



Työpaikkahenkisyys: autenttisuus, ihannetyöntekijä ja uusliberaali minä

Mira Karjalainen

Suomalaisessa työelämässä henkisyys on perinteisesti mielletty yksityisen alueelle kuuluvaksi, eikä työpaikkahenkisyys ole meillä vakiintunut käsitteenä työelämässä taikka tutkimuksessa, vaikka ilmiö on tunnistettu kansainvälisessä tutkimuskirjallisuudessa. Tutkimus rakentaa suomalaista työpaikkahenkisyyttä käsittelevää tieteellistä keskustelua, joka tällä hetkellä on varsin vääristä.

Työpaikkahenkisyys ilmenee henkisyyskannustavina käytäntöinä, yksilön voimavaroista ammentavana toimintana tai henkisyysdiskurssina, joka voi toteutua organisaatio- tai työntekijälähtöisesti. Tämä tutkimus rakentaa kolmesta teoreettisesta käsitteestä työpaikkahenkisyyden tarkastelulle sekä uskonnon- että organisaatiotutkimuksen kannalta hyödyllisen uuden viitekehksen: nämä käsitteet ovat autenttisuus, ihannetyöntekijän normi ja uusliberaali minä.

Organisaatiolähtöisen työpaikkahenkisyyden keskeisimpiä ilmenemismuotoja on viimevuosina ollut mindfulness. Tutkimus pohjautuu laajemmassa työn hämärtyviä rajoja käsittelevässä tutkimushankkeessa tehtyyn etnografiaan, jossa paneuduttiin Suomessa toimivan kansainvälisen tietotyöorganisaation Mindfulness-ohjelmaan. Etnografisesta aineistosta tässä tutkimuksessa hyödynnettiin ohjelmaan osallistuneiden mindfulness-päiväkirjoja ja haastatteluja, joita tarkasteltiin diskurssianalyysin avulla.

Tutkimustehtävänä oli tunnistaa ja tarkastella työpaikkahenkisyyden diskursseja ja siihen liittyviä odotuksia suomalaisessa työelämässä. Tutkimus identifioi neljä työpaikkahenkisyyden diskurssia. Pragmatismiksi nimetty diskurssi rakentui mindfulnessin käytöstä ratkaisuna työperäisiin ongelmiin. Toinen diskurssi, hölynpöly, muodostui työntekijöiden reaktiosta itäisestä hengellisestä perinteestä ammentavan Mindfulness-ohjelman tuomiseen länsimaalaiseen uskapitalistiseen organisaatioon. Tuomitseminen, kolmas diskurssi, juontaa juurensa pyrkimyksestä onnistua kaikilla työn osa-alueilla. Itsemyötätunnoksi nimetty neljäs diskurssi juontuu oivalluksista, joita mindfulnessharjoitukset tai harjoitusten pohtiminen osallistujissa aiheutti ja niiden asemoimisesta omaan tilanteeseen. Neljän diskurssin kokonaisuus osoittaa työpaikkahenkisyyden monimuotoisuuden ja paljastaa, miten työntekijät luovivat ristiriitaisten autenttisuuden, ihannetyöntekijän ja uusliberaalin minän odotusten ja nykytyön vaatimusten keskellä.

Johdanto

Kansainvälisessä tutkimuskirjallisuudessa työpaikkahenkisyys (engl. *workplace spirituality*) tarkoittaa organisaation arvoihin perustuvaa viitekehystä, joka tunnustaa työntekijöillä olevan merkityksellisen työn ja yhteisöllisyyden tunteen ravitsema sisäisen elämän – kyseessä ei ole järjestäytynyt uskonto tai teologia, vaan pikemminkin henkilökohtaisen täyttymyksen ja henkisen kasvun tavoittelu ammatillisessa ympäristössä (Krishnani 2023; Tigedi ym. 2024).

Työpaikkahenkisyyden ja työhön liitettyjen merkitysten katsotaan nousseen laajemmin keskusteluun 1990-luvulla, jonka jälkeen kiinnostus työpaikkahenkisyyden tutkimukseen on kasvanut huomattavasti (Dubey & Bedi 2024; Mhatre & Mehta 2023). Työpaikkahenkisyyden tieteellinen tarkastelu on laajentunut mm. työtyytyväisyyteen (Hunsaker & Ding 2022), luovuuteen (Salem ym. 2023), merkityksellisyyden johtamiseen (Fry & Cohen 2009), henkiseen ketteryyteen (Yang ym. 2025) ja ympäristöajatteluun (Sultan & Hussain 2025). Nyt esiteltävä tutkimus identifioi ja tarkastelee työpaikkahenkisyyden diskursseja aineistonaan Suomessa toimivassa tietotyöyrityksen Mindfulness-ohjelmasta tehdyn etnografian haastattelut ja ohjelmaan osallistuneiden mindfulness-päiväkirjat.¹ Työpaikkahenkisyyttä ei Suomessa ole juuri tutkittu uskontotieteessä eikä organisaatiotutkimuksessakaan. Siksi tämän tutkimuksen alatavoite on tehdä työpaikkahenkisyyttä käsittelevää kansainvälistä tutkimusta paremmin tunnetuksi suomalaiselle yleisölle sekä tuoda organisaatiotutkimuksen antia uskonnontutkimuksen tieteenalaan.

Suomessa henkisyyden on nähty perinteisesti kuuluvan pikemminkin yksityisen alueelle. Siten työpaikkahenkisyydestä ei puhuta organisaatioissa tällä käsitteellä, vaikka työntekijöitä kannustettaisiin hyödyntämään henkisyyteen liittyviä voimavarojaan työkontekstissa tai heille järjestettäisiin uskontoperinteistä ammentavaa toimintaa, kuten jooga- tai mindfulnessharjoitteita. Tämä tutkimus määrittelee työpaikkahenkisyyden suomalaisessa kontekstissa organisaatioissa tapahtuvaksi henkisyyteen kannustamiseksi, henkisyyteen liittyvistä yksilön voimavaroista ammentamiseen kannustavaksi toiminnaksi, henkisyyden harjoittamiseksi joko organisaation rohkaisemana tai ilman, tai henkisyydiskurssiksi, joka näkyy organisaatiokulttuurissa ja/tai -viestinnässä.

Työpaikkahenkisyyden voi nähdä osaksi henkisyyden kirjoa. Henkisyyden, uushenkisyyden, vaihtoehtoisen henkisyyden ja hengellisyyden käsitteiden käytössä on variaatiota, ja suomalaisessa tutkimuskirjallisuudessa käytetään niitä kaikkia (kts. Mahlamäki ja Opas 2022; Mahlamäki & Kokkinen 2020, 217). Tässä tutkimuksessa rajataan henkisyyden käsitteilynterееksi työelämä ja siihen viitataan työpaikkahenkisyytenä. Työelämäntutkimuksessa kiinnostus henkisyyteen työkontekstissa on kasvanut ja sitä on lähestytty esimerkiksi eräänä ”itseilmaisun” muotona (Boltanski & Chiapello 2005), työn merkityksellistämiseen liittyvien ”lumoamisen” (Endrissat ym. 2015; Ogden 2016) ja ”autenttisuuden” (Fleming 2009) käsitteiden avulla, sekä työpaikkahenkisyyteen liittyvien käytäntöjen tarkastelun kautta (Bell 2008). Työpaikkahenkisyyden nousu on saanut osakseen myös kritiikkiä, on kysytty laajentaako henkisyyden ja merkityksellisyyden korostaminen organisaatioiden valtaa ihmisten elämässä ja mielissä (Long & Helm-Mills 2020).

Työpaikkahenkisyys on saanut yhä enemmän hyväksyntää ja huomiota organisaatio- ja johtamistutkimuksessa, jonka kontekstissa sitä on pääasiassa tarkasteltu. Sitä tarkastellaan usein keinona vahvistaa yksilön autenttisuuden – ”oman aidon itsen” – kokemusta (Bell 2008; Ogden 2016; Suddaby ym. 2017) sekä tukea yksilön henkisyyttä (Zaidman 2020). Työpaikkahenkisyyden on esitetty toimivan resurssina, joka edistää työntekijöiden hyvinvointia (Aboobaker ym. 2019). Organisaatiolähtöisen työpaikkahenkisyyden keskeisimpiä ilmenemismuotoja on viime vuosina ollut mindfulnessin – jota tämän tutkimuksen etnografinen aineisto käsittelee – hyödyntäminen erilaisissa organisaatioissa.

¹ Artikkelin perustuu työn hämärtyviä rajoja käsitteeseen *Techniques of Mind and the Changing Boundaries of Work* -tutkimushankkeeseen (2015–2020, Suomen Liikesivistysrahasto). Kirjoittaja kiittää anonyymia arvioitsijaa tarkkanäköisistä kommentista.

Mindfulnessin nousua työpaikkahenkisyyden merkittävimäksi trendiksi (Harrison 2017) on siivittänyt näkemys, että se edistää kokonaisvaltaista lähestymistapaa fyysiseen, sosiaaliseen ja psykologiseen hyvinvointiin, sisältäen myös henkisen ulottuvuuden (Migdal & MacDonald 2013). Mindfulness kehitettiin alun perin kognitiivisen psykologian piirissä lievittämään ahdistusta ja masennusta, vaikka sekä sen käytäntöjen että filosofiset juuret ovat buddhalaisuudessa (Husgafvel 2016; Purser & Milillo 2015; Schlieter 2017). Jon Kabat-Zinn (1994, 22) määrittelee mindfulnessin seuraavasti: ”havainnoimme kaikkea aivan tietyllä tavalla: tietoisesti, nykyhetkessä ja hyväksyen, ilman arvostelua”. Käsite kattaa kuitenkin moninaisia tulkintoja (Sutcliffe ym. 2016), vaihdellen elämäkatsomusta muokkaavista harjoituksista stressinhallintamenetelmiin, jotka on räätälöity organisaatioiden tarpeisiin. Viime vuosikymmeninä mindfulness on saavuttanut laajaa suosiota länsimaissa ja vakiinnuttanut asemansa yrity maailmassa (Purser 2019), sillä sen uskotaan parantavan keskittymiskykyä ja tarkkaavaisuutta (Hyland ym. 2015). Nämä psykologiset havainnot ovatkin innostaneet liike-elämää, koska mindfulnessin ajatellaan lisäävän tuottavuutta ja työkykyä (esim. Hülsheger 2013). Kriittisen johtamistutkimuksen näkökulmat kuitenkin korostavat, että mindfulness ei organisaatiokontekstissa ole vallankumouksellinen liike, vaan pikemminkin vahvistaa uusliberalistista logiikkaa (LoRusso 2017). Itämaisten henkisten käytäntöjen tuominen länsimaiseen organisaatiokontekstiin ei enää herätä huomiota, sillä ”autenttisen itsen” löytäminen on muodostunut kollektiiviseksi pyrkimykseksi (Bellah ym. 1985), vaikka ”autenttinen itse” ja mindfulnessin ymmärrys ”itsestä” ovatkin vaikeasti yhteensovittavissa.² Mindfulnessin suosio heijastaa sekulaaria henkisyttä, joka liittyy merkityksen etsintään, henkilökohtaiseen kasvuun, sisäiseen rauhaan ja syvempään sisäiseen ulottuvuuteen (Elkins ym. 1988).

Seuraava osio käsittelee kolmea teoreettista käsitettä, joilla työpaikkahenkisyyttä tässä tutkimuksessa tarkastellaan, sekä esittelee tutkimustavoitteen. Sen jälkeen vuorossa on tutkimuksenteon kontekstin ja tutkimuksen etnografiaan pohjaavan aineiston esittely. Osiossa kuvataan aineistonkeruun menetelmät ja diskurssianalyysin käyttö laadullisessa tutkimuksessa. Tuloksia esittelevä osio tarjoaa yksityiskohtaisen analyysin työpaikkahenkisyydestä tutkimuksen teoreettisten käsitteiden kautta. Lopuksi keskustelu kontekstualisoi havainnot nykyisiin työelämän työpaikkahenkisyyden ilmiöihin, kuten hyvinvointitrendiin.

Autenttisuus, ihannetyöntekijä ja uusliberaali minä

Tutkimus rakentaa työpaikkahenkisyyden tarkastelulle uuden viitekehyksen, joka nojaa sekä uskonnontutkimuksen että organisaatiotutkimuksen käsitteisiin – tämä laajentaa ymmärrystä suomalaisesta työpaikkahenkisyydestä huomioidessaan sekä sen yhteiskunnallisen ja organisaattorisen kontekstin että sen kulttuuriset ja henkiset ulottuvuudet. Viitekehys koostuu kolmesta teoreettisesta käsitteestä, jotka ovat autenttisuus, ihannetyöntekijän normi ja uusliberaali minä.

Työpaikkahenkisyys liittyy vahvasti nykyajassa ilmenevään autenttisuuden eetoksen korostamiseen: autenttisuus – yksilön ”sisäinen ääni” tai ”aito itse” (Houtman & Tromp 2021) – on noussut myös työelämän ihanteeksi. Työelämän autenttisuusihanteen juuret juontuvat

² Yhteensovittamisen vaikeus ilmenee ’itsen’ (*self*) käsitettä tarkasteltaessa. Autenttisuuden eetos näkee tavoitteena aidon itsen löytämisen vapaana yhteiskunnan ja kulttuurin paineista (ks. Houtman & Tromp 2021). Mindfulnessin buddhalaisissa juurissa taas lähdetään siitä, että itseä ei ole olemassa (Husgafvel 2016; Oldenzki 2009). Miten autenttisuuden eetoksen peräänkuuluttama aito itse voidaan löytää, kun buddhalaisuudessa ei nähdä koko itseä olevan olemassa?

individualismista, subjektiivisesta käännteestä ja uushenkisyydestä (Taylor 2007; Woodhead ym. 2005). Filosofi Charles Taylor (1992) näkee autenttisuuden eetoksen ajattelutapana, jossa jokaisella on oikeus päättää omasta elämäntyylisestä ja perustaa se omiin käsityksiin arvosta ja merkityksestä. Nykyajassa autenttisuuden eetos elää vahvana: toisenlainen elämä nähdään virheellisenä tai hukattuna, vaikka tällaista näkökulmaa on kritisoitu itsekeskeiseksi. Taylorin mukaan autenttisuuden korostaminen merkitsee siirtymää pois aiemmasta moraalikäsitteestä, jossa yhteys ulkoiseen hyvyyden lähteeseen (esim. Jumalaan) oli täyden olemassaolon ehto. Uudessa ymmärryksessä yksilö nähdään sisäisesti syvällisenä – hyvyyden lähde siirtyy ulkoisesta sisäiseen. Taylor sijoittaa ilmiön juuret romantiikkaan 1700-luvulla, vaikka Descartesin ja Locken individualismi sekä Augustinuksen sisäisen uskonnollisuuden korostus loivat jo perustan tälle ajattelulle. (Taylor 1992.)

Taylorin kuvaama autenttisuuden eetos saa nykytyöelämässä uudenlaisia ilmentymiä. Organisaatiot hyödyntävät autenttisuuden eetosta – usein sanoittaen sen meneviksi iskulauseiksi, kuten ”ole oma itsesi”, ”tuo koko persoonasi töihin” tai ”ole aito ihminen” (Fleming 2009). Autenttisuutta työssä käsittelevä tutkimus on vielä vähäistä mutta kasvavaa (Van den Bosch & Taris 2014; Van den Bosch ym. 2019), ja se nojaa pääosin positiivisen psykologian perinteeseen. Työpaikkahenkisyyden ja autenttisuuden tavoittelun nousu linkittyvät postsekularisaatioon, jälki-maallistumiseen, jonka myötä kiinnostus uskontoon ja henkisyyteen on noussut. Postsekulaarissa viitekehityksessä ”ei uskonnollinen eikä sekulaari” nousee yleiseksi määreeksi, ja perinteiset ja uudet uskomukset sekoittuvat (Dalferth 2010; Sutcliffe 2017). Tämä konteksti selittää, miksi työpaikkahenkisyyden keskeisimmän ilmiön mindfulnessin perustaja Jon Kabat-Zinn (2011, 301) on määritellyt kehittämänsä ohjelman MBSR:n (Mindfulness-Based Stress Reduction) ”sekä pyhäksi että sekulaariksi”.

Nykyorganisaatiot kannustavat ”autenttisuuteen”, mutta samalla rajoittavat sen ilmaisua. Perinteinen ihannetyöntekijä on kuvattu henkilöksi, joka omistautuu työlle ja asettaa sen kaiken edelle (Whyte 1956), joskin ihannetyöntekijän sukupuolittuneisuutta (perhe-elämän tms. vastuista vapaa mies) on kritisoitu jo pitkään (esim. Acker 1990; Kelly ym. 2010). Viime aikoina on keskusteltu, pitäisikö ihannetyöntekijän käsitettä päivittää (Dumas & Sanchez-Burks 2015), erityisesti työn ja yksityiselämän rajojen hämärtyminen vuoksi (Pluut & Wonders 2020). Uusi paradigma – uusi ihannetyöntekijä – viittaa siihen, että nykyiset käytännöt hämärtävät ammatillisen ja henkilökohtaisen minän rajat, inspiroiden tuomaan koko persoonan työhön (Dumas & Sanchez-Burks 2015). Autenttinen työntekijä muuttuu ihannetyöntekijäksi, mutta ”autenttisuuden” on oltava organisaation hyväksymää. Johtamistutkimuksessa autenttisuus on usein nähty osana ”uuden ihannetyöntekijän” normia (Cha ym. 2019), mikä viittaa muutokseen työelämän normatiivisissa odotuksissa (Williams 2000).

Työpaikkahenkisyyteen kietoutuu myös yhteiskunnan ja erityisesti työelämän uusliberaali kehitys (Harvey 2007), jossa yksilön vastuu omasta hyvinvoinnista korostuu (Binkley 2011). Uusliberalismi tuottaa itseohjautuvia, yrittäjämäisiä subjekteja (Gill & Scharff 2013), jotka pyrkivät parantamaan asemaansa jatkuvan itsensä kehittämisen kautta. Uusliberalismin logiikan on nähty yltävän lähes kaikille elämänalueille (Esposito 2015). Uusliberaali minä on joustava, muokkautuu alati muuttuviin työolosuhteisiin ja kehittää jatkuvasti taitojaan pärjätäkseen työmarkkinoilla (Boltanski & Chiapello 2005; Sennett 2006). Uusliberaali minä hyödyntää siis myös henkisyyden harjoittamisen potentiaaliset edut työssä jaksamista, työtehokkuutta ja uralla etenemistä silmällä pitäen. Juuri tähän kehitykseen työpaikkahenkisyys uusliberalistissa yrityksissä vastaa.

Hyödyntämällä filosofian ja uskonnotutkimuksen autenttisuuskirjallisuutta, organisaatiotutkimuksen ihannetyöntekijätutkimusta ja uusliberaalia minää tarkastelevaa yhteiskunnallista ja filosofista tutkimusta, rakentuu analyttinen kehys, jonka avulla voidaan hahmottaa tämänhetkisen työpaikkahenkisyyden ilmentymiä. Tutkimus esittää teoreettisen kysymyksen: millaisia työpaikkahenkisyyttä koskevia diskursseja ilmenee suomalaisessa työelämäkontekstissa? Tätä seuraa empiirinen kysymys: miten työntekijät luovivat työpaikkahenkisyyteen suomalaisessa työelämässä liittyvien odotusten keskellä? Voidaksemme tarkastella näitä kysymyksiä, seuraavaksi esittelemme tutkimuksen kentän ja empiirisen aineiston.

Työpaikkahenkisyyden työpaikka ja etnografiaan pohjaava aineisto

Tutkimuksen etnografinen aineisto kerättiin Suomessa toimivassa tietotyöorganisaatiossa, joka kuuluu yhteen maailman suurimmista intensiivistä tietotyötä harjoittavista monikansallisista yrityksistä. Yritys, jota on kuvattu uusliberalistisen palvelutalouden prototyypiksi (Karjalainen ym. 2015), kuuluu ns. "ahneisiin" tai "ylös-tai-ulos"-organisaatioihin,³ tarjoten muille organisaatioille palveluja mm. verotuksessa, kirjanpidossa ja liikkeenjohdon konsultoinnissa. Tällaisten organisaatioiden keskeisen valuutan ollessa älyllinen pääoma ja asiantuntemus (Alvesson 2004), ne omaksuvat nopeasti uusia keinoja kehittää työntekijöiden ajattelukykyä ja tarttuvat usein viivyttelämättä henkisen hyvinvoinnin viimeisimpiin trendeihin. Nämä organisaatiot painottavat jatkuvaa yksilöllistä kasvua, itsensä kehittämistä ja henkilökohtaista kehittymistä, korostaen vastuuta, kyvykkyyttä ja resilienssiä. "Oikea" asenne, joustavuus ja kyky suoriutua tiukoista aikatauluista, ylitöistä ja jatkuvasta kilpailusta ovat keskeisiä (Karjalainen ym. 2015). Uusliberalismi muodostaa tälle ilmiölle laajemman yhteiskunnallisen ja kulttuurisen kontekstin, sen juhlistaessa välitöntä muutosta, sosiaalista kiihtymistä, nopeutta ja dynaamisuuutta, sekä ihmisen kykyä muokata itseänsä alati uudelleen (Elliott 2015; Tabarovsky 2015). Tämä uusliberalistinen eetos alituisine itsensä kehittämisineen asettuu helposti ristiriitaan autenttisuuden, "aidon itsen", vaateen kanssa. Samalla ne täydentävät toisiaan, sillä uusliberalismin eetoksen kannalta "autenttinen minä" on uusi keino itsensä kehittämiseen.

Nykyisessä tietotyössä työ on leimallisesti yhä kiireisempää (Kristensen 2018), sen rajat hämärtyvät (Shortt 2015), teknologia mahdollistaa ajan ja tilan hajautumisen (Felstead & Blakely 2024) ja työntekijöiltä vaaditaan joustavuutta (Correl ym. 2014). Samaan aikaan, ja ehkäpä juuri tämän takia, henkilöstöjohtamisessa juuri hyvinvointi on korostunut trendi (Lindström 2016). Tämä maaperä on ollut otollinen erilaisten mindfulnesspohjaisten ohjelmien ja interventioiden leviämislle, jotka heijastavat henkisyden ulottuvuuksia (Islam ym. 2022).

Perinteisesti näissä organisaatioissa ei ole arvostettu persoonallisuuden täyttä ilmaisua. Työntekijän odotetaan tuottavan tarvittava työpanos, ja koko persoonan esiin tuominen on nähty tarpeettomana häiriönä tai jopa riskinä, joka voi heikentää ammatillista uskottavuutta. Aiemmassa tutkimuksessa vastaavista organisaatioista (Karjalainen ym. 2015) havaitsimme, että työntekijöillä oli vähän tilaa ilmaista yksityistä itseään: organisaatio toimi puhtaasti suorituskeskeisesti, ja yksilöllisyyden kunnioittamisen hengessä henkilökohtaisia asioita ei käsitelty. Näin tutkimusasetelma tarjoaa otollisen kontekstin tarkastella työpaikkahenkisyyden ja

³ "Ahneilla" ja "ylös-tai-ulos"-organisaatioilla tarkoitetaan rakenteita, jotka vaativat jäseniltään lähes kokonaisvaltaista omistautumista ja joiden toimintalogiikassa yksilö joko nousee organisaatiossa seuraavalle tasolle tai joutuu poistumaan siitä kokonaan (Coser 1974).

autenttisuuden eetoksen suhdetta vanhoihin ja uusiin ihannetyöntekijän normeihin sekä uusliberaaliin minään.

Mindfulness-ohjelman käynnistyessä se oli ainoa ensisijaisesti henkisyys-työn liittyvä aktiviteetti organisaation laajassa vapaa-ajan aktiviteettien kirjossa. Ohjelma pohjautui vahvasti Jon Kabat-Zinnin mindfulnessiin, mutta se räätälöitiin yritykselle (vrt. Creswell 2017) ja se ammensi vaikutteita coachingista, neurotieteistä ja hengellisyydestä. Mindfulness-tunti järjestettiin viikoittain lounasaikaan kansallisessa pääkonttorissa. Neljän kuukauden kenttätyön aikana tutkija osallistui tunneille ja keskusteli säännöllisesti epämuodollisesti Mindfulness-valmentajan kanssa.

Jokainen Mindfulness-tunti kesti 30 minuuttia: ensin rauhoittuminen, sitten mindfulnessharjoitus yhtenä tai kahtena harjoitteena, jonka jälkeen osallistujat palasivat välittömästi omiin töihinsä. Yhteensä 51 henkilöä osallistui tunneille, mikä vastasi 17 % pääkonttorin työntekijöistä; osa osallistui viikoittain, osa harvemmin. Meditaatioharjoitukset vaihtelivat ja sisälsivät tyypillisiä mindfulnessharjoitteita joogamaisista liikkeistä hengitysharjoituksiin, kehon skannaukseen ja visualisointiin (Schlieter 2017). Aiempi tutkimus (Karjalainen ym. 2021) hyödynsi koko etnografisen aineiston⁴; tämä artikkeli rakentuu tuon tutkimuksen pohjalta ja keskittyy mindfulness-päiväkirjoihin ja haastatteluihin ensisijaisina aineistoina.

Tutkimukseen osallistuneet kirjoittivat puolistrukturoidun mindfulness-päiväkirjan ohjelman ensimmäisten kuukausien aikana, jossa he pohtivat: (a) kuinka usein he ajattelivat mindfulnessia, (b) osallistuivatko he muodollisiin tai epämuodollisiin mindfulnessiin liittyviin aktiviteetteihin, (c) miltä se tuntui, (d) esiintyikö keskittymis- tai rentoutumisvaikeuksia, ja (e) muita ajatuksia mindfulnessista. Ohjeistuksena oli pitää mindfulness-aiheista päiväkirjaa päivittäin kahden viikon ajan. Yksitoista osallistujaa palautti päiväkirjan.

Haastattelut jäsennettiin mindfulnesskäytäntöjen ympärille, käsitellen teemoja kuten hyvinvointi, mindfulnessharjoittelu, työ ja elämän pohdinnat. Näiden sensitiivisten teemojen syventämiseksi järjestettiin aina mahdollisuuksien mukaan toinen haastattelukierros. Jälkimmäiset haastattelut toteutettiin muutaman kuukauden mindfulnessharjoittelun jälkeen, jolloin voitiin keskustella tuntien etenemisestä ja osallistujien kokemuksista. Haastattelut tehtiin työntekijöiden kanssa, jotka osallistuivat usein Mindfulness-tunneille, sekä Mindfulness-valmentajan ja HR-henkilöstön kanssa. Aineisto koostuu 32 yksilöhaastattelusta (25 kasvokkain ja 7 sähköpostitse). Haastateltavat olivat tietotyön ammattilaisia yrityksen eri sektoreilta, ja ryhmä tasapainotettiin uratyypin (konsultointi tai liiketoiminnan tuki), uravaiheen (aloitustaso, alempi johto, ylempi johto) ja iän mukaan (alle 30, 30–40 ja yli 40-vuotiaat; yli 50-vuotiaita oli tuskin lainkaan). Kaikki tutkimukseen osallistuneet olivat naisia.

Mindfulnessin nykyinen suosio on pääosin keskiluokkainen ja valkoinen ilmiö (Fleming ym. 2022). Lisäksi nykyiset henkisyys-trendit nähdään suurelta osin feminiinisinä käytäntöinä (Shannon ym. 2022; Zaidman 2020); sukupuolinäkökulmaa tämänkaltaiseen yritysmindfulnessiin on käsitelty muualla (Hyvönen & Karjalainen 2020). Tämän tutkimuksen aineisto heijastaa samaa trendiä, sillä tietotyön vaatimien pätevyyksien ja suomalaisen työelämän rakenteiden

⁴ Etnografinen aineisto koostuu koko prosessista tehdystä kenttäpäiväkirjasta (kentälle pääsyyn liittyvä prosessista kentältä lähtemiseen asti), kirjeenvaihdosta yrityksen ja Mindfulness-ohjaajan kanssa, yritysmateriaaleista, osallistuvasta havainnoinnista kenttämuistiinpanoineen, kirjeenvaihdosta ohjelmaan osallistuneiden kanssa, ohjelmaan osallistuneiden haastatteluista sekä ohjelmaan osallistuneiden kirjoittamista mindfulness-päiväkirjoista.

vuoksi osallistujat olivat pääosin keskiluokkaisia ja valkoisia, ja Mindfulness-tunneille osallistui enimmäkseen naisia.

Haastattelujen ja päiväkirjojen lähiluku toteutettiin diskurssianalyysin avulla (Wetherell 2001), mikä heijastaa käsitystä organisaatiotodellisuudesta diskursiivisesti rakentuneena (esim. Jarzabkowski ym. 2010) sekä kielen kontekstin merkityksestä tämän todellisuuden rakentumisessa (Wood & Kroger 2000; Potter 1996). Lähiluvun avulla aineistosta tunnistettiin erilaisia analyttisiä yksiköitä, jotka ryhmiteltiin teemoiksi aineistolähtöisen luokittelun kautta. Näin diskurssianalyysia soveltamalla aineistosta tunnistettiin neljä työpaikkahenkisyyttä koskevaa diskurssia.

Diskurssianalyysi etnografiaan pohjautuvasta aineistosta

Neljää tutkimuksessa identifioitua työpaikkahenkisyyden diskurssia analysoitiin autenttisuuden, ihannetyöntekijän ja uusliberaalin minän teoreettisten käsitteiden avulla. Nämä diskurssit nimettiin *pragmatismiksi*, *hölynpölyksi*, *tuomitsemiseksi* ja *itsemyötätunnoksi*. Ensimmäisenä näistä tarkastellaan diskurssia nimeltä *pragmatismi*.

Pragmatismi

Mindfulnessharjoittelu aloitettiin usein tilanteessa, jossa työntekijä on kamppailut pitkään työperäisten ongelmien, kuten ylikuormituksen, keskittymisvaikeuksien ja stressin kanssa ja tarvitsee apua niiden ratkaisemiseksi. Nuori konsultti Mia⁵ kuvasi mindfulness-päiväkirjassaan päivän harjoitusta: "Alussa oli vaikea keskittyä [Mindfulness-tunnilla], koska sain uuden työtehtävän juuri ennen tunnin alkua. Mietin, miten edetä sen kanssa." Tämä esimerkki havainnollistaa, kuinka työvelvoitteet usein läpäisivät kesken työpäivää tehdyn harjoituksen ja häiritsivät keskittymistä.

Mindfulnessia käytettiin työperäisten ongelmien ratkaisemiseen, jotka organisaatiossa systemaattisesti nähtiin lankeavan yksilön omalle vastuulle. Nelikymppinen keskijohdossa työskentelevä Suvi omaksui pragmaattisen näkökulman ja pyrki ratkaisemaan työelämän tasapainoon liittyviä ongelmia ja rajojen hämärtymistä mindfulnessin avulla. Kiireisen työn vuoksi hän ei kuitenkaan pystynyt osallistumaan työnantajan tarjoamille Mindfulness-tunneille, joiden tarkoitus oli lievittää juuri työn aiheuttamaa stressiä. Suvi pohti päiväkirjassaan: "Kiire töissä ja kiire kotona, pitäisi tehdä tilaa mindfulnessille." Ongelma ei ollut motivaation puute, vaan ajan puute työvelvoitteiden vuoksi.

Usein kyseessä olivat akuutit ongelmat ja mindfulness nähtiin viimeisenä keinona saada apua. Kolmekymppinen johtaja Iida vaikutti olevan hermoromahduksen partaalla. Hän itki koko haastattelun ajan ja kertoi osallistuneensa Mindfulness-tunneille muuttaakseen itseään ja tulakseen rauhalliseksi ja stressittömäksi. Hän selitti: "En usko, että [vähemmän töitä] auttaisi, ei, en usko niin. Tämä tulee sisältäni. Asiat voisivat pysyä paremmin hallinnassa. Olisi parempi, jos voisin parantaa suoritustani." Iida näki pärjäämisen keskellä ylikuormitusta, jatkuvia keskeytyksiä ja heikkoa näkyvyyttä organisaation toimintaan olevan pelkästään hänen omalla vastuullaan.

⁵ Kaikki artikkelissa mainitut nimet ovat pseudonyymeja tutkimukseen osallistuneiden anonymiteetin suojaamiseksi.

Pragmatismiksi nimetty työpaikkahenkisyyden diskurssi rakentui mindfulnessin käytöstä ratkaisuna työperäisiin ongelmiin. Teoreettisesti tämä diskurssi kytkeytyi vahvasti perinteiseen ihannetyöntekijän malliin, jossa työntekijän oletetaan jättävän kodin ja muun elämän ilot ja murheet taakseen, sallimatta niiden häiritä työtä. Aivan kuten perinteinen ihannetyöntekijän normi vaatii työntekijää näyttämään työssä vain parhaat puolensa, mindfulness nähtiin keinoa parantaa keskittymistä ja työtehoa, tuoda *paras mahdollinen minä* esiin. Mindfulness-tunneille osallistuminen työtehon ylläpitämiseksi tai parantamiseksi osoitti uusliberaalin minän ihanteiden omaksumista. Lisäksi diskurssi korostaa itsevastuuta, itsensä johtamista ja itsekuuria: uusliberaali minä salli työn ja yksityisen minän rajojen hämärtyksen työn hyväksi.

Hölynpöly

Monille sekulaarin henkisyyden ja autenttisen itsen retoriikka oli ärsyttävää. Kun Mialta kysyttiin hänen ajatuksiaan ”ei-arvosteleavasta tietoisesta läsnäolosta”, hän vastasi: ”Täyttä hölynpölyä, sitä minä ajattelen. Siitä on puhuttu [Mindfulness-tunneilla]. Osittain ajattelen, että tämä on ihan turhaa.” Toiset pitivät ajatusta henkisyydestä merkityksenantokehikkona ja henkilökohtaisesta autenttisen itsen etsinnästä naurettavana. Skeptisesti mindfulnessin hengellisiin ulottuvuuksiin suhtautunut parikymppinen konsultti Janika kuvasi, miten se oli heille esitelty yrityksen Mindfulness-ohjelmassa:

”Tämä on vaatinut 2 500 vuotta tuotekehitystä, kun munkit aikoinaan keksivät tämän”, tai ”Kun munkit saavuttivat tämän tilan, he olivat että Ooh! ja Aah! Tämä mielentila on olemassa!” Olen nauranut tälle, minusta tämä ‘Ooh ja aah!’ on merkki naiviudesta.

Samoin viisikymppinen Susanna, joka työskenteli liiketoiminnan tukitehtävissä, naureskeli mindfulnessille: ”Olemme nauraneet yksisarvishoidoille, se on humpuukia. Mindfulness ei ehkä ole ihan yhtä paha, mutta melko lähellä. - - Ensimmäisellä tunnilla nukuin, sitten kun oli se vuorimeditaatio, yritin olla nauramatta.” Susanna kuvasi motivaatiotaan osallistua tunnille:

Koska Mindfulness-opettaja on niin ihana! Olen aina pitänyt näitä vähän yäk-juttuna! Olen hyvin kyyninen, en usko mihinkään. Päätin vain tulla katsomaan. Ja rakastan ottaa nokosia, joten ajattelin tulla tänne rentoutumaan. Ehkä mulla on vähän väärä kuva. En ole kiinnostunut mindfulnessista, pidän sitä vain muoti-ilmiönä. Nämä tulevat ja menevät. Mutta on mukavaa vain istua ja olla, millä nimellä sitä sitten kutsutaan.

Monet työntekijät pitivät mindfulnessin henkisyyteen liittyviä ulottuvuuksia hölynpölynä, mutta osallistuivat silti tunneille. Vaikka he olivat kiinnostuneita mindfulnessin mahdollisista vaikutuksista, he suhtautuivat epäillen tai torjuen ajatukseen siihen liittyvästä uskonnollisen tradition mukanaan tuomasta implisiittisestä henkisyydestä.

Hölynpöly, toinen diskurssi, muodostuu työntekijöiden reaktiosta itäisestä hengellisestä perinteestä ammentavan Mindfulness-ohjelman tuomiseen länsimaalaiseen uskapitalistiseen organisaatioon.⁶

⁶ Uuskapitalistisen organisaation toiminta rakentuu uuskapitalismin logiikalle korostaen joustavuutta, markkinaohjautuvutta ja työn rakenteiden jatkuvaa muuntumista (Doogan 2009). Tällaisessa organisaatiossa korostuu vaade työntekijöiden itseohjautuvuudelle, sitoutumiselle, joustavuudelle ja alituiselle uusiutumisen (Boltanski & Chiapello 2005).

Tämä diskurssi nousee perinteisen ihannetyöntekijän mallista, jossa yksityisen piiriin nähdyn kuuluvat asiat pidetään omana tietona ja organisaatiolle annetaan vain ammatillinen minä. Toisaalta uusliberaali minä tarttuu kaikkiin työnantajan tarjoamiin mahdollisuuksiin parantaa suoritustasoa, vaikka autenttisuuden etsiminen nähtäisiinkin typeränä. Työntekijät voivat alistua perinteisen ihannetyöntekijän ja uusliberaalin minän ihanteille, mutta kuitenkin käytännön tasolla vastustaa niitä. Tämä ilmenee yllälainatun työntekijän näkemyksessä, joka pitää ”autenttisuuden” tavoittelua hölynpölynä ja tavoittelee vain nokosia.

Suomalaisessa työelämässä henkisyuden ajatellaan kuuluvan yleensä yksityisen alueelle. Suomalaisilla työpaikoilla ei perinteisesti ole totuttu henkisyuden ilmentämiseen, etenkään niin, että organisaatio itse on siinä alkuun paneva voima. Kun työpaikkahenkisyyttä ei Suomessa ole totuttu muodollisesti validoimaan, ei ole yllätys, että monet työntekijät suhtautuivat Mindfulness-ohjelmaan hieman epäuskoisesti, etenkin koska sen taustalla oleva uskontoperinne ei ole suomalaisille järin tuttu. Tämä tausta yhdistettynä ihannetyöntekijän ja uusliberaalin minän vaateisiin aiheutti ristiriitoja, jopa vastarintaa.

Tuomitseminen

”Joskus on niin vaikeaa löytää läsnäolo [tunnilla], täytyy todella puskea, pakottaa itsensä siihen,” kirjoitti Suvi mindfulness-päiväkirjassaan. Kuten Suvi havainnollisti, monet tunneille osallistuneet työntekijät näkivät harjoituksen tehtävänä tai suorituksena, arvostellen jokaisen harjoituksen onnistumisena tai epäonnistumisena sen sijaan, että olisivat kokeneet sen voimaannuttavana. Näin he vahvistivat uusliberaalia minää, joka pyrkii menestymään kaikilla elämäalueilla ja mittaa jatkuvasti saavutuksia. Meditaatiosta tuli uusi suoritus, joka piti toteuttaa korkeatasoisesti, samalla kun meditaation ydin (mielen, aistien, tunteiden ja ympäristön tarkastelu ei-arvostelevasti ja myötätuntoisesti) unohtui tai jäi ymmärtämättä.

Osa haastatelluista kertoi pitävänsä mindfulnessia hyödyllisenä, mutta epäröi harjoitella sitä työpaikalla, edes omalla ajalla lounastauolla. Perinteinen ihannetyöntekijän normi, jossa työntekijä on vapaa kaikesta yksityiselämän taakasta, esti osallistumisen mindfulnessharjoitukseen. Toisaalta uusi ihannetyöntekijän normi kannusti osallistumaan yrityksen hyväksymään Mindfulness-ohjelmaan, jotta kaikki minän ulottuvuudet, henkisyys mukaan luettuna, voitaisiin valjastaa työn käyttöön.

Suvi pohti päiväkirjassaan, oliko hän noudattanut meditaatio-ohjeita oikein: ”Kuin olisin ollut jossain muualla, pitikö minun olla läsnä?” Suoritusorientoitunut kulttuuri ja jatkuva tavoite onnistua heijastuivat Suvin arvioon omasta suorituksestaan Mindfulness-tunnilla. Tämä johti myös vertailuun muiden osallistujien kanssa. Paula, kolmekymppinen burnoutista kärsivä liiketoiminnan hallinnon työntekijä, kertoi haastattelussa tunnilla kokemistaan vaikeuksista: ”Ettei odottaisi liikaa, että miksi kaikki muut näyttää noin rennoilta kun mulla vain pää pyörii?” Osallistujat olivat tietoisia paradoksista, jossa mindfulness nähdään suoritettavana tehtävänä, mutta he eivät kyenneet irrottautumaan siitä, vaan vahvistivat paradoksia entisestään. Koska uusliberaali minä ei kykene luopumaan tavoitteista, vertailusta ja mittaamisesta, harjoitus usein tiivistyi pettymyksen tunteisiin tai uskomuksiin siitä, mitä muut ajattelevat ja kuinka he onnistuvat, mikä sai osallistujat tuntemaan epäonnistuneensa henkisyudessa. Näin yritys löytää ”autenttinen itse” jäi saavuttamattomaksi.

Tuomitsemiseksi nimetty kolmas diskurssi juontaa juurensa pyrkimyksestä onnistua kaikilla työn, ja joskus koko elämän, osa-alueilla. Tämä diskurssi ammentaa sekä perinteisestä

ihannetyöntekijän normista, jossa työntekijä epäröi Mindfulness-ohjelmaan osallistumista peläten sen olevan poikkeama muodollisista työtehtävistä, että uudesta ihannetyöntekijän normista, jossa työntekijä yrittää valjastaa henkisyytensä työhön, sallien kaikki minän ulottuvuudet organisaation käyttöön. Uusliberalistisessa palvelutaloudessa mindfulnessia harjoitetaan tavoitteena tulla ihannetyöntekijäksi. Kulttuurinen autenttisuuden vaade, perinteisen ja uuden ihannetyöntekijän ihanteiden yhdistelmä, sekä uusliberaalin minän vaatimusten omaksuminen muodostavat tämän työpaikkahenkisyyden diskurssin, joka heijastaa kokemusta henkisyystä suorituksena, jossa joko onnistutaan tai epäonnistutaan.

Itsemyötätunto

Yrityksen Mindfulness-ohjelma toi mukanaan myös oivalluksia itsemyötätunnosta ja jopa vastarintaa osallistujien keskuudessa. Kolmekymppinen konsultoinnissa työskentelevä Stina kuvaasi mindfulness-päiväkirjassaan päivän harjoitusta ja sen herättämiä tunteita: "Liikemeditaatio, myötätuntomeditaatio, molemmat istuen. Hyviä tunteita, rauhaa, lohdutusta." Organisaation kova työkuulttuuri ajoi monet työntekijät ääri rajoille, minkä lukuisat burnout-kertomukset toivat näkyväksi. Vaativa työkuulttuuri sai heidät kokemaan, että mindfulness oli heille tarpeen, jotta he voisivat huolehtia itsestään ja löytää oman itsensä. Liisa, nelikymppisen keskijohdon edustaja, kertoi:

Viime kesänä matkustin lomalle Yhdysvaltoihin, mutta jouduin tekemään 10 päivää töitä 13 päivän lomasta. Olin niin nynny, että hoidin projektin sen sijaan, että olisin sanonut ei. Tämän jälkeen tuli tarve ettei työ nielisi koko elämäni, koska niin tapahtuu. Tämän kautta mindfulness tuli elämäni, ja itsestä huolehtiminen ja itsensä rakastaminen.

Liisa pettyi itseensä, koska ei ollut pystynyt puolustamaan itseään ja omia rajojaan, kun työ pilasi ansaitun ulkomaanloman. Tämä kokemus muodostui käännekohdaksi hänen pyrkimyksessään löytää itsemyötätuntoa ja itsetuntoa suojautuakseen työn rajojen haitalliselta ylitykseltä. Kokemus osaltaan sai Liisan osallistumaan Mindfulness-ohjelmaan.

Kun tutkimukseen osallistujilta kysyttiin, mitä käsite "*tietoinen hyväksyvä läsnäolo*" merkitsi heille, he puhuivat keskittymisestä. Kun heiltä kysyttiin sanasta keskellä, *hyväksyvä*, he vaikeutivat. Hyväksyntä tai arvostelemattomuus vaikuttivat vaikeilta käsitteiltä sisäistää ja käyttää, erityisesti itseä kohtaan. Nelikymppinen johtaja Leena pohti:

Se tarkoittaa, että hyväksyt oman tilanteesi sellaisena kuin se on. Että et voi tehdä enempää annetussa hetkessä, joten kyse on myös itsensä hyväksymisestä. Mulla on todella vaikeaa hyväksyä epäonnistumisia ja takaiskuja. Se on kiltti tyttö -syndrooma. Pelkään niin paljon epäonnistumista, etten uskalla ottaa riskejä. Jos olen tehnyt virheen, pyörittelen sitä mielessäni uudestaan ja uudestaan. Olen niin ankara itselleni.

Leena oli tietoinen tarpeesta harjoitella hyväksyntää, myös itseä kohtaan. Silti hän liitti sen tavoitteeseen yrittää parhaansa ja antaa kaikkensa, heijastaen täten sisäistettyä ihannetyöntekijän normia. Hän tunnisti olevansa itseään kohtaan turhan vaativa, mutta myötätunto itseä kohtaan ei ollut hänelle helppoa. Samoin Oona, parikymppinen konsultti, pohti suhdettaan itsensä hyväksymiseen ja itsemyötätuntoon: "Oon aina torjunut tuollaiset ajatukset heikkouden merkkinä." Tämä ankara suhtautuminen alkoi murtua, kun Oona aloitti mindfulnessharjoittelun:

“Mindfulness tuo myös sen, että olet armollinen, sulla on itsetuntoa, joten sulla on voimaa sanoa, että sulla on liikaa töitä.” Hetken Oona ajatteli, että stressiä voisi torjua mindfulnessilla, mutta tajusi kärsivänsä kolmannesta burnoutistaan, eivätkä Mindfulness-tunnit riittäisi:

Aluksi mulla ei ollut aikaa osallistua tunneille, koska oli niin kiire töissä. Sitten en tuntenut tarvetta, kun työkuorma hieman keveni. En tuntenut tarvetta, olin kunnossa, se tuntui turhalta. Se oli vähän kuin pelastusrenkas [siinä hetkessä] kun jotain oli pakko tehdä. Ja sitten tajusin, kiitos edellisen keskustelumme [haastattelu n:o 1], että kärsin burnoutista ja ainoa asia, joka auttaisi, oli että asiat täytyy muuttua täällä [työssä].

Oonan suhtautuminen omaan itseensä, läsnäoloon, hyväksyntään ja itsemyötätuntoon muuttui Mindfulness-ohjelman myötä.

Yllä olevat esimerkit avaavat, kuinka joillekin mindfulnessharjoittelu sai alkunsa tarpeesta itsemyötätuntoon, toisille taas harjoittelu nosti tämän teeman esiin. Neljäs diskurssi, itsemyötätunto, rakentuu uuden ihannetyöntekijän normista, joka vaatii kaikkien resurssien, näkemysten, kokemusten, tunteiden ja taitojen hyödyntämistä työn palvelemiseksi. Näin uusi ihannetyöntekijä tuo koko itsensä työn piiriin ja hämärtää entisestään työn ja yksityiselämän rajat. Tämä työpaikkahenkisyyden diskurssi omaksuu henkisyyden käsitteitä eikä pyri torjumaan niitä, kuten hölynpöly-diskurssi tekee. Siten (*itse*)myötätunto, *armollisuus*, *itsensä hyväksyminen ja rakastaminen* sulautuvat osaksi tätä diskurssia työntekijöiden ammentaessa merkitystä ja tukea näistä käsitteistä. Samalla se resonoi autenttisuuden eetoksen kanssa, kun itsensä hyväksymisen ja rakastamisen teemat avaavat tietä ”omalle aidolle itselle”.

Uusliberaali minä tässä työpaikkahenkisyyden diskurssissa on kahtalainen: itsemyötätunto voi johtaa vastarintaan ja ohjata pohtimaan kriittisesti omia prioriteetteja, tuottaen mahdollisesti uuden tietoisemman suhtautumistavan työelämän vaatimuksiin ja irtautuen siten uusliberalismin vaateista. Tai sitten itsemyötätunto voi tuottaa organisaatiossa menestymisen kannalta entistä parempaa itseohjautuvuutta, jos itsemyötätunto jää uusliberalismin vaateiden piiriin, eikä kyseenalaista syvempiä merkityksenantoja.

Lopuksi

Tutkimus tarkasteli työpaikkahenkisyyttä suomalaisessa kontekstissa. Työpaikkahenkisyys ilmiönä nousi keskusteluun 1990-luvulla, ja tutkimuksessa sen tarkastelun painopiste on asetunut organisaatiotutkimukseen. Kiinnostus kohdistuu yleensä työpaikkahenkisyyden organisaatiolle mahdollisesti tuottamaan hyötyyn ja siten työpaikkahenkisyyden tutkimus on laajentunut analysoimaan yhteyksiä muihin työhyvinvoinnin ilmiöihin kuten työtyytyväisyyteen ja luovuuteen. Tämä tutkimus pyrki laajentamaan työpaikkahenkisyyden tarkastelua kohti uskontotieteellistä tutkimusta. Se jäseni työpaikkahenkisyyden diskursseja kolmen teoreettisen käsitteen kautta ja rakensi viitekehyksen, jossa yhdistyvät sekä uskonnon- että organisaatiotutkimuksen näkökulmat. Kehyksen muodostivat autenttisuuden, ihannetyöntekijyyden sekä uusliberaalin minän käsitteet.

Vaikka Suomessa henkisyys on perinteisesti mielletty yksityiseksi alueeksi, organisaatiokäytännöt ja niiden tarjoama toiminta ja tuki työntekijöille voivat kuitenkin sisältää henkisistä traditioista ammentavia elementtejä, kuten jooga- ja mindfulnessharjoitteita. Tutkimuksessa

työpaikkahenkisyyttä tarkasteltiin Suomessa toimivan tietotyöorganisaation Mindfulness-ohjelmassa kerätyn aineiston avulla. Ohjelmasta tehdyn etnografisen tutkimuksen aineistosta valittiin ohjelmaan osallistuneiden mindfulness-päiväkirjat ja haastattelut lähemmän tarkastelun kohteeksi, ja niitä ruodittiin diskurssianalyysin avulla. Tutkimus esitti kaksi kysymystä, joista teoreettinen kysymys tarkasteli millaisia työpaikkahenkisyyttä koskevia diskursseja ilmenee suomalaisessa työelämäkontekstissa. Empiirinen kysymys taas analysoi miten työntekijät luovivat henkisyyteen suomalaisessa työelämässä liittyvien odotusten keskellä.

Tutkimuksessa tunnistettiin neljä työpaikkahenkisyyden diskurssia, jotka nimettiin *pragmatisiksi, hölynpölyksi, tuomitsemiseksi ja itsemyötätunnoksi*. Työpaikoilla hyödynnetään mindfulnessharjoittelua usein tilanteissa, joissa työntekijät kamppailevat työperäisten ongelmien, kuten ylikuormituksen, keskeytysten, keskittymisvaikeuksien ja stressin kanssa. Harjoittelu nähtiin ratkaisuna akuutteihin haasteisiin, mutta käytännön toteutus paljasti ristiriitoja: kiire ja työvelvoitteet saattoivat estää osallistumisen tai häiritä keskittymistä harjoituksen aikana. Diskursseissa vastuu työhyvinvoinnista ja ongelmien ratkaisemisesta siirtyy yksilölle, sen korostaessa itsevastuuta, itsensä johtamista ja itsekuria, mikä heijasti uusliberaalin minän ihanteita. Mindfulnessin käyttö pragmaattisesti työtehon parantamiseksi ja stressinhallintaan muuntaa henkisestä perinteestä juontuvan harjoitteen osaksi työelämän instrumentaalisia tavoitteita. Tämä hämärtää työn ja yksityiselämän rajoja ja vahvistaa ihannetyöntekijän mallia, jossa työntekijän oletetaan tuovan esiin parhaat puolensa ja hallitsevan työn kuormitusta omin keinoin. Näin mindfulness asemoituu organisaatiolähtöiseksi työpaikkahenkisyyden muodoksi, joka palvelee organisaation tehokkuuslogiikkaa ja yksilön selviytymistä organisaation asettamissa paineissa.

Osa työntekijöistä koki ohjelmaan liitetyn henkisyyden ja autenttisen itsen retoriikan vieraaksi tai jopa ärsyttäväksi. Skeptisyys kohdistui erityisesti Mindfulness-ohjelman henkisyyteen viitattaviin ulottuvuuksiin, joita pidettiin epäuskottavina tai muoti-ilmionä. Mindfulnessin harjoittamisen perustelut haettiin muista lähteistä, kuten tieteestä, ja tehtiin selväksi, ettei henkisyyden kuulunut niihin (kts. myös Karjalainen ym. 2021). Tämä autenttisuuden eetokseen skeptisesti suhtautuva, perinteisen ihannetyöntekijän ihanteesta ammentava sekä uusliberaalia minää vastustava tai siihen mukautuva hölynpölyn diskurssi suhtautuu kriittisesti työpaikkahenkisyyteen. Se rakentuu vastareaktionä itäisen hengellisen perinteen tuomiselle uuskapitalistiseen organisaatioon ja heijastaa perinteisen ihannetyöntekijän mallia, jossa yksityisen alueelle kuuluvat asiat pidetään erillään työstä. Samalla diskurssi kytkeytyy uusliberalistiseen logiikkaan, jossa työntekijä hyödyntää kaikki tarjotut keinot suoritusasteen parantamiseksi, vaikka autenttisuuden tavoittelu koettaisiin turhaksi. Näin syntyy jännite: työntekijät saattoivat käytännön tasolla vastustaa henkisyyden retoriikkaa, mutta silti osallistua ohjelmaan instrumentaalisista syistä.

Työpaikkahenkisyys saattaa kääntyä myös oman suorituksen arvioimiseksi ja tuomitsemiseksi. Mindfulness-ohjelmaan osallistujasta tulee suoriutuja, joka harjoittaa mindfulnessia autenttisuuden tai ”toden itsen” lupauksen vuoksi. Silti suoriutuja kokee epäonnistumista, koska ”autenttisuuden” saavuttamista arvioidaan ja verrataan, ja mindfulness nähdään tehtävänä, jossa tulee menestyä. Tämä vahvistaa uusliberaalin minän ihanteita, joissa menestymistä mitataan kaikilla elämäalueilla ja myös henkisyyden alustetaan suorituskeskeiselle logiikalle. Mindfulness-ohjelmaan osallistumiseen vaikuttivat ihannetyöntekijän normit. Perinteinen ihannetyöntekijän malli, jossa yksityiselämän ja sisäisen maailman oletetaan pysyvän työn ulkopuolella, loi esteitä mindfulnessin harjoittamiselle työpaikalla. Samalla uusi ihannetyöntekijän normi kannusti osallistumaan organisaation tarjoamiin ohjelmiin, jotta kaikki minän ulottuvuudet

voitaisiin valjastaa työn käyttöön. Näiden normien yhdistelmä synnytti paradoksin: mindfulness nähtiin keinona saavuttaa ihannetyöntekijän ideaali, mutta sen harjoittaminen tuotti pettymyksiä ja epäonnistumisen tunteita, ilmentäen kulttuurista autenttisuuden vaadetta ja uusliberaalin minän omaksumista. Mindfulnessin instrumentaalinen käyttö työtehon parantamiseksi ja organisaation tehokkuuslogiikan tukemiseksi hämärtää työn ja yksityiselämän rajoja ja rakentaa todellisuutta, jossa kaipuu ja pyrkimys henkisyys-teen törmää kaikkea alati mittaan organisaatiokulttuuriin. Siten työpaikkahenkisyydestä tulee onnistumisen ja epäonnistumisen, henkisyys-ten suorituksen arvioinnin areena.

Henkisten harjoitteiden tuomisesta työpaikalle saattoi seurata myös itsemyötätunnon kokemuksia, vaikka sen diskurssi rakentuukin pitkälti uuden ihannetyöntekijän normin varaan. Uusliberaalin minän suhteen se voi joko vastustaa sitä ja asettaa rajat työlle ja työn vaateille, tai omaksua sen ottamalla itsemyötätunnon osaksi itsen hallintaa. Diskurssi heijastaa henkisyys-ten etsintää, kuten armollisuuden, myötätunnon ja itsemyötätunnon retoriikka osoittaa. Näillä käsitteillä on vahvat henkisyys-ten ja uskonnollisuuden konnotaatiot (sekä buddhalaisuudessa, josta mindfulness juontaa juurensa, että kristinuskossa). Nämä ilmaisut heijastavat autenttisuuden eetosta, jossa painopiste siirtyy omiin tarpeisiin (Taylor 1992; Woodhead ym. 2005). Kertomukset vaativasta työ-ten kulttuurista ja burnouteista paljastivat osallistujien kokevan mindfulnessin tarpeelliseksi työn kuormittavuuden hallinnassa. Silti hyväksyntä ja itsemyötätunnon osoittautuivat vaikeiksi sisäistää, erityisesti suhteessa perinteiseen ihannetyöntekijän normiin, joka edellyttää täydellistä omistautumista työlle ja yksityisen elämän rajaamista sen ulkopuolelle. Mindfulness-ohjelma toi esiin uuden ihannetyöntekijän normin, jossa kaikki minuuden ulottuvuudet – kuten tunteet, kokemukset ja henkisyys – valjastetaan työn käyttöön. Tämä hämärtää työn ja yksityiselämän rajoja ja vahvistaa uusliberaalin minän logiikkaa. Diskurssi on kaksijakoinen: se voi toimia vastarinnan välineenä, joka auttaa työntekijöitä kyseenalaistamaan työelämän vaatimuksia ja asettamaan rajoja, tai se voi jäädä instrumentaaliseksi keinoksi parantaa suoritusta ja itseohjautuvuutta organisaation tavoitteiden mukaisesti. Näin itsemyötätunnon voi joko haastaa uusliberalistisia rakenteita tai vahvistaa niitä.

Tutkimus osoitti, että globaalit hyvinvointitrendit, kuten mindfulness, törmäävät paikallisiin kulttuurisiin käsityksiin henkisyys-ten ja työn rajoista. Tämä luo jännitteitä, joissa autenttisuuden ja tehokkuuden vaatimukset kietoutuvat yhteen, tuottaen mahdollisuuksia työelämän vaateiden ja rajojen hämärtymisen kriittiseen reflektioon. Toisaalta nämä jännitteet voivat myös vahvistaa työelämän uusliberalistista toimintalogiikkaa, jolloin henkisyys ja henkiset käytännöt asettuvat alisteisiksi työn vaateille. Aiemmassa tutkimuksessa on havaittu, että kun hengellisestä perinteestä juontuva henkilökohtainen harjoite otetaan käyttöön työtehon parantamiseksi ja työperäisten ongelmien ratkaisemiseksi, se voi muuntua uushenkiseksi työksi eli työntekijän henkisyys-ten valjastamiseksi osaksi työtä, mikä edelleen hämärtää työn rajoja (Karjalainen 2018).

Diskurssit havainnollistavat työpaikkahenkisyyden ilmentymien moninaisuutta nykyisessä työelämässä. Työntekijät omaksuvat ja osaltaan rakentavat näitä diskursseja yrittäessään ymmärtää samanaikaisia, epäjohdonmukaisia ja usein ristiriitaisia nykytyön vaatimuksia. Tämä tutkimus tarjosi etnografisen näkökulman aiheeseen, mutta jatkossa sitä olisi hyvä tarkastella erilaisilla aineistoilla ja teoreettisilla näkökulmilla. Myös muita työpaikkahenkisyyden ilmentymiä on syytä tutkia. Mindfulnessia on kritisoitu siitä, että sen harjoittajakunnassa korostuu keskiluokkaisuus, valkoisuus ja naissukupuoli (Fleming ym. 2022; Zaidman 2020). Yrityksen Mindfulness-ohjelman tarkastelu suomalaisessa tietotyöorganisaatiossa ohjasi tutkimuksen väistämättä keskiluokkaisuun, valkoisiin korkeakoulutettuihin asiantuntijoihin, jotka olivat

enimmäkseen naisia. Lisää tutkimusta muista ryhmistä tarvitaan laajentaaksemme ymmärrystä työpaikkahenkisyyden ilmenemismuodoista.

Tutkimuksessa havaittiin, että työpaikkahenkisyys kietoutuu lukemattomilla tavoilla yhteen ihannetyöntekijän, uusliberalismin ja autenttisuuden käsitteiden kanssa, mikä auttaa ymmärtämään paremmin henkisyyden ilmentymiä ja käytänteitä nykytyöelämässä. Lisäksi tutkimus auttoi ymmärtämään, miksi yritysten mindfulnesskäytännöt voivat aiheuttaa stressiä, ambivalenttia suhtautumista ja odottamattomia vaikutuksia hyvinvointiin. Tutkimus rakensi omalta osaltaan suomalaista työpaikkahenkisyyttä käsittelevää tieteellistä keskustelua, joka tällä hetkellä on valitettavasti varsin vähäistä. Laajempi ja useampaa eri uskontoperinnettä ja toisaalta työelämän useampaa eri sektoria tarkastelevat tutkimusavaukset ovat tarpeen. Kansainvälisessä tutkimuksessa työpaikkahenkisyyden tarkastelun tarpeellisuuteen on herätty ja tämä tutkimus pyrkii toimimaan vaatimattomana päänavauksena kohti suomalaista yhteiskunta suuntaavaa työpaikkahenkisyyden tutkimusta.

Aineisto

Mindfulness-päiväkirjat, jotka tutkimukseen osallistujat kirjoittivat (11 kpl), vuosi 2015.
Haastattelut: Nauhoitettujen yksilöhaastattelujen litteroinnit (25) sekä sähköpostihaastattelut (7), vuosi 2015.

Täydentävä tausta-aineisto: Kenttämuistiinpanot, kenttäpäiväkirja ja kirjeenvaihto yrityksen ja Mindfulness-ohjaajan kanssa, 2014–2017; yritysmateriaali (mainokset, tutkimussopimukset jne.), 2014–2015.

Kirjallisuus

Aboobaker, Nimitha, Manoj Edward & K. A. Zakkariya

2019 Workplace Spirituality, Employee Wellbeing and Intention to Stay: A Multi-group Analysis of Teachers' Career Choice. *International Journal of Educational Management* 33(1): 28–44.

Acker, Joan

1990 Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender and Society* 4(4): 139–158.

Alvesson, Mats

2004 *Knowledge Work and Knowledge-Intensive Firms*. New York: Oxford University Press.

Bell, Emma

2008 Towards a Critical Spirituality of Organization. *Culture and Organization* 14(3): 293–307.

Bellah, Robert N., Richard Madsen, William M. Sullivan, Ann Swidler, & Steven M. Tipton

1985 *Habits of the Heart: Individualism and Commitment in American Life*. Berkeley: University of California Press.

Binkley, Sam

2011 Psychological Life as Enterprise: Social Practice and the Government of Neo-liberal Interiority. *History of the Human Sciences* 24(3): 83–102.

Boltanski, Luc & Eve Chiapello

2005 The New Spirit of Capitalism. *International Journal of Politics, Culture, and Society* 18(3–4): 161–188.

Cha, Sandra E., Hewlin, P. F., Roberts, L. M., Buckman, B. R., Leroy, H., Steckler, E. L., ... & D. Cooper

2019 Being your True Self at Work: Integrating the Fragmented Research on Authenticity in Organizations. *Academy of Management Annals* 13(2): 633–671.

Correll Shelley, Kelly Erin L., O'Connor Lindsey Trimble & Joan C. Williams

2014 Redesigning, Redefining Work. *Work and Occupations* 41(1): 3–17.

Coser, Lewis

1974 *Greedy Institutions: Patterns of Undivided Commitment*. New York: The Free Press.

Creswell, J. David

2017 Mindfulness Interventions. *Annual review of psychology* 68: 491–516.

Dalferth, Ingolf

2010 Post-secular Society: Christianity and the Dialectics of the Secular. *Journal of the American Academy of Religion* 78(2): 317–345.

Doogan, Kevin

2009 *New Capitalism? The Transformation of Work*. Cambridge & Malden, MA: Polity Press.

Dubey, Sujla & Sarbjit Singh Bedi

2024 Workplace Spirituality: A Systematic Review and Future Research Agenda. *Journal of Management, Spirituality & Religion* 21(1): 83–128.

Dumas, Tracy L. & Jeffrey Sanchez-Burks

2015 The Professional, the Personal, and the Ideal Worker: Pressures and Objectives Shaping the Boundary between Life Domains. *The Academy of Management Annals* 9(1): 803–843.

Elkins, David, L. Hedstrom, L. Hughes, J. Leaf & C. Saunders

1988 Toward a Humanistic-phenomenological Spirituality. *Journal of Humanistic Psychology* 28(10): 5–18.

Elliott, Anthony

2015 The Theory of New Individualism. – Anthony Elliot (toim.), *Identity Troubles*, 56–75. Abingdon: Routledge.

Endrissat, Nada, Gazi Islam & Claus Noppeney

2015 Enchanting Work: New Spirits of Service Work in an Organic Supermarket. *Organization Studies* 36(11): 1555–1576.

Esposito, Luigi

2015 Neoliberalism and the Transformation of Work. – Vicente Berdayes & John Murphy (toim.), *Neoliberalism, Economic Radicalism, and the Normalization of Violence*, 87–106. New York: Springer.

Felstead, Alan & Helen Blakely

2024 Changing Places of Work. *Sociology, Work, and Organisations* (2024): 309–322.

Fleming, Crystal Marie, Veronica Y. Womack & Jeffrey Proulx

2022 (toim.) *Beyond White Mindfulness: Critical Perspectives on Racism, Well-being and Liberation*. Routledge.

Fleming, Peter

2009 *Authenticity and the Cultural Politics of Work: New Forms of Informal Control*. Oxford: Oxford University Press.

Fry, Louis W. & Melanie P. Cohen

2009 Spiritual Leadership as a Paradigm for Organizational Transformation and Recovery from Extended Work Hours Cultures. *Journal of Business Ethics* 84(2): 265–278.

Gill, Rosalind & Christina Scharff

2013 Introduction. Rosalind Gill & Christina Scharff (toim.), *New femininities: Postfeminism, neoliberalism and subjectivity*, 1-20. New York: Springer.

Harrison, Eric

2017 *The Foundations of Mindfulness: How to Cultivate Attention, Good Judgment, and Tranquility*. New York: Workman Publishing.

Harvey, David

2007 *A Brief History of Neoliberalism*. Oxford: Oxford University Press.

Houtman, Dick & Paul Tromp

2021 The Post-Christian Spirituality Scale (PCSS): Misconceptions, Obstacles, Prospects. *Assessing Spirituality in a Diverse World*, 35–57. Springer, Cham.

Hunsaker, William D. & Wenjing Ding

2022 Workplace Spirituality and Innovative Work Behavior: The Role of Employee Flourishing and Workplace Satisfaction. *Employee Relations: The International Journal* 44(6): 1355–1371.

Husgafvel, Ville

2016 On the Buddhist Roots of Contemporary Non-religious Mindfulness Practice: Moving beyond Sectarian and Essentialist Approaches. *Temenos-Nordic Journal for the Study of Religion* 52(1): 87–126.

Hülshager, Ute, H. Alberts, A. Feinholdt & J. Lang

2013 Benefits of Mindfulness at Work: The Role of Mindfulness in Emotion Regulation, Emotional Exhaustion, and Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology* 98(2): 1–16.

Hyland, Patrick, Andrew Lee & Maura Mills

2015 Mindfulness at Work: A New Approach to Improving Individual and Organizational Performance. *Industrial and Organizational Psychology* 8(4): 576–602.

Hyvönen, Henri & Mira Karjalainen

2020 Henkilökohtaisen terveyden ja itsestä huolehtimisen merkitykset työelämässä. – Suvi Heikkinen, Marjut Jyrkinen Anna-Maija Lämsä & Charlotta Niemistö (toim.), *Yhteiskunnallisesti ja taloudellisesti kestävä työelämä*, 107–121. Helsinki: Hanken Research Reports.

Islam, Gazi, Marie Holm & Mira Karjalainen

2022 Sign of the Times: Workplace Mindfulness as an Empty Signifier. *Organization* 29(1): 3–29.

Jarzabkowski, Paula, John Sillince & Duncan Shaw

2010 Strategic Ambiguity as a Rhetorical Resource for Enabling Multiple Strategic Goals. *Human Relations* 63(2): 219–248.

Kabat-Zinn, Jon

1994 *Wherever you Go, There you Are: Mindfulness Meditation in Everyday Life*. New York: Hyperion.

Kabat-Zinn, Jon

2011 Some Reflections on the Origins of MBSR, Skillful Means, and the Trouble with Maps. *Contemporary Buddhism* 12(1): 281–306.

Karjalainen, Mira

2018 Uushenkinen työ: Mindfulness jälkimaallistumisen, uusliberalismin ja työn hämärtyvien rajojen risteyksessä. *Elore* 25(1): 107–129.

Karjalainen, Mira, Gazi Islam & Marie Holm

2021 Scientization, Instrumentalization, and Commodification of Mindfulness in a Professional Services Firm. *Organization* 28(3): 483–509.

Karjalainen Mira, Charlotta Niemistö & Jeff Hearn

2015 Unpacking the Problem of Research Access(es): The Case of Large Knowledge-intensive International Consultancies. *Qualitative Research in Organizations and Management* 10(3): 1–21.

Kelly, Erin L., Ammons Samantha K., Chermack Kelly & Moen Phyllis

2010 Gendered Challenge, Gendered Response: Confronting the Ideal Worker Norm within a White-collar Organization. *Gender & Society* 24(3): 281–303.

Krishnani, Hemlata

2023 Workplace Spirituality: Exploring the Meaning and Purpose of Life Through Work. *Journal of Advanced Research in Social Sciences* 6:48–58.

Kristensen, Mette Lund

2018 Mindfulness and Resonance in an Era of Acceleration: A Critical Inquiry. *Journal of Management, Spirituality & Religion* 15(2): 178–195.

Lindström, Sara

2016 'An Army of our Own': Legitimizing the Professional Position of HR through Well-being at Work. *Scandinavian Journal of Management* 32(4): 189–196.

Long, Brad & Jean Helm-Mills

2020 Workplace Spirituality, Contested Meaning, and the Culture of Organization: A Critical Sensemaking Account. *Journal of Organizational Change Management* 23(3): 325–341.

LoRusso, James Dennis

2017 *Spirituality, Corporate Culture, and American Business: The Neoliberal Ethic and the Spirit of Global Capital*. New York: Bloomsbury Academic.

Mahlamäki, Tiina & Nina Kokkinen

2020 Henkisyys, uushenkisyys ja esoteerisuus. – Heikki Pesonen & Tuula Sakaranaho (toim.) *Uskontotieteen ilmiöitä ja näkökulmia*, 204–213. Helsinki: Gaudeamus.

McGinn, Kathleen L. & Katherine L. Milkman

2013 Looking Up and Looking Out: Career Mobility Effects of Demographic Similarity among Professionals. *Organization Science* 24(4): 1041–1060.

Mhatre, Snehal G. & Nikhil K. Mehta

2023 A Review of Workplace Spirituality: Identifying Present Development and Future Research Agenda. *Management Research Review* 46(9): 1185–1206.

Migdal, Lori & Douglas MacDonald

2013 Clarifying the Relation between Spirituality and Well-being. *Journal of Nervous & Mental Disease*, 4: 274–280.

Ogden, Emily

2016 Beyond Radical Enchantment: Mesmerizing Laborers in the Americas. *Critical Inquiry* 42(4): 815–841.

Olendzki, Andrew

2009 Mindfulness and Meditation. – Fabrizio Didonna (toim.), *Clinical Handbook of Mindfulness*, 37–44. New York: Springer.

Opas, Minna & Tiina Mahlamäki

2022 Johdanto. – Tiina Mahlamäki & Minna Opas (toim.), *Uushenkisyys*, 8–48. Helsinki: SKS.

Pluut, Helen & Jaap Wonders

2020 Not Able to Lead a Healthy Life When you Need it the Most: Dual Role of Lifestyle Behaviors in the Association of Blurred Work-life Boundaries with Well-being. *Frontiers in Psychology* 11:3600.

Potter, Jonathan

1996 *Representing Reality: Discourse, Rhetoric and Social Construction*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Purser, Ronald

2019 *McMindfulness: How Mindfulness Became the New Capitalist Spirituality*. New York: Watkins Media Ltd.

Purser, Ronald & Joseph Milillo

2015 Mindfulness Revisited: A Buddhist-based Conceptualization. *Journal of Management Inquiry* 24(1): 3–24.

Salem, Narjes Haj, Ishaq, M. I., Yaqoob, S., Raza, A. & H. Zia

2023 Employee Engagement, Innovative Work Behaviour, and Employee Wellbeing: Do Workplace Spirituality and Individual Spirituality Matter? *Business Ethics, the Environment & Responsibility* 32(2): 657–669.

Schlieter, Jens

2017 Buddhist Insight Meditation (Vipassanā) and Jon Kabat-Zinn’s “Mindfulness-based Stress Reduction”: An Example of Dedifferentiation of Religion and Medicine? *Journal of Contemporary Religion* 32(3): 447–463.

Sennett, Richard

2006 *The Culture of New Capitalism*. New Haven, CT: Yale University Press.

Shannon Johnson, Lindsay Rollins Heaton & Patricia A. GalanCisneros

2022 The Use of Spiritually Integrated Psychotherapies in Mental Health Treatment Centers. *Journal of Religion & Spirituality in Social Work: Social Thought* 41(3): 241–259.

Shortt, Harriet

2015 Liminality, Space and the Importance of “Transitory Dwelling Places” at Work. *Human Relations* 68(4): 633–658.

Suddaby, Roy, Max Ganzin & Alison Minkus

2017 Craft, Magic and the Re-enchantment of the World. *European Management Journal* 35(3): 285–296.

Sultan, Mariam & Sajjad Hussain

2025 Towards a Sustainable Workforce: Integrating Workplace Spirituality, Green Leadership, and Employee Adaptability for Green Creativity. *Discover Sustainability* 6(1): 318.

Sutcliffe, Kathleen, Timothy Vogus & Erik Dane

2016 Mindfulness in Organizations: A Cross-level Review. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* 3: 55–81.

Sutcliffe, Steven

2017 Seekership Revisited: Explaining Traffic in and out of New Religions. – Eugene V. Gallagher (toim.), *Visioning New and Minority Religions: Projecting the Future*, 33–46. London: Routledge.

Tabarovsky, Jessica F.

2015 The Rise of “Neo-individualism” in the Workplace: A Critical Approach on Coaching for Workplace Leadership. *International Leadership Journal* 7(3): 59–82.

Taylor, Charles

1992 *The Ethics of Authenticity*. Cambridge: Harvard University Press.

Taylor, Charles

2007 *A Secular Age*. Cambridge: Harvard university press.

Tigedi, Rethabile Natasha, van der Walt, Freda & Prudence Nyetanyane

2024 Workplace Spirituality and its Relevance to Workplace Flourishing. *SA Journal of Human Resource Management* 22: 2698.

Van den Bosch, Ralph & Toon W. Taris

2014 The Authentic Worker's Well-being and Performance: The Relationship between Authenticity at Work, Well-being, and Work Outcomes. *The Journal of Psychology* 148(6): 659–681.

Van den Bosch, Ralph, Taris Toon W., Schaufeli, W. B., Peeters, M. C., & G. Reijseger

2019 Authenticity at Work: A Matter of Fit? *The Journal of Psychology* 153(2): 247–266.

Wetherell, Margaret

2001 Themes in Discourse Research. – M. Wetherell, S. Taylor & S. Yates (toim.), *Discourse Theory and Practice*, 14–28. Thousand Oaks, CA: Sage.

Whyte William H.

1956 *The Organization Man*. New York: Simon & Schuster.

Williams, Joan

2000 *Unbending Gender: Why Family and Work Conflict and What to Do about it*. Oxford: Oxford University Press.

Wood, Linda A. & Rolf O. Kroger

2000 *Doing Discourse Analysis: Methods for Studying Action in Talk and Text*. London: Sage.

Woodhead, Linda, Paul Heelas & Benjamin Seel

2005 *The Spiritual Revolution: Why Religion is Giving Way to Spirituality*. Oxford: Blackwell.

Zaidman, Nurit

2020 The Incorporation of Self-spirituality into Western Organizations: A Gender-based Critique. *Organization* 27(6): 858–881.

Yang, Chengchuan, Tang, C., Xu, N. & Y. Lai

2025 Developmental Human Resource Practices, Thriving at Work, and Employee Agility: The Moderating Role of Workplace Spirituality. *Journal of Management & Organization* 31(2): 645–660.

Mira Karjalainen on uskontotieteen dosentti Helsingin yliopistossa ja johtamisen dosentti Jyväskylän yliopistossa.