

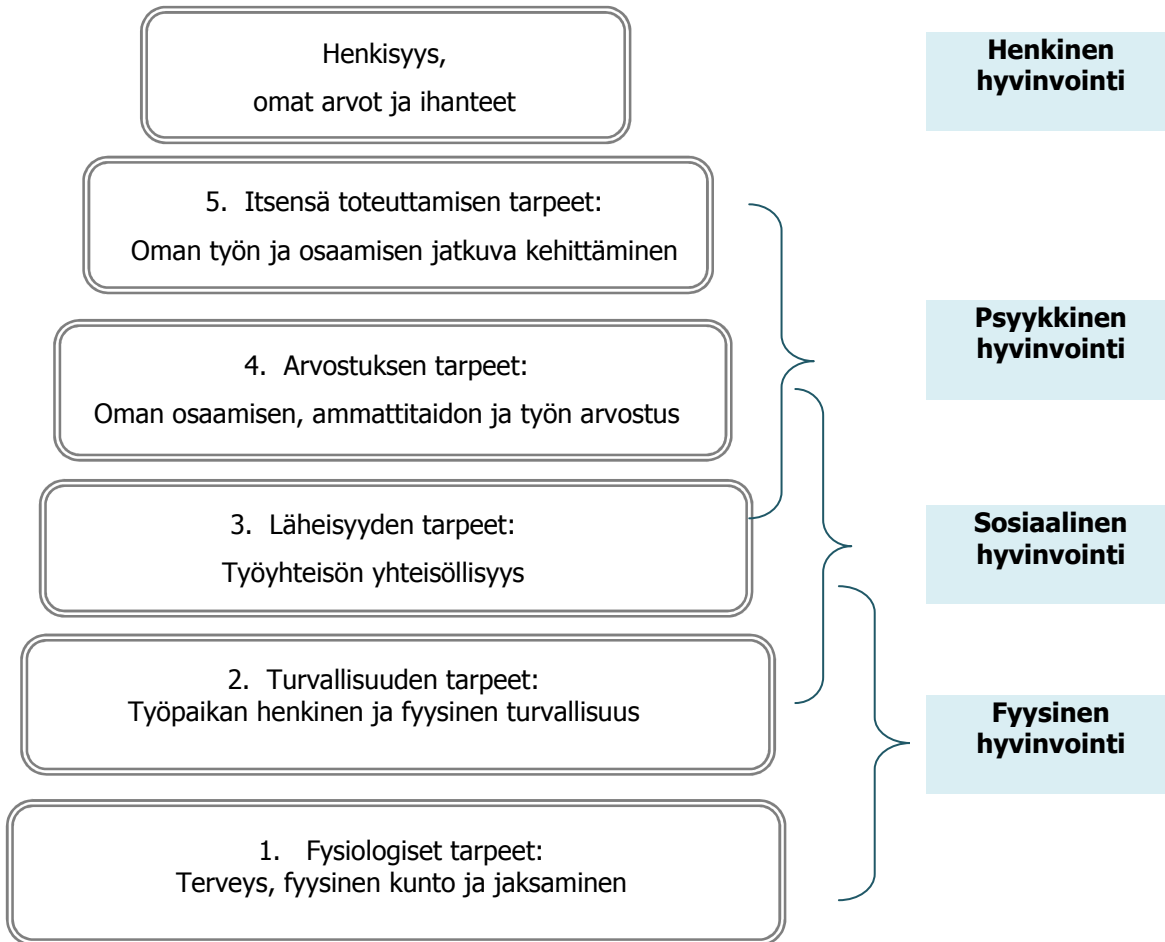
### 3 TEOREETTINEN VIITEKEHYS

Tutkimuksen teoreettinen osa tulee rakentaa siten, että se tukee työlle tarkkaan rajattuja tutkimusongelmia. Teoria on pohjana tutkimuksen empiiriselle osalle ja sen tulee koostua asian tutkimisen kannalta olennaisista aiheista. Kun teoriassa käsitellyt ilmiöt yhdistetään käytännön yhteyksiin, joissa tutkimus toteutetaan, saadaan viitekehys. Viitekehys ohjaa tutkimuksen empiiristä työtä yhdistäen teoreettisen ja empiirisen osan ehjäksi kokonaisuudeksi. (Heikkilä 2008: 26.)

Työhyvinvoinnin voidaan ajatella olevan fyysinen, psyykinen, sosiaalinen ja henkinen tasapainotila, jossa ihminen nähdään kokonaisuutena. Työhön liittyy myös stressiä, mutta työssään hyvinvoiva henkilö kokee hallitsevansa työn eikä työ kuormita liikaa. Lisäksi työhyvinvointiin vaikuttaa perhe, elämäntilanne ja muut mahdolliset työn ulkopuoliset tekijät. (Suutarinen - Vesterinen 2010: 24.)

Opinnäytetyön teoreettiseen viitekehykseen on sovellettu Abraham Maslow`n motivaatioteoriaan perustuvaa työhyvinvoinnin portaat -mallia (Ojala – Ahonen 2005: 29). Motivaatioteorian mukaan ihmisen tarpeet muodostavat hierarkian, jossa korkeimpana tavoitteena ja eettisenä ihanteena on itsensä toteuttamisen motiivi. (Rauramo 2004: 39.) Teoria perustuu ajatukseen siitä, että alempien tasojen tarpeiden tulee olla jokseenkin tyydyttyneitä ennen kuin ylempien tasojen tarpeita voidaan täyttää (Suutarinen – Vesterinen 2010: 24).

Maslow`n tarvehierarkian perusajatusta on helppo käyttää työhyvinvoinnin taustoja pohtiessa, sillä tarvehierarkian lähtökohtana on, että ihminen elää hyvin kokonaisvaltaista elämää, jolloin työ vaikuttaa vapaa-aikaan ja päinvastoin. Yksityiselämään liittyvät ongelmat vaikuttavat osittain työmotivaatioon ja keskittymiseen, oppimiseen, luovuuteen ja vastaavasti liiallinen kuormittuminen työssä yksityisminään kotona. On kuitenkin huomattu, että työhön liittyvillä ongelmilla on suurempi vaikutus yksityiselämään kuin toisinpäin (Suutarinen 2006: 101). Vastaus stressioireisiin ja työuupumuksen syihin voi löytyä tarvehierarkian eri tasoihin liittyvistä puutteista. (Rauramo 2004: 39.)



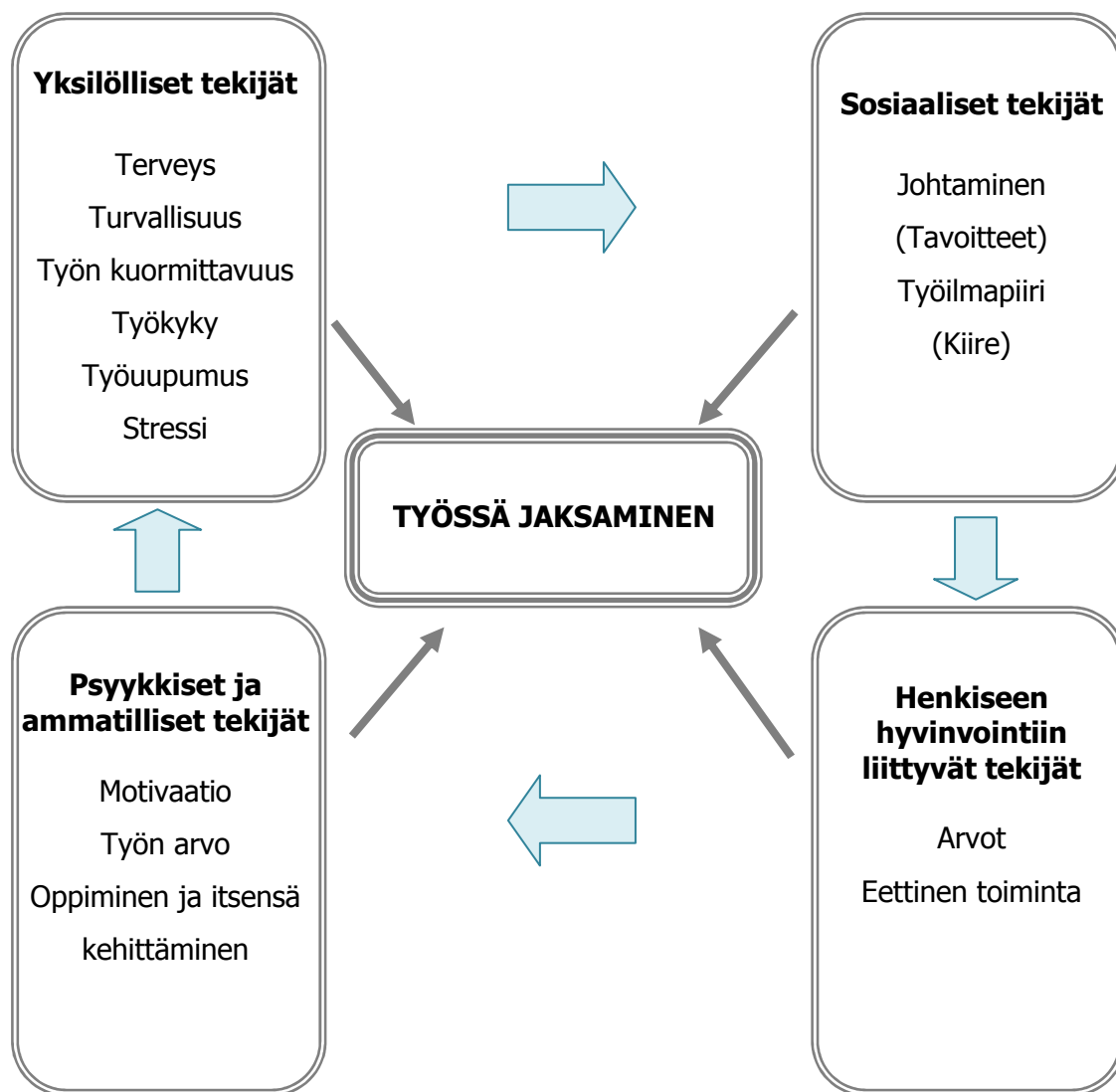
KUVIO 1. Maslowin motivaatioteorian pohjalta tehty työhyvinvoinnin portaat -malli (Ojala – Ahonen 2005: 29).

Alimman tason tarpeet ovat ihmisen fysiologiset perustarpeet, jotka liittyvät terveyteen ja jaksamiseen. Fyysinen hyvinvointi on myös työhyvinvoinnin perusta. Toisen tason tarpeet liittyvät fyysiseen ja henkiseen turvallisuuteen. Fyysisellä turvallisuudella tarkoitetaan työympäristön ja välineiden turvallisuutta ja ergonomisuutta. Henkinen turvallisuus puolestaan tarkoittaa turvallista työilmapiiriä, johon ei kuulu kiusaamista ja joka on luottamuksellinen. Lisäksi työn jatkuvuus lisää henkistä turvallisuutta, vaikka nykyisillä työmarkkinoilla epävarmuus työsuhteen jatkumisesta on monilla jatkuvasti läsnä yleisesti käytettyjen, määräaikaisten työsopimusten vuoksi. (Ojala – Ahonen 2005: 29.)

Kaksi alinta porrasta yhdessä liittyvät yksilön fyysiseen hyvinvointiin (Suutarinen – Vesterinen 2010: 24).

Kolmannen tason tarpeet liittyvät läheisyyteen ja yhteisöllisyyteen. Sosiaalisiin tarpeisiin kuuluvat ihmissuhteet niin työssä kuin työn ulkopuolellakin. Sosiaalinen hyvinvointi tukee ihmisen sitoutumista ja motivoitumista työhön sekä auttaa jaksamaan työssä. Neljännen portaatan tarpeet työelämässä perustuvat osaamisen ja ammattitaidon arvostamiseen. Arvostus tuo turvallisuutta jatkuvasti muuttuvassa työelämässä ja tukee sosiaalista hyvinvointia. Läheisyyden ja arvostuksen tarpeet voidaan työhyvinvoinnin kannalta luokitella sosiaaliseen ja psyykkiseen hyvinvointiin (Suutarinen – Vesterinen 2010: 24). Viidennen portaatan tarpeet liittyvät itsensä toteuttamiseen. Perusasioiden ollessa kunnossa ihmisellä voi olla tarve itsensä, oman toimintansa ja osaamisensa kehittämiseen, ja halu saavuttaa päämääriä elämässään. (Ojala – Ahonen 2005: 30.) Itsensä toteuttamisen ja arvostuksen tarpeet voidaan liittää psyykkisiin hyvinvointitekijöihin (Suutarinen – Vesterinen 2010: 25).

Maslow`n tarvehierarkian päälle voidaan asettaa vielä yksi porras, jonka sisältö liittyy olennaisesti työhyvinvointiin. Portaaseen kuuluvat omat arvot ja ihanteet, joiden mukaan ihminen viime kädessä haluaa toimia. Ne ohjaavat ihmisen sitoutumista ja innostusta eri asioihin. Viimeinen porras kuvaa yksilön henkistä hyvinvointia. (Ojala – Ahonen 2005: 30.)



KUVIO 2. Tutkimuksen teoreettinen viitekehys, joka on muokattu Työhyvinvoinnin portaat -mallin (Ojala – Ahonen 2005: 29) pohjalta.