



Iisa Kanerva

Katsaus positiivisen psykologian interventioiden käytöstä ja niiden vaikuttavuudesta  
työpaikoilla työntekijä-, työyhteisö- ja organisaatiotasolla

Kirjallisuuskatsaus  
KASVATUSTIETEIDEN TIEDEKUNTA  
Kasvatuspsykologia  
Kesä 2023

---

Oulun yliopisto

Kasvatustieteiden tiedekunta

Katsaus positiivisen psykologian interventioiden käytöstä ja niiden vaikuttavuudesta työpaikoilla työntekijä-, työyhteisö- ja organisaatiotasolla (Iisa Kanerva)

Kirjallisuuskatsaus, 32 sivua

Kesä 2023

---

Tutkielma käsittelee positiivisen psykologian tieteenalalla käytössä olevia positiivisen psykologian interventioiden vaikuttavuutta organisaatioiden, työyhteisöjen ja työntekijöiden hyvinvoinnille. Tutkielman viitekehystenä ovat positiivinen psykologia, positiivisen psykologian interventiot, positiivisen psykologian kritiikki ja työhyvinvoinnin eri ulottuvuudet. Tutkimus toteutettiin kuvailevana kirjallisuuskatsauksena ja aineiston analyysi toteutettiin laadullisena sisällönanalyysinä. Tulosten perusteella positiivisen psykologian interventioilla on havaittu yleisesti pientä tai kohtalaista vaikuttavuutta organisaatiotason hyvinvoinnin ulottuvuuksissa, mutta organisaatioita koskevaa positiivisen psykologian interventiotutkimuksen alan haasteina on tuottaa tilastollisesti merkitseviä tuloksia, saada tarpeeksi aihetta koskevia tieteellisiä julkaisuja ja interventiotutkimusten heikko laatu. Erilaisia positiivisen interventioiden malleja käytetään laajalti ja malleilla on toisistaan eroavia vaikutusalueita hyvinvoinnin toivottujen ja ei-toivottujen piirteiden osalta. Osa interventioista näyttää vaikuttavan enemmän ei-toivottujen piirteitä heikentäviksi kuin toivottuja piirteitä vahvistaviksi. Vaikuttavimmaksi interventiomalliksi arvioitiin monialaiset interventiot, joilla pyrittiin vaikuttamaan useamman kuin yhden vahvuuden vahvistamiseen kerralla.

Avainsanat: positiivinen psykologia, positiivisen psykologian interventiot, työhyvinvointi

# Sisältö

<b>1. Johdanto</b> .....	<b>4</b>
<b>2. Tutkimuksen teoreettinen viitekehys</b> .....	<b>6</b>
2.1    Positiivinen psykologia .....	6
2.1.1    Positiivisen psykologian interventiot .....	8
2.1.2    Positiivisen psykologian kritiikki.....	10
2.2    Työhyvinvointi.....	12
2.2.1    Työn imu.....	13
2.2.2    Työuupumus.....	14
<b>3. Tutkimuksen toteutus</b> .....	<b>15</b>
3.1    Tutkimuskysymys ja tutkimuksen tavoitteet.....	15
3.2    Tutkimus menetelmä .....	15
3.3    Tutkimuksen kulku .....	15
<b>4. Positiivisen psykologian interventioiden tutkimuksia</b> .....	<b>19</b>
<b>5. Johtopäätökset</b> .....	<b>28</b>
<b>6. Pohdinta</b> .....	<b>30</b>
5.1    Tutkimuksen arviointi ja rajoitukset.....	31
5.2    Jatkotutkimusmahdollisuudet .....	31
<b>Lähteet</b> .....	<b>33</b>

# 1. Johdanto

2000-luvun työelämään liittyy kiihtyvä murros, jossa globalisaatio, digitalisaatio ja viimeisimpänä tekoäly ovat tuoneet muutoksia organisaatioiden ja työyhteisöjen toimintaan. Nyt 2020-luvulla on noussut esille työntekijöiden kokema lisääntynyt pahoinvointi työympäristöissä, jossa toiminnan tavoitteita määrittelevät usein markkinaehtoiset kovat arvot ja tästä seuraavat kasvavat työn vaatimukset työntekijäportaalle. Näiden yhdistelmänä nähdään jatkuvasti noussutta työn vaatimusten kasvua muutosten ja kovien arvojen luomassa puristuksessa, jossa työntekijöiden hyvinvoinnin turvaamiseen ja vahvistamiseen ei ole kiinnitetty tarpeeksi huomiota.

Työhyvinvointitutkimuksen painopiste on perinteisesti ollut työntekijöiden hyvinvoinnin kontrollissa, josta se on siirtynyt kohti inhimillisen pääoman hallintaa (Bakker & Schaufelin, 2008). Perinteiset organisaatorakenteet ovat nojanneet kontrolliin, johdon ohjaukseen, kustannusten vähentämiseen, tehokkuuteen ja kassavirtaan. Organisaatioiden rakenteet keskittyivät ehkäisemään huonoa suorituskykyä, alhaista motivaatiota, huonovointisuutta, huonoa terveyttä ja irtisanoutumista. Uudet tavoitteet nojaavat yritysten tämän päivän tarpeisiin saada proaktiivisia, aloitteellisia, energisiä, omistautuneita ja innostuneita työntekijöitä. Kontrolloitavien työntekijöiden sijaan yritykset pyrkivät nykyään löytämään sitoutuneita työntekijöitä. Tällöin organisaatioiden on luotava sellaiset työolot, joiden avulla kyetään sekä houkuttelemaan että pitämään kiinni sellaisista sitoutuneista työntekijöistä, jotka saavat toiminnallaan myös organisaatiot kukoistamaan. (Bakker & Schaufelin, 2008.)

Samaan aikaan työelämän murroksen kanssa on herännyt inhimillisempiä ja pehmeämpiä arvoja edustavia tutkimussuuntauksia. 2000-luvun alussa käynnistynyt positiivisen psykologian liike on herätellyt tutkijoita tarkastelemaan yleistynyttä pahoinvointia ja työuupumusta tutkimalla hyvinvoinnin ja työhyvinvoinnin edellytyksiä (Seligman & Csikszentmihaly, 2000; Hakanen, 2005; Hakanen, 2011). Mielekäs työ ja hyvä työympäristö täyttävät itsenäisyyden, yhteenliittymisen ja pärjäämisen perustarpeita (Hakanen, 2011). Perustarpeiden täytyessä riittävästi voi työntekijä kokea työn inua. Jos työ ei tarjoa tukea perustarpeiden toteutumiseksi, voi työntekijä kadottaa työn tekemisen mielekkyyden (Hakanen, 2011). Positiivisen psykologian menetelmien tavoitteena on vahvistaa yksilöiden vahvuuksia, voimavaroja ja hyvinvointia tarjoamalla teorian tueksi sopivia menetelmiä, kuten positiivisen psykologian interventioita (Seligman & Csikszentmihaly, 2000; Van Zyl ym., 2021).

Työhyvinvoinnin perustarpeiden täyttymisen näkökulmasta positiivisella psykologialla voi olla työhyvinvoinnin tutkimusalalle tarjottavana ratkaisuja pahoinvoinnin vähentämiseksi ja hyvinvoinnin vahvistamiseksi. Positiivisen psykologian alan tutkimuskentältä voidaan mahdollisesti löytää ennaltaehkäiseviä, korjaavia ja vahvuuksia vahvistavia menetelmiä, joiden avulla voitaisiin kehittää organisaatioiden työhyvinvointia. Muutos on kuitenkin ollut hidasta työelämän kehittämisen näkökulmasta, jonka vuoksi on tärkeää nostaa esille erilaisilla foorumeilla. Tutkielman tavoitteena on koota aiheesta kiinnostuneille tutkittuun tietoon perustuvaa näyttöä positiivisen psykologian interventioiden vaikuttavuudesta.

## 2. Tutkimuksen teoreettinen viitekehys

Tutkielman keskeiset käsitteet liittyvät positiiviseen psykologiaan ja työhyvinvointiin. Positiivisen psykologian lisäksi tutkielman viitekehykseen sisältyvät positiivisen psykologian interventiot sekä positiivisen psykologian kritiikki. Positiiviseen psykologiaan liittyvien teemojen jälkeen käsitellään työhyvinvoinnin määritelmää ja työhyvinvoinnin tutkimuksessa suosituksi nousutta työn vaatimusten ja voimavarojen mallia. Lopuksi tarkennetaan työhyvinvoinnin kahta ulottuvuutta, työn imua ja työuupumusta.

### 2.1 Positiivinen psykologia

Positiivisen psykologian käsitteen ja tieteenalan merkittävänä kehittäjänä tunnetaan yhdysvaltalainen psykologian professori Martin Seligman. Vuonna 2000 *American Psychologist* -tiedelehti julkaisi Seligmanin ja Mihaly Csikszentmihaly'n kriittisen artikkelin psykologisen tutkimuksen sisällöllisestä vinoumasta. Heidän mukaansa patologiapainotteisen tutkimustradition rinnalle tarvitaan ihmisen hyvinvoinnin kukoistuksen ja psyykkisen hyvinvoinnin edellytysten arviointiin keskittyvää tutkimusta. Sen sijaan, että psykologiassa keskitytään vain auttamaan ja tutkimaan ihmisten erilaisia ongelmia, häiriöitä ja haasteita, pitäisi alan tutkimusintressejä kohdentaa ihmisten mielen hyvinvoinnin vahvistamiseen ja kehittämiseen toiminnallista perustasoa korkeammalle ”mielen hyvinvoinnin kukoistuksen” tasolle. (Seligman & Csikszentmihaly, 2000).

Seligmanin ja Csikszentmihaly'n artikkeli vaikutti voimakkaasti psykologian alan kentällä ja positiivisesta psykologiasta kasvoi verrattain lyhyessä ajassa uusi kansainvälisesti valtavirtaistuva liike ja merkittävä psykologian tutkimusala (Gable & Haidt, 2005). Vilkkainta positiivisen psykologian tarpeellisuutta puoltavaa keskustelua käytiin Seligmanin ja Csikszentmihaly'n kirjoituksen julkaisseen *American Psychologist* -lehden julkaisuissa, jossa monet alan tutkijat kommentoivat aktiivisesti positiivisen psykologian merkityksellisyyttä ja osallistuivat samalla positiivisen psykologian alaa koskevien uusien teorioiden ja käsitteiden määrittelyyn (Sheldon & King, 2001; Fredrickson 2001).

Sheldon ja King (2001) tukivat Seligmanin ja Csikszentmihaly'n näkemyksiä positiivisen psykologian tarpeellisuudesta psykologian alan tutkimuskentällä. Sheldonin ja Kingin mielestä psykologian tutkijat suhtautuvat ihmisten positiivisiin mahdollisuuksiin ja kapasiteettiin lähinnä epäillen ja tulkitsivat tällaista positiivista lähestymistapaa toiveajattelun, ongelmien

kieltämisen tai kaupustelun tuotoksena. Tällainen liiallinen skeptismi tuottaa tutkijoiden arvioiden mukaan negatiivisen ajatteluvinouman, joka estää todellisuuden objektiivista havainnointia. Negatiivisen vinouman olemassaoloa Sheldon ja King perustelevat myös tutkimusvinouman kautta: OVID-tietokannassa tehtyjen sisältöhakujen tuloksista selvisi, että hakusanoilla ”error” ja bias” tuli lähes 19 000 osumaa, kun taas hakusanoilla ”strength” tai ”virtue” osumia oli vajaa 7 500. Tämä näkyy tutkijoiden mukaan myös siitä, millaisilla asetelmilla ja hypoteeseilla psykologisia ilmiöitä ja rakenteita tutkitaan ja arvioidaan. Sheldonin ja Kingin mukaan positiivinen psykologia on ”vain psykologiaa”, jossa tutkitaan keskivertoihmisen vahvuuksia ja hyveitä. (Sheldon & King, 2001.)

Positiivinen psykologia herätti laajalti kiinnostusta ja tuotti myös uusia teorioita. Esimerkkinä uusista teorioista on Barbara Fredricksonin (2001) laajenna ja vahvista -teoria (*Broaden-and-Build Theory of Positive Emotions*), jossa Fredrickson lähestyi positiivisten tunteiden merkitystä ihmismielen kukoistuksen näkökulmasta. Teoria kiteytyy Fredricksonin mukaan ihmismielen toimintamalliin, jossa positiiviset tunteet laajentavat huomion, kognition ja toiminnan ulottuvuuksia, joita vastaavasti negatiiviset tunteet taas kaventavat. Laajenna ja vahvista -teoriassa tietyt erilliset positiiviset tunteet, kuten ilo, kiinnostus, tyytyväisyys, ylpeys ja rakkaus, kykenevät laajentamaan paitsi tietoisuutta, niin positiiviset tunteet myös rohkaisevat laajentamaan yksilön ajatusten ja toiminnan käyttäytymisvalikoimaa. Ajan myötä toistuvat positiiviset tunteet laajentavat käyttäytymisvalikoimaa ja vahvistavat yksilön henkilökohtaisia fyysisiä, henkisiä, sosiaalisia ja psykologisia voimavaroja. Voimavarat toimivat pitkäaikaisina yksilöä suojaavina resursseina, joita hyödynämme erilaisissa uhkatilanteissa. Fredricksonin teoria tarjoaa samalla uuden evolutiivisen näkökulman positiivisten tunteiden kehitykselle: positiivisten tunteiden ohjaamaa käyttäytymistä (esim. leikkiminen ja ympäristön tutkiminen) toteuttaneet esivanhempamme vahvistivat samalla erilaisia resurssejaan. Kertyneiden ja pysyväluonteisten voimavarojen avulla esivanhempiemme resilienssi vahvistui ja he kykenivät selviytymään uhkaavista tilanteista ja siten onnistuivat todennäköisemmin myös lisääntymään. Teorian mukaan kyky kokea positiivisia tunteita olisi em. luonnonvalinnan myötä tullut universaaliksi osaksi ihmismieltä. (Fredrickson, 2001.)

Noin viisi vuotta Seligmanin ja Csikszentmihalyin vuonna 2000 julkaiseman artikkelin jälkeen Seligman ja kollegat (2005) tarkastelivat artikkelissaan positiivisen psykologian liikkeen kehityskulkua. Heidän mukaansa positiivinen psykologia on muotoutunut kattokäsitteeksi, joka sisältää positiivisten tunteiden, positiivisten luonteenpiirteiden ja näiden mahdollistavien instituutioiden tutkimusta, jossa pyritään täydentämään ja tasapainoistamaan olemassa olevaa

tutkimusta ihmisten kokemuksellisuudesta. Artikkelin julkaisuun mennessä positiivisen psykologian alaan liittyvää tutkimusta oli julkaistu sadoittain ja alan menetelmäkirjallisuuttakin oli julkaistu useamman kymmenkerran verran. Myös vuosittaisia positiivisen psykologian alan akateemisia konferensseja oli järjestetty eri puolilla maailmaa kuluneina vuosina, ja kukin konferenssi oli kerännyt laajasti osallistujia eri puolilta maailmaa. Tutkimusalan rahoitus oli artikkelin kirjoitushetkellä vakiintumassa säätiöiden ja positiivisen psykologian sisäisten verkostojen aktiivisuuden ansiosta ja neljään yhdysvaltalaisyliopistoon oli perustettu alan tutkimuskeskus. Positiivisen psykologian yliopistokoulutusohjelmia oli perustettu useisiin yhdysvaltalaisiin ja eurooppalaisiin yliopistoihin, ja alan kursseille oli osallistuttu yli psykologian tieteen rajojen. (Seligman ym., 2005.)

Van Zyl ja Salanova (2022) tarkastelevat positiivisen psykologian nykytilaa ja tulevaisuuden tarpeita. Tutkijoiden mukaan positiivinen psykologia on psykologian kentällä nopeimmin kasvanut tutkimusala, ja saavuttamansa suosion ja huomion vuoksi on tärkeää kehittää nykyistä kokonaisvaltaisempia ja kestävämpiä malleja hyvinvoinnin vahvistamiseksi ja alan tutkimuksen laadun kehittämiseksi. Positiivisen psykologian tutkimus on keskittynyt pääasiallisesti psyykkisen hyvinvoinnin ulottuvuuksien tarkasteluun, jonka vuoksi vähemmälle huomiolle ovat jääneet ympäristö-, neurologisten ja fysiologisten tekijöiden mahdolliset vaikutukset ihmisten hyvinvoinnille. Lisäksi pitkän aikavälin vaikuttavuuden tutkimuksia tarvittaisiin alalla lisää. Positiivisen psykologian teoriat eivät tarjoa malleja esimerkiksi COVID-19 -pandemian kaltaisten yllättävien kriisien tuottamien käyttäytymisen muutosten arviointiin. Tutkimus on painottunut länsimaiseen väestöön, jonka vuoksi tutkimusotantaa ja malleja tulisi tutkia myös kotoperäisten psykologioiden kehittämisessä myös muissa ei-länsimaalaisissa väestöryhmissä. Lisäksi positiivisen psykologian alan tulisi hyödyntää nykyistä laajemmin muuttuvia teknologioita ja testata uusia teknologisia innovaatioita. (Van Zyl & Salanova, 2022.)

### 2.1.1 Positiivisen psykologian interventiot

Van Zyl ja kollegoiden (2021) mukaan positiivisen psykologian interventiolla tarkoitetaan sellaisia käytännön sovelluksia, joiden tavoitteena on vahvistaa ”positiivisia resursseja”. Sin ja Lyubomirsky (2009) korostavat positiivisen psykologian interventioilla pyrittävän vahvistamaan pitkäkestoisesti positiivisia tunteita, käyttäytymistä tai kognitiota. Moskowitz ja kollegat (2021) taas kuvailevat interventioiden tavoitteena olevan erityisesti emotionaalisen



hyvinvoinnin kohentaminen. Seligman ja kollegat (2005) esittävät, että positiivisen psykologian interventioiden tehokkuuden mittarina tulisi olla yksilöiden onnellisuuden kohentuminen. Positiivisen psykologian interventioiden tavoitteena on vahvistaa hyvinvointia joko keskittymällä yhteen taitoon tai useampaan kerralla (Moskowitz, ym., 2021). Positiivisen psykologian interventioita voidaan toteuttaa yksilökohtaisesti, pareittain tai ryhmittäin ohjattuna (Parks & Schueller, 2014). Positiivisen psykologian interventiot pyrkivät kehittämään hyvinvointia vahvistavia elementtejä erilaisin menetelmin, kuten esimerkiksi retrospektiivisen itseraportoinnin tai itsereflektion, vertaistuen, positiivisten taitojen harjoittamisen, ohjattujen keskustelujen ja mentoroinnin keinoin (Sin & Lyubomirsky, 2009; Parks & Schueller, 2014).

Peterson ja Seligman (2004) ovat listanneet kuusi hyvettä; viisaus, rohkeus, humanisuus, oikeudenmukaisuus, kohtuullisuus ja transsendenssi, joita tutkijoiden mukaan interventioilla tulisi pyrkiä vahvistamaan. Nämä hyveet sisältävät Petersonin ja Seligmanin (2004) mukaan 24 luonteenvahvuutta edellä mainittujen hyveiden ulottuvuuksissa seuraavasti:

1. Viisaus: luovuus, uteliaisuus, oppimisen ilo, avarakatseisuus ja perspektiivin ottaminen,
2. Rohkeus: urheus, sinnikkyys, rehellisyys ja tarmokkuus,
3. Humanisuus: rakkaus, ystävällisyys ja sosiaalinen älykkyys,
4. Oikeudenmukaisuus: kansalaisuus, reiluus ja johtajuus,
5. Kohtuullisuus: anteeksiantavaisuus, vaatimattomuus, harkitsevaisuus ja itsesääätely ja
6. Transsendenssi: kauneuden ja erinomaisuuden arvostus, kiitollisuus, toiveikkuus, huumorintaju ja henkisyys.

Positiiviset hyveet ja luonteenvahvuudet muodostavat yhdessä viitekehyksen, joissa ominaisuudet vielä jakautuvat kognitiivisiin vahvuuksiin (viisauden hyve), emotionaalisiin vahvuuksiin (rohkeuden hyve), sosiaalisiin ja yhteisöllisiin vahvuuksiin (humanisuuden ja oikeudenmukaisuuden hyveet), suojaaviin vahvuuksiin (kohtuullisuuden hyve) ja hengellisiin vahvuuksiin (transsendenssin hyve) (Peterson & Seligman, 2004, s. 29–30).

Positiivisen psykologian interventioita ovat Millsin, Fleckin, ja Kozikowskin (2013) mukaan resilienssin, arvostavan kyselyn, vahvuuksien, kiitollisuuden, psykologisen pääoman, työntekijöiden sitoutuneisuuden, esimiehen ja organisaation näkyvän tuen, positiivisen tiimityön ja työsuhteiden sekä positiivisen johtamisen interventiot. Resilienssi-interventioissa kehitetään työntekijöiden taitoja ja vahvuuksia käsitellä vastoinkäymisiä ja epävarmuutta. Arvostava kysely on lähestymistapa, joka tähtää organisaatiomuutokseen vahvuuksien

kehittämisen kautta. Arvostavassa kyselyssä on neljä vaihetta, niin kutsuttu neljän D:n sykli: löydä (discover), haaveile (dream), suunnittele (design) ja kohtalo (destiny). Arvostavan kyselyn ensimmäisessä vaiheessa tunnistetaan organisaation vahvuuksia. Toisessa vaiheessa unelmoidaan organisaatiosta, jossa aiemmin tunnistetut vahvuudet olisivat läsnä koko organisaatiotasolla. Näiden perusteella luodaan tavoitteet, joiden avulla kolmannessa vaiheessa suunnitellaan ja neljännessä vaiheessa toteutetaan organisaatiomuutos ja muutosta ylläpitävät menetelmät. Vahvuuksien interventiossa vahvistetaan työntekijöiden proaktiivisuutta sekä heidän kokemustaan autonomiasta, kompetenssista, minäpystyvyydestä ja ylpeydestä työnsä tuloksista. Kiitollisuusinterventioissa hyödynnetään usein kiitollisuuspäiväkirjoja, -kirjeitä tai positiivisten tapahtumien mieleen palauttamista. Kiitollisuuskirjeitä on Millsin, Fleckin ja Kozikowskin mukaan harvemmin käytetty organisaatiokontekstin interventiotutkimuksissa. Psykologisen pääoman interventiot keskittyvät neljään psykologisen pääoman ulottuvuuteen: itsetehokkuuteen, optimismiin, toivon ja joustavuuteen. Interventiossa reflektoidaan kokemuksia psykologisen pääoman eri ulottuvuuksista ja kuinka niitä voisi hyödyntää omassa työelämässä. Psykologisen pääoman interventiot ovat Millsin, Fleckin ja Kozikowskin mukaan vielä vuonna 2013 verrattain uusi interventiotyyppi, joka koostuu itsetehokkuuden, optimismin, toivon ja joustavuuden harjoituksista. Työntekijöiden sitoutuneisuuden kasvua tavoittelevat interventiot sisältävät tarmokkuuden ja sitoutuneisuuden harjoituksia, joiden tavoitteena on vahvistaa työhön omistautumisen vahvistumista. Esimiehen ja organisaation näkyvän tuen interventiot taas keskittyvät tuen tarjoamisen interventioihin, joiden tavoitteena oli vahvistaa työntekijöiden arvokkuuden ja välittämisen kohteena olemisen tunnetta, jolla taas olisi vaikutusta työntekijöiden yleiseen työtyytyväisyyteen, sitoutumiseen ja suorituskykyyn. Positiivisen tiimityön ja työsuhteiden interventiot pyrkivät vahvistamaan positiivisia suhteita työntekijöiden välillä ja fasilitoida ns. unelmatiiimien muodostumista. Positiivisen johtamisen interventioiden malleja ovat transformoiva johtajuus, autenttinen johtajuus, palveleva johtava ja henkinen johtaja. Eri johtamisinterventioiden mallien välillä on yhteistä se, että niiden tavoitteena on vahvistaa eettisesti kestävästi työntekijöiden sitoutumista, motivaatiota, moraalaa, kansalaisuutta ja suorituskykyä. (Mills, Fleck ja Kozikowski, 2013.)

### 2.1.2 Positiivisen psykologian kritiikki

Positiivinen psykologian lähtökohtia vastaan on esitetty vuosien varrella myös erilaisia kriittisiä näkökulmia. Uutta tieteen alaryhmää ei otettu vain innostuneesti vastaan. Varsinkin 2000-luvun alussa positiivisen psykologian tutkimusalan ollessa vielä hyvin tuore ja vasta hahmottamassa

tieteellisiä traditioitaan, alaa syytettiin pehmoisista argumenteista ja sekavista käsitteistä. Samaan aikaan korostui myös psykologian pienempien tutkimusalojen keskinäinen kilpailu, kun esimerkiksi humanistinen psykologia kamppaili elintilastaan ja asemastaan suosituksi noussutta positiivisen psykologian tutkimussuuntausta vastaan (mm. Taylor, 2001; Held, 2004). Positiivisen psykologian kritikkojen Heldin (2004) ja Taylorin (2001) artikkelit kuuluvat osaksi laajaa humanistisen psykologian edustajien tuottamaa kritiikkiä, johon liittyvää akateemista vuoropuhelua, jota käytiin toista kymmentä vuotta. Monet artikkelit julkaistiin humanistisen psykologian oman alan lehdessä *The Journal of humanistic psychology*, jolla oletettavasti on ollut vahva intressi puolustaa voimakkaasti oman tieteenalansa etupiiriä ulkopuolelta tulevalta kritiikiltä.

Taylorin (2001) mukaan Seligman oli vähätelty humanistista psykologiaa ja sen tutkimustraditioita. Muun muassa Taylor (2001) ja Held (2004) esittivät, että William James olisi ollut Yhdysvaltojen nk. ”ensimmäinen positiivinen psykologi” Seligmanin sijasta. Taylorin (2001) mukaan Seligmanin väitteisiin kuului muun muassa, että positiivinen psykologia olisi humanistista psykologiaa tiedeperustaisempi ja että humanistinen psykologia olisi ”narsistien kultti”. Samassa artikkelissa Taylor kutsui positiivista psykologiaa ”niin kutsutuksi positiiviseksi psykologiaksi”. Taylor arvioi positiivisen psykologian metodologista suuntausta nk. ”positiivisuutta”, jonka ensisijaiseksi määritelmäksi Taylor tunnistaa ”positivismin” eli jo 1820-luvulla luoduksi August Comten määritelmän mukaiseksi suuntaukseksi, jossa empiiristä tutkimusta voidaan määritellä vain objektiivisiin tosiasioihin perustuvalla havainnoinnilla. Taylorin mukaan Seligman viittaa positiivisen psykologian määritelmässä tätä Comten määritelmää vastaavaan standardiin, jolloin ”positiivisuus” tarkoittaisi käytännössä ”positivismia” (s. 14).

Heldillä (2004) oli myös rooli positiivisen psykologian alan kriitikkona ja humanistisen psykologian alan puolustajana. Held nosti esille positiivisen psykologian ”negatiivisen puolen”: positiivisen psykologian liikkeen johtohahmojen viestinnän arvioitiin olevan separatistista, polarisoivaa ja dominoivaa sekä humanistisen psykologian alan tutkijoita vähättelevää. Positiivinen psykologia vaikutti Heldin mukaan perustuvan mustavalkoiseen näkemykseen, jossa positiivisuus on vain hyvää ja hyväksi ihmisille ja negatiivisuus vain pahaa ja pahaksi ihmisille. Heldin näkemyksen mukaan myös positiivisen psykologian liikkeen sisällä oli kasvava, mutta vielä aliedustettu joukko, joka kyseenalaisti liikkeen johtohahmojen polarisoivaa viestiä ja kaipasi tieteenaloja yhdistävää dialogia (s. 12–13). Heldin (2000) mielestä tutkimusalan tieteellinen lehdistö kuten *APA Online*, *the Monitor on Psychology* ja *the*

*American Psychologist* tuki ja levitti positiivisen psykologian johtohahmojen ajamaa dominanttia viestiä. Suosituimpien tiedejulkaisujen ja erityisesti valtalehdistön kuten *U.S. News and World Report* -, *New York Times* - ja *Newsweek* -lehtien tuki ja suosio nähtiin Seligmanin populistisena strategiana saada suuri yleisö puolellensa tieteeseen perustuvan tutkimuksen ja evidenssin kokoamisen sijaan. Otsikoissa korostuivat positiivisten asenteiden mahdolliset hyödyt ja pessimististen asenteiden mahdolliset haitat ja Heldin mukaan tämä johtui lehdistön tavasta yrittää imitoida positiivisen psykologian liikkeen viestinnän sävyä (s. 16–17). Lehdistön innokkuudesta ja tutkimustulosten uutisoinnin vaaroista kommentoidessaan Held (2004, s. 18) viittaa myös positiivisen psykologian edustajien Snyderin ja Lopezin (2005) kirjaan *Handbook of Positive Psychology*. Kirjassaan Snyder ja Lopez (2005) korostavat, että tutkijoiden tulee olla huolellisia viitatessaan tutkimustuloksiin. Tuloksia vääristelevät väitteet voivat aiheuttaa vahinkoa uuden tieteenalan luotettavuudelle. Lisäksi kirjassa suositellaan huolellisesti tarkkailemaan omaa ja alan kollegojen julkaisuiden uutisointiin liittyvää kommentointia positiivisen psykologian alan yleisen tieteellisen luotettavuuden varmistamiseksi (Snyder & Lopez, 2005, s. 754–755).

Reilu 20 vuotta myöhemmin positiivisen psykologian ala on entisestään vakiinnuttanut asemaansa sekä populaarilla että akateemisella kentällä, mutta alan tutkimuskenttää koskeva alkuaikojen kritiikki on osin myös säilynyt (Ryff, 2022). Tutkimusten osalta Ryff huomauttaa niiden heikon tason säilyneen heikkona, homogeenisen populaation eli lähinnä länsimaisten korkeakoulutettuihin ja hyvätuloisiin ihmisiin vinoutuva tutkimus, hyvinvoinnin eri mittareiden heikkolaatuinen koostaminen ja heikkojen mittareiden käyttäminen, liioitellut tutkimustulokset, kaupallistamisen vaikutukset positiivisen psykologian tutkimuksen ulkoisessa vahvistamisessa ja eriarvoisuuden tutkimuksen puutteesta. Lisäksi Ryff arvioi, että positiivinen psykologia on yhä liiaksi identifioitunut vain positiivisen tutkimiseen ja sivuuttavan hyvinvoinnin moninaisuuden tämän vuoksi. (Ryff, 2022.)

## **2.2 Työhyvinvointi**

Työhyvinvoinnin käsite sisältää laajasti erilaisia fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia ulottuvuuksia. Työhyvinvointia on tutkittu Hakasen (2005) mukaan usein pahoinvoinnin ja sen oireiden, kuten stressin tai työuupumuksen näkökulmasta. Työuupumusoireiden puuttumisen voidaan tulkita työhyvinvoinniksi, mutta työhyvinvoinnin muut ulottuvuudet jäävät tällöin arvioimatta. Toisaalta työhyvinvointi ei ole vain joko hyvinvointia tai pahoinvointia, vaan

kummatkin ilmiöt ovat todennäköisesti samanaikaisesti läsnä sekä yksilö- että organisaatiotasolla. Työhyvinvointia voidaan tutkimusasetelmissa ja -kysymyksissä lähestyä esimerkiksi prevention, intervention tai edistämisen kautta. Hakasen ytimekkään määritelmän mukaan työhyvinvointitutkimus on tutkimusta sekä työuupumuksesta että työn imuista. (Hakanen, 2005). Työhyvinvointi muodostuu Mankan ja Mankan (2016) voimavaralähtöisen mallin mukaan viidestä tekijästä: organisaatiosta, johtamisesta, työyhteisöstä, työn hallinnasta ja omista asenteista.

Työhyvinvointia on tutkittu viime vuosina erityisesti työn vaatimukset ja voimavarat -mallin (Job Demands-Resources model, myöhemmin JD-R -malli) ulottuvuuksien kautta (Bakker & Demerouti, 2007). JD-R -malli kaksivaiheinen lähestymistapa, jota käytetään yksilöiden, työyhteisöjen ja organisaatioiden vahvuuksien ja heikkouksien mallintamiseen (Bakker & Demerouti, 2007). JD-R -mallissa työympäristön tuottama kuormittavuus ja työn imu arvioidaan työn vaatimusten ja työn voimavarojen kautta: työn vaatimukset nähdään työhyvinvointia kuormittavina tekijöinä ja työn resurssit työmotivaatiota ja työhön sitoutumista lisäävinä tekijöinä (Bakker ym., 2003).

### 2.2.1 Työn imu

Schaufeli ja Bakkel (2004) määrittelevät työn imun kolmeksi ulottuvuudeksi tarmokkuuden, omistautumisen ja uppoutumisen. Työn imua kokeva työntekijä kokee myönteisiä tunteita työtään kohtaan ja on motivoitunut työstään (Schaufeli & Bakkel, 2004). Työn imu kuvaa Hakasen (2011) mukaan parasta mahdollista työhyvinvoinnin tilaa.

JD-R -mallissa työn voimavarat tarkoittavat Bakkerin ja kollegoiden (2003) mukaan työn fyysisiä, psyykkisiä, sosiaalisia ja organisatorisia ominaisuuksia, jotka edistävät työtavoitteiden saavuttamista, vähentävät työn vaatimuksia ja niihin liittyviä kuormitustekijöitä ja/tai edistävät henkilökohtaista kasvua ja kehitystä. Työn voimavarat voivat sijaita missä tahansa tehtävä-, organisoinnin, tiimityöskentelyn ja organisaation tasoilla. Tehtävätason voimavaroja ovat esimerkiksi palautteen saaminen omasta työstä tai suorituksesta, oman osaamisen monipuolisuus, työtehtävien koettu tärkeys tai mielekkyys, omien työtehtävien suorittaminen alusta loppuun saakka ja autonomia työssä. Työn organisoinnin tason voimavaroja ovat esimerkiksi selkeä rooli ja mahdollisuus osallistua päätöksentekoon. Tiimityöskentelyn tasolla voimavaroja ovat esimerkiksi hyvä työilmapiiri ja esimiehen ja/tai kollegoiden antama tuki.

Organisaatiotason voimavaroja ovat esimerkiksi palkka, kehittymismahdollisuudet ja työturvallisuus. (Bakker ym., 2003.)

### 2.2.2 Työuupumus

Työhyvinvoinnin kaikkia ulottuvuuksia ei voi kuvata pelkästään sen hyvinvointia tuottavien elementtien kautta (Hakanen, 2005), niin työn hyvinvoinnin lisäksi on tärkeää ymmärtää myös työssä pahoinvointia. Työuupumus on kolmiulotteinen työperäinen oireyhtymä, jonka kolme oireulottuvuutta ovat uupumusasteinen väsymys, kyynistyneisyys ja alentunut ammatillinen itsetunto (Maslach, 1993). Työterveyslaitos (ei pvm.) on määrittellyt kroonisen väsymyksen, henkisen etäännyksen, kognitiivisen hallinnan häiriöt ja tunteiden hallinnan häiriöt työuupumusoireyhtymän neljäksi ydinoireeksi, mutta kutakin oiretta voi esiintyä myös erikseen. Työuupumus voidaan nähdä pitkäkestoisen työuupumusprosessin päätepisteenä, jossa työntekijän voimavarat ovat ehtyneet ja hyvinvointi on romahtanut siihen pisteeseen, ettei työntekijä ole enää työkykyinen ja kaikki neljä ydinoiretta esiintyvät todennäköisesti samanaikaisesti. Työuupuminen nähdään pitkäkestoisena, tyypillisesti vuosia vievänä prosessina. Työuupumusprosessin aikana työntekijä kokee asteittain pahenevaa työuupumusta, mutta saattaa jaksaa vielä ponnistella työssä suoriutuakseen, jolloin työntekijä kuluttaa jo ennestään vähäisiä voimavarojaan. Lääketieteellisessä tautiluokituksessa ei ole tällä hetkellä diagnoosia työuupumukselle (Työterveyslaitos, ei pvm).

Työn korkeat vaatimukset ovat riski työuupumuksen kehittymiselle ja erilaisiin terveyden haasteisiin, ja työn matalat voimavarat voivat johtaa työssä epäonnistumisiin ja pettymyksen tunteisiin (Bakker ym., 2003). JD-R -mallissa työn vaatimuksilla viitataan työn fyysisiin, psyykkisiin, sosiaalisiin tai organisatorisiin ominaisuuksiin, jotka ylläpitävät jatkuvaa fyysistä ja/tai psykologista ponnistelua tai valmiutta ja tuottavat merkittävää fysiologista tai psykologista kuormitusta (Bakker & Demerouti, 2007). Bakkerin ja Demeroutin (2007) mukaan työn vaatimuksia ovat esimerkiksi kova kiire, korkea työpaine, fyysinen kuormitus tai fyysisesti ja/tai emotionaalisesti kuormittava työympäristö. Työn vaatimukset ovat työhyvinvoinnille riskitekijöitä, jos niiden tuottama kuormitus kasvaa korkeaksi ja kuormituksesta palautuminen ei ole riittävää (Schaufeli & Bakker, 2004).

### **3. Tutkimuksen toteutus**

#### **3.1 Tutkimuskysymys ja tutkimuksen tavoitteet**

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää

1. Millaisia positiivisen psykologian interventioita on käytetty organisaatiotason tutkimuksissa,
2. Millaista vaikuttavuutta positiivisen psykologian interventioilla on todettu olevan työyhteisöjen ja organisaatioiden hyvinvoinnille ja
3. Mikä on positiivisen psykologian interventiotutkimusten tieteellinen taso?

#### **3.2 Tutkimusmenetelmä**

Kandidaatin tutkielma on toteutettu kuvailevana kirjallisuuskatsauksena. Kirjallisuuskatsaus on Salmisen (2011) mukaan tutkimusmenetelmä, jossa kerätään tutkittavaan aiheeseen liittyviä tutkimuksia. Kertyneen aineiston pohjalta pyritään joko arvioimaan tai kehittämään jo olemassa olevaa teoriaa ja tavoitellaan uutta tietoa (Salminen, 2011). Kirjallisuuskatsauksella voidaan Salmisen (2011) mukaan myös rakentaa kokonaiskuvaa valitusta aihekokonaisuudesta, tunnistamaan teoriaan tai aiheen tutkimukseen liittyviä ongelmia tai kuvata tarkemmin valitun teorian historiallista kehitystä. Hirsjärven, Remeksen ja Sajavaaran (2009) mukaan kuvailevan tutkimuksen tulee esittää tutkimusaiheesta tarkkoja kuvauksia ja dokumentoida keskeisiä ja kiinnostavia piirteitä. Kuvaileva tutkimus pyrkii nostamaan esiin tutkittavasta sen näkyvimmit ilmenemispieritteet (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 2009). Kniivilä, Lindblom-Yläne ja Mäntynen (2007) korostavat, että kirjallisuuskatsauksen tulisi viedä tutkimusaiheen käsittelyä eteenpäin. Kirjallisuuskatsauksen rakenne muistuttaa suppiloa, jossa laajemmasta viitekehystä siirrytään etenevästi kohti aiheen tarkentumista (Kniivilä, Lindblom-Yläne & Mäntynen, 2007). Aineiston analyysi toteutettiin sisällönanalyysinä (Tuomi & Sarajärvi, 2018).

#### **3.3 Tutkimuksen kulku**

Tutkielman ensimmäisessä vaiheessa on kerätty tietoa positiivisen psykologian alan kehityksestä, käsitteistä ja vaikutuksesta tieteen kentällä. Samaan aikaan oli käynnissä työhyvinvointiin liittyvää käsitteiden tiedonhakua erityisesti sen hyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Lähdin liikkeelle hakusanoista, kuten positiivinen psykologia, työhyvinvointi,

työyhteisö, ja tein haut sekä suomeksi että englanniksi. Tarkensin hakuani esimerkiksi käyttämällä hakusanoina sopivien artikkelien sisältämiä asiasanoja ja sopivan aineiston kerryttämisessä hyödynsin myös niin kutsuttua helmenkasvatusta (Oulun yliopisto, 2023). Laajensin hakua myöhemmin vielä niin, että etsin erilaisilla hakusanoilla kriittisiä näkökulmia positiivisesta psykologiasta. Tein hakuja laajasti eri sähköisistä tietokannoista, kuten Oula-Finna-, EBSCO-, ProQuest-, Scopus- ja Google Scholar -tietokannoista, ja seuloin Julkaisufoorumin ylläpitämän julkaisukanavaan JuFo-luokittelun avulla tutkielman aineistoksi artikkelit, joiden tieteellinen taso oli vähintään 1. JuFo-luokituksen lisäksi laatukriteerinä tutkielmassa oli hyödyntää vain vertaisarvioituja artikkeleita tai kentällä laajasti tunnustettuja positiivisen psykologian alaa ja työhyvinvointia käsitteleviä teoksia. Tutkielman kannalta kiinnostavat artikkelit tallennettiin Mendeley-viitteidenhallintaohjelmaan. Plagiointia pyrin välttämään kirjaamalla huolellisesti ylös kustakin lähteestä löytämäni käsitteet, teoriat ja positiivisen psykologian ja sen interventioihin liittyvät havainnot.

Tiedonhaun edetessä vahvistui ajatus tutkia tarkemmin positiivisen psykologian vaikuttavuutta organisaatioiden työhyvinvointiin juuri positiivisen psykologian interventioiden näkökulmasta. Koska positiivinen psykologia on tieteenalana tuore, otin mukaan yleiseen tiedonhaakuun artikkeleita koko positiivisen psykologian käsitteen historian ajalta. Tiedonhaun aikana huomasin, että positiivisen psykologian alan sisälle on syntynyt useita eri alaluokkia, kuten positiivinen organisaatio-oppi, positiivisen organisaatiokäyttäytymisen tutkimus ja positiivinen psykologia työpaikoilla. Keskitin tiedonhaun koskemaan vain positiivista psykologiaa ja positiivisen psykologian interventioita, jotta tutkittava aihe rajautuisi riittävän tarkasti. Tiedonhaun pääpaino oli tässä vaiheessa kansainvälisissä ja englanninkielisissä julkaisuissa, koska positiivisen psykologian interventioihin organisaatiotason tutkimusta en suomeksi julkaistuna löytänyt. Erityisesti etsin katsaustutkimuksia, joiden avulla pystyisi arvioimaan yksittäistä tapaustutkimusta laajemmin positiivisen psykologian interventioiden vaikuttavuutta, mutta myös tapaustutkimuksia sisällytettiin tutkielman aineistoon.

Positiivisen psykologian interventioita käsittelevien tutkimusten rajaukseksi määrittelin positiivisen psykologian intervention käsitteen sisältymisen tutkimuksen kuvaukseen. Rajauksen myötä aineistoon hyväksytyissä artikkelissa tuli kuvata tutkittavaa interventioita nimenomaan positiivisen psykologian intervention nimellä. Tutkimuksia oli hieman haasteellista löytää näin tiukalla rajauksella, mutta pitkäjänteisen aineiston keruun ansiosta artikkeleita löytyi myös rajauksen piiristä. Edellä mainitun aineistorajauksen osalta sallittiin poikkeus, että julkaisussa sai käsitellä positiivisen psykologian interventio -käsitteen lisäksi



rinnakkain myös muita hyvin samankaltaisia positiivisen psykologian alaluokan käsitteitä, kunhan positiivisen psykologian interventio oli julkaisun pääaihe ja viitekehys. Julkaisuissa sai olla esimerkiksi käsitteitä kuten positiiviset organisatoriset interventiot tai positiivinen organisaatiokäyttäytyminen. Rajauksen ulkopuolelle jäivät artikkelit, jotka kuvasivat yksinomaan joko muita kuin positiivisen psykologian interventioita tai joita ei ollut kuvattu positiivisen psykologian interventioiksi, vaikka interventiomalli olisi voitu sisällyttää positiivisen psykologian tutkimusperinteen mukaiseksi positiivisen psykologian interventioksi. Lisäksi rajauksena tutkimusartikkelien tiedonhaussa oli, että interventioiden tuli olla toteutettu organisaatiokontekstissa ja intervention vaikuttavuutta oli tutkittu joko työntekijä-, työpaikka- tai organisaatiotasolla. Tämän vuoksi positiivisen psykologian interventiotutkimuksista rajautui pois sellaiset tutkimukset, joiden otanta koski esimerkiksi potilaita, opiskelijoita tai muita työelämäkontekstin ulkopuolisia populaatioita. Yhdessä aineistoon hyväksytyssä tutkimuskatsauksessa käsiteltiin myös tuki- ja liikuntaelinsairauksien ehkäisyyn suunnattujen interventioiden vaikuttavuutta sekä organisaatiotasolla toteutettujen interventioiden taloudellisia vaikutuksia. Tämän katsauksen osalta huomioin vain ne tutkimuskatsauksen osa-alueet, jotka liittyivät mielenterveyden häiriöiden ehkäisyyn ja iäkkäiden työntekijöiden työssä jaksamista tukevien interventioiden vaikuttavuuden arviointiin.

Työhyvinvoinnin ulottuvuuksien kartoittamiseksi hyödynsin työn vaatimukset ja voimavaramallia. Sen pohjalta voidaan havainnollistaa työhyvinvointiin vaikuttavia negatiivisia ominaisuuksia, joita mallissa kutsutaan vaatimuksina, ja positiivisia ominaisuuksia, joita mallissa kuvataan voimavaroina. Lisäksi erikseen koin tarpeelliseksi myös määritellä lyhyesti yleisen työuupumuksen ja työn imun määritelmät. Tutkielman päätavoitteena oli kuitenkin kuvata ja tutkia positiivista psykologiaa ja sen interventioita, jonka vuoksi ytimekkäät rajaukset ja käsitteiden kuvaukset olivat mielestäni perusteltuja ratkaisuja tutkielman työhyvinvointia käsittelevässä viitekehyksessä. Tuloksien käsittelyssä hyödynnettiin laadullisen tutkimuksen menetelmänä induktiivista sisällönanalyysia (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Sisällönanalyysi eteni ensin kirjaamalla ylös tutkimusten tulosten kuvauksia, jonka jälkeen kuvauksista muodostettiin luokitteluita, ja luokitteluita arvioitiin viitekehysten aineiston näkökulmasta (ks. Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 2009, s. 223–224; Tuomi & Sarajärvi, 2018). Sisällönanalyysin tavoitteena on muodostaa ymmärrys aineiston sisällöstä ja kuvata analyysin tulos tiiviisti ja selkeästi (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Kirjoitin ylös tutkimusten tuloksia positiivisen psykologian interventioiden vaikuttavuudesta ja etsin aineiston sisältä samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia.

Lopuksi raportoin tutkimusten tulokset lyhyenä yhteenvedona Tulos-luvun lopussa tekemäni luokittelun pohjalta.

Tulosten kuvailun jälkeen nostin johtopäätöksissä esille sekä luokittelusta esiin nousseita kiinnostavia havaintoja ja löydöksiä että arvioin tuloksia viitekehysten antaman rajauksen sisällä. Arvioissa pyrin käsittelemään tutkielman sisältämää aineistoa kriittisesti, objektiivisesti, tarkkaavaisesti ja huolellisesti, jotta tutkimuksen johtopäätökset olisivat mahdollisimman korkealaatuisia ja tarjoaisivat uutta näkökulmaa ja tietoa alasta kiinnostuneille. Lopuksi pohdinnassa käsitellään koko aihekokonaisuutta ja nostetaan esille kiinnostavia huomioita, joita tutkielman aikana on positiivisen psykologian alalta noussut. Tutkimuksen arviointia ja rajoitteita tarkastelen tutkimusmenetelmäkuvauksen näkökulmasta. Jatkotutkimusaiheet ovat nousseet tulosten ja viitekehysten aineiston välisestä vuoropuhelusta.

## 4. Positiivisen psykologian interventoiden tutkimuksia

Donaldsonin, Leen ja Donaldsonin (2019) systemaattisessa katsauksessa ja meta-analyysissä tutkittiin positiivisen psykologian interventoiden vaikuttavuutta työpaikoilla. Katsaus sisältää positiivisen psykologian interventoiden tutkimuksia positiivisen työn ja organisaatioiden (positive work and organizations, myöh. PWO) teoreettisten perinteiden osalta. Tutkijoiden mukaan PWO sisältää positiivisen organisaatio-opin (positive organizational scholarship), positiivisen organisaatiokäyttäytymisen (positive organizational behavior) ja positiivisen organisaatiopsykologian kirjallisuuden (positive organizational psychology literature) tutkimusalojen tuottamia tutkimuksia positiivisen psykologian interventioista. Meta-analyysiin sisällytettiin 22 tutkimusta, jotka läpäisivät tutkijoiden muodostaman PWO:n teoreettista sisältöä noudattavan kriteeristön. Katsauksen sisältämien tutkimusten yhteinen otoskoko oli 6027 osallistujaa ja tutkimuksia oli yhteensä kymmenestä eri maasta, kuten Australiasta, Kiinasta, Ruotsista ja Yhdysvalloista. Katsauksen aineistosta nousi tutkijoiden mukaan esille viiteen eri positiivisen psykologian teoriaan pohjaavia interventioita: psykologisen pääoman interventiot, työn suunnitteluun liittyvät interventiot, työntekijän vahvuusinterventiot, työntekijöiden kiitollisuuden interventiot ja työntekijöiden hyvinvointiin liittyvät interventiot. Tutkimuksien vaikuttavuutta arvioitiin mittaamalla työssä suoriutumisen ja työn tuloksien toivottujen piirteiden kohenemista ja epätoivottujen piirteiden heikentymistä, hyvinvoinnille suotuisien piirteiden kohenemista ja epäsuotuisien vähenemistä sekä työntekijöiden sitoutuneisuutta. Seitsemässä tutkimuksessa interventio toteutettiin verkossa, yhdessätoissa interventiot olivat yksittäisiä ja neljässä tutkimuksessa interventiot toteutettiin ryhmässä. Katsauksen tuloksissa todettiin, että positiivisen psykologian eri teoriapainotteisilla interventioilla ei ollut merkitseviä vaikutuseroja työn tulosten toivottuihin eikä ei-toivottuihin piirteisiin, mutta vaikutus oli yleisesti ei-toivottujen piirteiden vähenemisen osalta hieman voimakkaampi kuin toivottujen vahvistumisen osalta. Vain työntekijöiden kiitollisuus- ja vahvuusinterventioilla oli keskimääräiset vaikutuskoot vahvempia toivottujen työtulosten kuin ei-toivottujen työtulosten osalta. Arvioitujen tutkimusten välillä oli kuitenkin merkittävä heterogeenisyys, jonka vuoksi tutkijat arvioivat interventoiden tehokkuuteen liittyvän mahdollisesti muiden moderaattorien vaikutusta. Positiivisen psykologian interventioilla ei havaittu olleen merkitsevää vaikutusta työssä suoriutumisen positiivisiin tai negatiivisiin piirteisiin. Työhyvinvoinnin tulosten arvioinnissa havaittiin pientä vaikutusta toivotuissa piirteissä ja pientä vaikutusta työhön sitoutuneisuudessa. Q-testillä mitattuna työssä suoriutumisen, hyvinvoinnin tai sitoutuneisuuden tulos ei ollut merkittävä. Tutkijat myös

selvittivät, onko positiivisen psykologian teoriainventioiden vaikuttavuus sidoksissa teoriatyyppeihin ja intervention toteutustapaan tutkittaessa niiden vaikutusta työn tuloksiin. Moderaattorianalyysien ja Q-testin jälkeen tutkijat eivät kuitenkaan löytäneet teoriainventioiden välillä vaikutusta työn tuloksiin ja myös I2-testi tuki alhaista heterogeenisyyttä teorioiden välillä. Tutkijat kuitenkin havaitsivat pieniä eroja eri teoriapohjaisten interventioiden välillä: työntekijöiden vahvuus- ja kiitollisuusteorioihin liittyi pientä tai kohtalaista vaikutusta työn tuloksien toivottuihin piirteisiin, kun taas psykologisen pääoman tai työntekijöiden hyvinvoinnin interventioilla oli vain vähäinen vaikutus työn tuloksien toivottuihin piirteisiin. Intervention toteutustapa ei tuottanut myöskään merkitseviä tuloksia eri teoriapohjaisten interventioiden välillä. Ryhmäinterventioiden kohdalla oli havaittavissa pientä, mutta muita intervention menetelmätyyppettä suurempaa vaikutusta työn tulosten toivottuihin piirteisiin. Yleisesti ryhmä-, yksilö- ja verkkointerventioiden vaikutus oli pieni, mutta silti tilastollisesti merkitsevä. Tutkijoiden mukaan psykologisen pääoman interventioilla todettiin oleva merkittävä vaikutus ja työntekijöiden kiitollisuusinterventioilla tilastollisesti merkitsevä kohtalainen vaikutus ei-toivottujen työtulosten vähenemiselle. Lisäksi yksittäisillä interventioilla arvioitiin olleen merkittävä vaikutus ei-toivottuihin työtuloksien piirteiden vähenemiseen. Yhteenvetona tutkijat kuvaavat positiivisen psykologian interventioilla olevan pientä tai kohtalaista vaikutusta työn tuloksen toivottuihin ja ei-toivottuihin piirteisiin. Lisäksi positiivisen psykologian interventiot paransivat tutkijoiden mukaan merkittävästi työntekijöiden hyvinvointia, sitoutumista ja muita työn tuloksia kuten luottamusta ja anteeksiantoa työpaikalla. Positiivisen psykologian interventioilla ei tutkimuksen mukaan ollut yleistä merkitsevää vaikutusta työntekijöiden suorituskykyyn. Tutkimuksen tulosten valossa eri psykologian teorioihin pohjautuvat interventiotyypit eivät toimineet tehokkaina työtuloksien piirteitä ennakoivina moderaattoreina. Tutkijat arvioivat, että positiivisen psykologian interventiot saattavat toimia jopa paremmin epätoivottujen piirteiden vähentämisessä kuin toivottujen piirteiden vahvistamisessa. Tutkijoiden mukaan psykologisen pääoman interventiot tuottivat muita teorioita merkittävämmän tuloksen työn tuloksien ei-toivottujen piirteiden vähentämisessä, kun taas kiitollisuusteoriaan pohjautuvat interventiot eivät näyttäneet vaikuttavan ei-toivottuihin piirteisiin ollenkaan. Tutkimuksessa havaittiin julkaisuharhaan viittaavia tuloksia, joten tutkijat pyytävät ottamaan tämän huomioon meta-analyysituloksien tulkinnassa. (Donaldson, Lee & Donaldson, 2019.)

Tutkijat van Woerkom, Oerlemans ja Bakker (2016) selvittivät vahvuuksien käytön organisatorista tukea 65 rakennusinsinööriä koskeneessa positiivisen psykologian

interventiotutkimuksessa. Intervention vaikuttavuutta arvioitiin yleisellä alkukyselyllä vahvuuksien käytön tuesta ja tiedonkeruuta jatkettiin viikoittaisten päiväkirjakyselyiden avulla. Päiväkirjoihin kerättiin tietoa osallistujien vahvuuksien käytöstä, minäpystyvyydestä, työhön sitoutumisesta ja proaktiivisesta toiminnasta viiden peräkkäisen työviikon ajan. Tutkimuksen mukaan organisaatioiden yleinen vahvuuksien käytön tuki oli yhteydessä osallistujien viikoittaiseen vahvuuksien käyttöön työssä. Tuloksista nousi myös esille viikoittaisen vahvuuksien käyttämisen ja minäpystyvyyden olevan positiivisesti, mutta epäsuorassa yhteydessä osallistujien työn imuun ja proaktiiviseen toimintaan. Vahvuuksien käytön tuki vaikutti epäsuorasti työhön sitoutumiseen, mutta välillistä yhteyttä tuen ja proaktiivisen toiminnan väliltä ei löydetty. Artikkelin kirjoittajien mukaan tulokset kokonaisuutena osoittavat vahvuuksien käytön liittyvän työntekijöiden minäpystyvyyteen, työhön sitoutumiseen ja proaktiiviseen toimintaan. Tutkijat päättelivät, että organisaation tuki vahvuuksien hyödyntämisessä kannusti työntekijöitä myös käyttämään vahvuuksiaan, joka kehitti työntekijöiden minäpystyvyyttä ja työhön sitoutumista. Koska tutkimusasetelma ei ollut kokeellinen, ei tutkimuksessa kyetty määrittelemaan yhteyksien olevan syy-seuraussuhteita, mutta tutkimus antoi näyttöä organisaatioiden mahdollisuudesta stimuloida työntekijöiden vahvuuksien käyttöä ja minäpystyvyyttä vahvuuksien tukemisen kautta. (Van Woerkom, Oerlemans ja Bakker, 2016.)

Katsauksessaan Meyers, van Woerkom ja Bakker (2013) tutkivat yleisesti positiivisten interventioiden vaikuttavuutta organisaatioissa vuosien 2000 ja 2011 väliltä. Katsaukseen valikoitui mukaan 15 tutkimusta, joissa oli mukana yhteensä 1540 osallistujaa. Interventioiden kohteena olleet organisaatiot toimivat muun muassa opetuksen, terveydenhuollon, tuotannon, hallinnon ja IT-alan parissa. Tutkimuksissa arvioitiin positiivisen psykologian interventioiden organisaatioille tuottamaa arvoa, kuten hyvinvointia, suorituskykyä, negatiivisten tunteiden vähenemistä, työn ja elämän tai perheen välistä tasapainoa, johtamistaitoja, työhön suuntautumista ja luovuutta. Tutkijat raportoivat työympäristössä toteutettujen positiivisen psykologian interventioiden parantaneen työntekijöiden hyvinvointia. Positiivisen psykologian interventioiden ja suorituskyvyn välinen suhde jäi tulkinnanvaraiseksi, kun katsauksen neljästä tutkimuksesta vain kaksi havaitsi suotuisaa vaikuttavuutta. Kahdessa tutkimuksessa, joissa ei havaittu suorituskyvyn ja interventioiden välistä suotuisaa suhdetta, oli rajallinen otoskoko. Tutkijoiden mukaan rajallinen otoskoko voi heikentää tilastollista kykyä havaita interventioiden mahdollista vaikuttavuutta. Työntekijöiden negatiivisten tunteiden, kuten ahdistuksen, uupumuksen ja stressin vähenemisestä ei tutkimuksessa saatu selkeitä tuloksia.

Tutkijat huomauttavat tämän osa-alueen vaikuttavuuden arvioissaan sitä, ettei positiivisen psykologian interventioita ole lähtökohtaisesti suunniteltu mielenterveyden sairauksien tai puutteiden hoitoon. Lisäksi mielenterveydeltään terveiden pienet muutokset eivät välttämättä erotu tilastollisesti merkittävästi. Katsauksessaan tutkijat kuitenkin havaitsivat, että esimerkiksi masennuksesta ja muista negatiivisista hyvinvoinnin piirteistä korkeat pisteet saaneet työntekijät näyttivät hyötyvän muita enemmän positiivisen psykologian interventioista, sillä interventioiden jälkeen työntekijöiden kokemat negatiiviset hyvinvoinnin piirteet näyttivät vähentyneen. Tutkijoiden mukaan tutkimuskentällä on tähän asti lähes yksinomaan selvitetty yksilötason riippuvia muuttujia, jonka vuoksi organisaatiotason muuttujista positiivisen psykologian interventioiden osalta tarvittaisiin nykyistä lisää. (Meyers, van Woerkom & Bakker, 2013.)

Tonkin ja kollegat (2018) tutkivat työntekijöiden resilienssin kehittymistä positiivisen psykologian intervention aikana sekä henkilökohtaisella että työntekijätasolla. Tutkimuksessa käytettiin The Wellbeing Game -nimistä hyvinvointipelityökalua ja kahden eri aikaotannan kyselyä aineiston keräämisessä. Tutkimuksessa oli 211 osallistujan otoskoko, joka koostui kahden eri uusi-seelantilaisesta organisaation työntekijöistä. Heistä heistä 145 käytti The Wellbeing Game -työkalua joko yksin tai oman organisaation sisällä muodostetuissa ryhmissä. 211 osallistujasta ne 66 osallistujaa, jotka eivät osallistuneet pelin pelaamiseen, muodostivat kontrolliryhmän. Tutkimukseen osallistuneita kannustettiin ottamaan osaa sekä ensimmäiseen että intervention jälkeiseen toiseen kyselyyn tarjoamalla heille pieniä palkintoja, kuten kahvilahjakortteja. The Wellbeing Gamen käyttö perustuu pelin sisältämään viiteen tapaan vahvistaa hyvinvointia (ks. lisää *The Five Ways to Wellbeing*), jonka viisi toiminnan osa-alueita ovat ole yhteydessä (connect), ole aktiivinen (Be Active), jatka oppimista (Keep Learning), anna (Give) ja kiinnitä huomiosi (Take Notice). Hyvinvointipelin pelaajia rohkaistaan kiinnittämään huomioita asioihin, joita he voivat tehdä tunteakseen olonsa hyväksi. Peli ohjaa pelaajia valitsemaan osallistujien tarpeisiin sopivia aktiviteetteja, josta osallistujat saavat pelin aikana pisteitä ja jotka samalla lisäävät osallistujien hyvinvointia. Peliä pelattiin neljä viikkoa, jonka aikana osallistujat pelasivat pelissä muita ryhmiä vastaan ja jossa nopeimmin tiettyjä pelin tasoja saavuttaneet ryhmät saivat kahvilahjakortteja. Eniten pisteitä pelistä kerännyt ryhmä voitti 100 dollarin lahjakortin. Interventiotutkimuksen mukaan henkilökohtaisen ja työntekijätason resilienssin välillä oli positiivinen suhde, ja työntekijät ilmoittivat kokeneensa intervention jälkeen yleisesti korkeampaa resilienssin tasoa työssään kuin ennen interventiota. Tutkijoiden mukaan työntekijätason ja henkilökohtainen resilienssi ovat samankaltaisia, mutta

toisistaan eroavia psykologisia rakenteita, ja tämän vuoksi suuri osa työntekijöiden resilienssin vaihteesta johtui muista tekijöistä kuin henkilökohtaisen resilienssin tasosta. Tutkijoita kuitenkin yllätti tutkimuksen tulos, jonka mukaan henkilökohtainen resilienssi kasvoi sekä interventio- että kontrolliryhmässä. Pelä pelanneiden resilienssin muutos oli vain marginaalinen, eikä tulos ollut merkitsevä. Tutkijat arvioivat pienen otoskoon ja kummankin ryhmän tietoisuuden kasvun vaikuttaneen tutkimuksessa saatuihin tuloksiin. Tutkijoiden mukaan henkilökohtaisen resilienssin kasvuun tarvittaisiin mahdollisesti toisenlaista interventiota, jota ei toteutettaisi organisatorisessa kontekstissa. Osallistuneiden kokemukset terveydentilastaan, kuten unenlaadusta ja keskittymiskyvystä, kohenivat tutkijoiden mukaan tutkimuksen aikana. Toisaalta hyvinvoinnin näkökulmasta vireydessä ei havaittu muutoksia. Tutkijat arvioivat, että vireyttä vahvistavia fyysisesti aktiivisia harjoituksia tulisi olla enemmän, jotta mahdollisia vaikutuksia osallistuneiden energiatasossa olisi mahdollista havaita. (Tonkin, ym., 2018.)

Kaplan ja kollegat (2014) arvioivat kahden yksinkertaisen itseohjattavan positiivisen psykologian intervention, kiitollisuusintervention ja sosiaalisen yhteydentunteen harjoituksen, vaikuttavuutta työpaikalla. Tutkimuksen interventioihin osallistui yhteensä 67 yliopistohenkilökunnan jäsentä ja intervention kesto oli kaksi viikkoa. Osallistujat valikoitiin satunnaisesti osallistumaan vain toiseen interventioista. Osallistujat raportoivat ennen interventiota, heti intervention jälkeen ja kuukausi intervention jälkeen sähköpostitse lähetetyn linkin kautta. Heille myös lähetettiin sähköpostitse muistutuksia päivä- ja viikkoaktiiviteettien osalta. Kaplanin ja kollegoiden mukaan kiitollisuusinterventio lisäsi merkittävästi positiivista affektiivista hyvinvointia sekä itseraportoitua kiitollisuutta. Kiitollisuusinterventio ei kuitenkaan merkitsevästi vaikuttanut negatiiviseen affektiivisuuteen vähentävästi tai itseraportoituun sosiaaliseen yhteydentunteeseen. Sosiaalisen yhteydentunteen harjoitukset eivät tuottaneet merkitsevää tulosta mihinkään mitatuista tekijöistä. Molemmat interventiot kuitenkin vähensivät sairaudesta johtuvia työpoissaoloja. Tutkijoiden mukaan kiitollisuusinterventiolla on potentiaalia kohentaa työntekijöiden hyvinvointia kustannustehokkaasti. (Kaplan ym., 2014.)

Pieperin, Schröerin ja Eilertsin (2019) kirjallisuuskatsauksessa tutkittiin huhtikuun 2012 ja lokakuun 2017 välillä julkaistuja järjestelmällisiä kirjallisuuskatsauksia koskien työpaikalla tehtyjä interventioita. Heidän katsauksensa tutkimuskysymyksenä oli, että mitä näyttöön perustuvia suosituksia voidaan löytää tuki- ja liikuntaelinsairauksien ja mielenterveyshäiriöiden ehkäisyyn, iäkkäiden työntekijöiden vahvistamiseen ja työpaikalla toteutettujen interventioiden

taloudellisiin vaikutuksiin liittyen. Tutkimukseen mukaan otetuista katsauksista 38 liittyi mielen terveyden häiriöiden parantamiseen ja ehkäisyyn, 23 tuki- ja liikuntaelinsairauksiin, 10 interventioiden taloudellisiin vaikutuksiin ja 4 iäkkäämpiin työntekijöihin. Mielen terveyden häiriöiden interventiotutkimuskatsaukset sisälsivät yhteensä 1191 yksittäistä tutkimusta, joissa interventioiden vaikuttavuutta tutkittiin resilienssin harjoitusohjelmien, mindfulness-harjoitusten, kognitiivis-behavioraalisen terapian, rentoutusharjoitusten ja työpaikkojen organisaatiotason interventioiden avulla. Interventioiden painotus vaihteli, mutta tutkimuksista vain harva keskittyi yksittäisiin työntekijöihin. Interventioiden kohteena oli tutkimuksissa useimmiten valkokaulustyöntekijät, opettajat ja terveydenhuollon henkilöstö. Katsauksista seitsemän korkealaatuista katsausta ja yksi keskitason katsaus havaitsivat interventioiden tuottaneen vaikutuksia työntekijöiden hyvinvointiin, uupumusoireisiin ja suorituskykyyn. Mindfulness- ja kognitiivis-behavioraaliset harjoitukset sekä vertaisryhmäohjaus vaikuttivat tutkimusten mukaan vähentävän työntekijöiden kokemaa stressiä. Organisatorisista interventioista muun muassa työn kuormituksen vähentäminen ja joustava työaika näyttivät vähentävän työntekijöiden stressiä ja uupumusta. Katsauksen mukaan monialaiset interventiot olivat tehokkaimpia interventiomalleja. Keskitason katsauksista nousi esille muun muassa yhden katsauksen osalta fyysisten harjoitusten ja erityisesti jooga-interventioilla olevan vaikuttavuutta stressin ja ahdistuksen ehkäisyyn ja kahden katsauksen osalta verkossa toteutettavien terveyttä edistävien interventioilla havaittiin vaikuttavuutta työstressiin liittyvien mielen terveyshäiriöiden ehkäisyssä. Lisäksi neljässätoissa katsauksessa käsiteltiin kognitiivis-behavioraalisia interventioita, joista kahdeksan raportoi interventioiden olevan yhteydessä masennuksen, ahdistuksen ja uupumuksen oireiden lievenemiseen ja osallistuneiden hyvinvoinnin kohenemiseen. Tuloksista huolimatta kognitiivis-behavioraaliset interventiot eivät osoittautuneet tutkimusten valossa muita interventiomalleja yksiselitteisesti paremmaksi: tilastollisesti merkitseviä tuloksia ei katsausten mukaan saavutettu kuin harvoin. Mindfulness-harjoitusten vaikuttavuutta arvioitiin kahdessakymmenessä katsauksessa. Vaikka tulokset eivät olleet aina tilastollisesti merkitseviä, niin niissä oli havaittavissa myönteisiä vaikutuksia mielen terveyden eri osa-alueisiin kuten stressiin, ahdistukseen, masennukseen, uupumukseen ja hyvinvointiin. Niissä katsauksissa, joissa käsiteltiin mindfulness-pohjaisia stressin vähentämiseen keskittyviä interventioita, todettiin mindfulness-harjoituksilla olevan positiivisia tuloksia osallistujien stressin lieventymiseen. Ikääntyneiden työntekijöiden hyvinvoinnin kohentamisen ja ylläpitämisen tutkimuksiin keskittyneistä katsauksista neljä oli laadultaan keskitasoa. Näiden katsausten tutkijat suosittelivat ikääntyneille heidän työkykynsä, terveytensä ja hyvinvointinsa tueksi monialaisten organisatoristen interventio-ohjelmien



käyttöönottoa, joihin sisällytettäisiin työympäristön muutosten, fyysisten harjoitusten ja psykososiaalisen tuen interventioita. Yhteenvedonä tutkijat toteavat, että monialaiset interventio-ohjelmat ovat katsauksen perusteella osoittaneet vahvimmin positiivisia tuloksia verrattuna muihin interventio-ohjelmiin, mutta eivät voi katsauksen perusteella asettaa suosituksia tutkimusnäytön puutteen vuoksi millekään yksittäiselle interventiolle. Vaikka esimerkiksi mindfulnessiin pohjautuvilla stressin vähentämistä tavoittelevilla interventioilla ja työstressin hallintaan kohdentuvilla interventioilla voi olla merkittävää stressiä laskevia vaikutuksia, niin tutkimusnäyttöä kyseisten interventioiden ajallisesta vaikutuksesta oli joko rajoitetusti tai riittämättömästi. (Pieper, Schröer ja Eilerts, 2019.)

Tutkimusten perusteella interventioiden vaikuttavuudessa ja vaikuttavuuden kohteissa oli eroavaisuuksia. Donaldsonin, Leen ja Donaldsonin (2019) katsauksessa havaittiin kaikkien otantaan kuuluneiden interventioiden parantaneen merkittävästi työntekijöiden hyvinvointia, sitoutumista ja positiivisia työn tuloksia, kuten luottamusta ja voimaantumista, mutta ei-toivottujen piirteiden vähenemisen osalta eri interventiot antoivat vaihtelevia tuloksia. Donaldsonin, Leen ja Donaldsonin (2019) katsauksessa kiitollisuusinterventioiden ei todettu vaikuttavan ei-toivottuihin työn tuloksiin, eivätkä myöskään Kaplan ja kollegat (2014) havainneet tutkimuksessaan kiitollisuusinterventioiden vaikuttavuutta negatiiviseen affektiivisuuteen. Sen sijaan kiitollisuusinterventio lisäsi positiivista affektiivista hyvinvointia (Kaplan ym., 2014) ja sillä havaittiin olleen tutkimusten valossa sekä pientä että kohtalaista vaikuttavuutta työn tulosten positiivisiin piirteisiin työntekijän vahvuusintervention ohella (Donaldson, Lee & Donaldson, 2019).

Donaldson, Lee ja Donaldson (2019) arvioivat positiivisen psykologian interventioiden, kuten psykologisen pääoman, työn suunnittelun ja hyvinvointia vahvistavien interventioiden, olevan vaikuttavampia epätoivottujen piirteiden vähentämisessä kuin toivottujen piirteiden vahvistamisessa. Erityisesti psykologisen pääoman interventiot osoittivat tilastollisesti merkitsevää vaikuttavuutta ei-toivottujen hyvinvoinnin ja työn tuloksien piirteiden vähentämisessä (Donaldson, Lee & Donaldson, 2019), ja tästä interventiotyypistä näyttäisi hyötyvän erityisesti korkeat pisteet mielenterveyden ei-toivotuista ominaisuuksista ennen intervention alkua raportoineet työntekijät (Meyers, van Woerkom & Bakker, 2013). Psykologisen pääoman interventioiden vaikuttavuus työn tuloksien toivottuihin piirteisiin oli kuitenkin pieni (Donaldson, Lee & Donaldson, 2019). Myös mindfulness-interventiot vaikuttivat psykologisen pääoman interventioiden tavoin vaikuttavan juuri hyvinvoinnin ei-toivottujen piirteitä heikentävästi (Pieper, Schröer ja Eilerts, 2019).

Sosiaalisen yhteenkuuluvuuden interventio ei tämän otannan valossa tuottanut suoraan havaittavia vaikutuksia työhyvinvointiin, mutta sillä oli työntekijöiden sairauspoissaoloja vähentävä vaikutus (Kaplan ym., 2014). Van Woerkomin, Oerlemansin ja Bakkerin (2016) tutkima vahvuuksien käytön tuen organisaatiotason interventio vahvisti vahvuuksien käyttöä työssä, mutta tuki ei suoraan lisännyt työntekijöiden proaktiivista toimintaa. Toisaalta vahvuuksien käyttäminen näytti tutkimuksen valossa vahvistavan epäsuorasti minäpystyvyyttä, työhön sitoutumista ja proaktiivisuutta (van Woerkom, Oerlemans & Bakker, 2016).

Tonkin ja kollegoiden (2018) verkkohyvinvointipeliin pohjautunut resilienssiä vahvistava interventio ei myöskään tuottanut tilastollisesti merkittävää tulosta, vaikka esimerkiksi Donaldsonin, Leen ja Donaldsonin (2019) katsauksen mukaan verkossa toteutettavilla interventioilla oli pientä merkitsevää vaikuttavuutta yksilö- ja ryhmäinterventioiden tapaan. Resilienssi-interventiotutkimus kuitenkin nosti esille henkilökohtaisen resilienssin ja työntekijätason resilienssin välisen yhteyden (Tonkin ym., 2018), joten resilienssiä kehittävät interventiot voisivat osoittautua organisaatioiden kannalta kiinnostavaksi interventiomalleiksi.

Kahdessa tutkimuksessa havaittiin, että positiivisen psykologian interventiot, jotka eivät sisältäneet fyysisen aktiivisuuden harjoitteita, eivät myöskään kohentaneet työntekijöiden vireystilaa (Meyers, van Woerkom & Bakker, 2013; Tonkin ym., 2018). Meyers, van Woerkom ja Bakker (2013) lisäksi huomauttivat, että positiivisen psykologian interventioiden vaikuttavuus suorituskykyyn tai työssä suoriutumiseen jäi tutkimusten valossa epäselväksi, mutta Pieperin, Schröerin ja Eilertsin (2019) katsauksessa havaittiin organisaatiotason interventioilla olevan vaikuttavuutta organisaation hyvinvointia vahvistavissa piirteissä, kuten kohonneena sitoutuneisuutena ja proaktiivisuuden kasvuna. Tutkijat eivät kuitenkaan tavoitteestaan huolimatta kyenneet osoittamaan tutkittuun tietoon perustuvia yksittäisiä suosituksia mielenterveyden häiriöiden tai iäkkäiden työntekijöiden interventioista, mutta havaitsivat monialaisten interventioiden toimivan yleisesti tehokkaammin kuin yksittäiseen vahvuuteen keskittyvät interventiot. Behavioraalis-kognitiivisten interventioiden teho näytti muita interventioita laajemmin vaikuttavalta eri hyvinvoinnin ulottuvuuksissa, mutta tutkijat korostivat, ettei behavioraalis-kognitiivisten interventioiden tilastollisesti merkitsevästä vaikuttavuudesta ollut näyttöä kuin harvoin (Pieper, Schröer & Eilerts, 2019).

Yhteenvetona tutkimuksista voisi sanoa, että positiivisen psykologian interventioiden vaikuttavuudesta oli havaittavissa sekä tilastollisesti merkitseviä että ei-merkitseviä tuloksia. Tutkimusartikkeleista nousi myös esille, ettei positiivisen psykologian interventioiden

pitkäaikainen vaikuttavuus ole tutkimusten perusteella luotettavasti arvioitavissa organisaation, työyhteisön tai työntekijöiden tasolla. Interventioiden ajallisen vaikuttavuuden arvioinnin esteinä ovat tutkimusten perusteella muun muassa riittävän korkealaatuisen tutkimuksen puute (Van Woerkom, Oerlemans & Bakker, 2016) ja tutkimusten seurantajaksojen lyhyys (Pieper, Schröer & Eilerts, 2019). Meyersin, van Woerkomin ja Bakkerin (2013) mukaan työympäristössä toteutetut positiivisen psykologian interventiot lisäävät kuitenkin johdonmukaisesti työntekijöiden hyvinvointia.

## 5. Johtopäätökset

Tutkimuksissa esiintyvät positiivisen psykologian interventiot noudattivat pitkälti Millsin, Fleckin ja Kozikowskin (2013) nimeämiä tyypillisimpiä organisaatiotason interventioita. Ainoa interventiomalli, jota ei aineiston tutkimuksissa käytetty, oli arvostava kysely. Vaikka jo vuonna 2013 Mills, Fleck ja Kozikowski olivat maininneet arvostavan kyselyn oleva kehitteillä ja yleistymässä oleva interventiomalli, niin se ei näytä yleistyneen kuluneen kymmenen vuoden aikana tämän aineiston perusteella. Organisaatio- ja työntekijätason interventiotutkimuksissa oli käytetty eniten resilienssi-, vahvuus-, kiitollisuus-, sitoutuneisuus- ja psykologisen pääoman interventioita (Pieper, Schröer & Eilerts, 2019; Tonkin ym., 2018; Meyers, van Woerkom & Bakker, 2013; Kaplan ym., 2014; Van Woerkom, Oerlemans ja Bakker, 2016; Donaldson, Lee & Donaldson, 2019).

Tutkijat Peterson ja Seligman (2004) nimesivät kuusi hyvettä ja 24 luonteenvahvuutta, joiden tulisi olla positiivisen psykologian interventioiden tavoitteena. Tutkielman aineiston perusteella interventiot organisaatiotasolla painottuvat rohkeuden, transsendenssin ja humanisuuden hyveiden sisältämien luonteenvahvuuksien vahvistamiseen. Interventiotutkimuksissa rohkeuden hyveeseen liittyy mielestäni erityisesti resilienssin, stressiä lievittävät ja sen sietokykyä vahvistavat mindfulness-harjoitukset sekä suorituskykyyn ja työssä jaksamiseen liittyvät positiivisen psykologian interventiot (Pieper, Schröer & Eilerts, 2019; Tonkin ym., 2018; Meyers, van Woerkom & Bakker, 2013; Van Woerkom, Oerlemans ja Bakker, 2016). Transsendenssin hyveeseen kuuluvat sen sisältämien luonteenvahvuuksien, kuten kiitollisuuden vuoksi erityisesti kiitollisuusinterventiot (Kaplan ym., 2014; Donaldson, Lee & Donaldson, 2019) ja humanisuuden hyveeseen sosiaaliseen yhteydenpidon, psykososiaalisen tuen ja psykologisen pääoman interventiot, jotka vahvistavat rakkauden, sosiaalisen älykkyyden ja ystävällisyyden luonteenvahvuuksia (Kaplan ym., 2014; Meyers, van Woerkom & Bakker, 2013; Donaldson, Lee & Donaldson, 2019). Lisäksi Donaldsonin, Leen ja Donaldsonin (2019) katsauksessa kuvatulla psykologisen pääoman interventiolla oli sisällöllinen yhteys kohtuullisuuden hyveeseen kuuluvaan anteeksiannon luonteenvahvuuteen.

Interventioiden vaikuttavuutta havaittiin hyvinvoinnin kaikissa ulottuvuuksissa, joka vahvistaa Hakasen (2005) näkemystä hyvinvoinnin eri ulottuvuuksien samanaikaisen arvioinnin merkityksestä. Myös JD-R -malli huomioi hyvin työhyvinvoinnin vahvuuksien ja voimavarojen välistä suhdetta ja vaikuttavuutta (Bakker ym., 2003; Schaufeli & Bakker, 2004; Bakker & Demerouti, 2007). Interventiotutkimuksissa vaikuttavuutta arvioitiin pääsääntöisesti

hyvinvoinnin toivottujen piirteiden vahvistumisena ja/tai hyvinvoinnin ei-toivottujen piirteiden heikkenemisenä. Kiinnostavaa oli huomata, että muutamassa tutkimuksessa positiivisen psykologian interventioiden vaikuttavuus oli suurempaa hyvinvointiin juuri negatiivisesti vaikuttavien ominaisuuksien vähenemisenä kuin positiivisten ominaisuuksien vahvistumisena (Meyers, van Woerkom & Bakker, 2013; Donaldson, Lee & Donaldson, 2019). Toisaalta aineistosta nousi myös esille, että monen tutkimuksen laatu oli niin heikko, ettei tulosten todellista vaikuttavuutta kyetty arvioimaan (van Woerkom, Oerlemans & Bakker, 2016; ks. myös Ryff, 2022).

Positiivisen psykologian interventioiden päätavoitteen kuvauksessa oli viitekehyksen aineistossa pientä hajontaa. Osa tutkijoista määritteli positiivisen psykologian interventioiden tavoitteena olevan positiivisten voimavarojen vahvistumisen (van Zyl ym., 2021; Sin & Lyubomirsky, 2009), mutta osa interventioista ei kuitenkaan varsinaisesti vahvistanut positiivisia voimavaroja, vaan heikensi negatiivisten piirteiden esiintymistä (Meyers, van Woerkom & Bakker, 2013; Donaldson, Lee & Donaldson, 2019). Tutkielman aineiston perusteella vaikuttaa siis enemmän siltä, että Seligmanin ja kollegoiden (2005) ja Moskowitzin ja kollegoiden (2021) asettamat väljemmät tavoitekuvaukset esittävät positiivisen psykologian interventiotutkimuksen tulosten piirteitä. Seligman ja kollegat (2005) määrittelivät tavoitteeksi yksilöiden onnellisuuden kohentumisen ja Moskowitz ja kollegat (2021) kuvaavat positiivisen psykologian intervention tavoitteeksi vahvistaa hyvinvointia joko keskittymällä yhteen tai useampaan vahvuuteen kerralla.

Positiivisen psykologian kohtaama kritiikki tutkimusten laadun varmistamisesta ja tulosten raportoinnista näyttää olevan nykyäänkin osin ansaittua (Held, 2004; ks. myös Snyder & Lopez, 2005, s. 754–755; Ryff, 2022; van Zyl & Salanova, 2022). Jotta positiivisen psykologian interventioiden käyttöä voitaisiin laajemmin perustella käytettäväksi organisaatiossa, tulee tutkimuksen laadun ja mittareiden tarkentua ja parantua. Lisäksi tieteelliseen keskusteluun tulee hyväksyä kritiikin läsnäolo ja tästä syntyvä tieteen itseään korjaava mekanismi, jotta tieteellinen tieto jalostuisi ja tarkentuisi (van Zyl & Salanova, 2022; Ryff, 2022). Vaikka positiivisen psykologian ala houkuttelee aiheen pariin jo pelkän nimensä ja alan sisäistämien arvojen vuoksi, tulee sen tuottaa tarpeeksi luotettavaa evidenssiä olemassaolonsa tueksi.

## 6. Pohdinta

Positiivisen psykologian interventioiden tavoitteet organisaatiotason tutkimusten parissa ovat vielä osin saavuttamatta, sillä tutkimusnäyttö on aiheesta vielä vähäistä, keskenään osin riitaista ja hajanaista. Positiivisen psykologian interventioita näytetään käytettävän tutkimusnäytön perusteella usein nopeina toimenpiteinä, sillä interventioiden kesto ja niiden seurantajaksot ovat suhteellisen lyhyitä. Alalla käytössä olevien tutkimusasetelmien vuoksi pitkän aikavälin vaikuttavuutta oli tutkimusten perusteella hyvin hankalaa arvioida (Ryff, 2022; Pieper, Schröer & Eilerts, 2019; van Zyl & Salanova, 2022). Lyhytaikaisten interventioiden sijasta organisaation kulttuuria voisi pyrkiä kehittämään ja integroimaan pitkäkestoisesti kohti positiivisen psykologian menetelmiä (van Zyl & Salanova, 2022), jotta ne juurruttaisivat paikkansa osaksi pysyvää työkuultuuria. Positiivisen psykologian tutkimusala on noussut korkeaan suosioon mahdollisesti sen sisältämien positiivisten arvojen vuoksi, jotka saattavat tuntua suuren yleisön mielestä samaistuttavilta, tavoiteltavilta ja arvokkailta. Ryff (2022) myös kuvaa positiivisen psykologian kaupallistamisen tuoneen sille huomattavaa näkyvyyttä.

Positiivisen psykologian rinnalla olisi hyvä huomioida paremmin myös työhyvinvoinnin pahoinvoinnin ulottuvuus. Tällöin huomioitaisiin työntekijöiden tarpeiden, oireiden, mahdollisuuksien ja yleisen hyvinvoinnin tilan kirjo, jossa kaikki työhyvinvoinnin olomuodot tulisivat huomioiduksi sopivan interventiokokonaisuuden suunnittelussa. JD-R -malli voisi olla hyödyllinen tuki positiivisen psykologian interventioiden vaikuttavuuden suuntaamisessa sekä tulosten arvioinnissa.

Positiivisen psykologian organisatorisia vaikutuksia tutkivan tutkimusalaan kuuluu Donaldsonin, Leen ja Donaldsonin (2019) mukaan esimerkiksi positiivisen työn ja organisaatioiden tutkimus, positiivinen organisaatio-oppi, positiivinen organisaatiokäyttäytyminen ja positiivisen organisaatiopsykologian kirjallisuuden ala. Alaluokkien välillä on tutkijoiden havaintojen mukaan havaittavissa myös päällekkäistymistä, jonka vuoksi alan käsitteistö sekoittuu keskenään toisiinsa (Donaldson, Lee & Donaldson, 2019). Näiden erilaisten alaluokkien ja käsitteiden viidakossa oli myös omaan tiedonhakuuni perustuvan havainnoinnin perusteella haastavaa navigoida. Positiivisen psykologian tutkimusalalla on mahdollisesti tarvetta joko yhdistää alaluokkia tai selkeyttää alaluokkien välisiä eroja nykyistä tarkemmin.

## 5.1 Tutkimuksen arviointi ja rajoitukset

Positiivinen psykologia on vielä verrattain nuori tutkimusala ja tämä tuo jo itsessään haasteita positiivisen psykologian interventioiden mahdollisesti tuottamien pitkäaikaisvaikutusten tutkimusnäytölle. Erityisesti positiivisen psykologian interventiotutkimusten organisaatiotason osalta on ollut pitkään puutetta laajemmasta tutkimusotannasta (van Woerkom, Oerlemans ja Bakker, 2016). Tämä rajaa mahdollisuuksia arvioida interventioiden todellista vaikuttavuutta tutkimusotantaa laajemmin. Tutkimusten laatua tulisi pyrkiä nostamaan, jotta positiivisen psykologian interventioiden vaikuttavuutta voisi arvioida nykyistä luotettavammin (ks. esim. Ryff, 2022).

Positiivisen psykologian sisällä on laajasti erilaista tutkimusta ja tutkimussuuntausta ja on todennäköistä, että osa aiheeseen liittyvää tutkimusta jäi löytämättä ja hyödyntämättä positiivisen psykologian alan laajan käsikirjon ja tutkielman rajauksen piirteiden vuoksi. On myös mahdollista, että laajemmalla artikkelien otannalla olisi saatu esille uusia tuloksia interventioiden vaikuttavuudesta, joita ei nyt aineistoon sisällytetyissä tutkimusartikkeleissa löytynyt.

Työhyvinvoinnin käsitteen huomasi olevan hyvin laaja. Jotta tutkimusten vaikuttavuutta voisi tarkemmin arvioida jonkin tietyn hyvinvoinnin osa-alueen näkökulmasta, olisi hyvä rajata tutkittava ominaisuus tätä laavaa otantaa tarkemmin ja luoda vaikuttavuutta tarkasti arvioivia mittareita (Ryff, 2022; van Zyl & Salanova, 2022). Lisäksi tutkimusprosessin hallinnassa olisi voinut onnistua paremmin, sillä tutkimuksen suuntaamisessa ja rajauksessa oli haasteita. Tarkan tutkimussuunnan valinnalla kesti pitkään alan polveilevan käsitteistön vuoksi ja tämä olisi vaatinut parempaa käsitteiden hallintaa koko positiivisen psykologian kentältä.

## 5.2 Jatkotutkimusmahdollisuudet

Positiivisen psykologian organisaatiotason interventiotutkimuksissa tulisi interventioiden ajallisen vaikuttavuuden selvittämiseksi tuottaa pidempiä seurantatutkimuksia. Pidemmät tutkimusjaksot antaisivat vahvempaa näyttöä siitä, kuinka pysyviä kulttuurimuutosprosesseja interventioiden avulla voidaan saada liikkeelle (van Zyl & Salanova, 2022). Positiivisen psykologian interventioiden tutkimus myös painottuu vahvasti länsimaisiin korkean tulotason maihin (Ryff, 2022; van Zyl & Salanova, 2022), jonka vuoksi positiivisen psykologian interventioita olisi hyvä tutkia myös eri kulttuuri- ja väestökonteksteissa. Jatkotutkimusaiheena

voisi olla myös positiivisen psykologian interventioiden vaikuttavuuden arviointi erilaisten vähemmistöjen, kuten seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön tai etnisten vähemmistöön kuuluvien ja vammaisten työntekijöiden parissa. Positiivisen psykologian interventiotutkimuksia näyttäisi olleen tehty pääasiassa valkokaulustyöntekijöiden otannalla (ks. esim. Ryff, 2022; van Zyl & Salanova), jonka vuoksi jatkotutkimusta olisi hyvä laajentaa myös matalapalkka- ja suorittavan työn aloille. Jatkotutkimuksessa olisi myös hyvä laajentaa rajoituksen kriteerejä tiedonhankinnassa, jotta positiivisen psykologian interventiotutkimukset eri positiivisen psykologian tutkimuskentän alaluokista tulisivat laajemmin tutkituksi ja arvioituksi. Lopuksi van Woerkomin, Bakkerin ja Leiterin (2021) mukaan positiivisen psykologian interventiotutkimusperinteessä suunnataan vaikuttavuuden vahvistamisessa alhaalta ylöspäin, jonka vuoksi ylhäältä alaspäin organisaatiossa suuntautuvia tutkimuksia kaivattaisiin lisää. Näin saataisiin myös verrattua interventioiden vaikuttavuuden arviointia riippuen siitä, mistä suunnasta ne lähestyvät organisaation rakennetta.



## Lähteet

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. *Journal of organizational behavior*, 29(2), 147–154. <https://doi.org/10.1002/job.515>
- Donaldson, S. I., Lee, J. Y., & Donaldson, S. I. (2019). Evaluating positive psychology interventions at work: A systematic review and meta-analysis. *International Journal of Applied Positive Psychology*, 4, 113–134.
- Gable, S. L. & Haidt, J. (2005). What (and Why) Is Positive Psychology? *Review of general psychology*, 9(2), 103–110. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.9.2.103>
- Hakanen, J. (2005). *Työuupumuksesta työn imuun: Työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla*. Työterveyslaitos.
- Hakanen, J. (2011). *Työn imu*. Työterveyslaitos.
- Held, B. S. (2004). The Negative Side of Positive Psychology. *The Journal of humanistic psychology*, 44(1), 9–46. <https://doi.org/10.1177/0022167803259645>
- Hirsjärvi, S., Remes, P., & Sajavaara, P. (2009). *Tutki ja kirjoita* (15. uud. p.). Tammi.
- Kaplan, S., Bradley-Geist, J. C., Ahmad, A., Anderson, A., Hargrove, A. K., & Lindsey, A. (2014). A test of two positive psychology interventions to increase employee well-being. *Journal of Business and Psychology*, 29, 367–380.
- Kniivilä, S., Lindblom-Ylänne, S., & Mäntynen, A. (2007). *Tiede ja teksti: Tehoa ja taitoa tutkielman kirjoittamiseen*. WSOY Oppimateriaalit.
- Manka, M., & Manka, M. (2016). *Työhyvinvointi*. Talentum Media.
- Maslach, C. (1993). Burnout: A Multidimensional Perspective. Teoksessa W. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (toim.), *Professional Burnout: Recent Developments in Theory and*

- Research. Series in Applied Psychology: Social Issues and Questions* (s. 19–32). Taylor & Francis.
- Meyers, M. C., van Woerkom, M., & Bakker, A. B. (2013). The added value of the positive: A literature review of positive psychology interventions in organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(5), 618–632.
- Mills, M. J., Fleck, C. R., & Kozikowski, A. (2013). Positive psychology at work: A conceptual review, state-of-practice assessment, and a look ahead. *The journal of positive psychology*, 8(2), 153–164. <https://doi.org/10.1080/17439760.2013.776622>
- Oulun yliopisto. (4.5.2023). *Tieteellisen tiedonhankinnan opas: Helmenkasvatus*. Kirjaston oppaat - Oulun yliopisto. <https://libguides oulu.fi/tieteellintiedonhankinta/helmenkasvatus>
- Parks, A. C., & Schueller, S. (2014). *The Wiley Blackwell Handbook of Positive Psychological Interventions*. <https://doi.org/10.1002/9781118315927>
- Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). *Character Strengths and Virtues: A Handbook and Classification*. American Psychological Association; Oxford University Press. <https://doi.org/10.1604/9780198037330>
- Pieper, C., Schröer, S., & Eilerts, A. (2019). Evidence of Workplace Interventions-A Systematic Review of Systematic Reviews. *International journal of environmental research and public health*, 16(19), 3553. <https://doi.org/10.3390/ijerph16193553>
- Ryff, C. D. (2022). Positive Psychology: Looking Back and Looking Forward. *Frontiers in psychology*, 13, 840062. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.840062>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of organizational behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Seligman, M. E. P. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An Introduction. *The American psychologist*, 55(1), 5–14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>

- Seligman, M. E. P., Steen, T. A., Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive Psychology Progress: Empirical Validation of Interventions. *The American psychologist*, *60*(5), 410–421. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.60.5.410>
- Sin, N. L., & Lyubomirsky, S. (2009). Enhancing well-being and alleviating depressive symptoms with positive psychology interventions: A practice-friendly meta-analysis. *Journal of clinical psychology*, *65*(5), 467–487. <https://doi.org/10.1002/jclp.20593>
- Snyder, C. R., & Lopez, S. J. (2005). *Handbook of positive psychology*. Oxford University Press.
- Taylor, E. (2001). Positive Psychology and Humanistic Psychology: A Reply to Seligman. *The Journal of humanistic psychology*, *41*(1), 13–29. <https://doi.org/10.1177/0022167801411003>
- Tonkin, K., Malinen, S., Näswall, K., & Kuntz, J. C. (2018). Building employee resilience through wellbeing in organizations. *Human Resource Development Quarterly*, *29*(2), 107–124.
- Tuomi, J., & Sarajärvi, A. (2018). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi (Uudistettu laitos.). Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Työterveyslaitos. *Stressi ja työuupumus*. Luettu 15.4.2023. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/stressi-ja-tyouupumus>
- van Woerkom, M., Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2021). Positive psychology interventions in organizations. *Journal of occupational and organizational psychology*, *94*(2), 221–229.
- van Woerkom, M., Oerlemans, W., & Bakker, A. B. (2016). Strengths use and work engagement: A weekly diary study. *European journal of work and organizational psychology*, *25*(3), 384–397. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2015.1089862>
- van Zyl, L. E., & Salanova, M. (2022). Editorial: Facilitating the Third Wave of Positive Psychology: Perspectives on the Future of the Discipline. *Frontiers in psychology*, *13*, 963167. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.963167>