

Tutkimuskohteena työnilo

Juha Varila ja Taiju Viholainen (2000). Työnilo tutkimuksen kohteeksi. Mitä uusia tunteita ja virikkeitä työnilon kokemukset tarjoavat henkilöstön tai organisaation kehittämiseen? Joensuun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan tutkimuksia N:o 79. Joensuun yliopistopaino

Varilan ja Viholaisen kirja on Joensuun yliopiston kasvatustieteen laitoksessa toteuttavan työnilo- tutkimusprojektin toinen osa. Kirja jakautuu teoreettiseen ja empiiriseen osaan. Teoreettisessa osassa työnilo mallinnetaan ja se pyritään linkittämään osaksi organisaation kehittämistä aikaisempia tutkimuksia esitellen. Empiiriosassa arvioidaan ja taulukoidaan aineistona käytettävien tarinoiden sisältöjä. En esittelee kirjaa kokonaisuudessaan, vaan kiinnitän huomiota työnilon mallittamiseen, eri tutkimuksista kerättyihin ennako-oletuksiin työnilosta sekä tutkimuksen empiriaan ja siitä vedettäviin johtopäätöksiin.

Tekijät mallittivat työnilon sen laadun mukaan aktiiviseen ja passiiviseen sekä työnilon kokemisen luonteen mukaan kognitiiviseen ns. tunteen hidas polku ja fysiologiseen ns. tunteen nopea polku. Näistä dimensioista he muodostavat nelikentän. Taustalla on Spinozan käsitys ilosta, aktiona tai passiona.

Aktio on sisältäpäin syntyvää myönteistä, oikeaa ja aidosti elinvoimaa lisäävää iloa. Passiot ovat ulkopäin yksilöön syntyviä tunteita ja ne voidaan jakaa myönteisiin ja kielteisiin.

Aktiivis-kognitiivista iloa on 'oman aktiivisen pitkäjänteen työn tuottama, prosessin kuluessa tai päätteeksi syntyvä kokemus, joka vahvistaa itseohjautuvuuden tunnetta'.

Aktiivis-fysiologista työniloa on 'äkillisesti ja yllättäen esiin tullut tieto toiminnan onnistumisesta, jossa myös epäonnistumisen riski on ollut merkittävä. Se on verrattavissa rimakauhua kokeneen korkeushyppäjän onnistumisen tunteeseen'.

Passiivis-kognitiivisessa työnilossa 'työtyytyväisyyden kokemusta tuottavat havaittavat tekijät, jotka eivät ole yksilön oman aktiivisuuden tuottamaa, vaan pikemminkin tilanteeseen kuuluvaa'.

Passiivis-fysiologinen työnilo on 'yksilön ulkopuolisen ärsyksen aiheuttama välitön ja spontaani laukeaminen'. Tätä työnilon nelikenttä-mallia tutkijat käyttävät empiirisen aineiston luokittelussa.

Tutkijat pohtivat työniloon liittyviä edellytyksiä ja työnilon seurauksia. He käyttävät tässä sekä omaa pohdintaa että erilaista tutkimustietoa. Heidän mukaansa kaikentilaisissa toimintaympäristöissä ei työnilon kokeminen ole mahdollista. Jos työ väsyttää ja uuvuttaa, mahdollisuudet työniloon ovat heikot. Työympäristössä tulisikin vallita

työnilon kannalta positiivinen ilmapiiri. *Työnilon edeltäjiksi* he poimivat kirjallisuudesta 'työn tärkeät piirteet', joita ovat vaihtelevuus, mielekkyys, merkityksellisyys, työn itsenäisyys ja palaute. Kyseessä ovat organisaatiokirjallisuudesta tutut 'hyvän työn piirteet'. Muita työnilon edeltäjiä ovat eri tutkimusten mukaan työympäristön ihmis-suhteet, toimiva yhteistyö esimiesten ja alaisten sekä työntekijöiden kesken, johtamiskäytännöt ja työntekijän oman persoonallisuus.

Työnilon seurauksista he esittävät eri tutkimuksia, joiden mukaan työnilon seuraukset ovat myönteisiä sekä yksilölle että organisaatiolle. Hackman ja Oldhamin mukaan työssä koettu ilo vähentää poissaoloja ja työntekijöiden vaihtuvuutta työn mielekkyyden seurauksena. Se voi johtaa korkeaan sisäiseen työmotivaatioon, korkeatasoisiin työsuorituksiin sekä suureen työtyytyväisyyteen. Cooperin mukaan työnilo lisää tuottavuutta ja 'työkiireistä huolimatta tunteista saatava voima antaa energiaa eteenpäin menemiselle'. Jne.

Tutkimustehtävänä oli selvittää, aukeaako työnilosta uusi työelämän kehittämisen suunta. Tutkimuksen kohde-ryhmänä oli erään yliopiston aikuiskasvatustieteen perusopintojakson opiskelijoita vuosina 1997-98. Opiskelijat olivat eri puolilta Suomea ja koulutus toteutettiin monimuoto-opiskeluna. Kohde-ryhmästä valtaosa oli 30-50 -

vuotiaita naisia koulutus-, terveydenhuolto- tai sosiaali-alalta, yhteensä 118. Aineisto kerättiin essee-kysymysten avulla. *Vastaajia pyydettiin laati-
maan pieni tutkielma omaan
työhön liittyvästä tapahtumasta,
jonka yhteydessä hän oli koke-
nut työniloa.* Toivottiin vuo-
laita ja monisanaisia vastauk-
sia. Vastaajia pyydettiin myös
tulkitsemaan kokemusta mo-
nipuolisesti pohtien. Aineisto
käsiteltiin kvantitatiivisesti,
pilkottiin yksittäisiksi muut-
tujiksi ja jaoteltiin erilaisiin
taulukoihin.

Tutkimustulosten mukaan
työilon pääedellytyksiä olivat
*työn mielekkyys, toimivat ih-
missuhteet työpaikalla sekä esi-
mieheen liitettävät ominaisuu-
det.* Mielekkään työn ominai-
suuksia olivat haastavuus, it-
senäisyys, monipuolisuus,
kiinnostavuus, mahdollisuus
toteuttaa itseään ja hyödyntää
oman osaamistaan, vastuulli-
suus sekä mahdollisuus kehity-
ä ja oppia. Työtovereihin
liitettäviä ominaisuuksia oli-
vat hyvä yhteistyö, palaute,
huomioonottaminen, kan-
nustus, yhteisyys, avoimuus,
hyväksyntä, kunnioitus ja
luottamus. Esimieheen liitet-
tävät ominaisuudet olivat pit-
kälti samoja, mutta hieman
eri järjestyksessä.

Tuloksissa palattiin teoria-
osassa kehiteltyyn työn mallit-
tamiseen, jossa muuttujina
olivat työnilon laatu ja työn-
ilon kokeminen. 91 prosent-
tia tutkittavista koki työniloa
oman aktiivisen toiminnan ja
tunteen ‘hitaan polun kautta’
eli iloa ‘pitkäjänteisestä puor-
tamisesta’. Tutkijat pitivät
mallinnusta onnistuneena,

mutta totesivat samalla, että
korkea prosenttiluku osoittaa
tarvetta tyypittelyn kehittämi-
seen.

Lopuksi tekijät antoivat
ohjeita, miten työniloa saa-
daan aikaan työpaikoille. Työ-
tehtävät eivät saisi olla liian
rutiininomaisia, yksitoikkois-
ia, työn tulisi tarjota mah-
dollisuuksia työskennellä itse-
näisesti, vaikuttaa ja osallistua,
toteuttaa itseään, hyödyntää
omaa osaamistaan sekä kehity-
tää itseään. Työntekijät halua-
vat olla aktiivisesti osallisina
omassa työssään, aivan kuten
Maslowin tarvehierarkian ylin
taso osoittaa. Toimiva yhteis-
työ, avoin tiedonkulku ja
luottamus edistävät työniloa.

Diskurssiassa tekijät
arvelevat työilon tutkimuksen
avaavan uusia näkökulmia
henkilöstön kehittämiseen ja
inhimillisten voimavarojen
pääomahuoltoon. Ideana on
jäsentää sellaisia arkielämän
tilanteita, joissa yksilö on
kokenut itsensä merkittäväksi
subjektiksi ja kokenut työn-
iloa. Tilanteet ovat olleet
merkityksellisiä ja myönteisiä
oppimiskokemuksia, jotka
ovat kehittäneet työntekijän
ammattitaitoa, vahvistaneet
itseluottamusta ja
selkiinnyttäneet arvoja.

Työssä jaksaminen ja
työyhteisön hyvinvointi ovat
ajankohtaisia asioita. Tutkijat
tuovat oivallisesti esiin työn-
ilon ymmärtämisen eri näkö-
kulmia aiemmista tutkimuk-
sista. Mielenkiintoista on
myös tarinoiden käyttö
aineistona. Ne liittävät työn-
ilon arkiseen työhön ja rikas-
tavat näin kokonais kuvaa.

Jäin kuitenkin hämilläni

pohtimaan, päästiinkö työ-
ilon ymmärtämisessä eteen-
päin. Kysymyksiä herätti en-
sinnäkin työilon mallittami-
nen. Se tuntuu melko vieraal-
ta näkökulmalta, eikä se ehkä
kvantitatiivisestikaan ajatellen
erotele ja tyypitele aineistoa
riittävästi. Hieman pakotetun
tuntuinen jako tuotti kuiten-
kin asian ytimeen menevän
tuloksen; työniloa syntyy
työntekijän aktiivisessa toi-
minnassa. Kvalitatiivisen ai-
neiston pilkkominen ja pa-
kottaminen kvantitatiiviseen
muotoon oli mielestäni ong-
elmallista. Tavoitteena oli
ikään kuin kuvata “työnilolli-
nen” työ eli löytää aineistosta
niitä yleisiä ominaisuuksia,
joita työniloon liitettiin. Täl-
löin menetettiin aineiston
kvalitatiivinen rikkaus. Samalla
kadotettiin myös kokonaan
yhteys kyseiseen työhön ja
sen historiaan. Työnilo ikään
kuin irrotettiin juuristaan.

Kirjan teoreettisessa
osassa tutkijat ensin toteavat,
että kaikenlaisissa toiminta-
ympäristöissä ei ilon kokemu-
minen ole mahdollista. Jos työ
väsyttää ja uuvuttaa, mahdol-
lisuudet työniloon ovat hei-
kot. Työympäristössä tulisikin
vallita positiivinen ilmapiiri.
Tämä asetelma otetaan vastaan
ikään kuin annettuna ja val-
miina. Voitaisiinko uuvutta-
vassa työssä välillä kokea työn-
iloa ja mistä se syntyisi? Entä
päinvastoin? Voiko positiivi-
sessa ilmapiirissä olla koke-
matta työniloa? Olisiko kvali-
tatiivisella tutkimuksella ja
ehkä etnografisella kenttätyöl-
lä voitu löytää tähän näkökul-
maan jotain uutta.

Teoriaosassa tutkijat
esittävät tutkimuksia ‘työn
tarkeista piirteistä’, johtamis-

käytännöistä etc. ja niiden yhteydestä työniloon. Nämä samat asiat löytyvät myöhemmin myös tuloksissa kvantitatiivisista taulukoista. Löydettiin siis sitä, mitä etsittiin, mutta löydettiinkö mitään uutta?

Tutkimuksessa

kvalitatiivinen aineisto ikään kuin kutistui ja jäi hyvin yleiselle tasolle - näin oli ehkä myös tarkoitus. Olisiko työnilosta ja sen syntymisestä saatu enemmän ymmärrystä paneutumalla vaikkapa muutamaan mielenkiintoiseen tarinaan syvemmin ja analysoimalla aineistoa kvalitatiivisesti. Esimerkiksi jos työn 'haastavuus' on eniten esiintuotu elementti, niin mitä se käytännössä tarkoittaa. Näyte s. 107.

'Tiesin jo alun perin, että projekti, johon ryhdyin, ei tule olemaan helppo. Teh-

tävä oli siis haastava. Mitä haastavampi tehtävä sitä suurempaa iloa sen onnistunut suorittaminen tuottaa'.

Tästä olisi ollut mielenkiintoista mennä syvemmälle haastattelemalla, mitä työnteekijä haastavuudella tarkoitti, mitä se hänen työskentelylleen merkitsi.

Ongelmallisinta

mielestäni tutkimuksessa on kirjan lopussa oleva päätelmä, jonka mukaan työniloa voitaisiin käyttää työyhteisön kehittämisen menetelmänä jäsentämällä sellaisia arkielämän tilanteita, joissa yksilö on kokenut itsensä merkittäväksi subjektiksi ja tuntenut työniloa. Vaikka työnilo on työyhteisössä tärkeä asia, voi olla vaarana, että työnilon etsimisessä joudutaan tällöin sivu-

raiteelle; siitä tulee ikään kuin työn kehittämisen kvasikohde. Työnilo on jotakin, jota pitää saada lisää. Työn kehittäminen on moninaista, koko toimintajärjestelmää koskevaa toimintaa, jolloin työnilon nostaminen erilliseksi lähtökohdaksi mietittävää. Vaihtoehtona työyhteisön kehittämisessä voisi olla päinvastainen tilanne. Etsitään työstä niitä historiallisesti muotoutuneita ongelmallisia kohtia, mahdottomia tehtäviä tai tilanteita, jotka hankaloittavat päivittäistä työntekeä ja vähentävät työniloa. Tarttumalla niihin ja ratkaisemalla niitä yhdessä voi työyhteisö päästä eteenpäin ja kokea - ainakin ajoittain - myös työniloa.

Anna-Liisa Niemelä