen kyky suojautua ja välttää voimavarojen menetyksiä. Myös kyky hankkia uusia voimavaroja korostuu ihmisen hyvinvoinnissa. Tutkimuksen tulosten mukaan on tärkeää tavoitella ja saavuttaa voimavaroja, sillä uusien voimavarojen avulla on helpompi kohdata erilaiset uudet vaatimukset ja täten nämä uudet voimavarat myös heikentävät voimavarojen menettämisen todennäköisyyttä (Hakanen 2004, 288).

### 3.2 Työn voimavarat ja niiden vaikutus työhyvinvointiin

Anne Mäkikankaan (2007) väitöskirjatutkimuksessa tutkittiin persoonallisuuteen, työhön ja hyvinvointiin liittyviä voimavaroja ja näiden yksilöllisten voimavarojen pysyvyyttä ja yhteen kietoutumista aikuisiässä. Merkittävänä tuloksena tutkimuksessa omaa tutkimustani ajatellen oli havainto työn voimavaratekijöiden vaikutuksista työhyvinvointiin. Tutkimuksen tuloksista ilmeni, että lisäämällä työn voimavaratekijöitä voitaisiin edistää työntekijän mahdollisuuksia kokea tyytyväisyyden ja mukavuuden kokemuksia työssään. Toisena havaintona tutkimuksesta ilmentyi positiivisen psykologian merkitys tutkittaessa työhyvinvointia. Tutkimuksen tulokset viittasivat siihen, että ns. käänteinen kausaaliiteetti tulee huomioida aikaisempaa paremmin stressiteoreettisessa kirjallisuudessa ja aiheen tutkimusta tulisi lisätä. (Mäkikangas 2007, 49–50.)

Työn voimavarojen vaikutusta työhyvinvointiin on osaltaan tutkinut myös Bakker, Demerouti ja Euwema (2005, 177–179) tutkimuksessaan jonka tarkoituksena oli selvittää työn voimavarojen ja työnvaatimusten välistä vuorovaikutusta. Tutkimuksesta selviää, että työn uuvuttavia vaikutuksia vastaan on työstä löytyvät voimavarat, jotka osaltaan toimivat tietynlaisena vastavoimana työuupumusta ja stressiä kohtaan. Tutkimuksen tuloksille lisää luotettavuutta tuo Bakkerin, Hakasen, Demeroutin ja Xanthopouloun (2007, 280) tekemä tutkimus, jossa tutkimuksen kohteena olivat suomalaiset opettajat. Tämän tutkimuksen mukaisesti työn voimavarat ovat merkittävässä asemassa erityisesti työolojen ollessa erityisen stressaavat. Työstä tai sen piirteistä löytyvillä voimavaroilla nähtiin opettajien selviytyvän työn aiheuttamasta stressistä ja osaltaan myös sitoutumaan työhönsä.

Hakasen (2011, 49–50) mukaan työn voimavarat ovat työn fyysisiä, psykologisia, sosiaalisia tai organisatorisia piirteitä, joiden avulla yksilön on helpompi kohdata ja vähentää työssä koettuja vaatimuksia. Samalla nämä piirteet edesauttavat yksilöitä saavuttamaan työn tavoitteet. Työn voimavarat myös motivoivat työntekijöitä niin ulkoisesti kuin myös sisäisesti. Työn voimavarojen sisäinen motivointi heijastuu työntekijään tyydyttämällä psykologisia perustarpeita itsenäisyydestä, yhteenliittymisestä ja pärjäämisestä. Näiden seurauksena työn voimavarat virittävät henkilökohtaista kasvua, oppimista ja kehittymistä työssä. Sisäisen ja ulkoisen motivoinnin kautta työn voimavarat lisäävät energisyyttä ja sen kautta ylläpitävät ja lisäävät työn imua.



Kuvio 3. Työn voimavarojen vaikutus elämään. (Mukaillen Hakanen 2011, 130)

Työn voimavaroilla on myönteistä vaikutusta myös kotiin ja toisaalta myös työn imuun. Hakasen (2011) mukaan työn ja perheen tai ylipäätään muun elämän toinen toistaan rikastuttavalla vaikutuksella tarkoitetaan sitä, että myönteiset kokemukset jollakin elämäntilanteella parantavat elämänlaatua toisella (Hakanen 2011, 130–131). Kuten ylemmässä kuviossa (Kuvio3) on esitetty, vaikuttaa eri alueiden voimavarat epäsuorasti myös muihin alueisiin.

### 3.3 Työyhteisön sosiaalinen pääoma voimavarana

Puhuttaessa työssäjaksamisen voimavaroista ei tule unohtaa työyhteisöstä löytyviä asioita jotka vaikuttavat positiivisesti henkilöiden työssäjaksamiseen. Yhtenä tärkeänä voimavarana työyhteisössä on sosiaalinen pääoma ja siihen liittyvät asiat. Mankan ja Larjovuoren (2013, 6) mukaan tämä aineeton menestystekijä, eli sosiaalinen pääoma on tunnusomainen piirre hyvin toimiville työyhteisöille. Työyhteisöissä tämä ilmenee mm. yhteisinä arvoina, normeina, luottamuksena ja eri toimijoiden välisenä arvostuksena. Itsessään sosiaalisen pääoman voidaan nähdä muodostuvan yhdessä tekemisestä ja jaetuista kokemuksista, jolloin sen kehittyminen vaatii vastavuoroisuutta ja aktiivista toimintaa.

Yhteisöllisyyden kautta työntekijä löytää voimia päivittäisiin asioihin. Näin ollen työpaikan ilmapiirillä ja työkavereilla on tärkeä merkitys osana myönteisten tunteiden ja työilön suhteen, sillä pohjimmiltaan jokaisen työpaikan menestyksen takaa löytyvät ihmiset itse. Yhteisöllisyyteen vahvasti kytkeytyvät vastavuoroisuus, luottamus, yhteiset arvot ja aktiivinen toiminta ovat omiaan parantamaan työyhteisön sosiaalista pääomaa, joka taas näkyy positiivisena ilmapiirinä työpaikalla. (Manka & Larjovuori 2013, 4.)



Luottamus on toinen asia, joka korostuu työyhteisössä. Ilman työyhteisön keskinäistä luottamusta ei sosiaalinen pääoma voi kehittyä samalla tapaa kuin sellaisissa työyhteisöissä joista tämä osa-alue löytyy. Luottamuksella on osoitettu olevan vaikutuksia työn arkeen. Sen avulla työn arjesta tulee sujuvampaa ja sillä on positiivisia vaikutuksia myös organisaation toimintakykyyn, sekä organisaation jäsenten hyvinvointiin. (Koivumäki 2008, 197, 205–206.)

Aiempiä kappaleita sosiaalisen pääoman merkityksestä yksilöiden työssäjaksamiseen ja hyvinvointiin tukee myös tämän tutkimuksen avulla tuotettu tieto. Tutkimushaastatteluista kävi ilmi, että työyhteisön sosiaalisten suhteiden toimivuus luo pohjaa omalle työhyvinvoinnille ja jaksamiselle. Myös yhteisöllisyydellä ja yhteisön toimivuudella koettiin olevan huomattavia seurauksia yksilöiden työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen.

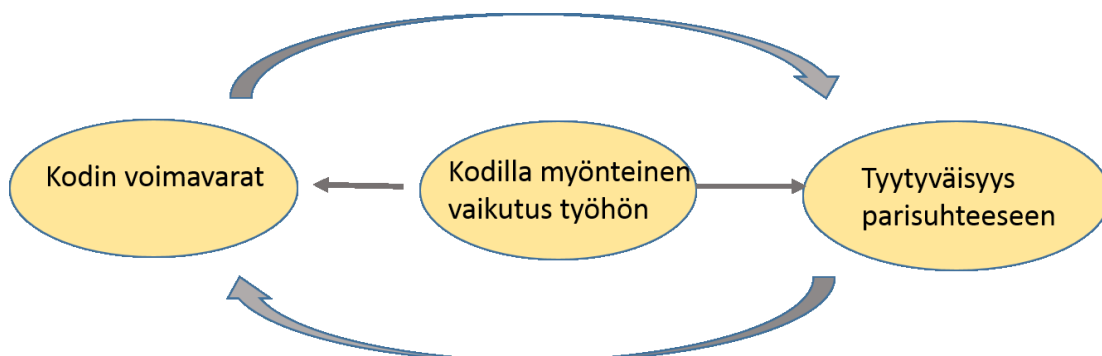
### 3.4 Perhe voimavarana työssäjaksamiselle?

Väestöliiton perhebarometrissa (2017) nousee esiin, että perheeseen liittyvät asiat herättävät monella mietintää kun kyseessä on työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen. Perhebarometrissa esiintyviä huolia tähän liittyen oli mm. urakehityksestä tippuminen, työn vaativuus, työmatkat ja vaikeat työajat. (Rotkirch, Tammissalo, Miettinen & Berg 2017, 93.) Perhe voi siis olla osaltaan myös työssäjaksamista haittaava tekijä.

Samanlaisia havaintoja työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen haasteista löytyy Aution, Leinosen ja Otonkorpi-Lehtorannan (2011, 55–57) tutkimuksesta. Tutkimuksessa korostuu varsinkin puolison osalta syntyvät haasteet urakehityksen kannalta ja työllistymisen mahdollisuudet, jos perhe joutuu muuttamaan toisen työn seurauksena useita kertoja. Myös puolison kotoa poissaolot töiden takia asettavat omanlaisia haasteitaan yhteensovittamiselle.

Perheestä ajoittain koitua harmi osana työn ja perheen yhteensovittamisessa ei ole aina kuitenkaan pelkkä negatiivinen tekijä mietittäessä työssäjaksamista. Tätä tukee Aution, Leinosen ja Otonkorpi-Lehtorannan (2011, 55) tutkimuksessa tehdyt havainnot, jossa haastateltavat olivat korostaneet lähes poikkeuksetta perheen tärkeyttä osana työssäjaksamista.

Samaa linjaa Aution, Leinosen ja Otonkorpi-Lehtorannan kanssa noudattaa Hakanen (2011, 130), joka toteaa työn ja perhe-elämän roolien välillä esiintyvän vähintään yhtä runsaasti myönteistä kuin kielteistäkin vuorovaikutusta. Hänen mukaan töihin pääsy voi tuntua välillä helpotukselta, mutta toisaalta paluu kotiin lasten luokse mahdollistaa työstä irtautumisen ja tarjoaa runsaasti mahdollisuuksia myönteisiin tunteisiin ja niiden jakamiseen. Myönteiset kokemukset yhdellä elämäneläällä voivat samalla rikastuttaa elämää toisella elämäneläällä ja vaikuttaa suotuisasti hyvinvointiin sekä työssä että perheessä tai muussa yksityiselämässä.



Kuvio 4. Kodin voimavarojen vaikutus työhön. (Mukaillen Hakanen 2011, 130)

Kuten ylemmästä kuviosta (Kuvio 4) selviää, on kotoa löytyvillä positiivisilla voimavaroilla merkitystä työntekijän työhön ja osaltaan myös työ vaikuttaa kodin ja perheen asioihin, joka heijastuu mm. tyytyväisyytenä ja myönteisinä kokemuksina. Sama asia toimii myös toisinpäin, eli jos jollakin elämän alueella on hyvinvointiin negatiivisesti vaikuttavia asioita, heijastuu se työhön ja koti/perhe-elämään.

## 4 TUTKIMUKSEN METODOLOGIA

Tässä luvussa pureudutaan tutkimuksen metodologiaan. Luvussa avataan ne tavat ja keinot, joilla tutkimuksen tieteellistä tietoa tavoitellaan, hankitaan, muodostetaan ja perustellaan. Luvussa ilmenee käytettävien menetelmien lisäksi ontologiset ja tietoteoreettiset näkemykset tutkittavaan aiheeseen liittyen tarkoituksenaan helpottaa lukijaa sisäistämään tutkimuksen punainen lanka.

### 4.1 Tutkimuksen tieteenfilosofiset perusteet

Tieteenfilosofia yhtenä filosofian osa-alueena pyrkii tutkimaan tieteellisen tiedon luonnetta yleisiä perusteita ja tieteellistä toimintaa (Niiniluoto 2002, 13–15). Tieteenalana sotilaspedagogiikka ja sotilassosiologia on vahvasti kytkeytynyt aristoteelisen tieteenfilosofian ymmärtämiseen, mutta samalla sotilaspedagogiikkaa ja sotilassosiologiaa on rakennettu Aristoteleen käsitteiden toiminta ja käytännöllinen viisaus ympärille. (Pekkarinen 2014, 1.) Tarkasteltaessa oman tutkimukseni tieteenfilosofisia perusteita voidaan todeta aiheen linkittyvän osaltaan Aristoteeliseen subjektiivista ontologiaa ja tulkinnallista (interpretivismistä) epistemologiaa korostavaan tutkimusperinteeseen, sillä tutkittavan joukon arvosidonnaisuus ja tutkittavien luomat merkitykset heijastuvat voimakkaasti tutkimuksessa ja tulkinnallisuus ja tulkintojen tekeminen tiedon tuottamisessa korostuu. Toisaalta myös fenomenologia vaikuttaa suurelta osin tutkimukseen, sillä haastateltavien havainnot, aistimukset ja kokemukset ovat merkityksellisiä tiedon tuottamisessa. (Aaltola 2001, 10; Laine 2001, 26–28.)

Tutkimuksessa vahvassa roolissa oleva hyvinvointi on käsitteenä moninainen ja monesti löytyy paljon ristiriitaisia käsityksiä siitä, mitä hyvinvointi varsinaisesti on. Eerik Lagerspetz (2011, 79–80) on tiivistänyt, että hyvinvointi on tärkeä ja edistävä arvo joka sisältää vahvasti toimintaa ohjaavan elementin, mutta toisaalta ei olla varmoja mitä hyvinvointi varsinaisesti on. Tutkimuksessa tuleekin huomioida haastateltavien erilaiset käsitykset monella eri tavalla käsitettäessä olevien sanojen kohdalla, jotta haluttuihin tutkimusongelmiin saadaan vastattua.

Kuten jo aiemmin ilmenee, tutkimus käsittelee työntekijän voimavaroja jotka auttavat työssä jaksamista ja sitä kautta lisäävät myös työhyvinvointia. Tarkasteltaessa käsitteen tasolla sanoja työhyvinvointi ja työssä jaksaminen voidaan todeta niiden olevan hyvin laaja-alaisia ja moniulotteisia käsitteitä joihin ei ole olemassa vain yhtä absoluuttista vastausta. Käsitteet sanoista työhyvinvointi ja työssä jaksaminen rakentuu näin ollen ihmisissä itsessään. Voidaan kuitenkin todeta, että työhyvinvointi on vahvassa symbioosissa työssä jaksamisen kanssa. Tästä osoituksena voidaan pitää työeläkelainsäädännön muuttumista vuonna 2005, jossa korostuu tarve saada ihmiset viihtymään ja jaksamaan työssä entistä pidempään (Ojala & Ahonen 2003, 37).

Tutkimuksellisesti aihe lokeroituu osiltaan hyvinvointitutkimuksen piiriin johon liittyy monia jakoja, jotka osaltaan lokeroivat tutkijoita ja tutkimussuuntauksia. Ensimmäinen jakolinja koskee vertailtavuutta, joka sisältää peruskysymyksenä sen missä määrin kahden tai useamman henkilön hyvinvointia voidaan vertailla keskenään kun kyseessä oleva asia on jokaisen ihmisen oman mielen tuote. Kuten Saari (2011, 35) kirjassaan mainitsee ”*Eräiden tutkijoiden mukaan hyvinvointi on mentaalinen tila, ja koska sellaisista ei voi saada luotettavaa tietoa, vertailuja ei voi tehdä.*” Toisaalta osa tutkijoista näkee ihmisten välisten hyvinvointierojen vertailun teoreettisesti tarpeellisina, metodologisesti mahdollisina ja yhteiskuntapoliittisesti välttämättöminä. (Saari 2011, 34–35.)

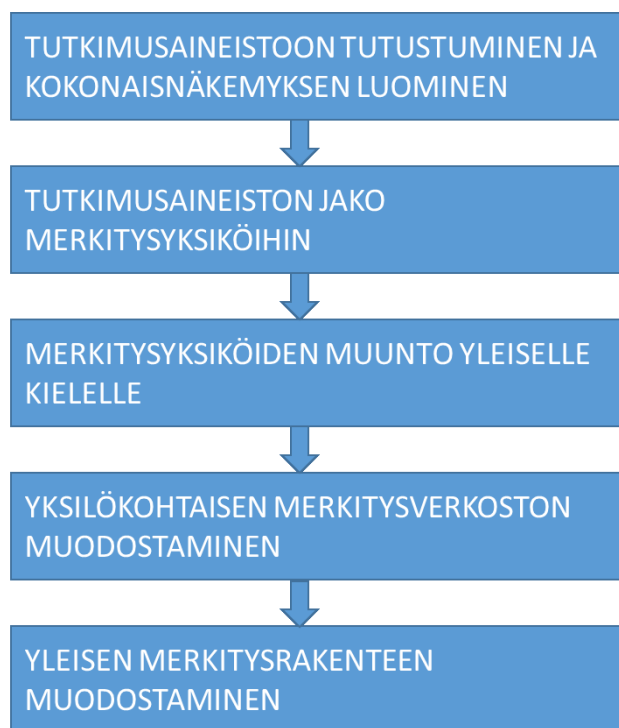
Toinen jakolinja liittyy vertailun kohteeseen. Kohde voi olla objektiivisesti mitattavissa oleva kohde kuten raha tai subjektiivisesti koettu asia kuten hyvinvointi. Ristiintaulukoinnin avulla nämä kaksi hyvinvointitutkimuksen jakolinjaa muodostavat nelikentän, josta jokin lokeroista valikoituu tutkijalle sen mukaan mitä koulukuntaa edustaa. (Saari 2011, 35–38.)

Tutkimukseni lähtökohtana on subjektiivinen asia, eli tutkimushenkilöiden kokemukset työhyvinvoinnista ja jaksamisesta, jota voidaan näin ollen vertailla. Se ei kuitenkaan sulje pois mahdollisuutta siltä, että jokin objektiivinen asia kuten raha nousisi voimavaratekijäksi tutkimuksessa. Sijoittamalla tutkimuksen aiheen nelikenttään, voidaan sanoa uuden onnellisuustutkimuksen hyvinvointikäsitteiden olevan tutkimuksessa vahvimmin edustettuna, mutta samalla aihe sivuaa myös muita lokeroita.

## 4.2 Tutkimuksen tiedonhankinnan strategia

Tutkimus on menetelmällisten ratkaisujen kokonaisuuden osalta empiirinen tutkimus, jossa koottu tutkimusaineisto on tutkimuksen keskiössä ja toimii tutkimuksen tekemisen lähtökohtana. Tutkimuksen tieteellisenä menetelmäsuuntauksena on laadullinen tutkimus, jossa korostuu fenomenologinen tutkimusstrategia, joka korostaa kokemusten, havaintojen ja niihin perustuvaa ymmärryksen muodostumista tutkimuskohteesta. (Varto 1992, 49.)

Fenomenologisen tutkimusprosessin voidaan nähdä jakautuvan viiteen eri vaiheeseen joiden kautta tutkimus etenee. Vaiheet voidaan nimetä karkeasti tutkimusaineistoon tutustumiseksi, tutkimusaineiston merkitysyksiköihin jaoksi, merkitysyksiköiden muuntamiseksi yleiselle kielelle, yksilökohtaisen merkitysverkoston luonniksi ja yleisen merkitysrakenteen muodostamiseksi. (Metsämuuronen 2006, 93.)



Kuvio 5. Fenomenologisen metodin vaiheet (Mukaiillen Metsämuuronen 2006, 93)

### 4.2.1 Positiivinen psykologia

Käsitteenä positiivinen psykologia tuo monelle mieleen pelkästään positiivisen ajattelun asioista. Tarkemmin asiaan syventyessä huomataan kuitenkin positiivisen psykologian olevan paljon laajempi käsite, joka huomioi myös paljon muita asioita kuin vaan positiivisen ajattelun. Tiivistettynä positiivinen psykologia tutkii ihmisten vahvuuksia ja kykyä selviytyä elämän eri ongelmista. Samalla se tutkii keinoja sille, millä ihminen voi edistää hyvinvointiaan, millaiset ympäristöt ja ihmisten kehittämät instituutiot edistävät hyvää elämää ja mikä saa ihmisen tuntemaan elämänsä elämisen arvoiseksi. (Ojanen 2014, 10.) Positiivisen psykologian voidaan nähdä siis etsivän vastauksia kysymykseen: voiko psykologia tuottaa tietoa, jonka avulla voidaan lisätä hyvinvointia suuressa mittakaavassa? Positiivinen psykologia siis keskittyy tutkimaan yksilön vahvuuksia ja voimavaroja heikkouden ja puutteiden tarkastelun sijaan kuten Seligman & Csikszentmihalyi (2000, 279–280) kirjassaan mainitsee.

Tutkimuksen tarkoituksena on keskittyä tutkimaan positiivisten asioiden vaikutusta työhyvinvoinnille ja jaksamiselle, jolloin positiivinen psykologia linkittyy keskeisesti aiheeseen. Puolustusvoimissa kuten lähes kaikissa muissakin työpaikoissa kyllä toteutetaan työhyvinvoinnin arviointeja ja mittauksia vuosittain, mutta monesti kyselyt keskittyvät tarkastelemaan työhyvinvointiin ja jaksamiseen negatiivisesti vaikuttavia asioita. Myös psykologiassa on kiinnitetty paljon huomiota ihmisten kielteisiin tunteisiin, ajatuksiin, häiriöihin, sairauksiin ja ihmissuhteiden ongelmiin ja näin ollen myös psykologiassa on syntynyt paljon tietoutta siitä miten huonosta elämästä päästään siedettävään elämään, mutta positiivisten asioiden tarkastelu psykologiassa, niin kuin myös työpaikkojen työhyvinvoinnin mittaamisessa on jäänyt vähemmälle (Ojanen 2014, 10–11). Tarkastelemalla nuoren upseerin työhyvinvointia ja jaksamista voimavarakeskeisestä näkökulmasta positiivisen psykologian avuin saadaan tutkimuksella näin ollen tuotettua paljon uutta tietoa niistä asioista joita työhyvinvointia mittaavat kyselyt eivät kovinkaan laajasti mittaa.

## 4.2.2 Aineiston hankinnan metodit

Tutkimuksen aineisto on hankittu haastattelemalla tutkimukseen osallistuneita henkilöitä. Haastattelumenetelmäksi valikoitui puolistrukturoitu haastattelumenetelmä eli teemahaastattelu. Ominaista teemahaastattelulle on, että haastattelu kohdennetaan joihinkin tiettyihin teemoihin keskustelun pohjaksi. Teemat ovat kaikille haastateltaville samat, mutta haastattelukysymykset, järjestys ja niiden muoto voi vaihdella. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 48.) Haastatteluna teemahaastattelu on vapaampi kuin strukturoitu haastattelu. Ennalta määritetyt teemat kuitenkin varmistavat sen että jokaisen haastateltavan kanssa käsitellään samat aiheet. Teemahaastattelun mahdollistama aiheiden järjestyksen säätely ja kysymysten ja vastauksien täsmentämisen mahdollisuus tekee menetelmästä joustavan ja osaltaan vähentää väärinymmärryksen mahdollisuutta. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 36.)

Tilanteisiin joissa kohteena on intiimejä tai arkoja asioita kuten tässä tutkimuksessa jossa keskitytään työhyvinvointiin ja jaksamiseen liittyviin asioihin sopii haastattelumenetelmäksi puolistrukturoitu teemahaastattelu. Etuna teemahaastattelussa voidaan pitää myös sitä, että se soveltuu hyvin sellaisiin haastatteluihin, joissa selvitetään heikosti tiedostettuja asioita, kuten esimerkiksi ihanteita, perusteluja ja arvostuksia. (Metsämuuronen 2006, 239.)

Teemahaastattelussa korostuu haastateltavien elämysmaailma ja määritelmät tilanteista. Ihmisten tulkinnat ja asioille antamat merkitykset ovat keskeisessä roolissa, joten voidaankin todeta, että teemahaastattelussa tutkittavien ääni pääsee kuulumaan. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 48.) Näiden asioiden vuoksi teemahaastattelu sopii erityisen hyvin tähänkin tutkimukseen, sillä haastateltavien omien mielipiteiden ja kokemusten esiin saaminen on olennaisessa osassa tutkimusongelmien kannalta.

Tutkimuksen teemat jakautuvat viiteen eri osa-alueeseen luoden samalla mahdollisimman kattavan rungon aihepiiriin liittyen. Nämä viisi eri osa-aluetta, eli teemaa on nimetty kuvaamaan mahdollisimman hyvin sitä asiaa mihin vastauksia haetaan. Haastattelun ensimmäinen teema on ”työhyvinvointi yleisesti puolustusvoimissa”. Tarkoituksena ensimmäisellä teemalla on lähestyä haastattelun aihetta yleisellä tasolla ja luoda kuvaa suuresta kokonaisuudesta siitä miten eri henkilöt näkevät tämän hetkisen tilan koko organisaatiossa. Samalla ensimmäinen teema auttaa haastateltavia mukautumaan aiheeseen ja rohkaisee heitä heittäytymään mukaan haastatteluun. Ensimmäisen teeman voidaan osaltaan nähdä toimivan myös tietynlaisena aiheen avauksena ja lämmittelynä.

Haastattelun toinen teema on nimeltään ”työntekijän oma työssäjaksaminen”. Teeman tarkoituksena on otsikon mukaisesti käsitellä haastateltavan omaa työssäjaksamista kokonaisuutena. Teema käsittelee viimeisten neljän vuoden (työelämäjakson), sekä tämänhetkistä työssäjaksamista tuoden esiin mm. työssäjaksamisen tason, jaksamiseen positiivisesti vaikuttavat tekijät ja keinot joilla haastateltava edistää omaa työssäjaksamistaan. Kokonaisuutena teemalla luodaan pohjaa seuraaville käsiteltäville teemoille, jolloin haastattelutilanne pysyy jouhevana ja etenee selkeää linjaa. Samalla haastattelun voi nähdä etenevän teema teemalta yhä henkilökohtaisempiin asioihin, jolloin tällainen rytmitys osaltaan auttaa haastateltavaa etenemään huomaamattomasti jopa hieman arkaluonteisiin asioihin joihin vastausten saaminen väärällä lähestymistavalla voisi olla erittäin haastavaa.

Tutkimushaastattelun kolmannessa teemassa käsitellään voimavaroja. Teeman nimi on tämän takia ”työntekijän voimavarat/työssäjaksamista tukevat tekijät”. Kolmannella teemalla haetaan vastauksia mm. työssäjaksamista edesauttaviin asioihin eli siihen millaisia voimavaroja haastateltava kokee omaavansa, jotka edesauttavat työssäjaksamisessa suuressa kokonaisuudessa. Samalla saadaan vastauksia keinoihin joilla voimavaroja voitaisiin lisätä.

Neljännessä teemassa pureudutaan työstä ja sen piirteistä löytyviin voimavaroihin. Samalla teemassa ilmenee persoonan vaikutukset työssäjaksamiselle, eli se millaiset persoonan piirteet haastateltavien mielestä tukevat työssäjaksamista puolustusvoimissa.

Viidennessä ja näin ollen viimeisessä teemassa haetaan vastauksia perheestä ja sosiaalisista suhteista löytyviin voimavaroihin. Teema on tarkoituksella jätetty viimeiseksi johtuen sen henkilökohtaisuudesta ja siitä, että se osaltaan täydentää aiempien teemojen vastauksia tuoden kuitenkin yksityiskohtaisempaa tietoa perheen ja sosiaalisten suhteiden tuomista voimavaroista. Näiden asioiden vuoksi teema on nimeltään ”Perhe ja sosiaaliset suhteet voimavarana”. Teemahaastattelun runko löytyy tutkimuksen liitteistä (liite1).

Tutkimuksessa on haastateltu ennalta valittuja maavoimissa työskenteleviä nuoria upseereita. Haastateltavista jokaisella on takana vähintään neljä vuotta työelämää varusmiehiä kouluttavassa organisaatiossa. Jokainen haastateltava on valittu eri puolilla Suomea olevasta varuskunnasta, jolloin mahdolliset varuskunnalliset/paikkakunnalliset eroavaisuudet voivat nousta esiin haastatteluaineistossa. Valitsemalla eri joukko-osastoissa työskenteleviä henkilöitä tutkimukseen, voi aineistosta ilmetä mahdollisia eroavaisuuksia myös siihen asiaan miten eri joukko-osastot huomioivat yksittäisen henkilön tarpeet esimerkiksi suunniteltaessa harjoitusten henkilökunnan käyttöä.

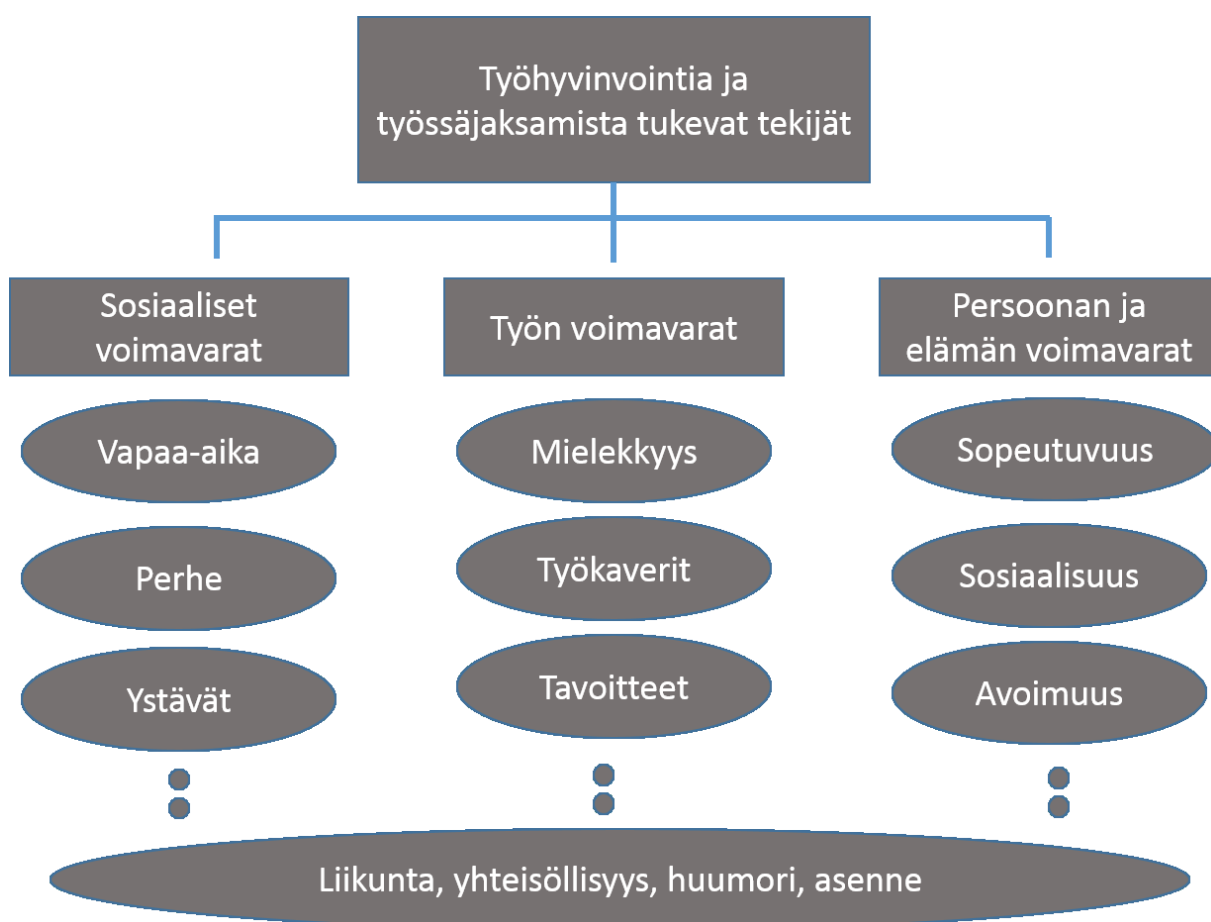


Ennen tutkimuksen virallisten haastatteluiden suorittamista kysymykset on koeponnistettu tekemällä koehaastattelu, jonka havaintojen perusteella teemahaastattelun runkoa on terävöitetty niin, että jokaiseen kysymykseen saadaan mahdollisimman selkeät ja tutkimukseen oleellisesti vaikuttavat vastaukset. Tutkimuksen varsinaiset haastattelut on toteutettu yksilöhaastatteluina Maanpuolustuskorkeakoulun tiloissa Santahaminassa kesällä 2017. Haastattelut ovat olleet kestoltaan noin 30 minuutin mittaisia johon on sisältynyt lyhyt esittely tutkimuksen teemasta ja voimavara käsitteen avaaminen haastateltavalle. Haastattelijana on ollut tutkimuksen tekijä itse ja jokainen haastatteluista on tallennettu kahdella eri laitteella mahdollisten häiriötekijöiden minimoimiseksi. Jokainen haastattelu on toteutettu anonymyminä yksilöhaastatteluna, joka haastattelijan mielestä edesauttaa haastateltavan avoimuudessa vastattaessa tämän kaltaisiin hieman henkilökohtaisiin kysymyksiin. Tutkimusmenetelmää valittaessa yksilöhaastattelu oli paras vaihtoehdoista johtuen aiheen luonteesta, joka sisältää monelle varsin henkilökohtaisia ja arkaluonteisia asioita liittyen työssäjaksamiseen.

### 4.3 Analyysi ja aineisto

Haastattelut taltioitiin kahdella eri tallentimella, jolloin mahdollisen virhetilanteen sattuessa saatu tieto ei pääse katoamaan ja näin ollen ei jouduta tilanteeseen, jossa jouduttaisiin suorittamaan osa haastatteluista uudelleen tai menetettäisiin arvokasta tietoa. Seuraavana asiana oli valita litterointi tapa, jolla saatu tieto saatettiin analysoitavaan muotoon. Grönfors (1985, 156) toteaa, että muistiinpanojen ja haastattelujen kirjoittaminen puhtaaksi on mahdollista tehdä myös käyttämällä ns. valikoituja litterointeja eli litteroidaan vain sellaiset osat, jotka ovat oleellisia tutkimuksen raportoinnissa valitsin itse kuitenkin tavan, jossa litteroin haastattelut sanasta sanaan, jolloin mahdolliset sanojen merkityserot heijastuvat varmasti tekstistä. Lisäksi kuten Ruusuvuori, Nikander ja Hyvärinen (2010, 13–14) mainitsevat on litterointi olennainen osa aineistoon tutustumisessa ja sen tarkkuus on syytä määrittää suhteessa tutkimusintressiin ja analyysin tarkkuustasoon nähden. Litterointivaiheessa haastateltavat on nimetty koodeilla V1-V5, jolloin haastateltavat pysyvät anonymyminä ja näin ollen heidän yksityisyyden suojansa ei kärsi.

Tutkimuksen aineiston analyysi on tehty teoriaohjaavan sisällönanalyysin keinoin. Tälle analyysille ominaista on, että tutkittavat ilmiöt ja keskeiset käsitteet määritellään osaltaan jonkun jo tunnetun mukaan, mutta ne eivät kuitenkaan suoraan perustu teoriaan, vaikkakin siihen näkyy vahvat kytkökset. Tällöin aineistosta tehdyille löydöksille etsitään tulkintojen tueksi teoriasta selityksiä tai vahvistusta. Tällaista lähestymistapaa aineistoon kutsutaan myös abduktiiviseksi päättelyksi. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 99, 116–117.) Tutkimuksessa luokittelun perustana toimi kolme pääluokkaa, jotka nimesin työn voimavaroiksi, sosiaalisiksi voimavaroiksi sekä persoonan ja elämän voimavaroiksi.



Kuvio 6. Luokittelu

Ensimmäinen tehtävä analyysin alussa oli litteroida haastatteluilla saatu aineisto, jotta se oli helpommin analysoitavissa. Litteroinnin suoritin mahdollisimman huolellisesti, jolloin aineisto tuli jo osin tutuksi itselleni. Litteroinnin yhteydessä muutin jokaisen haastateltavan anonyymeiksi käyttämällä koodeja V1-V5. Haastattelut tekstiksi muutettuna sivuja tuli 32, jonka totesin riittäväksi luettuani ne ja todettua, että asiat alkavat toistamaan itseään riittävällä asteella.

Toisessa vaiheessa litteroinnin jälkeen alkoi aineiston luokittelu ja järjestely. Kuten Hirsjärvi ja Hurme (2000, 147) toteaa, on aineisto luokiteltava vertailtaessa aineiston eri osia toisiinsa, kuten tässä tutkimuksessa. Aineistoon ensimmäisen kerran tutustussa poimin kaikki ne voimavarat, jotka koin liittyvän työssäjaksamiseen. Työssäjaksamiseen liittyvien voimavarojen poiminnan jälkeen jaoin löytyneet voimavarat vielä kahteen eri luokkaan, jotka nimesin ”työn voimavaroiksi” ja ”sosiaalisiksi voimavaroiksi”. Työn voimavarat luokan alle kokosin niitä asioita, jotka haastateltavat kokivat voimavaroiksi itse työssä ja sen piirteissä. Sosiaaliset voimavarat luokan alle kokosin niitä asioita, jotka haastateltavat olivat maininneet voimavaroiksi työyhteisön sosiaalisista suhteista ja perheestä ja jotka tukivat näiden kautta työssäjaksamista. Luokittelun jälkeen jäljelle jäi vielä useita muitakin omasta mielestä tärkeitä huomioon otettavia asioita, jotka ilmenivät varsinkin haastattelun kohdista 1-3, joiden alun perin tuli toimia vain ”lämmittelevinä” kysymyksinä. Tuomen ja Sarajärven (2002, 116) mukaisesti analyysirungon ulkopuoleisista asioista voidaan muodostaa uusia luokkia induktiivisen sisällönanalyysin keinoja käyttämällä, joten tästä johtuen muodostin vielä kolmannen luokan, jonka nimesin ”persoonan ja elämän voimavaroiksi”.

Kokosin litteroidun aineiston yhteen tiedostoon, joka helpotti analyysin tekoa. Koottuun tiedostoon koodasin eri kategorioihin liittyneitä asioita käyttämällä värejä. Kategorioinnin jälkeen kokosin itseäni helpottamaan eri aiheiden ydinsanoja lapuille, joita siirtelin taululla eri luokkien alle, samalla etsien mahdollisia yhtäläisyyksiä luokkien alle tulevien asioiden välillä seuraavaa vaihetta helpottamaan.

Luokitteluiden jälkeen aloin etsimään selkeitä yhdenmukaisuuksia muodostuneiden luokkien väliltä. Tätä luokittelua voidaan kutsua aineiston abstrahoinniksi eli tutkimusaineiston järjestelyksi siihen muotoon, että sen perusteella tehdyt johtopäätökset voidaan irrottaa yksittäisistä henkilöistä, tapahtumista ja lausumista sekä siirtää yleiselle käsitteelliselle ja teoreettiselle tasolle (Metsämuurosen 2006, 122). Abstrahoinnin jälkeen molemmat pääluokat, eli ”työn voimavarat” ja ”sosiaaliset voimavarat” järjestyivät vielä pienempiin alaluokkiin.

Kuten aiemmin mainittiin, valittiin jokainen haastateltava tarkoituksella niin, että palveluspaikan sijainnit olivat mahdollisimman eri puolilla Suomea. Lukijan kannalta on kuitenkin syytä kuvailla jokaista haastateltavaa hieman tarkemmin, jotta mahdolliset eroavaisuudet esimerkiksi perhetaustoissa johtuvista ajatuksista ja mielipiteistä olisi helpommin havaittavissa tuloksista. Näin ollen seuraavassa kappaleessa on lyhyt esittely jokaisesta haastateltavasta, kuitenkin toteutettuna niin, ettei anonymiteetti kärsi.

Haastateltava V1:n palveluspaikka sijaitti Etelä-Suomessa. Perhe, johon kuului puolison lisäksi lapsia, asui vakituisesti samalla paikkakunnalla haastateltavan kanssa. Haastateltava oli ollut työelämävaiheessa puoli vuotta palveluksessa ulkomailla, jolloin muu perhe oli asunut Suomessa. Ikää haastateltavalla oli 30.

Haastateltavan V2 palveluspaikka sijaitti Pohjois-Suomessa. Perheeseen kuului puolison lisäksi lapsia, jotka olivat syntyneet työelämävaiheen aikana. Haastateltava oli joutunut asumaan töiden seurauksena osan ajasta eri paikkakunnalla kuin muu perhe. Haastateltavan työelämävaiheeseen oli sisällynyt myös puolen vuoden mittainen ulkomaanpalvelus, jolloin muu perhe asui Suomessa. Ikää haastateltavalla oli 30.

Haastateltavan V3 palveluspaikka sijaitti Länsi-Suomessa. Perheeseen kuului puolison lisäksi lapsia, jotka olivat syntyneet työelämävaiheen aikana. Haastateltava asui vakituisesti samalla paikkakunnalla perheensä kanssa. Haastateltava oli joutunut kuitenkin muuttamaan perheensä kanssa töiden seurauksena eri paikkakunnille työelämävaiheen aikana. Työelämävaiheeseen ei kuulunut ulkomaanpalvelusta. Ikää haastateltavalla oli 35–vuotta.

Haastateltavan V4 palveluspaikka sijaitti Pohjois-Suomessa. Perheeseen kuului puolison lisäksi lapsi, joka oli syntynyt työelämävaiheen lopussa. Haastateltava asui vakituisesti samalla paikkakunnalla perheensä kanssa ja hän ei ollut palvellut ulkomailla. Ikää haastateltavalla oli 29–vuotta.

Haastateltavan V5 palveluspaikka sijaitti Pohjois-Suomessa. Perheeseen kuului puoliso, mutta ei lapsia. Haastateltava asui vakituisesti samalla paikkakunnalla puolison kanssa. Työelämävaiheen aikana haastateltava ja puoliso oli kuitenkin joutunut muuttamaan eri paikkakunnalle työpaikan takia. V5:llä ei ollut ulkomaanpalvelusta työelämävaiheen aikana ja iältään hän oli 29–vuotta.

## 5 TULOKSET

### 5.1 Nuoren upseerin työssäjaksaminen haastattelun valossa

Aloitin haastattelut keskustelemalla aluksi työhyvinvoinnin yleisestä tasosta puolustusvoimissa nuorten upseereiden näkökulmasta. Haastattelujen perusteella työhyvinvoinnin yleinen taso nähtiin pääosin hyvänä. Työhyvinvoinnin hyvään tasoon haastateltavat kokivat vaikuttavan positiivisesti työpaikalle nimettyjen työhyvinvointivastaavien panostus aiheeseen, sekä esimiesten toiminta ja asenne työhyvinvointia kohtaan. Muutama haastateltavista näki kuitenkin edessä työhyvinvoinnin tasoon negatiivisesti vaikuttavia sudenkuoppia jos nykyinen kehitys lähinnä työmäärän ja henkilöstötilanteen välillä jatkuu.

*”Tällä hetkellä oma käsitys on se, että se on oikeestaan ihan hyvällä tasolla. Työmäärä työpisteellä vaihtelee perusyksikön ja tehtävän mukaan mitä tekee, mutta ongelmana on varmasti useimmalla työpisteellä henkilöstötilanne eli henkilöstöä on liian vähän ja työkuorma kasvaa välillä liian suureksi.”*

V2

*”Mun mielestä se on ihan hyvällä tasolla kokonaisuudessa, mutta työmäärä on tuntunut kasvavan koko ajan yksittäisellä työntekijällä. Jotenkin voisin kuvitella, että jos koko ajan työt vaan lisääntyy, niin ei se työhyvinvointi ainakaan sen puolesta voi parantua, kun aina vaan pitäis tehdä enemmän ja enemmän töitä, vaikka ei aika meinaa riittää ennestäänkään kaikkien asioiden hoitamiseen. Pitäis saada siis lisää henkilöstöä töihin, niin tuo jatkuva kiire ei alkais jatkossakaan vaikuttamaan siihen työhyvinvointiin, koska mun mielestä nyt se on vielä ihan hyvä, mutta ei sitä välttämättä kauaa kestä jos ei tuu muutosta asioihin.”*

V5

Haastateltavat kokivat oman työyksikkönsä työhyvinvoinnin varsin hyvänä, johon yleisenä tekijänä nähtiin työyksikössä vallitseva hyvä henki ja ilmapiiri. Lähes jokainen haastateltavista piti äärimmäisen tärkeänä asiana esimiehen taidot ja kyvyt ottaa alaiset huomioon, joka osaltaan vaikutti suuresti haastateltavien mielestä työhyvinvoinnin tasoon.

*”No mä väitän että ihan sellanen eniten työhyvinvointia tukeva asia on se, et perusyksikkö on hyvin johdettu ja voi ennakoida hyvin työtehtäviä nii sillä tavalla ei tarvii koko ajan olla reagoivassa suunnittelussa. Omat kokemukset siitä mikä tuhoon sen työhyvinvoinnin on huono johtaminen ja se et sä joudut koko ajan paikkaamaan jonkun vaikka esimerkiks esimiehen työtehtäviä.”*

*V1*

*”Työhyvinvointiin liittyen hyvä henki ja yhteisöllisyys työyksikössä on yks hyvin tärkeä syy. Sitten pitää olla sellanen esimies joka tukee alaisiaan ja muutenkin kokonaisuutena hyvä esimies.”*

*V2*

Muutama haastateltavista koki kuitenkin yleisen jaksamisen tason olevan menossa huonompaan suuntaan. Tähän vaikuttavina tekijöinä pidettiin henkilöstömäärän laskua suhteessa töiden määrään, kiire, sekä erilaisten pitkien kotoa poissaolojaksojen sijoittuminen vuoden ajalle.

*”Työuupumukseen ja jaksamiseen on varmasti isona syynä se jo mainittu jatkuva kiire ja töiden kasaantuminen. Sitten myös osaltaan pitkät sotaharjoitukset vaikuttaa varmasti osaltaan siihen työhyvinvointiin, koska ei mun mielestä oo sellasta ihmistä, joka jaksais tehdä kuukauden putkeen töitä ympäri vuorokauden niin kuin monesti ne harjoitukset on. Tuohon pitäis myös jollakin tavalla kiinnittää huomiota, eli ainakin vaikka silleen, että harjoitukset ei olis putkeen ja esimerkiks kaikkien ei aina tarvitsis lähteä mukaan niihin, mut tällä henkilöstöllä tuo ei taida kyllä toteutua.”*

*V5*

*”Reppuruuden yleistymisenkin varmasti näkyy tuossa (Jaksamisessa) kun yksin asustelee illat siellä körmyssä ja perhe on muualla nii ei oo sellasta voimavaraa sitten siinä vieressä asettaa.”*

*V4*

## 5.2 Jaksamista tukevat tekijät

Työssäjaksamista tukevat tekijät olen jakanut kolmeen eri ryhmään. Ensimmäisessä ryhmässä tarkastelen perheen ja muiden sosiaalisten suhteiden vaikutusta työntekijän työssäjaksamiseen. Ensimmäinen ryhmä ottaa siis kantaa suoraan toiseen tutkimusongelmaan ” Millaiset sosiaaliset voimavarat tukevat ja edistävät nuorten upseereiden työssäjaksamista?”

Toisessa ryhmässä tarkastelen työhön ja sen piirteisiin liittyviä tekijöitä, jotka auttavat työntekijää jaksamaan töissään. Ryhmä on nimetty teemansa mukaisesti ”työnvoimavaroiksi”. Ryhmään on sijoitettu niitä työssäjaksamista tukevia voimavaroja, jotka liittyvät työhön ja sen piirteisiin.

Kolmannessa ryhmässä tarkastellaan mahdollisia persoonan piirteitä, mitkä sopivat haastateltavien mielestä upseerille ja jotka edesauttavat työssäjaksamisessa ja tuovat osaltaan voimavaroja jaksamiseen ja hyvinvointiin. Ryhmä on nimetty ”persoonan voimavarat”, johon sijoitin kaikki ne työssäjaksamista tukevat ja edistävät voimavarat, jotka liittyvät työntekijän persoonaan tai persoonallisuuteen.

### 5.2.1 Perhe ja sosiaaliset suhteet työssäjaksamisen tukevinä tekijöinä

Haastattelujen perusteella monen hyvinvoinnin kokeminen töissä riippuu suuresti sen hetkisestä elämäntilanteesta. Moni haastateltavista totesi, että henkilökohtaisen elämän ongelmat heijastuvat suoraan työhyvinvointiin ja sitä kautta jaksamiseen. Keskeisimpiä henkilökohtaisen elämän asioita, joilla oli negatiivista vaikutusta hyvinvointiin, oli mm. perhe-elämän tai muiden sosiaalisten suhteiden ongelmat. Henkilökohtaisen elämän sovittaminen työelämään asetti osalle haastateltavista ajoittain ongelmia, joka vaikutti työssäjaksamiseen. Vastaajista suuri osa kertoi henkilökohtaisen elämän ongelmien heijastuvan välillä työpaikalla, mutta hyvän työyhteisön avulla ne eivät vaikuttaneet suuresti itse työhön ja sen laatuun.

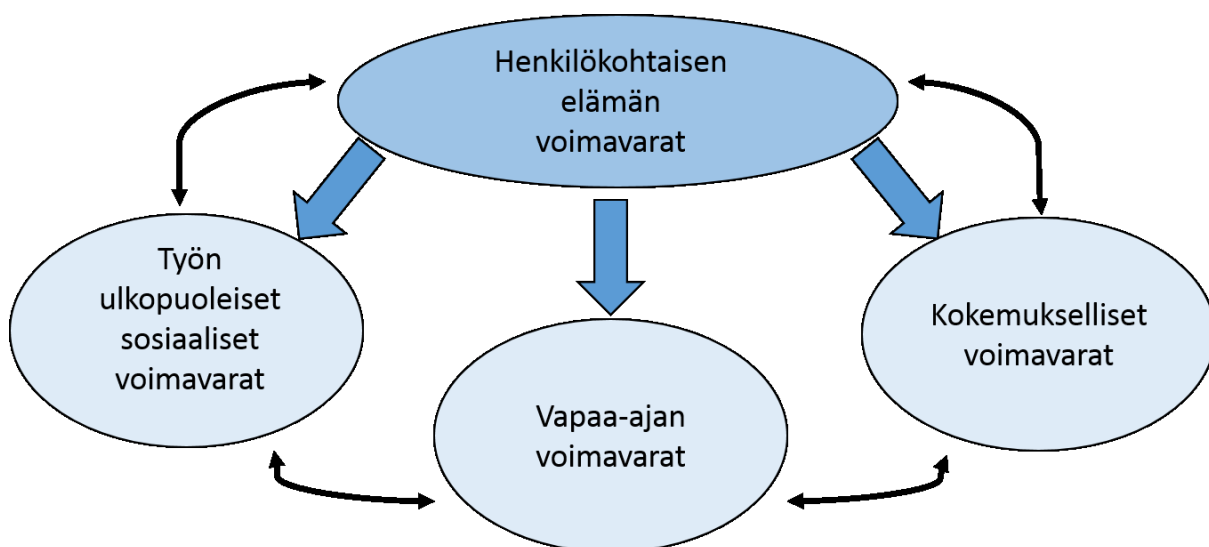
*”Oma elämän tilanne vaikuttaa suuresti omaan jaksamiseen, eli silloin kun valmistuin kandidiksi niin ei ollut vielä lapsia, mutta sit oli taas paljon uutta opittavaa kaikessa ja nyt taas sitten ennen maisterivaihetta oli lapset, mutta työasiat meni jo rutiinilla niin se työssäjaksaminen vaihtelee aika paljon elämän tilanteen mukaan.” V3*

*”Pitkät sotaharjoitukset on sellasia, että jos se putki kestää sellaisen kuukauden verran, niin kyllä siinä alkaa olemaan aika loppu siinä viimeisten viikkojen aikana kun se alkaa pikkuisen turhauttamaan ne pitkät poissaolot ja sitten alkaa mennä jo aika raskaaksi muutenkin.” V4*

*”Jos kotona on kaikki hyvin, niin silloin on kaikki hyvin ja se sanonta pitää kyllä paikkansa. Se kun oon pitkiä jaksoja poissa kotoa ei onnistuis jos kotona ei ois kaikki hyvin ja se vaikuttaa suoraan siihen miten töissä jaksaa.” V1*

*”Työyhteisö jos on hyvä ja avoin niin se on voimavara. Se ilmenee varmasti parhaiten siinä, että ne antaa tukea asiaan kuin asiaan. Silloin kun työyhteisö on vähän niin ku iso kaveriporukka, niin se on hiton iso voimavara jonka avulla selviää vaikeistakin hetkistä.” V5*

Henkilökohtainen elämä vaikuttaa siis suuresti työntekijän hyvinvointiin positiivisella, sekä negatiivisella tavalla. Henkilökohtaisen elämän haasteet ja murheet voivat jossain tapauksissa aiheuttaa haasteita myös työhön itseensä. Haastateltavat kertoivat kuitenkin paljon myös sellaisia asioita, jotka liittyivät heidän henkilökohtaiseen elämään, mutta jotka kokivat työhyvinvointiaan ja työssäjaksamistaan tukeviksi voimavaroiksi. Näistä muodostui ”henkilökohtaisen elämän voimavarat”, joka jakautui vielä kolmeen alaluokkaan. Alaluokat on nimetty työn ulkopuoleisiksi sosiaalisiksi voimavaroiksi, vapaa-ajan voimavaroiksi, sekä kokemukselliseksi voimavaroiksi.



KUVIO 7. Henkilökohtaisen elämän voimavarat (Mukaiillen Leinonen 2011, 48)



## Työn ulkopuoleiset sosiaaliset voimavarat

Jokainen haastateltava koki työn ulkopuoliset sosiaaliset voimavarat erittäin tärkeiksi työssäjaksamisen kannalta. Sosiaalisiksi voimavaroiksi haastateltavat mainitsivat mm. sosiaalisen tukiverkoston, joka muodostui omista perheenjäsenistä, ystäväistä ja muista läheisistä ihmisistä. Tukiverkoston lisäksi haastateltavat mainitsivat myös muun työn ulkopuolisen sosiaalisen toiminnan tukevan työssäjaksamista ja toimivan samalla voimavarana. Näistä yhtenä suurena oli harrastusten kautta löytyvä sosiaalinen toiminta, joka edesauttoi työstä irtautumisessa ja palautumisessa.

*”Positiivisesti työssäjaksamiseen vaikuttaa ehdottomasti hyvät työkaverit ja sosiaaliset suhteet niitten kanssa, hyvä esimies ja ehkä eniten sinnikäs emäntä siellä kotona, joka pyörittää arkea taitavasti jopa yksinään kahdenkin muksen kanssa.” V2*

*”Oma vapaa-aika ja perhe on sellasia, jotka tasapainottaa sitä työssäjaksamista, että kun on töissä niin tekee töitä ja sit kun on kotona niin tekee kotiasioita eikä mieti töitä niin se on ehkä se tärkein juttu. Kyllä se perhe myös vaikuttaa silleen, että sen avulla tuleekin mietittyäkin jotain muita asioita kun työtä kotia mennessä. Kun miettii alkuaikoja kun ei ollut perhettä, niin kyllä sitä kotona tuli mietittyä työasioita, mutta nyt niitä ei tule kyllä ajateltua kun on lapsia, niin menee niitten harrastusten mukaan tai johonkin leikkipuistoon niin ei siellä yleensä kyllä pyöri mitkään työjutut mielessä.” V3*

## Vapaa-aika osana työstä palautumista.

Haastateltavat kokivat vapaa-ajan olevan merkityksellinen asia osana työssäjaksamista. Vapaa-ajaksi koettiin sellainen aika, jolloin työntekijät pystyivät irtautumaan ja palautumaan työstä. Työstä irtautuminen eli varsinkin se, että työntekijä jättää työt työpaikalle päivän päätteeksi koettiin oleelliseksi asiaksi. Toisena tärkeänä asiana haastateltavat näkivät vapaa-ajan ja työajan jaksottelun. Toisin sanoen työt tuli jättää työpaikalla ja puhelimella ei hoidettu työasioita kotoa käsin vapaalla. Osaltaan asia koettiin haasteelliseksi, mutta sitä pidettiin kuitenkin äärimmäisen tärkeänä keinona ja voimavarana työssäjaksamisen kannalta.

*”Mun mielestä sellanen, että pystyy jättämään työasiat taakse ja pystyy keskittymään välillä johonkin ihan muuhun, niin se vaikuttaa eniten siihen työssäjaksamiseen. Eli laadukas vapaa-aika lisää eniten sitä työssäjaksamista.”*  
V4

*”Suurimpana asiana kuitenkin tuohon oman työssäjaksamisen edistämiseen mä näen olevan kuitenkin varmaan sen, että erottelen selvästi työn vapaa-ajasta, eli en vie töitä kotiin vaan siellä tehdään jotain ihan muuta ja nollataan se työn tuoma kuorma.”* V5

*”Mä näkisin, että työhyvinvointiin liittyen aika keskeistä on se, että se työ jaksotellaan selkeästi vapaa-aikaan ja työaikaan. Työhyvinvointiinhan vaikuttaa mun mielestä aika paljon se, että miten työ jaksotellaan, että onko se jatkuvaa sotaharjoitusta vai sitten onko se sillai paremmin päivätyö tyyppinen, että ollaan maanantaista perjantaihin 8-17 ja sitten viikonloppu vapaata. Mun näkemyksen mukaan aika monelle ihmiselle passais sellanen tasainen rasitus paremmin kuin sellanen, että ollaan esimerkiksi Rovajärvellä kolme viikkoo putkeen ja kävästään ehkä se yks päivä kotona välissä jos sattuu sellanen olemaan, niin se ei varmasti ainakaan kenenkään työhyvinvointia lisää”* V4

Työssäjaksamisen kannalta tärkeiksi asioiksi muodostui myös yksilön perustarpeista huolehtiminen. Näistä perustarpeista kuten uni ja lepo, yleisestä terveydentilasta sekä omasta fyysisestä ja psyykkisestä kunnosta huolehtiminen mainittiin lähes jokaisen haastateltavan kohdalla. Moni haastateltavista koki omien harrastusten, kuten esimerkiksi liikunnan ja ulkoilun olevan voimavara, joka auttoi työssäjaksamiseen ja toimi samalla hyvänä vastapainona arjelle ja työlle. Yleisesti ottaen työnantajan luomia mahdollisuuksia näihin asioihin työaikana pidettiin hyvänä.

*”Liikunnan harrastaminen on hyvin keskeisessä osassa tuota omaa työssäjaksamista.”* V2

*”Sen minkä oon huomannut nyt tässä vuoden opiskeluiden aikana kun meillä on aika tiivistä ollut, niin nuo viikkoliikunnat on hyviä ja niitä aion nyt sitten töissä jatkaa. Tulevaisuudessa pitää niitä jatkaa ja ne antaa paljon voimavaroja työssäjaksamiseen.”* V4

*”Fyysinen kunto ja terveys kun on hyvällä tasolla ja niistä kun huolehtii niin se vaikuttaa suuresti työssäjaksamiseen.” V2*

Kokemukselliset voimavarat osana työssäjaksamista ja työhyvinvointia.

Haastateltavat mainitsivat myös erilaisten kokemusten olevan voimavara työssäjaksamiselle. Tästä esimerkkinä voidaan pitää elämäkokemusta, eli sitä mitä tähän mennessä eletyssä elämässä oli nähty ja koettu. Näistä ns. kokemuksellisista asioista erityisesti omien lasten saanti ja muut lapsiin linkittyvät asiat toivat työn hallintaan positiivisia asioita. Ne antoivat myös uusia näkökulmia työhön ja siihen suhtautumiseen. Osaltaan asiaan liittyi myös negatiiviselta vaikuttavia asioita, jotka ilmenivät erityisesti tilanteissa, joissa lapsi sairastui ja jouduttiin tasapainoilemaan työn ja perheen välillä. Kokonaisuutena kuitenkin koettiin lasten olevan työhyvinvointiin ja jaksamiseen liittyen positiivinen asia.

*”Kun miettii alkuaikoja jolloin ei ollut perhettä, niin kyllä sitä kotona tuli mietittyä työasioita, mutta nyt niitä ei tule kyllä ajateltua kun on lapsia, niin menee niitten harrastusten mukaan tai johonkin leikkipuistoon, niin ei siellä yleensä kyllä pyöri mitkään työjutut mielessä.” V3*

*”Tärkein asia perheessä voimavarana on se, että kotona ylipäänsä on joku tai jotkut jotka oottaa. Perheen avulla pääsee helpommin irti töistä ja varsinkin viikonloppuisin työasiat ei edes tule niin helposti sen takia mieleen.” V4*

Haastatteluissa nousi esiin myös kokemukset oman ammattitaidon kehittämisen mahdollisuuksista, joka koettiin työssäjaksamista tukevaksi voimavaraksi. Esimerkiksi virkaurakurssit ja oman koulutushaaran jatkokurssit koettiin tällaisiksi asioiksi. Oman ammattiin rutinoitumisen koettiin olevan merkittävässä roolissa osana työhyvinvointia. Myös näihin liittyvä suunnitelmallisuus esimiehen suunnalta koettiin voimavarana.

*”Pyrin kurssittamaan ja sillä tavalla kehittämään itseäni mikäli siihen tarjoutuu mahdollisuus, se auttaa työhyvinvoinnissa.” V2*

*”Ensimmäinen puoli vuotta oli opettelua ja opetteluhan on aina sellasta vähän rajumpaa, että siinä joutui opettelemaan talon tavoille ja yleensä ylipäänsä miten varusmiehiä käsitellään kun siitä ei hirveesti kokemusta ollut ja sitten joutui oikeestaan koulutettavan asiankin opettelemaan. Sen jälkeen se rutiini löytyi sieltä” V4*

*”Ehdottomasti yks iso syy mun työssä työhyvinvointiin on se, että esimies antaa tarpeeks ennakkoon tietoa kaikesta tulevasta.” V5*

### 5.2.2 Työhön liittyvät työssäjaksamista tukevat tekijät

Asioiden selkeyttämisen takia olen jaotellut haastattelujen perusteella kerätyt työhön liittyvät voimavarat viiteen eri kategoriaan. Kategorioinnin apuna olen käyttänyt aiemmin mainittua Rauramon (2008) työhyvinvoinnin mallia, jossa työn voimavarat jakautuvat viidelle eri portaalle, joita ovat psykofysiologiset tarpeet, turvallisuuden tarve, liittymisen tarve, arvostuksen tarve ja itsensä toteuttamisen tarve. (Rauramo 2008, 34.)



Kuvio 8. Työn voimavarat (Mukaiillen Rauramo 2008)

Työn voimavarat nuoren upseerin työssä psykofysiologisiin tarpeisiin perustuen.

Työn psykofysiologisia tarpeita ovat mm. työnkuormittavuus, jonka ollessa sopivaa työntekijä kykenee palautumaan rasituksesta työpäivän aikana ja sen jälkeen. Työn psykofysiologisiin tarpeisiin linkittyy siis vahvasti itse organisaation asettamat reunaehdot, eli se miten hyvin työn aiheuttama kuorma jakautuu työntekijöille. Organisaatio vastaa myös osaltaan työntekijöidensä työolosuhteista, työn järjestämisestä sekä työympäristöstä. Työn voimavaroina tällä portaalla haastateltavat näkivät mm. työnantajan tarjoaman mahdollisuuden työn aikaiseen liikuntaan ja osaltaan työtehtävien itsenäisen suunnittelun, joka auttoi omien voimien resursoinnissa. Haastateltavat toivat esiin myös paljon työympäristön organisointiin liittyviä merkityksiä osana omaa työssäjaksamista. Esimerkkinä tästä oli työn ja työympäristön järjestämisestä keskusteltaessa esimiehen toiminta ja työn fyysinen sijainti, jotka vaikuttivat haastateltavien mielestä työntekijän työssäjaksamiseen.

*”Liikunta on sellasta, että se edistää, mut jotkut päälliköt on sellasia, että ne antaa just sen 2 tuntia viikossa aikaa liikkua ja jotkut on taas niitä että aina kun ei oo tekemistä nii mee vaan liikkumaan. Kuitenkin meillä on tietyt fyysiset vaatimukset nii senkin takia sitä liikkumistakin pitäis tukee mahdollisimman paljon.” V1*

*”Sitten hyvät liikuntamahdollisuudet ja aikaa liikuntaan työn ohessa kun yleensä sitä aikaa ei ole sitten töiden jälkeen. Työnantaja ja esimieskin itsellä tuki ja kannusti sitä työnohessa tapahtuvaa liikuntaa.” V2*

*”Työhyvinvointia tukeva asia on se, et perusyksikkö on hyvin johdettu ja voi ennakoida hyvin työtehtäviä nii sillä tavalla ei tarvii koko ajan olla reagoivassa suunnittelussa.” V1*

*”Tietynlainen vapaus suunnitella itse koulutukset ja sen kautta vaikuttaa myös tarvittaessa työaikoihin vaikuttaa työhyvinvointiin.” V5*

*”Työhyvinvointia vois edistää isommassa mittakaavassa sotaharjoitusten jaksottelulla. Sillä mun mielestä pystyy vaikuttamaan siihen aika paljon. Silleen, että ne pitkät kotoa poissaolojaksot ei olisi kaikki putkeen. Sehän ei nyt riitä, että jos meillä on vaikka 6 viikkoa sotaharjoituksia putkeen, jossa ollaan maanantaista perjantaihin ja viikonloppu kotona, niin siinä ei kerkeä palautua.”*

*V4*

Työn psykofysiologisiin tarpeisiin voidaan nähdä kuuluvaksi myös resurssien suunnittelu ja niiden organisointi. Haastatteluista nousi esiin myös työympäristöön liittyvien resurssien vaikutus omaan työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen. Näihin resursseihin liittyviin asioihin suurimmaksi osoittautui henkilökunnan määrä perusyksikössä. Henkilökunnan määrän koettiin olevan lähes poikkeuksetta tällä hetkellä minimissään, kun sen suhteuttaa töiden määrään. Henkilökunnan määrän pelättiin jatkossa olevan riittämätön jos nykyinen töiden määrän lisääntyminen jatkuu ja uusien henkilöiden rekrytoiminen pysyy samalla tasolla.

*”Tietenkin se henkilöstötilanteen parantaminen varsinkin perusyksiköissä parantais työhyvinvointia, toki milläpä sitä voi jos rahat on vähissä.” V2*

Resursseihin liittyen myös mahdollisuus omien työtehtävien rytmittämiseen nähtiin tärkeäksi asiaksi. Töiden rytmittämiseen oleellisesti liittyi tietämys tulevaisuudesta, jolla tarkoitettiin lähinnä pitkien kotoa poissaoloa vaativien työtehtävien tiedottamisesta. Tällä koettiin olevan suuri merkitys osana omien henkilökohtaisten menojen suunnittelua sekä töiden suunnittelua ja valmistelua, sillä ne kaikki vaikuttivat suoraan kuormituksen lisääntymiseen ja sitä kautta työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen.

*”Se miten voi ite vaikuttaa työasioihin, että jos on koko ajan joku tuleva harjoitus tai deadline päällä, että joutuu tehdä se ja se ja se asia niin silloin se kuormitus näkyy.” V3*

Kolmantena resursseihin liittyvänä asiana oli tiloihin ja materiaaleihin liittyvät resurssit. Näistä resursseista työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen koettiin vaikuttavan eniten hyvän johtamisen ja suunnittelun avulla järjestetyt koulutuspaikat ja tarvikkeet. Haastateltavat kokivat ylempänä onnistuneen suunnittelun vaikuttavan suoraan omaan suunnitteluun ja johtamiseen, jonka kautta vaikutukset hyvinvointiin ja jaksamiseen heijastuivat voimakkaasti.

*”Hyvä johtaminen vaikuttaa työhyvinvointiin ja se, että resurssit on kunnossa, ettei tarvii miettiä, että esimerkiks onko a-tarvikkeita vai ei ja onko koulutuspaikkoja vai ei.” V1*

Työn voimavarat turvallisuuden tarpeeseen peilaten.

Nuorten upseereiden työssäjaksamisen kannalta yhdeksi merkittäväksi asiaksi osoittautui myös työstä löytyvä turvallisuuden tarpeen täyttyminen, eli se miten pysyvä työsuhte koettiin sekä oikeudenmukaisen ja tasa-arvoisen työyhteisön merkitys.

Turvallisuuden tarvetta kuvaa hyvin se, että kaikki haastateltavat mainitsivat ainakin yhden voimavaran joka liittyi suoraan turvallisuuden tarpeeseen ja oli työssäjaksamista tukeva voimavara.

Aiemmin mainituista ensimmäinen voimavara haastatteluissa korostui tietämys työpaikan pysyvyydestä. Tähän liittyen tärkeinä asioina pidettiin omia mahdollisuuksia vaikuttaa työn sijaintiin ja mahdollisiin pitempiin virkaurakursseihin. Myös työnantajan puolesta tuleva yksilöllinen huomiointi koettiin tärkeäksi asiaksi.

*”Kun on todennut, että tässä on aika varma työpaikka ja aika varma oleminen ja eläminen se auttaa jaksamaan.” V4*

*”Siinä vaiheessa kun tehdään koulussa palveluspaikkojen valintoja huomioitais jollakin tavalla perheelliset niin se olis aivan mahtava homma.” V2*

*”Nyt kun oon virkakurssilla niin on kyllä tosi hyvä työssäjaksaminen kun vastaat vaan itsestäs ja on 8-16 päiviä ja ei oo paljoo harjoituksia ja kotoa poissaoloja niin ei oikein paremmin vois olla. Sitten vielä kun oma perhe on tällä paikkakunnalla niin sekin vaikuttaa suuresti kun miettii jos se olis jossain muualla.” V3*

Toisena merkittävänä voimavarana korostui tasa-arvon tunne. Monet haastateltavat mainitsivat ns. puhaltamisen yhteen hiileen auttavan merkittävästi työssäjaksamisessa. Tällä tavalla koettiin vaikeidenkin asioiden ja vaiheiden selättäminen helpommaksi, joka osaltaan auttoi työssäjaksamisessa.

*”Se, että puhalletaan yhteen hiileen ja tehdään töitä sen yhteisen tavoitteen eteen auttaa jaksamisessa.” V3*

*”Hyvä ja motivoitunut työporukka, joka puhaltaa yhteen hiileen ja näin ollen saa erinomaisia tuloksia aikaseks ja itelle tulee se fiilis, että on kiva mennä töihin.” V2*

Työn voimavarat liittymisen tarpeen tasolla.

Upseereiden työssäjaksamisen kannalta liittymisen tarpeen taso, joka on vahvasti sidoksissa sosiaalisiin asioihin, osoittautui haastattelujen perusteella hyvin merkittäväksi tasoksi, jolta löytyi useita voimavaroja. Liittymisen tarpeen tason merkityksellisyydestä osoituksena oli se, että jokainen haastateltava mainitsi useamman tälle tasolle sijoittuvan asian osana omaa työhyvinvointia ja jaksamista.

Ensimmäisenä näistä asioista haastatteluista nousi esiin hyvän työilmapiirin vaikutukset työpaikalla. Hyvään työilmapiiriin liittyen tärkeinä asioina pidettiin avoimuutta ja sopivaa huumoria osana työntekoa. Näistä asioista avoimuuden koettiin olevan sitä, että työyhteisö noudattaa oppivan organisaation periaatteita toiminnassaan ja muutenkin koko työyhteisö tekee töitä yhteisten päämäärien saavuttamisen eteen ilman erillisiä yksilöitä.

*”Työhyvinvoinnissa työilmapiiri on ehkä se keskeisin, että on mielekästä mennä töihin ja ehkä se mikä sen ilmapiirin luo on sellainen avoimuus siinä työyhteisössä ja tavallaan sellainen oppivan organisaation periaatteita noudattava juttu, että puhalletaan yhteen hiileen.” V3*

Huumorilla koettiin olevan tärkeä rooli osana päivittäistä työskentelyä ja sen koettiin toimivan hyvänä keinona keventää vakavienkin asioiden käsittelyä osana työpäivää. Huumorin ohella yhteistyökyky osana työyhteisöä oli merkittävässä asemassa. Näillä molemmilla koettiin olevan vaikutuksia henkilöiden työhyvinvointiin.

*”Se mikä on äärimmäisen tärkeää, on myös työyhteisön yhteistyökyky ja hurtti huumori siinä tekemisessä.” V2*



Toisena varsin merkittävänä asiana ja voimavarana korostui työkavereiden merkitys ja heiltä saatava tuki tarvittaessa myös työn ulkopuolella. Tämä tuki miellettiin vertaistueksi, avuksi ja neuvoiksi. Muutama haastateltava korosti myös työkavereilta saatavan palautteen merkitystä osana omaa työssäjaksamista.

*”Työkaverit on iso voimavara, eli kun niiden kanssa pystyy olemaan vapaasti ja avoimesti niin kuin muittenkin kavereiden kanssa, niin se tuo voimia siihen työhön ja välillä se saattaa johtaa siihen, että se työ ei edes tunnu työltä vaan kavereitten kanssa puuhastelulta.” V5*

*”Myös se työkavereitten positiivinen palaute hyvin vedetyistä koulutuksista auttaa. Sekin, että vaikka ei menis hyvin, niin mun mielestä työkaverit on siinäki voimavara, että ei ne suoraan sano, että meni paskasti, vaan niistä voi keskustella ja ottaa hyvää palautetta kun on avoin ja hyvä työilmapiiri.” V1*

Hyvän ja avoimen työilmapiirin sekä työkavereiden ohella aineistosta korostui selkeästi myös esimiehen toiminnan merkitys osana hyvää työssäjaksamista. Esimiehen toiminnassa tärkeäksi koettiin selkeän johtamisen kokonaisuus, jossa mm. työnjaon selkeys ja vaikuttamisen mahdollisuudet omiin aikatauluihin nousivat merkittäviksi kokonaisuuksiksi. Haasteellisimmiksi tilanteiksi osoittautuivat tilanteet, joissa esimies ei kyennyt johtamaan alaisiaan tai hänen omat työtehtävänsä olivat hoitamatta, joka lopulta johti siihen, että alaiset hoitivat myös esimiehelle kuuluvia tehtäviä.

*”Omat kokemukset siitä mikä tuhoaa sen työhyvinvoinnin on huono johtaminen ja se et sä joudut koko ajan paikkaamaan jonkun vaikka esimerkiks esimiehen työtehtäviä.” V1*

*”Yks osatekijä on jos esimies ei osaa johtaa ja delegoida tehtäviä niin sekin vaikuttaa työhyvinvointiin. Myös esimiehen persoona jos on sellanen, että ei oo helposti lähestyttävä niin tottakai sekin vaikuttaa työhyvinvointiin.” V2*

*”Se että esimies antaa tarpeeks ennakkoon tietoa kaikesta tulevasta. Sitten oikeastaan osin tuohon edelliseen liittyen myös tietynlainen vapaus suunnitella itse koulutukset ja sen kautta vaikuttaa myös tarvittaessa työaikoihin vaikuttaa työhyvinvointiin.” V5*

Muutama haastateltavista kokivat myös osin työn kautta tulevan muun sosiaalisen verkoston kuten lasten vanhempien väliset sosiaaliset suhteet merkittäviksi työssäjaksamista edistäviksi tekijöiksi. Nämä asiat korostuivat varsinkin töiden perässä uudelle paikkakunnalle muutettaessa jossa ei ennestään ollut omia sosiaalisia suhteita. Yleisesti ottaen sotilaan ammatin sosiaalisen luonteen todettiin olevan myös yksi työssäjaksamista tukeva ja edistävää tekijä.

*”Varsinkin jos muutat vieraalle paikalle ja et tunne sieltä ketään niin ne työkaverit voi olla myös sun vapaa ajan ystäviä jotka tukee ennen kun saat sitä muuta verkostoo sinne uudelle paikkakunnalle.” V3*

*”Hyvä työyhteisö voi paikata epämieluisaa työtehtävääkin, että kyllä se on melkein tärkeämpi kuin se mieluisa työtehtävä, kun työ itsessään on kuitenkin aika sosiaalista, että joutuu olemaan eri ihmisten kanssa tekemisissä ja sitä ei voi välttää.” V3*

Arvostuksen tarve osana työssäjaksamista.

Arvostuksen tarpeen tasalla ensimmäisenä merkittävänä voimavarana työssäjaksamisen edistämisen kannalta koettiin esimiehiltä ja alaisilta saadut kehu ja kiitokset omasta työstään. Moni haastateltavista oli sitä mieltä, että työstä itsestään saadut positiiviset elämykset ja työn tärkeyden huomaaminen myös muiden osalta vaikuttivat suuresti työssäjaksamiseen. Kiitosten ja arvostuksen ei tarvinnut aina tulla suoraan toiselta, vaan se saattoi ilmetä myös esimerkiksi hyvinä joukon koulutustuloksina, jotka kouluttaja itse huomasi ajan saatossa.

*”Mun mielestä yleinen sotilaallinen toiminta on mielekästä ja on mukavaa, että voi vetää hyviä harjoituksia joissa on resurssit kunnossa ja ne on pedagogisesta sellasia että ne opettaa ja niistä jää varusmiehille hyvä meininki. Jos on työviikkojen aikana sellasia itsellekin mielekkäitä asioita ja hyviä treenejä joista jää varusmiehille ja itsellekin hyvä fiilis niin ne auttaa jaksamaan.” V1*

Toinen työssäjaksamista tukeva tekijä arvostuksen tarpeen osalta oli vakaasta työsuhteesta kumpuavat voimavarat. Näistä tekijöistä eroteltuina voimavaroiksi nimettiin mm. palkkaukseen liittyvät asiat, sekä mahdollisuus oman ammattitaidon kehittämiseen. Varsinkin oman ammattitaidon kehittämisen mahdollisuutta pidettiin merkittävänä niin henkilön itsensä kuin myös koko työyhteisön kannalta.

*”Työkaverit jos on ammattitaitosia johon voi luottaa ja ei tarvii olla kouluttamassa ja ohjaamassa niitä niin se ihan selvästi lisää työhyvinvointia koska saadaan hyvää tulosta aikaseks.” V1*

Itsensä toteuttamisen tarve osana työssä jaksamista.

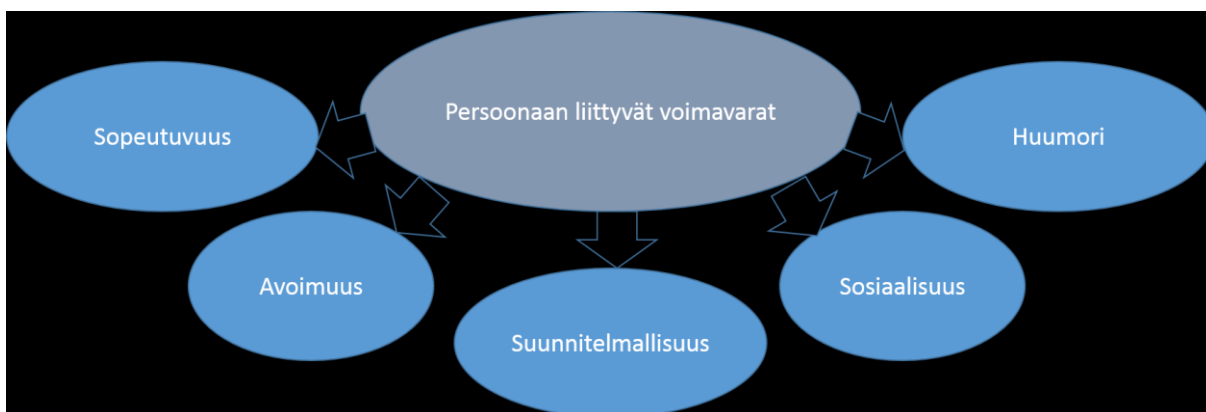
Itsensä toteuttamisen tarpeen osalta haastatteluissa mainittiin vähiten asioita. Haastatteluista nousi esiin oman ammattitaidon merkitys osana työssä jaksamista. Voimavaroiksi nähtiin mm. oman ammatillisen kompetenssin kehittyminen suhteessa omaan työtehtävään. Suurimpana havaintona oli heti valmistumisen jälkeen tehdyt havainnot riittämättömästä ammattitaidosta, joka vaikutti jopa negatiivisesti jaksamiseen. Ammattitaidon kehittymisen ja rutiinien löytymisen jälkeen osaaminen kuitenkin nousi osalla haastateltavista tietynlaiseksi voimavaraksi, jonka avulla päivittäiset asiat helpottuivat ja työssä jaksaminen parani.

*”Voimavaraksi oon huomannut myös sen, että on riittävä ammatillinen kompetenssi kouluttaa niitä asioita. Se stressaa hirveesti jos joutuu kouluttaa tai opettaa sellasia asioita joihin ei riitä tieto ja taito.” V1*

*”Työelämä vaiheessa ensimmäinen puoli vuotta oli opettelua. Sen jälkeen se rutiini löytyi sieltä, että itse kouluttamisessahan ei ollut mitään haastavaa.” V4*

### 5.2.3 Persoonasta kumpuavat voimavara työssä jaksamiselle

Työssä jaksamista tukevien tekijöiden viimeisenä ryhmänä on henkilön persoonasta kumpuavat voimavarat. Persoonasta kumpuavat voimavarat ovat jokaisen työntekijän eräänlaisia henkilökohtaisia ominaisuuksia. Nämä ominaisuudet tukevat osaltaan jokaisen henkilökohtaista työssä jaksamista ja hyvinvointia. Henkilön persoonasta kumpuavat voimavarat on jaettu viiteen eri alaryhmään, joiden avulla selvitetään kulloinkin käsiteltävän asian vaikutuksia osana työssä jaksamista.



Kuvio 9. Persoonaan liittyvät voimavarat.

Suunnitelmallisuus henkilökohtaisena voimavarana työssäjaksamisessa.

Suunnitelmallisuutta voidaan pitää saatujen tulosten osalta merkittävänä tekijänä osana työntekijän työssäjaksamista. Haastattelujen perusteella suunnitelmallisuudella saadaan minimoitua yllättävien työstä johtuvien tilanteiden vaikutusta varsinkin henkilökohtaiseen elämään. Tämän henkilökohtaisen ominaisuuden avulla haastateltavat kokivat onnistuvansa yhdistämään työn ja perhe-elämän toisiinsa. Suunnitelmallisuuden avulla haastateltavat kokivat myös päivittäisten työtehtävien onnistumisen paremmaksi ja se auttoi samalla myös koko työyhteisön toimivuudessa. Suunnitelmallisuuden osalta haasteita itse työlle koettiin aiheuttavan eniten esimiehen kyvyt ennakoinnissa ja omien suunnitelmien jakamisessa alaisille. Toisena haasteena koettiin myös työn ulkopuolisten rasitteiden vaikutus omiin suunnitelmiin. Näistä ulkopuolisista rasitteista mainittiin mm. kotona olevan lapsen äkillinen sairastuminen ja siihen liittyvät työstä poissaolot, sekä puolison pakottavien menojen vaikutukset omalle työlle.

*”Suunnitelmallisuus on vielä yksi, eli mitä aiemmin ja enemmän suunnittelee asioita, niin sitä enemmän se auttaa työssäjaksamisessa ja samalla siinä perhe-elämässä.” V2*

*”Jos en olis suunnitelmallinen, niin työt ei olis varmaan tullut tehtyä puoletkaan niin hyvin kuin nyt ja tuskin olis puolisoakaan enää pelissä mukana jos sen kanssa suunnittelu ei olis onnistunut töiden ja vapaa-ajan suhteen.” V5*

Suunnitelmallisuus korostui tilanteissa, joissa asiat eivät menneet omien halujen mukaan. Tällaisiksi tilanteiksi mainittiin mm. työkavereiden suunnasta tulleet muutokset, sekä työhön itseensä liittyvät muuttuvat tilanteet ja epävarmuus tekijät. Työkavereista johtuvat muutokset koettiin liittyvän usein työn ulkopuoleisiin asioihin kuten lapsiin ja heidän sairastumiseen. Sen sijaan työhön itseensä liittyvien muuttuvan tilanteen ja epävarmuuden koettiin liittyvän usein esimiesten huonoon suunnitteluun ja tiedon jakamiseen.

*”Jos ei mene asiat aina sillä tavalla kun on ite halunnut tai suunnitellut, niin silti pitää pystyä sopeutumaan, eli esimerkiksi jos työkaverin lapsi sairastuu ja joutuu sen takia muuttamaan äkkiä suunnitelmia.” V3*

*”Sellanen eniten työhyvinvointia tukeva asia on se, et perusyksikkö on hyvin johdettu ja voi ennakoida hyvin työtehtäviä nii sillä tavalla ei tarvii koko ajan olla reagoivassa suunnittelussa.” V1*

Sopeutuvuus henkilökohtaisena voimavarana työssäjaksamisessa.

Toisena ryhmänä osana työntekijän henkilökohtaista työhyvinvointia ja jaksamista pidettiin sopeutuvuutta. Sopeutuvuus mainittiin jokaisen haastateltavan osalta yhtenä henkilökohtaisista ominaisuuksista. Sopeutuvuuden koettiin olevan merkityksellinen taito, jonka avulla pidettiin yllä henkilökohtaista työhyvinvointia, mutta sillä koettiin olevan vaikutusta myös työtehtävien onnistumiselle.

*”Monesti oon huomannu, että jos on sellasia persoonia jotka ei osaa sopeutua muuttuviin tilanteisiin niin niillä homma menee sitten ihan reisille ja samalla se syö niitten sitä työssäjaksamista. Ne taas jotka pystyy sopeutumaan siihe ja järjestelee vaan asiat uusiksi niin hommat kyllä hoituu.” V1*

Osa haastateltavista näki sopeutumisen linkittyvän osaltaan myös suunnitelmallisuuteen, sillä varsinkin suunnitelmien muuttuessa tämä taito joutui koetukselle. Toisena asiana oli esimiesten erilaisuus, joka näkyi varsinkin erilaisuutena antaa vastuuta alaisilleen. Näistä asioista mainittakoon varsinkin omien koulutusten ja työaikojen suunnittelun vapaus, joka vaihteli haastateltavien osalta paljon ja oli suoraan kytköksissä esimieheen. Vapaus suunnitella omat koulutukset ja työajat koettiin työhyvinvointia parantavana tekijänä, sillä haastateltavat kokivat tällöin mm. voivansa sovittaa oman työn ulkopuolisen elämänsä paremmin työn kanssa yhteensopivaksi.

*”Oon parhaiten kokenut jaksavan silloin kun oon itse saanut suunnitella ne työajat ja koulutukset. Mitä enemmän se esimies on antanut toteuttaa sitä omaa tekemistä, tietenkin tiettyjen reunaehtojen raameissa, niin silloin jaksaa sitä duunia kun silloin tietää pitkälle mitä tekee missäkin välissä. Sit on ollu sellaisiakin esimiehiä, jotka on antanu kaiken valmiiks pureskeltuna ja silloin on joutunu hirveesti sopeutumaan et mitä teet millonki ja missä välissä.” V1*

Avoimuus henkilökohtaisena voimavarana työssäjaksamisessa.

Avoimuus nousi kolmantena persoonan voimavarana varsin merkitykselliseen asemaan. Avoimuus miellettiin haastateltavien osalta pääsääntöisesti kyvyksi huomioida työyhteisön jäsenet yksilöinä, sekä kykynä purkaa omia tuntemuksiaan työyhteisössä. Työyhteisön jäsenten yksilöllinen huomiointi ja omien ongelmien avoin käsittely työyhteisössä koettiin yhdeksi voimavaraksi. Yksilölliseen huomiointiin koettiin liittyvän osaltaan myös sosiaalisuuden, mutta sillä oli vaikutusta myös avoimuuden osalta, sillä haastateltavat kokivat avoimuuden vaikuttavan työn luonteen takia suuresti mm. päätöksen tekoon ja työyhteisön kiinteyteen. Omien ongelmien osalta asioiden ei tarvinnut aina liittyä pelkästään töihin, vaan myös henkilökohtaisessa elämässä olevien ongelmien avoin käsittely työyhteisössä koettiin vaikuttavan suuresti työssäjaksamiseen. Kuten yksilöllinen huomiointi myös oma avoimuus voitiin nähdä osaltaan linkittyvän sosiaalisuuteen, mutta sitä ei täysin mielletty pelkäksi sosiaaliseksi kanssakäynniksi, jonka vuoksi avoimuudesta muodostui oma luokkansa. Tähän luokkaan liittyi tiiviisti myös muuntautumiskykyisyys ja avoin suhtautuminen erilaisiin muutoksiin.

*”Ehkä se työyhteisö, että esimiehen ymmärrys ja tuki ja se työyhteisö, että puhalletaan yhteen hiileen ja tehdään töitä sen yhteisen tavoitteen eteen. Sitten ymmärretään se siviilielämä, kun toisella on vaikeeta, niin autetaan just sitä, ja sitten vastavuorosesti kun itellä on vaikeeta, niin autetaan, eikä lasketa tunteja kuka on tehny mitä vaan saadaan se yhdessä tehtyä, niin ne on niitä keinoja millä lisätään työssäjaksamista. Siihen liittyy tietyllä tavalla avoimuus, että jos et kerro kotona asioiden olevan huonosti, niin ei kukaan voi tietää ja auttaa ja sitten vaan porukka ihmettelee mitä tuo taas kiukuttelee.” V3*

Haastatteluista ilmeni, että avoimuus koettiin osaltaan myös työyhteisön ilmapiiriin liittyvänä avoimuutena, joka näkyi esimerkiksi pyyteettömänä toisen auttamisena. Auttaminen linkittyi vahvasti yksilölliseen huomiointiin esimerkiksi normaalissa päivittäisessä toiminnassa.

*”Sit myös työporukassa avoin ilmapiiri, eli jos jollain ei oo sille päivää mitää tekemistä, nii tulee mukaan esimerkis ampumaradalle, nii ei tarvii aina yksin vetää juttuja.” V1*

Sosiaalisuus henkilökohtaisena voimavarana työssäjaksamisessa.

Neljänneksi persoonan voimavarojen luokista muodostui sosiaalisuus ja sen eri ulottuvuudet. Jokaisen haastateltavan osalta mainittiin useita tämän luokan asioita henkilökohtaisiksi voimavaroiksi. Sosiaalisiksi, työssä jaksamista auttaviksi henkilökohtaisiksi ominaisuuksiksi osoittautuivat mm. vuorovaikutustaidot, kuuntelemisen taito ja kyky toimia ryhmänä. Nämä kolme asiaa korostuivat haastatteluista selkeästi, johon yhtenä suurena syynä oli työn luonne, jossa toimitaan jatkuvasti erilaisten ihmisten kanssa ja töitä tehdään saman asian eteen. Myös sosiaalisesta kanssakäynnistä syntyvä yhteisöllisyys koettiin voimavarana.

*”Persoonaa vaikuttaa aika paljonkin tuohon jaksamiseen, että esimerkiks se, että pystyy kuuntelemaan muita.” V4*

*”Työhyvinvointiin liittyen hyvä henki ja yhteisöllisyys työyksikössä on yks hyvin tärkeä syy.” V2*

Sosiaalisuuden avulla osa haastateltavista koki kykenevänsä irtautumaan työstä itsestään myös työpäivän aikana. Sen avulla työ ei tuntunut lähes lainkaan työltä, jolla oli suoria vaikutuksia myös jaksamiselle.

*”Hyvät sosiaaliset suhteet tekee työstäkin vähän vähemmän työnoloista vaikka siitä palkkaa maksetaankin.” V3*

Huumori henkilökohtaisena voimavarana työssäjaksamisessa.

Huumori ja huumorintaju muodostivat viimeisen ja viidennen ryhmän osaksi persoonaan liittyviä voimavaroja. Haastattelujen perusteella tämä ryhmä muodostui selkeimmäksi ja vahvimaksi henkilökohtaisista ominaisuuksista muodostuvaksi voimavaraksi. Huumoria ja ylipäättään positiivista ja iloista otetta asioihin pidettiin eräänlaisena ponnistuslautana, jonka avulla työstä saatiin vaikeinakin hetkinä mielekästä. Oikeanlainen huumori koettiin positiivisena asiana myös johtamistoiminnassa ja se toimi osaltaan myös motivaation kohottajana. Huumorin kautta esiin noussut positiivisuus koettiin yleisenä positiivisena suhtautumisena mm. itse työntekoon ja elämään yleensä.

*”Esimiehellä huumorintaju on yksi luonteenpiirre joka motivoi alaisia.” V2*

*”Sitten tietynlainen huumorintaju on oltava tässä ja se mun mielestä tarkoittaa sellasta äijä huumoria kun tää kuitenkin aika miesvaltainen ala on.” V4*



## 6 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä luvussa kiteytetään tutkimus tiiviiseen pakettiin jossa tulokset on tiivistetty vielä kerran lyhyiksi katkelmiksi. Samalla luvussa analysoidaan tutkimuksen luotettavuuteen liittyviä asioita ja esitetään työtä tehdessä esiin nousseita mahdollisia jatkotutkimusta tarvitsevia aiheita. Loppuun analysoidaan tutkijan oman tutkimusprosessin keskeisimpiä havaintoja ja mahdollisia kehittämistarpeita. Viimeiset kappaleet on kirjoitettu ajatellen tulevia tutkijoita, jotta heidän ei tarvitse tehdä samoja virheitä tehdessään tutkimusta, kuin mitä itse olen tehnyt.

### 6.1 Tutkimuksen johtopäätökset ja tulosten yhteenveto

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää erilaisia voimavaroja, jotka tukevat nuoria upseereita selviytymään päivittäisistä työtehtävistä ja näin ollen tukevat työssäjaksamisessa. Aloittaessani tekemään tätä tutkimusta olin päättänyt keskittyä kahden pääluokan tutkimiseen. Nämä luokat olivat nimeltään työn voimavarat ja sosiaaliset voimavarat. Työn voimavarat luokassa tarkoituksena oli selvittää työstä ja sen piirteistä löytyviä asioita, jotka tukevat nuorta upseeria jaksamaan työssään. Sosiaaliset suhteet luokassa tarkastelun kohteena olivat nimensä mukaisesti erilaisten sosiaalisten asioiden, kuten työkavereiden ja perheen merkitys ja sitä kautta löytyvät asiat, jotka auttavat nuorta upseeria jaksamaan työssään. Tutkimushaastattelujen toteuttamisen ja aineiston analysoinnin jälkeen esiin tuli kuitenkin näiden luokkien ulkopuolelle jääviä asioita. Näistä asioista muodostin vielä kolmannen luokan, johon kokosin ulkopuolelle jääneet asiat. Tästä tutkimukselle muodostui varsin tärkeä voimavararyhmä, jonka nimesin persoonasta ja muista tekijöistä kumpuaviksi voimavaroiksi.

Teoria luvussa mainitun mukaisesti työhyvinvointiin liittyvien asioiden tutkiminen on varsin haastavaa johtuen käsitteen moniulotteisuudesta. Kuten Rauramokin (2008, 11) toteaa, on työhyvinvointi jokaisen oma asia ja kokemus, jonka jokainen määrittää itse omalla tavallaan. Johtuen aiemman lisäksi myös siitä, ettei kyseessä ole varsinaisesti konkreettinen asia kuten auto tai muu kone, asettaa asian tutkiminen tietynlaisia haasteita ja valintoja tutkijalle. Osin tämän vuoksi päädyin ottamaan tarkasteluun kolmannen voimavararyhmän, eli persoonasta ja muista tekijöistä kumpuavat voimavarat.

Yhteiskunnan muuttuessa myös työyhteisöjen on muututtava aikakautensa mukaisiksi, olipa kyse sitten Puolustusvoimista tai jostain muusta työyhteisöstä. Tähän muutokseen tulee ottaa osaa koko organisaatio jokaisella sen tasolla, myös sen yksittäiset jäsenet. Muutoksiin sopeutumalla koko organisaation voimin on sillä vaikutuksia myös yksilöön ja hänen hyvinvointiin. Tämän tutkimuksen johtopäätökset kuvastavat tämän hetkistä tilaa Puolustusvoimissa niiden nuorten upseereiden osalta, jotka ovat omaavat samat perusteet kuin tutkimuksessa ollut tutkimusjoukko. Johtopäätöksiä ei voida siis yleistää kaikkiin Puolustusvoimissa työskenteleviin upseereihin. Tuloksista on kuitenkin mahdollista nostaa esiin erilaisia havaintoja ja keskustelua suunniteltaessa tulevaisuuden kehittämistä.

Tuloksia tarkastellessa voidaan nähdä monella voimavaralla olevan liittymäpintaa toiseen voimavaraan. Luokittelun yhteydessä ja analyysin aikana pystyi huomaamaan, että varsinkin työn voimavarat ja sosiaaliset voimavarat luokissa oli paljon sellaisia voimavaroja, joita pystyisi sijoittamaan molempiin luokkiin tai ne ainakin ovat selvästi kytköksissä toisiinsa. Tästä esimerkkinä voidaan pitää liikuntaa, joka koettiin haastateltavien mielestä yhdeksi voimavaraksi. Tämä voimavara esiintyi niin sosiaalisina asioina työn ulkopuolella kuin myös työstä löytyvinä voimavaroina työn ohessa tapahtuvana yhteisenä hetkenä. Syynä tähän voi olla puolustusvoimissa työskenteleville henkilöille työnantajalta luotu mahdollisuus liikkua töiden ohella, joka on varsin harvinaista muilla aloilla. Tätä voimavaraa ei löydy muilla aloilla tehdyissä tutkimuksissa joka selvästi tukee aiempaa väitettä työnantajan vaikutuksesta voimavaroihin ja niiden sijoittumiseen.

Yhtäläisyyksiä aiemmin tehtyihin tutkimuksiin liittyen löytyi varsin runsaasti. Näitä yhtäläisyyksiä löytyi paljon varsinkin työn voimavarat luokasta, josta varsinkin työnantajan tarjoamat mahdollisuudet itsensä kehittämiseksi ja selkeät yhteiset tavoitteet korostuivat. Myös töiden mielekkyyden merkitys korostui niin tässä kuin aiemmissa samaa aihepiiriä käsittelevissä tutkimuksissa. Näistä yhteenvetona voidaan todeta, että ihmiset kokevat samanlaisia asioita voimavaroiksi osana päivittäistä hyvinvointia ja jaksamista riippumatta alasta millä työskentelee. Eroavaisuudet syntyvät lähinnä pienten asioiden seurauksena, jotka voivat liittyä mm. työnantajaan, työympäristöön, työn luonteeseen tai työntekijän omiin henkilökohtaisiin ominaisuuksiin.

Tutkimuksen tuloksiin peilaten voidaan esittää ainakin seuraavia havaintoja, jotka palvelevat mahdollisesti aiemmin mainittua tulevaisuuden suunnittelua:

1. Työhyvinvoinnin yleinen taso koetaan varsin hyvänä. Työhyvinvoinnin kannalta esimiesten johtamistaito ja yksilöiden huomiointi on tärkeässä asemassa. Henkilöstömäärä voi olla uhkakuva tulevaisuudessa jos yksittäisen työntekijän töiden määrä jatkaa samanlaista kasvua kuin nykyään. Toisena uhkakuvana mahdolliselle työhyvinvoinnin laskemiselle nähdään pitkien työstä johtuvien kotoa poissaolojaksojen lisääntyminen.

2. Työhyvinvoinnin kannalta olennaista on työhyvinvointivastaavien toiminta, jonka tulee olla aktiivista ja määrätietoista toimintaa, joka palvelee työyhteisön jokaista jäsentä. Mahdollisuuksien mukaan työnantajan tulee kyetä joustamaan erilaisten henkilökohtaisten syiden seurauksena ja yksilöiden mahdollisuuteen vaikuttaa esimerkiksi palveluspaikkoihin ja työpisteiden sijaintiin tulee ottaa huomioon suunnittelussa, jotta mahdollisilta ongelmilta vältytään.

3. Yksittäisten henkilöiden työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen kannalta on tärkeää pitää ulkopuoleinen sosiaalinen verkosto kunnossa, sillä kuten haastatteluista ilmeni, tuo sosiaaliset suhteet voimavaroja työssäjaksamiselle. Sosiaalisiin suhteisiin liittyen myös erilaisia työn ulkopuoleisia harrastuksia voidaan pitää tärkeinä, sillä niiden avulla töistä irtautuminen koettiin helpommaksi.

4. Työhön liittyvistä asioista tärkeää on, että kuormitus jakautuu mahdollisimman tasaisesti työpaikalla ja resursseihin tulee kiinnittää erityistä huomiota. Myös töiden järjestelyyn tulee ottaa kantaa mm. etätöiden mahdollistamisella, sekä henkilöstösuunnittelulla, jotta työhyvinvointi ei kärsi. Työpaikan ilmapiiri on myös yksi avaintekijä osana yksittäisten työntekijöiden työhyvinvointia ja työssäjaksamista, joten positiivisen ilmapiirin jatkuvaan kehittämiseen tulee jatkossakin kiinnittää huomiota.

5. Työntekijän henkilökohtaiset mahdollisuudet ammatilliseen itsensä kehittämiseen työssä tulee huomioida riittävällä tasolla. Erilaisiin jatkokoulutuksiin osallistumista tulee helpottaa, sillä se palvelee yksilön omaa etua ja lisäksi myös työnantajaa. Työnantajan tulee kiinnittää huomiota myös riittävään ammattitaitoon tehtäviin määrättäessä, jotta riittämätön ammatillinen kompetenssi ei asetu työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen esteeksi.

6. Työnantajan tulee tukea mahdollisimman hyvin työntekijän omia suunnitelmia, jotta työhyvinvointi ei kärsi. Tähän liittyen työntekijän tulee tietää hyvissä ajoin tulevaisuuden asiat työnantajan puolesta, jotta oman elämän ja töiden järjestelylle jää riittävästi aikaa.

7. Avoimuus työntekijöiden välillä palvelee koko työyhteisöä. Työntekijöiden tulee pyrkiä jatkossakin mahdollisimman avoimeen toimintaan, sillä kuten haastatteluista ilmenee, luodaan avoimuudella ja sitä kautta keskustelulla pohjaa hyvälle työilmapiirille.

## 6.2 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksella olen pyrkinyt luomaan selkeän näkemyksen nuorten upseereiden työssäjaksamisen ja työhyvinvoinnin nykytilasta. Tutkimuksella tuotettu tieto on pyritty saamaan mahdollisimman tarkaksi ja luotettavaksi, jotta lukijalle selkenee mistä asioista nuorten upseereiden työhyvinvointi muodostuu ja mitkä eri asiat tukevat tätä. Seuraavissa kappaleissa pohditaan tarkemmin tämän tutkimuksen onnistumista tiedon luotettavuuden ja sen muiden tekijöiden osalta.

Laadullisissa tutkimuksissa tuloksille tyypillistä on, että tutkijan tekemät tulkinnat vaikuttavat osaltaan tutkimustuloksiin. Tutkijan tekemät valinnat omasta mielestä merkityksellisten asioiden osalta vaikuttaa myös oleellisesti tutkimukseen. Näin ollen laadullisen tutkimuksen tuloksille tyypillistä on niiden subjektiivisuus. Tutkimuksen reliabiliteettia ja validiteettia arvioitaessa voidaan näitä asioita lähestyä kahdesta eri näkökulmasta. Näitä ovat tarkastelu tutkimusmenetelmän tai tutkimuksen tulosten näkökulmasta. Tämän kaltaisessa laadullisin menetelmin toteutetussa tutkimuksessa validiteetin merkitys on yleensä reliabiliteettia suuremmassa asemassa. (Hiltunen 2009, 2–3.)

Validiteetin osalta kyse on siis tutkimuksen pätevyydestä. Tämän tutkimuksen osalta tutkimusmenetelmää tarkasteltaessa validiteetin osalta voidaan todeta käytetyn menetelmän olleen pätevä tämän kaltaiselle tutkimukselle. Käytetyn menetelmän avulla saadut tulokset tukevat myös tätä väitettä, sillä tuloksissa ilmenee selvää yhteneväisyyttä vastaajien keskuudessa, vaikka tutkija ei sitä tarkoituksellisesti hakenutkaan. Aihetta voisi tutkia monella muullakin eri menetelmällä, mutta aloittelevana tutkijana totesin nyt valitun menetelmän olevan itselleni ja valitulle aiheelle kaikista toimivin. Lisäksi nyt valitun menetelmän yksinkertaisuus ja toteutettavuus palveli tutkijaa koko prosessin ajan. Validiutta arvioitaessa on kuitenkin otettava huomioon tutkittavan joukon varsin pieni otanta. Suhteellisen pienestä ja rajatusta tutkimusjoukosta johtuen tutkimuksen tulokset eivät sovellu käytettäväksi koko Puolustusvoimien organisaation käsittelyyn, sillä nyt tutkittava joukko oli rajattu nuoriin uransa alkuvaiheessa oleviin henkilöihin, joiden ammattiryhmä oli upseerit.

Nummenmaa, Konttinen, Kuusinen & Leskinen (1997, 203) toteavat validiteetin tulosten näkökulmasta tarkoittavan tutkimustuloksissa esitettyjen väitteiden validiutta. Tällä tarkoitetaan päätelmien sopivuutta, mielekkyyttä ja käyttökelpoisuutta joita mittaustuloksista tehdään. Näiden asioiden pohjalta voidaan todeta, että tutkimuksessa käytetty aineisto on riittävää esittämään tutkimuksessa käsiteltyjä tuloksia ja johtopäätöksiä.

Luotettavuutta arvioitaessa on otettava huomioon myös julkisuuden näkökulma, eli se miten hyvin tutkija kuvailee tutkimusprosessin kulkua (Tuomi & Sarajärvi 2002, 139). Tämän tutkimuksen osalta olen pyrkinyt kuvaamaan jokaisen vaiheen mahdollisimman tarkasti alkaen aineiston keräämisestä aina analyysiin asti, jotta aiemmin mainittu julkisuuden näkökulma tulisi huomioitua mahdollisimman hyvin. Samalla tällä tavalla lukijan on helpompi tehdä omia päätelmiään tutkimuksen luotettavuuden osalta.

Luotettavuutta aineiston keruun osalta tutkimuksessani lisää myös suoritettu harjoitushaastattelu. Luotettavuuden lisäksi sain tällä aikaan lisää kattavuutta, koska harjoitushaastattelun pohjalta sain kehitettyä teemahaastattelun runkoa ja tehtyjen havaintojen avulla pystyin kehittämään kysymyksiä tutkimustehtävääni paremmin palveleviksi. Havaintojen pohjalta myös kysymyksiä aseteltiin selkeämmäksi, jolloin vastaajien oli helpompi sisäistää käsiteltävä aihe.

Tutkimuksen varmuuden lisäämiseksi tutkijan tulisi ottaa huomioon kaikki mahdolliset ennakoimattomat tekijät. Tutkijan tulisi varautua näihin tutkimuksen tekemiseen liittyviin ennakolta arvaamattomiin tekijöihin, jotta tutkimuksen varmuus ei kärsisi. (Eskola & Suoranta 1998, 213.) Tutkimusta tehdessäni varauduin näihin ennakolta arvaamattomiin tekijöihin mm. tallentamalla haastattelut kahdella erillisellä nauhurilla ja säilyttämällä tutkimusraportin versioita kahdella erillisellä tallentimella, jolloin mahdollista tiedon katoamista ei päässyt syntymään.

Luotettavuuteen liittyy osaltaan myös objektiivisuus eli puolueettomuus. Objektiivisuudella tutkijan on pyrittävä ymmärtämään ja kuulemaan tutkittavia ja samalla olemaan suodattamatta kertomuksia oman tulkintakehyksensä läpi. Tutkijan on siis kyettävä laajentamaan omaa ymmärrystään tutkittavien ilmaisujen ymmärtämiseen. (Laine 2010, 34; Tuomi & Sarajärvi 2009, 135–136.) Arvioitaessa tätä tutkimusta puolueettomuuden kannalta voidaan todeta tutkimuskysymysten olevan muotoiltu niin, että vastaukset saatiin mahdollisimman monipuoleisiksi ja näin tutkijan omat mielipiteet eivät päässeet heijastumaan liiallisesti aineistoon. Jokaisen kysymyksen jälkeen tutkijana pystyi tarkentamaan halutessaan käsiteltävää asiaa apukysymysten avulla, jolloin jo saatu tieto saattoi laajeta uusin asioihin. Lisäksi jo aiemmin mainittu harjoitushaastattelu oli auttanut kysymysten merkityksen ja sisällön muokkaukseen.

Tutkimuksen ajallista luotettavuutta arvioitaessa voidaan nähdä tulosten olevan luotettavia. Tulosten ja tutkimushaastattelut ovat suhteellisen tuoreita niiden ollessa alle vuoden vanhoja. Ongelmaksi voidaan nähdä tutkittavien varsin marginaalinen osuus, eli tutkimuksen tulokset eivät palvele kuin nuorien upseereiden osalta. Lisäksi rajausta, joka on tehty maavoimissa palveleville upseereille, karsii muut puolustushaarat pois. Toisaalta tutkimuksen tuloksissa esiintyneitä asioita voidaan käyttää laajalti myös muiden ammattiryhmien osalta suunnitteluun ja kehittämiseen ja ne luovat pohjaa jatkotutkimuksille.

Tutkimuksen tulosten johdonmukaisuutta arvioitaessa voidaan reliabiliteetin olevan hyvä. Tästä osoituksena on aineistosta saatujen tutkimustulosten varsin selkeä johdonmukaisuus, jossa eri teema-alueiden kysymykset muodostavat selkeitä ja loogisia kokonaisuuksia vastausten osalta. On kuitenkin huomioitavaa, että tällaisessa laadullisessa tutkimuksessa johdonmukaisuuden arviointi on hankalaa johtuen siitä, että tulokset on saatu aineistosta joka on kerätty teemahaastattelun avulla.

### 6.3 Mahdollisia aiheita jatkotutkimukselle

Tutkimuksellani olen pyrkinyt tuottamaan mahdollisimman ajankohtaista tietoa nuorten upseereiden työssäjaksamisen nykytilasta sekä siitä, miten työhyvinvointia voitaisiin edistää ja tukea. Saatuja tuloksia voidaan hyödyntää Puolustusvoimissa jokaisella johtamisen portaalla osana suunnittelua. Tuloksista hyötyy myös tutkimuksen kohderyhmään kuuluvat henkilöt.

Erilaisten työuupumustutkimusten sijaan tarvitsemme enemmän tällaisia tutkimuksia, joissa tutkittava aihe tuottaa tietoa hyvinvoinnista ja sitä edistävästä asioista. Tämän takia positiivinen psykologia palvelee verrattain hyvin työhyvinvoinnin tutkimuksessa ja sitä voidaan pitää ajankohtaisena ja tärkeänä. Tutkimukseni aihetta voisi laajentaa ja jalostaa vielä runsain määrin. Tutkimusta tehdessä syntyneet aiheet on syytä jalkauttaa lukijoille eteenpäin, jotta tähän varsin mielenkiintoiseen ja ajankohtaiseen asiaan saataisiin lisää tietoutta. Seuraavissa kappaleissa esitellään muutamia mahdollisia jatkotutkimuksen aiheita. Tutkimusmenetelmänä aiheissa toimii niin määrällinen kuin laadullinenkin menetelmä.

Yhtenä hyödyllisenä jatkotutkimuksen aiheena voisi olla keskittyä tutkimaan laajemmalla otannalla työhyvinvointiin liittyviä voimavaroja. Otannan laajentaminen koskemaan esimerkiksi aliupseereita antaisi enemmän tietoa mm. siitä miten saatu koulutus ja työtehtävien erilaisuus vaikuttaa työhyvinvoinnin kokonaisuuteen. Myös tutkittavan joukon rajauksen laajentaminen koskemaan pidempään palvelleita toisi lisää esiin mm. kokemuksen vaikutuksia työhyvinvoinnille. Tällaisessa tutkimuksessa henkilöstöryhmien välisten tulosten keskinäinen vertailu antaisi merkittävää tietoa henkilöstöryhmien välisistä eroavaisuuksista työhyvinvoinnin osalta. Tutkimus voitaisiin toteuttaa haastattelututkimuksena, jolla saataisiin lisää pohjaa pelkillä työilmapiirikyselyillä saataville tuloksille. Samalla mahdollisiin tulosten eroavaisuuksiin löytyisi yksityiskohtaisempaa tietoutta.

Toisena merkittävänä jatkotutkimusaiheena on työnantajan keinoja parantaa nuorten upseereiden työn ja perhe-elämän yhteensovittamista. Aihe olisi varsin ajankohtainen johtuen lisääntyneestä työn perässä muuttamisesta, sekä myös tässä tutkimuksesta ilmenneistä haasteista löytää puolisolille töitä samalta paikkakunnalta missä toisen perheenjäsenen, tässä tapauksessa upseerin työt sijaitsevat. Tällaisen tutkimuksen voisi rajata keskittymään etätyön tuomiin mahdollisuuksiin ja haasteisiin. Samalla tutkimus antaisi lisää tietoutta mm. siitä miten hyvin jatkuvasti lisääntyvä etätyön tekemisen mahdollisuus on osattu hyödyntää ja millaisia vaikutuksia sillä on ollut työhyvinvoinnin kannalta. Aiheesta löytyy paljon tutkimuksia, mutta puolustusvoimissa aiheeseen liittyvää tutkimusta on erittäin vähän. Pohjana tällaisessa tutkimuksessa toimisi varsin hyvin mm. Erikssonin (2015) tekemä tutkimus, jonka mukaan etätyön tekemisellä on selvää hyötyä varsinkin motivaatioon ja tehokkuuteen (Eriksson 2015, 35).

## 6.4 Tutkijan havainnot

Mietitään vielä loppuun millaisia asioita tutkimus antoi tutkijalle tämän työn osalta? Oleellisimpana asiana esiin nousee tutkimusprosessin syvempi ymmärtäminen. Tähän liittyi mm. ajankohtaisen aiheen valitseminen ja sen ideointi, tutkimuksen toteuttaminen sekä kirjoittaminen. Ensimmäisenä asiana koko prosessissa oli siis tutkimuksen aiheen valinta ja rajaus. Tähän liittyen tärkeäksi osoittautui oma kiinnostus asiaa kohtaan, jotta mielenkiinto ja into tutkimusta kohtaan säilyivät koko prosessin ajan. Toisena merkittävänä tekijänä oli huolellinen aiempiin samaa aihepiiriä käsitteleviin tutkimuksiin perehtyminen. Aiheen valintaan ja rajaukseen oleellisena osana oli onnistunut tutkimussuunnitelma ja tutkimusongelman muodostaminen. Alussa tätä kokonaisuutta ei osannut hahmottaa riittävän suureksi asiaksi onnistumisen kannalta, josta johtuen oppia syntyi erehdysten kautta. Lopulta onnistuneet tutkimuskysymykset ja aiheen rajaus antoivat paljon ja niiden kautta tutkimuksen teko helpottui huomattavasti. Selvänä havaintona kuitenkin on, että hyvinvointiin liittyvä aihe on niin laaja, että rajaus olisi voinut olla vieläkin tiiviimpi, joka olisi varmasti osaltaan vaikuttanut tutkimuksen selkeyteen positiivisesti.

Tutkimussuunnitelmaan liittyen realistisen aikataulun määrittely oli toinen kokonaisuus, joka opetti paljon. Aikataulun huolellinen suunnittelu ja siitä kiinnipitäminen helpotti prosessin etenemisessä. Etupainotteisuus aikataulua suunnitellessa oli myös yksi avaintekijä, jolla mahdollistettiin riittävä aika mahdollisille muokkauksille ennen käskettyä palautusajankohtaa.

Tutkimuksen toteuttamiseen sisältyi aineiston keräämistä, sekä tutkimuksen kirjoittamista. Näihin sisältyi vielä useita erilaisia vaiheita kuten teoreettisen perustan luonti ja tiedon hankinta, aineiston kerääminen, litterointi sekä analyysin teko ennen tulosten julkaisua.

Tutkimusta tehdessä eteen tuli myös haasteita ja esteitä. Tästä opetuksena tutkijalle syntyi käsitys siitä, että kaikki ei mene aina niin kuin on suunnitellut, vaikka pohjat tekemiselle oli omasta mielestä hyvin toteutettu. Näistä haasteista suurimpia olivat tutkimushaastatteluihin liittyvät äkilliset peruuntumiset, jotka vaikuttivat aikataulun toteutumiseen. Suunnitellun aikataulun muuttuminen tarkoitti kaikkien asioiden viivästymistä, sillä aloittelevana tutkijana en kyennyt muuttamaan tutkimusprosessin vaiheiden kulkua niin, että punainen lanka olisi säilynyt selkeänä itselleni. Tämän haasteen kykenin kuitenkin selättämään väljäksi suunnitellulla aikataululla. Sisältöön ja lopputulokseen liittyen haastattelujen venyminen ei kuitenkaan vaikuttanut, joten voidaan hyvällä omallatunnolla todeta prosessin onnistuneen.



Tämä tutkimus mahdollistaa vielä runsaasti erilaisia jatkotutkimuksia aiheeseen liittyen kuten mahdollisten jatkotutkimusten kappaleesta selviää. Mahdollisten jatkotutkimusten tekijöille tärkeimmäksi neuvoksi jää se asia, että muistaa rajata tutkimuksen riittävän suppeaksi, sillä kuten tässäkin tutkimuksessa ilmenee, alkavat asiat rönsyillä niin paljon, että pienestäkin aiheesta löytyy paljon tutkittavaa.

## LÄHTEET

Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) 2001. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä 2001: Gummerus Kirjapaino Oy.

Autio, H-L., Leinonen, M. & Otonkorpi-Lehtoranta, K. 2011. Työn ja perheen yhteensovittaminen puolustusvoimissa. MATINE, Helsinki 2011.

Bakker, A. B. & Demerouti, E. 2007. Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology* 22. Emerald Group Publishing Limited 2007.

Bakker, A. B., Hakanen, J., Demerouti, E. & Xanthopoulou, D. 2007. Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology* 99 (2).

Diener, E., Oishi, S. & Lucas, R. E. 2003. Personality, Culture, and Subjective Wellbeing: Emotional and Cognitive Evaluations of Life. *Annual Review of Psychology* 54, (1), 403-425.

Dolan, P., Peasgood, T. & White, M. 2007. Do we really know what makes us happy? A review of the economic literature on the factors associated with subjective well-being. *Journal of Economic Psychology* 29 (1), 94-122.

Eriksson, A. 2015. Teen sen kotona - etätöiden hyödyt ja haasteet työntekijän näkökulmasta. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. Liiketalouden koulutusohjelma. Opinnäytetyö.

Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere 1998: Vastapaino.

Grönfors, M. 1985. Kvalitatiiviset kenttätömenetelmät. 2. painos (1.painos 1982). Juva 1985: WSOY.

Hakanen, J. 2011. Työn imu. Tampere 2011: Tammerprint Oy.

- Hiltunen, L. 18.02.2009. Validiteetti ja reliabiliteetti. Jyväskylän Yliopisto. Näyttöesitys. Saatavilla verkossa:  
[http://www.mit.jyu.fi/OPE/kurssit/Graduryhmä/PDFt/validius\\_ja\\_reliabiliteetti.pdf](http://www.mit.jyu.fi/OPE/kurssit/Graduryhmä/PDFt/validius_ja_reliabiliteetti.pdf). Luettu 18.01.2018.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2000. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki 2000: Yliopistopaino.
- Hoffrén, J., Lemmetyinen, I., Pitkä, L., Sitran selvityksiä 32. Esiselvitys hyvinvointi indikaattoreista. Mittareiden vertailu ja kehittämiskohteet. Saatavilla verkossa:  
<http://kestavakehitys.fi/documents/2167391/2402759/Esiselvitys+hyvinvointi-indikaattoreista.pdf>. Luettu 2.2.2018.
- Juuti, P. 2005. Toivon johtaminen. Keuruu 2005: Otavan Kirjapaino.
- Kaivola, T. & Launila, H. 2007. Hyvä työpaikka. Jyväskylä 2007: Gummerus Kirjapaino.
- Lagerspetz, E. 2011. Hyvinvoinnin filosofia. Teoksessa Saari, J. (toim.) 2011. Hyvinvointi – Suomalaisen yhteiskunnan perusta. Vilna 2011: Balto Print.
- Kettunen, H. 2008. Lasten kokema hyvinvointi porilaisissa peruskouluissa. Jyväskylän yliopisto. Erityispedagogiikan laitos. Pro gradu -tutkielma.
- Koivumäki, J. 2008. Työyhteisöjen sosiaalinen pääoma – Tutkimus luottamuksen ja yhteisöllisyyden rakentumisesta ja merkityksestä muuttuvissa valtion asiantuntijaorganisaatioissa. Tampereen yliopisto. Sosiologian ja sosiaalipsykologian laitos. Väitöskirja.
- Konu, A. 2002. Oppilaiden hyvinvointi koulussa. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. Väitöskirja.
- Laine, T. 2001. Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) 2001. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä 2001: Gummerus Kirjapaino Oy.

Leinonen, E. 2011. Voimavarat työssäjaksamisen edistäjänä - Positiivisen psykologian näkökulma työhyvinvointiin varhaiskasvatustyössä. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden laitos.

Manka, M-L. & Larjovuori, R-L. 2013. Yhteisöllisyydellä menestykseen – opas työpaikan sosiaalisen pääoman kehittämiseen. Tampereen yliopiston Johtamiskorkeakoulun Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos. Lahti 2013: Esa Print Oy.

Marjala, P. 2009. Työhyvinvoinnin kokemukset kertomuksellisina prosesseina – narratiivinen arviointitutkimus. Oulun yliopisto.

Mäkikangas, A. 2007. Personality, well-being and job resources: from negative paradigm towards positive psychology. University of Jyväskylä. Jyväskylä Studies of Education, Psychology and Social Research, 320.

Metsämuuronen, J. (toim.) 2006. Laadullisen tutkimuksen käsikirja. Jyväskylä 2006: Gummerus Kirjapaino Oy.

Metsämuuronen, J. 2006b. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä: 3. tutkijalaitos. Helsinki 2006: International Methelp.

Minkkinen, J. 2015. Lapsen hyvinvointimalli: lasten emotionaalinen hyvinvointi ja sosiaaliset suhteet alakoulussa. Tampere 2015: Tampere University Press.

Nave, C. S., Sherman, R.A. & Funder, D.C. 2007. Beyond self-report in the study of hedonic and eudaimonic well-being. Correlations with acquaintance reports, clinician judgments and directly observed social behavior. *Journal of Research in Personality*.

Niiniluoto, I. 2002. Johdatus tieteenfilosofiaan. Käsitteen- ja teorianmuodostus. 3. painos (1. painos 1980). Keuruu 2002: Otavan Kirjapaino Oy.

Nummenmaa, T., Konttinen, R., Kuusinen, J & Leskinen, E. 1997: Tutkimusaineiston analyysi. Porvoo 1997: WSOY

Ojanen, M. 2014. Positiivinen psykologia. Porvoo 2014: Bookwell Oy.

Otala, L. & Ahonen, G. 2003. Työhyvinvointi tuloksentekijänä. Juva 2005: WS Bookwell Oy.

Pekkarinen, O. 2014. Pragmatismi ja sotilaspedagogiikka – tieteenfilosofinen tarkastelu. Luentomateriaali. Materiaali tutkijan hallussa.

Pietikäinen, P. (toim.) 2011. Työstä, jouta ja jaksa – Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus. Helsinki 2011: Gaudeamus University Press.

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

Puolustusvoimat. 2016. Henkilöstötilinpäätös 2016. Juvenes Print 2017. Saatavilla verkossa: [http://puolustusvoimat.fi/documents/1948673/2267037/PEVIESTOS\\_Henkil%C3%B6st%C3%B6tilinp%C3%A4%C3%A4t%C3%B6s+2016.pdf/8e59a66f-8a66-47fa-b990-9e30aae2394e](http://puolustusvoimat.fi/documents/1948673/2267037/PEVIESTOS_Henkil%C3%B6st%C3%B6tilinp%C3%A4%C3%A4t%C3%B6s+2016.pdf/8e59a66f-8a66-47fa-b990-9e30aae2394e). Luettu 4.3.2018.

Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat - Viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki 2008: Edita.

Ruusuvuori, J., Nikander, P. & Hyvärinen, M. 2010. Haastattelun analyysin vaiheet. Teoksessa J. Ruusuvuori, P. Nikander & M. Hyvärinen. 2010. Haastattelun analyysi. Tampere 2010: Vastapaino.

Rotkirch, A., Tammissalo, K., Miettinen, A. & Berg, V. 2017. Miksi vanhemmuutta lykätään – Nuorten aikuisten näkemyksiä lastensaannista. Perhebarometri. Väestöntutkimuslaitos. Helsinki 2017: Hansaprint Oy.

Saari, J. (toim.). 2011. Hyvinvointi, Suomalaisen yhteiskunnan perusta. Vilna 2011: Balto Print.

Seligman, M. E. P. & Csikszentmihalyi, M. 2000. Positive psychology: An introduction. American Psychologist.

Seppänen, M. 2007. Koetun organisaation tuen yhteys työhyvinvointiin suomalaisilla johtajilla: työn imun yhteyttä välittävä rooli. Psykologian pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto 2007.

Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä. 2005. 25. Työhyvinvoinnin tutkimus Suomessa ja sen painoalueet. Terveyden ja turvallisuuden näkökulmasta. Helsinki 2005: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki 2002: Tammi.

Tuominen, J. 2009. Puolustusvoimien perusyksikön päällikkö työyhteisössä ja yksikön ulkopuolisissa sosiaalisissa verkostoissa. Tiede ja ase (67), 2009.

Turner, N., Barling, J. & Zacharatos, A. 2002. Positive psychology at work. Teoksessa C.R. Snyder & S.J. Lopez (toim.) 2002. Handbook of Positive Psychology. New York 2002: Oxford University Press.

Työterveyslaitos. 2018. Työn imu. Saatavilla verkossa: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyon-imu/>. Luettu 19.3.2018.

UNICEF. 2013. Child well-being in rich countries. A comparative overview. Innocentiv report card 11. Saatavilla verkossa: [https://www.unicef-irc.org/publications/pdf/rc11\\_eng.pdf](https://www.unicef-irc.org/publications/pdf/rc11_eng.pdf). Luettu 14.1.2018.

Varto, J. 1992. Laadullisen tutkimuksen metodologia. Tampere 1992: Tammer-Paino Oy.

WHO. 1946. Constitution of the World Health Organization: Principles. Saatavilla verkossa: <http://www.who.int/about/mission/en>. Luettu 7.1.2018

## LIITTEET

### LIITE1: Teemahaastattelun runko

Taustatiedot:

1. Nimi?
2. Ikä?
3. Perhetaustat? (siviilisääty, onko lapsia yms.)
4. Palveluspaikka/asuinpaikka?
5. Työtehtävä?

#### 1. Työhyvinvointi yleisesti puolustusvoimissa

- Millaisena näet tämänhetkisen tason työhyvinvoinnista puolustusvoimissa?
- Mitkä syyt työssäsi ovat mielestäsi keskeisiä työhyvinvointiin? entäpä työuupumukseen?
- Millä keinoilla työhyvinvointia puolustusvoimissa voitaisiin edistää?
- Koetko, että sotilasammatti asettaa haasteita työn ja perhe-elämän yhteensovittamiselle? Jos koet niin millaisia nämä haasteet ovat ja miten ne mielestäsi ilmenevät?

#### 2. Työntekijän oma työssäjaksaminen

- Millaisena koet oman työssäjaksamisesi nyt ja viimeisten vuosien aikana?
- Millaiset tekijät vaikuttavat työssäjaksamisesi positiivisesti?
- Millä keinoin pyrit edistämään omaa työssäjaksamistasi?

#### 3. Työntekijän voimavarat / työssäjaksamista tukevat tekijät

- Millaisia voimavaroja koet juuri sinulla olevan, jotka edesauttavat työssäjaksamisessa? Miten tai millä tavoin ne auttavat työssäjaksamistasi?
- Onko olemassa keinoja joilla näitä työssäjaksamisen voimavaroja voisi lisätä?

#### 4. Työssä jaksamista tukevat työhön tai sen piirteisiin liittyvät voimavarat

- Millaisia voimavaroja sinulla on työssäsi jotka auttavat jaksamaan?
- Mikä merkitys on työstä löytyvillä voimavaroilla työssäjaksamisen kannalta?
- Onko työyhteisö voimavara? Jos on niin miten tämä ilmenee?

- Koetko persoonan vaikuttavan työssäjaksamiseen? Mitä nämä persoonan piirteet ovat, jotka auttavat sinua jaksamaan työssäsi?

#### 5. Perhe ja sosiaaliset suhteet voimavarana

- Onko perhe mielestäsi voimavara työssäjaksamiseen? Miten se ilmenee? Millaisena voimavarana kuvaat perhettä?

- Koetko työyhteisön sosiaaliset suhteet voimavaraksi? Miten ne ilmenevät?

- Miten suurena pidät perheen ja työyhteisön sosiaalisia suhteita työssäjaksamisen voimavarana? Miten nämä ilmenevät?