

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Taloustieteiden tiedekunta

ILON TUNTEET TYÖSSÄ, OMISTAMISESSA JA

PERHE-ELÄMÄSSÄ

Vertaileva tutkimus

Yrittäjäyys

Pro Gradu –tutkielma

Maaliskuu 2002

Laatija: Nina Karlsson

Ohjaaja: Matti Koironen

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Tutkielman laatija:	Nina Karlsson
Tutkielman nimi:	Ilon tunteet työssä, perhe-elämässä ja omistamisessa – vertaileva tutkimus
Tiedekunta:	Taloustieteiden tiedekunta
Oppiaine:	Yrittäjyys
Valmistusvuosi:	2002
Sivumäärä:	86

TIIVISTELMÄ

Tutkimuksessa selvitetään perheyrittäjien ilon kokemista työssä, perhe-elämässä ja omistamisessa. Tutkimuksen kolmijako perustuu Tagiurin ja Davisin alunperin kehittämään kolmen ympyrän malliin, jossa kuvataan työn/liiketoiminnan, perheen ja omistamisen välistä suhdetta. (Gersick, Davis, Mc Collom Hampton & Landsberg 1997, 6.) Näiden kolmen osa-alueen sisällä tutkitaan työn ilon luonnetta, lähteitä ja siihen vaikuttavia tekijöitä.

Tutkimuksessa etsitään vastauksia työn ilon erilaisiin kokemuksiin vertaillen palkansaajien ja yrittäjien välisiä eroja. Tutkimuksessa tarkastellaan myös yksilön kuulumista ryhmään (sekä työyhteisöön että perheeseen), kulttuuria, organisaatiota ja ympäristötekijöitä sekä omistamisen vaikutusta omina osa-alueina. Pelkkä kahtiajako yrittäjiin ja palkansaajiin ei tietenkään riitä selittämään kaikkia eroja työn ilon kokemisessa, joten lisäksi tutkitaan, onko persoonalla, sukupuolella tai iällä merkitystä työn ilon kokemisessa.

Tutkimuksen empiirinen osa perustuu kyselyyn, joka tehtiin marraskuussa 2001 sekä yrittäjille että palkansaajille ja siihen vastasi melkein kolmesataa henkilöä. Tulokset tukevat teoriaosuudessa esiintuotuja seikkoja ja antavat yleiskuvan, että kyselyyn vastanneiden yrittäjien ja palkansaajien työn ilon kokemukset ovat erilaisia. Myös perhe-elämän ja omistamisen iloihin liittyvät tekijät erosivat vastaajilla.

Yrittäjille omistajuus oli suuri ilon aihe sekä omaisuuden karttumisen merkki hyvin tehdystä työstä ja työ, josta näkee helposti työnsä tuloksen miellyttää heitä. Palkansaajat arvostivat sosiaalisia suhteita, tarvitsivat palautetta ja opastusta sekä laittoivat perheen usein etusijalle työn ja perheen välistä tasapainoa etsiessään. Saatua vastauksia on analysoitu keskiarvojen, korrelaatiotestien ja chi-neliötestien avulla.

Tuloksia voidaan käyttää hyväksi esimerkiksi yrittäjien ja palkansaajien koulutuksessa, työn suunnittelussa, tehtävien kehittämisessä ja lukuisissa muissa työyhteisön hyvinvointiin vaikuttavissa toimenpiteissä. Palkansaajilla työn ilon ja työssäviihtymiseen kiinnitetään huomiota myös ulkopuolisilta tahoilta. Yrittäjien hyvinvointi ja työnilo ovat usein kuitenkin kiinni omasta aktiivisuudesta ja työn suunnittelusta, joten on tärkeää löytää uutta tietoa heidänkin iloksi.

SISÄLLYS

LIITTEET	3
1 JOHDANTO.....	4
1.1 Aiempi tutkimus	4
1.2 Tutkimusongelma	5
1.3 Kolmen ympyrän malli.....	6
1.4 Dynaaminen malli työn/liiketoiminnan, perheen ja omistamisen suhteesta.....	7
2 TYÖNILO JA SIIHEN VAIKUTTAVIA TEKIJÖITÄ.....	9
2.1 Käsitteiden määrittely.....	9
2.1.1 Työ	9
2.1.2 Ilo	11
2.1.3 Työnilo	14
2.1.4 Työtyytyväisyys	17
2.1.5 Motivaatio	17
2.2 Sisäiset tekijät.....	20
2.2.1 Ihminen ainutlaatuisena yksilönä	20
2.2.2 Sukupuolieroja työnilon kokemisessa	20
2.2.3 Iän vaikutus työnilon kokemiseen	21
2.3 Ulkopuoliset tekijät	24
2.3.1 Työyhteisö ja sosiaaliset tekijät.....	24
2.3.2 Organisaation rakenne ja ilmapiiri.....	26
2.3.3 Kulttuuri ja ympäristö.....	28
2.4 Työn tärkeät piirteet - millainen työ tuottaa iloa?	30
2.5 Työnilo ja taloustiede	34
2.5.1 Taloudellisen tilanteen vaikutus	34
2.5.2 Työnilo ja tuottavuus.....	35
2.6 Työnilon vastakohtia	37
2.6.1 Työuupumus, ilottomuus ja työttömyyden murheet.....	37
2.6.2 Fyysiset vaikutukset	38
3 PERHE JA ILON TUNTEET	40
3.1 Perheen määritelmä	40
3.2 Perhe ja tunteet	41
3.3 Perhe-elämän ja työn suhde.....	42
3.4 Perheyrittäjyys	44
4 OMISTAMINEN JA ILON TUNTEET	46
4.1 Omistamisen vaikutuksia.....	46
4.2 Varallisuus ja tulot.....	48
4.3 Yrittäjän ja palkansaajan vertailua	49
4.3.1 Yrittäjän persoonallisuuden piirteitä.....	49
4.3.2 Sisäinen yrittäjyys	51
5 EMPIIRISEN TUTKIMUKSEN LÄHESTYMISTAPA JA MENETELMÄT	52
5.1 Tutkimusaineisto	52
5.2 Kohderyhmä	53
6 TULOKSET	55
6.1 Näkemykset hyvästä työstä työnilon lähteenä.....	55
6.2 Näkemykset ihmissuhteista työnilon lähteenä	56

6.3 Työnilon lähde ja luonne	57
6.4 Oma persoonallisuus ja työnilon kokeminen.....	58
6.5 Työniloon vaikuttavia taustatekijöitä	60
6.5.1 Sukupuoli.....	60
6.5.2 Ikä.....	60
6.5.3 Siviilisääty ja lapsiperheet.....	61
6.5.4 Koulutus ja ammattiasema.....	62
6.5.5 Työyhteisö	62
6.5.6 Yrittäjät vs palkansaajat.....	63
6.6 Perhe-elämä ja ilon tunteet	65
6.6.1 Sukupuolen vaikutus	66
6.6.2 Ikäluokkaerot.....	66
6.6.3 Yrittäjät vs palkansaajat.....	66
6.7 Omistajuudesta	67
6.7.1 Sukupuolen vaikutus	68
6.7.2 Koulutus- ja ammattiasemaerot	68
6.7.3 Yrittäjä vs palkansaajat.....	69
6.8 Avoimien kysymysten tulokset	71
6.8.1 Taustatietoja työstä.....	71
6.8.2 Työniloa vähentäviä työn piirteitä.....	73
6.8.3 Työniloa vähentäviä piirteitä työyhteisössä.....	74
6.8.4 Työniloa vähentäviä henkilökohtaisia ominaisuuksia	75
6.8.5 Ajatuksia tunteista perhe-elämässä.....	76
6.8.6 Ajatuksia omistamisesta ja siihen liittyvistä tunteista	78
7 POHDINTAA	80
LÄHTEET	83
LIITTEET	

1 JOHDANTO

Mitä on työnilo ja mitkä seikat siihen vaikuttavat? Onko eroa, jos työniloa on kokemassa yrittäjä tai palkansaaja? Miksi monet yrittäjät viihtyvät työssään yli eläkeiän, vaikka toimeentulo olisi jo turvattu, kun taas monet palkansaajat pyrkivät ennenaikaiselle eläkkeelle uupumuksen ja kyllästymisen vuoksi?

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on vastata edelläesitettyihin kysymyksiin ja selvittää työnilon luonnetta, lähteitä ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Vertailua yrittäjien ja palkansaajien välillä tehdään sekä kirjallisessa että empiirisessä osassa.

1.1 Aiempi tutkimus

Työnilon lähikäsitettä, työtyytyväisyyttä on tutkittu paljon, mutta työnilon käsitettä on kuitenkin käytetty ensimmäisen kerran vasta vuonna 1971, kun sitä käytti ruotsalainen tutkija Gardell väitöskirjassaan. Aihepiiri on ollut taka-alalla, mutta on viime vuosien aikana jälleen noussut esiin. Työssä uupuminen on osaltaan herättänyt ihmiset tarkastelemaan ratkaisuvaihtoehtoja ja positiivisempia näkökulmia. (Sarkkinen 1998, 24.) Työelämää on jopa väitetty tunteiden erämaaksi, mutta onneksi totuus ei ole näin karua (Varila & Viholainen, 2000, 9).

Työtyytyväisyyttä, ja sen kokemista on tutkittu eri tieteissä, esimerkiksi psykologiassa ja sosiologiassa, sekä itsenäisenä ilmiönä että muista riippuvaisena tekijänä. Fisher (2000, 185) esittää tutkimuksessaan C.J. Crannyn yhdeksän vuotta sitten tekemän arvion, että aiheesta olisi silloin kirjoitettu jo yli 5000 artikkelia ja tieteellistä tutkielmaa. Taloustieteissä työtyytyväisyyttä, työniloa ja yleistä hyvinvointia on kuitenkin tutkittu yllättävän vähän. Yhtenä syynä voi olla subjektiivisen tiedon vaikea tulkinta ja sen mitattava hyödyllisyys taloustieteissä. (Sousa-Poza & Sousa-Poza 2000b, 135.) Yrittäjien työniloa on tutkittu hyvin vähän.

1.2 Tutkimusongelma

Oswald (1997, 1823) väittää tutkimuksessaan, että onnellisimpia ihmisiä ovat naimisissa olevat, hyvätuloiset, naiset, valkoihoiset, hyvinkoulutetut, yrittäjät, eläkkeellä olevat ja uutta kotia etsivät. Tässä tutkimuksessa selvitetään, pitääkö väite paikkansa työnilon näkökulmasta eli onko työnilon kokemisella eroa.

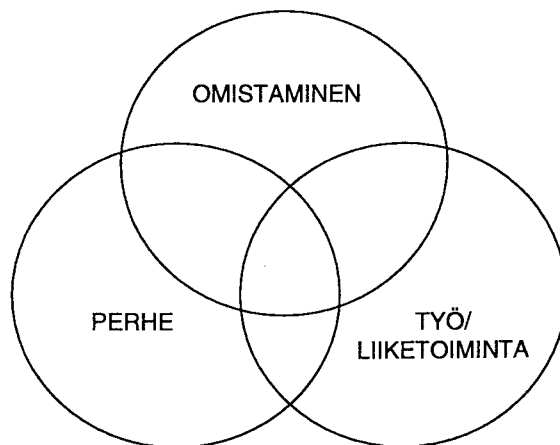
Tutkimuksen tavoitteena on löytää työnilon luonne sekä lähteitä. Tutkimuksessa etsitään vastauksia yrittäjyyden näkökulmasta, vertaillen palkansaaajien ja yrittäjien eroja. Miten yrittäjyys tai työskentely toisella vaikuttavat työn sisällön kokemiseen ja työn mielekkyyteen? Tutkimuksessa tarkastellaan myös yksilön kuulumista ryhmään (sekä työyhteisöön että perheeseen), kulttuuria, organisaatiota ja ympäristötekijöitä sekä omistamisen vaikutusta omina osa-alueina. Lisäksi tutkitaan, onko persoonalla, sukupuolella tai iällä merkitystä työnilon kokemisessa.

Tutkittavina kohderyhminä ovat yrittäjät ja palkansaaajat kolmesta eri ryhmästä: valtion, kunnan ja yksityisen sektorin palkansaaajat eriluonteisten työsuhteiden vuoksi. Teoriaosuudessa tuodaan esiin yrittäjien eroja kaikkiin palkansaaajiin nähden yleensä, mutta tutkimuksen empiirisessä osassa tutkitaan lisäksi myös erilaisten palkansaaajien välisiä eroja suhteessa yrittäjiin. Pelkkä kahtiajako yrittäjiin ja palkansaaajiin ei tietenkään riitä selittämään kaikkia eroja työnilon kokemisessa, joten empiirisessä osassa on etsitty selityksiä myös niistä yksilön sisäisistä ja ulkoisista tekijöistä, joita teoriaosassa on käsitelty.

1.3 Kolmen ympyrän malli

Perusjako ilon tunteesta työssä, perhe-elämässä ja omistamisessa on lähtöisin on Tagiurin ja Davisin alunperin kehittämästä kolmen ympyrän mallista, jossa perhe-, liiketoiminta- ja omistajuus on linkitetty toisiinsa. Malli on selkeä ja yksinkertainen ja siitä voidaan nähdä eri tavalla esimerkiksi perheyriytykseen liittyvien henkilöiden asema yrityksessä. Kuvioon voidaan sijoittaa jopa seitsemän eri asemassa toimivaa henkilöä, kuten perheenjäsenet, jotka ovat mukana liiketoiminnassa, omistajat, vain liiketoiminnassa mukana olevat sekä kaikilla kolmella osa-alueilla vaikuttavat henkilöt. (Gersick, Davis, Mc Collom Hampton & Landsberg 1997, 6.) (kuvio 1)

KUVIO 1 Kolmen ympyrän malli (Gersick et al. 1997, 6.)



Kolmen ympyrän malli mahdollistaa saman tilanteen tarkastelun eri näkökulmista, mutta kuvaa vain yhtä hetkeä. Kuvio osoittaa, että työniloa tutkittaessa on hyödyllistä tarkastella myös perheen ja omistamisen osuutta. Erityisen tärkeää tämä on siksi, että merkittävä osa tutkittavaa empiiristä aineistoa on perheyrittäjiä.

1.4 Dynaaminen malli työn/liiketoiminnan, perheen ja omistamisen suhteesta

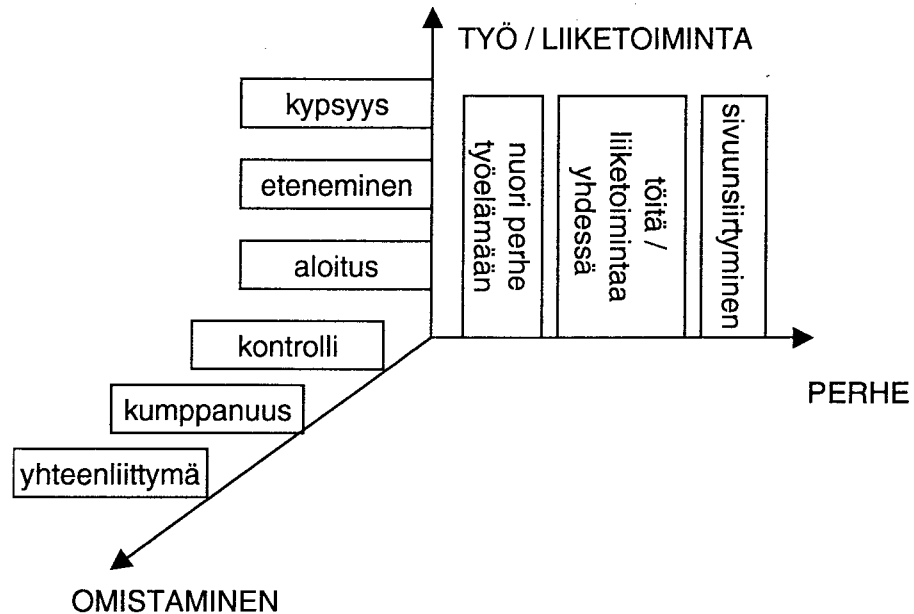
Tilanteet kuitenkin muuttuvat jatkuvasti ja kolmen ympyrän malli esittää vain yhden hetken tilannetta. Toinen tapa esittää näiden kolmen osa-alueen suhdetta on samojen tutkijoiden kehittämä kolmiulotteinen kaavio, jossa kolmella akselilla on esitetty kunkin osa-alueen elinkaari. Dynaamisen malliin siis lisätty aikaulottuvuus. Elinkaaret vaikuttavat toisiinsa ja ovat samalla myös toisitaan riippumattomia (Hiltunen 2000, 16; Gersick et al. 1997, 16). (kuvio 2)

Omistajuus akselille voidaan sijoittaa omistajuuden kehitys tietyllä aikavälillä. Alussa yritys on yhden omistajan hallussa ja ajan myötä mukaan otetaan yhtiökumppaneita tai jopa myydään yritys kokonaan. Suurin osa perheyrittäjistä elää jotakin näistä vaiheista. (Gersick et al. 1997, 18-19.)

Kuvion toinen akseli kuvaa perheen kehitystä rakenteellisesta näkökulmasta, ihmisten välisiä suhteita tarkastellen. Elinkaaren vaiheita värittävät avioliitot, lapset ja roolit perheissä. Siirtyminen vaiheesta toiseen on usein näkyvää, ja samassa vaiheessa eläviä perheitä yhdistävät samankaltaiset piirteet. Suuremmissa perheissä ja perheyrittäjissä tarkasteltavia perheitä saattaa olla useita, jolloin eri perheitä voidaan kuvata omilla akseleillaan. (Gersick et al. 1997, 19-22.)

Perheyrittäjiä tarkastellessa, mallin omistajuusakselin ensimmäinen porras kuvaa yrityksen perustamista ja eroaa muista vaiheista erityispiirteillään. Ajan kuluessa toiminta vakiintuu ja muuttuu lopulta kypsäksi, kun markkina-alueet on saavutettu. (Gersick et al. 1997, 22-23.) Akselilla voidaan kuvata myös sisäisen yrittäjän työsuhdetta, joka vakiintuu ajan kuluessa.

KUVIO 2 Mukaeltu perheen omistuksen ja liiketoiminnan dynaaminen malli (Gersick et al. 1997, 17.)

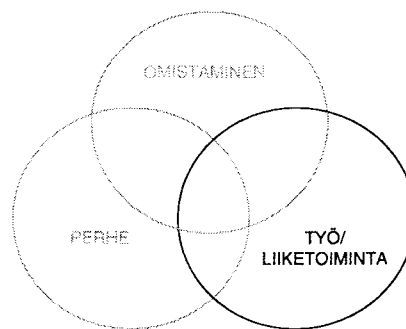


Molempia malleja on käytetty perheyrityksen tutkimisessa ja opetuksessa. Niiden voi katsoa myös kuvaavan perheen ja työn suhdetta, vaikkei kysymyksessä olisikaan perheyritys. Esimerkiksi dynaamisen mallin elinkaarten kuvauksia voidaan ajatella muutettavan siten, että perheen akselille laitetaan perheen elinkaari, esimerkiksi lasten syntymät, poismuutot, avioero. Liiketoiminta-akselista voidaan tehdä työsuhdeakseli, johon laitetaan esimerkiksi muutokset työtehtävissä, aseman muutokset, kuten yleneminen ja työpaikan vaihtaminen. Tällöin on helpompi ymmärtää myös tässä tutkimuksessa tarkasteltavien osa-alueiden positiivisia ja negatiivisia vaikutuksia toisiinsa.

2 TYÖNILO JA SIIHEN VAIKUTTAVIA TEKIJÖITÄ

Tässä luvussa käsitellään ilon tunteita kolmenympyrän mallin työn ja liiketoiminnan osa-alueen näkökulmasta. Tärkeimmät käsitteet työniloon liittyen on määritelty aluksi, jonka jälkeen tarkastellaan työniloon vaikuttavia sisäisiä ja ulkoisia tekijöitä. Hyvän työn piirteitä on tarkasteltu luvussa 2.4. Lisäksi on tutkittu työnilon ja taloudellisten seikkojen suhdetta sekä työnilon vastakohtia.

KUVIO 3 Työ/liiketoiminta kolmen ympyrän mallissa



2.1 Käsitteiden määrittely

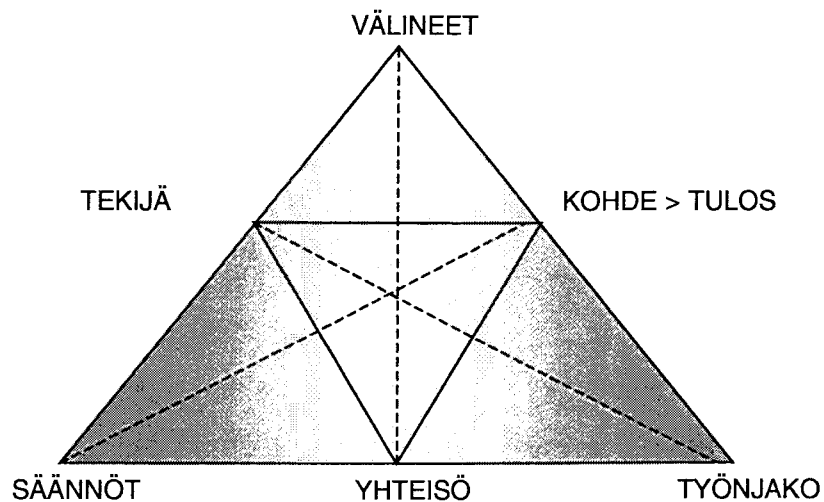
2.1.1 Työ

Työ voidaan käsittää monella eri tavalla. Ensinnäkin se voi olla toimintaa tavoitteiden saavuttamiseksi (työskennellä, ahertaa, uurastaa). Toiseksi sillä voidaan kuvata toimintoa: tehtävä, toimi, ammatti, puuha tai velvollisuus. Se voi olla myös toiminnan tulos, esimerkiksi taideteosta tai tutkimusta voidaan kutsua työksi. Fysiikassa työ on energiaa, joka siirtyy voimana tuottamaan liikettä, esimerkiksi siirtämään kappaletta. Sitä voidaan mitata jakamalla voima välimatkalla, jonka kappale on siirtynyt.

Tässä tutkimuksessa työ käsitetään toimintana. Toimintaa lähemmin tarkasteltaessa voidaan vielä todeta, että se on osa suurempaa kokonaisuutta ja sillä on kohde. Engerström on kehittänyt yleisen toimintajärjestelmän mallin, jota voidaan tässäkin tutkimuksessa käyttää kuvaamaan työtä. Sen avulla yksilön työtä voidaan tarkastella eri näkökulmista. Malliin sisältyy myös ajatus toiminnan kehittymisestä ja sen osiin sisältyy jännitteitä. Sisäisten ja ulkoisten tekijöiden muuttuessa, myös kokonaistilanne muuttuu ja toiminta kehittyy.

(Sallila & Tuomisto 1997, 82-83.) (kuvio 4)

Kuvio 4 Engerströmin malli, työ toimintajärjestelmänä (Sallila & Tuomisto 1997, 82-83)



Työtä toimintana tarkasteltaessa, voidaan siitä löytää myös seuraavia piirteitä:

- Aineellisen toimeentulon saaminen
- Sosiaalisuus, jäsentyminen yhteiskuntaan ja toiminnan tarve
- Henkisyys, itsensä toteuttaminen ja kehittyminen

Työssä voi siis olla kolme ulottuvuutta, jotka kietoutuvat toisiinsa: aineellinen, sosiaalinen ja henkinen taso. Työ onkin yksi keskeisimpiä inhimillisen elämän toteutusalueita. (Wilenius 1990, 78-79, 223.)

Tutkimuksissa kysymykseen ”miksi teen työtä” on yleisimmin vastattu palkan saamiseksi. Palkka ei kuitenkaan ole pelkää rahaa, vaan tarpeiden

tyydyttämiseen mahdollistava vaihdon väline ja voimavara. (Wilenius 1990, 80.) Psykoanalytikko Simulan (1990, 229) mukaan olennaista on, että työ on omistuksen ja tuloksenjaon perusta.

2.1.2 Ilo

Työnilon määrittelemiseksi on hyvä tutkia ensin ihmisen tunnepitoista puolta ja ilon määritelmää. Iloa voidaan kuvata monin eri tavoin ja sitä voidaan lähestyä ainakin kolmella eri tavalla. Ensinnäkin, ilo voidaan käsittää olotilana ja sitä voidaan kuvata esimerkiksi riemuksi tai suureksi onnellisuudeksi. ("Olen iloinen") Toiseksi, se voi olla myös onnellisuuden lähde ("lapseni on minun ilon lähteeni"). Ilo voi myös olla näkyvä reaktio ("lahjan antaminen tuo iloa"). Kirjainyhdistelmänä ILO on myös Kansainvälisen Työjärjestön englanninkielinen lyhenne. Tässä tutkimuksessa ilo määritellään suureksi onnellisuuden tunteeksi ja reaktioksi, ja sen lähteitä etsitään työelämästä.

Tunteiden tutkimus yleisesti ottaen on saanut kritiikkiä osakseen sen vuoksi, että käytettävissä olevat mittarit ovat liian kognitiivisia (Fisher 2000, 189). Vaikeaa tunteiden tutkiminen on subjektiivisuuden ja mitattavuuden vuoksi. Eräs vaikeuttava tekijä on tunteiden "katoaminen", mikä käytännössä tarkoittaa, että seurantatutkimuksen tulokset olisi saatava heti ylös, sillä ajan kuluminen vaikuttaa tuloksiin. (Fisher 2000, 186.)

Fisher (2000, 186) esittää myös aiempiin väitteisiin tukien, että ihmisillä on tapana liioitella tunteitaan sekä negatiiviseen että positiiviseen suuntaan. Iloisuutta voi olla myös eri tasoja, joiden syvyyden määrittäminen on puolestaan oma tutkimusalueensa. Positiivisia tunteita on kuitenkin helpompi tutkia kuin negatiivisia tunteita, jotka ovat yleensä monimutkaisempia ja jakaantuneempia.

Tunneperitoisuus sisältää erikseen mielialat ja tunteet. Mielialoja voisi kuvata tunteita heikommiksi, mutta usein niitä pitkäkestoisemmiksi tiloiksi. Ne voidaan jakaa negatiivisiin ja positiivisiin mielialoihin, molemmilla on useita kuvailuja. Tunteet voidaan myös jakaa negatiivisiin ja positiivisiin. Perusjakoja on useita, yleensä tunteet jaetaan 6-10 eri kategoriaan, esimerkiksi pelko, viha, suru, inho,

rakkaus ja ilo. Tunteet ovat työilmapiiriä ajatellen tärkeämpiä kuin mielialat, vaikka molemmat voidaan liittää työniloon. (Fisher 2000, 186-187.) Ilo, tyytyväisyys ja onnellisuus edistävät oppimista ja myönteiset kokemukset rakentavat tunne-elämää merkittävästi. (Isokorpi & Viitanen 2001, 46.)

Tunteisiin liittyy liikettä. Tunne-energian voi kokea voimana. (Isokorpi & Viitanen 2001, 38.) Emootiot eli tunteet ovat voimia, jotka liikuttavat meitä kohti päämäärää. Sanojen motiivi ja emootio yhteinen kantasana onkin movere eli liikuttaa. (Goleman 1998, 130.)

2.1.2.1 Tunteiden fysiologiaa

Biologin silmin ilo saa aikaan toimintaa aivokeskuksessa ja lisää käytettävissä olevaa energiaa ja vaimentaa kielteisiä tunteita käsitteleviä keskuksia. Eräiden näkemysten mukaan fysiologista reaktiota ei kuitenkaan tapahdu, muutoin kuin levollisuuden ja rentoutumisen kautta, jolloin ihminen saa tarmoa ja vireyttä työskennellä tavoitteidensa saavuttamiseksi. (Goleman 1995, 23-24.)

Toisaalta on esitetty myös, että tunteet nimenomaan aiheuttavat fysiologisia reaktioita. Tunteet voidaan myös määritellä seuraavista tekijöistä muodostuviksi: huolimatta siitä, mihin niiden ajatellaan sijoittuvan tai miten merkityksellisiksi ne koetaan:

- Fysiologisista muutoksista (kuten sydämen lyöntitiheyden kasvusta, verenpaineen noususta, hikoilusta, vapinasta)
- Tunne-elämyksistä (kuten ilon, pelon, suuttumuksen, rakkauden tunteista)
- Emootioon kuuluvasta määrätynlaisesta käyttäytymisestä (kuten eleistä ja kasvonliikkeistä) (Lagerspetz 1990, 74.)

Ihmisellä on kaksi tunteiden tasoa, tietoinen ja tiedostamaton. Myös tiedostamattomat tunteet vaikuttavat toimintaamme. Ihminen tiedostaa tunteensa vasta sitten, kun etuotsalohko rekisteröi ne. Tutkimuksen mukaan toiset ovat taipuvaisempia myönteiseen mielialaan ja iloisuuteen. Tätä on selitetty vasemman etuotsalohkon oikeaa lohkoa vilkkaammalla toiminnalla. Ne joiden oikea etuotsalohko toimii vilkkaammin, ovat negatiivisempia ihmisiä. (Goleman

1995, 79, 265.) Tunteilla on siis suhde fysiologisiin muutoksiin ja fysiologisilla muutoksilla tunteisiin, mutta tässä tutkimuksessa ei perehdytä syvemmillä fysiologiaan. Tarkastellaan sen sijaan tunteita filosofin silmin.

2.1.2.2 Tunteiden filosofiaa

Tunteet rinnastetaan usein tiedon tai tietämisen vastakohtaksi. Niiden on myös ajateltu häiritsevän yksilön rationaalista toimintaa. Jo antiikin ajoilta useat filosofit ovat pitäneet tunteita alhaisina ja eläimellisinä, jopa synnillisinä. (Lagerspetz 1990, 74.) Ensimmäisenä emootioteoriana voidaan pitää Platonin ajatuksia olemuksesta. Hän ei keksinyt tunteita, mutta hän kehitti niiden välisiä suhteita. Hänen alkuperäisessä teoriassaan ihmiselle ominaiset affektiot nimeltä ilo, suru, rohkeus, pelko, viha ja rakkaus olivat verbirakenteita, mikä tekee niistä dynaamisia. (Nummenmaa 1999, 164-165.)

Samansuuntaista ajatusta tunteista mielihyvän ja tuskan sekoituksena, joilla on käyttäytymistä suuntaavaa voimaa, on esittänyt myös 1700-luvun puolivälissä elänyt Spinoza. Spinozan ajatusten lähtökohtana oli ihminen, joka on luonnostaan aktiivinen ja elämänhaluinen. Jokainen ihminen haluaa hänen mukaansa kehittää itseään ja toteuttaa sekä henkisiä että fyysisiä mahdollisuuksiaan. Tällä tavalla yksilö voi lisätä myös itselleen luonteenomaista elinvoimaansa. Kuitenkin yksilön ulkopuoliset olosuhteet voivat vaikuttaa tukahduttavasti tähän luontaiseen aktiivisuuteen. (Pietarinen 1994, 23-24.)

Spinozan mukaan ihmisen elinvoima ja elämänilo kuuluvat ilon sukukuntaan. Muita tunteita, jotka merkitsevät yksilön siirtymistä pienemmästä suurempaan täydellisyyteen, ovat aistinautinnot, kuten rakkaus, toivo, itsearvostus ja itsetuntemus. Nämä myönteiset tunteet tuottavat nimenomaan iloa ja lisäävät yksilön sisäistä voimaa. (Pietarinen 1994, 41-52.) Spinoza on yksinkertaistanut edellä läpikäydyn ajatusmaailman yhdellä lauseella:

Mitä enemmän iloa, sitä enemmän täydellisyyttä

Suruun liitettävät tunteet, kuten tuska, pettymys, viha, kateus, ylpeys, alemmuudentunne sekä mielenmasennus puolestaan rasittavat yksilön voimavaroja ja elinvoimaa sekä johtavat yksilöä suuremmasta pienempään täydellisyyteen. Ne saattavat vähentää voimavaroja jopa niin, että ihmisen kehitys pysähtyy kokonaan. Itseasiassa negatiivisten tunteiden poistaminen voikin olla edellytys sille, että yksilö pystyy ylipäättänsä ohjaamaan toimiaan ja tekojaan. (Pietarinen 1994, 45, 51-57.)

Spinoza ei näe kuitenkaan negatiivisia ja positiivisia tunteita selkeästi jaoteltavina tunteina, sillä hänen mukaan useat tunnekokemukset sisältävät sekä hajottavia että kokoavia tunteita:

Kun kärsimys kirkastaa elämän mielekkyyden ja ohjaa aktiiviseen toimintaan, suru itse asiassa muuttuu ilon lähteeksi ja sen myötä elämän käyttövoimaksi. Vastaavalla tavalla elämänhalua lisäävään ilon kokemiseen, kuten rakkauteen, sisältyy tavallisesti myös tuhoisaa vihaa ja pelkoa.

(Pietarinen 1994, 44.)

2.1.3 Työnilo

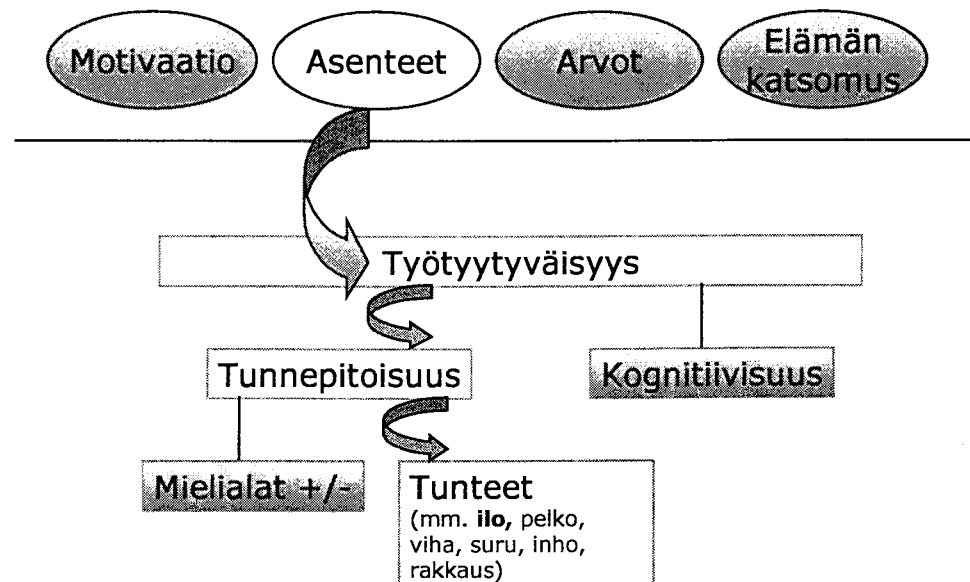
Ilo siis lisää elämänhalua, edistää luottamusta itseän ja itsensä hyväksymistä. Koska ilon tunne liittyy negatiivisten tunteiden, kuten tuskan ja ahdistuksen, katoamiseen, voidaan nähdä, että työyhteisöjen yksi oheistehtävä olisi toivon ja työnilon ylläpitäminen. (Roti 1999, 126.) Kääntäen ajateltuna työnilo voi kadota, jos työsuoritusta koskevat odotukset ovat epärealistisia, ilmapiiri negatiivinen ja pahimmassa tapauksessa tunne voi muuttua jopa peloksi työtä kohtaan (Jabe 2001, 71).

Työnilo on positiivinen tunnetila, johon vaikuttavat lukuisat tekijät. Ilon ja iloittamisen kokemiseen liittyy aina vapaus, pyyteettömyys ja ennalta arvaamattomuus, niinpä työniloon ei voi pakottaa ketään. Työn iloa ei siten voida tuottaa, mutta voidaan kyllä luoda mahdollisimmat hyvät puitteet ja

työympäristö, jotta työn ilo kokeminen olisi mahdollista. (Varila & Viholainen 2000, 35.)

Edellä käsitelty tunnepuolen jako on esitetty kuvassa 1, jossa siihen on lisätty vielä motivaatio, arvot ja elämäntavot, sillä ihmisen suhtautumista asioihin yksilönä voidaan tarkastella seuraavilta osa-alueilta: motivaatio, asenteet, arvot ja elämäntavot. Muutos on suurinta, jos listan lopussa mainittu elämäntavot muuttuu. (Koiranen 1998, 67-68.)

KUVIO 5 Työn ilo ja työtyytyväisyys (Fisher 2000, 185-186.)



Sen lisäksi, että työtyytyväisyys ja työn ilo voidaan määritellä eri tasoille, niiden välillä on eroa myös aktiivisuudessa. Työtyytyväisyys on Varilan ja Viholaisen (2000) mukaan passiivinen tunne, jota ihminen ei itse tuota. Se on pitkäkestoinen mieliala, globaali muuttuja, kun taas työn ilo kokeminen on aktiivista. Työn iloa kokiessaan ihminen on energisempi, innovatiivisempi ja valmiimpi ylittämään rajoja. (Varila & Viholainen 2000, 32-34, 123.)

Joensuun yliopistossa tehdyssä tutkimuksessa Varila ja Viholainen (2000, 34.) määrittelevät työnilon seuraavasti:

Työnilon kokeminen viestii siis siitä, millaiseksi työelämässä jäsentyy poikkeuksellisen myönteinen yksilö-ympäristö suhde, joka samalla valaa yksilöön itseluottamusta omaan itseensä ja ammattitaitoonsa sekä motivoi häntä hyviin suorituksiin.

Heidän tutkimuksensa mukaan suurin osa kokee työniloa oman aktiivisen toiminnan ja hitaan aherruksen kautta. He kutsuvat tätä iloksi pitkäjänteisestä puurtamisesta. (Varila & Viholainen 2000, 123-124.)

Työnilon kokemiseen liittyy myös tunnetilan tiedostaminen. Työntekijän kannattaa kuulostella omia tuntemuksiaan oppiakseen ja huomatakseen muutokset tunnetiloissa ja jopa asenteissa. (Jabe 2001, 70-71.) Tunteiden tiedostamisesta ja hallitsemisesta on kehitetty tunneällyn teoria, joka perustuu tietoiseen tunteiden hallintaan ja seurantaan. Tunneällyn määritelmä sisältää seuraavat viisi osa-aluetta:

- Omien tunteiden tiedostaminen
- Tunteiden hallitseminen
- Motivaation löytäminen
- Muiden ihmisten tunteiden havaitseminen sekä
- Ihmissuhteiden hoito.

(Goleman 1995, 65-66.)

Tunneällyn on sanottu lisäävän menestystekijöitä työssä ja aikaansaavan iloa, helppoutta ja joustavuutta elämään. Tunnetaitoja ei voi siirtää toiselle valmiina reseptinä, vaan jokaisen on tarpeen itse tutustua tunteisiinsa ja tiedostaa ne. (Isokorpi & Viitanen 2001, 3.)

Goleman kuvaa työniloa mielentilana, johon päästään työskennellessä, ja nimeää sen virtaukseksi (eng. flow). Hänen mukaansa virtaus ottaa vallan, kun ihminen pääsee käyttämään kaikkia kykyjään ja hiukan venymäänkin. Virtaus on hänen mukaansa nautintoa ja paras mahdollinen motivaation lähde. Goleman pitää virtausta perusteena sille, miksi toiset viihtyvät työssään vuosikymmeniä

nauttien työstään. Virtauksen aikana motivaatio on sisäänrakennettua ja itse työ jo ilon aihe. (Goleman 1998, 129.) Golemanin kuvaama virtaus on juuri sitä työniloa, jota tässä tutkimuksessa koetetaan selvittää.

2.1.4 Työtyytyväisyys

Työtyytyväisyys on työniloon nähden passiivinen olotila. (Varila & Viholainen 2000, 32-34, 123). Työtyytyväisyys määritellään monessa tutkimuksessa myös asenteeksi työtä kohtaan. Jos asenne on positiivinen, henkilö saattaa tosin kuvailla työtä kohtaan tuntemaansa asennetta myös iloksi.

Mullins (1996) määrittelee työtyytyväisyyden *asenteeksi* seuraavasti:

Job satisfaction is more of an attitude, an internal state. It could, for example, be associated with a personal feeling of achievement, either quantitative or qualitative. (Mullins 1996, 520.)

Samoin Fisher (2000) määrittelee työtyytyväisyyden asenteeksi, sisältäen ainakin kaksi elementtiä: tunnepitoinen puoli (tunteet, mieliala) sekä kognitiivinen puoli (uskomukset, vertailut, harkinta). Työtyytyväisyyttä on myös määritelty tunnepitoiseksi reaktioksi työtä kohtaan. (Fisher 2000, 185-186, .) Välitön tunne työskennellessä ei kuitenkaan Fisherin (2000) mukaan ole sama asia kuin työtyytyväisyys vaikka niillä onkin yhteys toisiinsa:

In conclusion, affect while working is not the same as job satisfaction, though the two are modestly correlated. (Fisher 2000, 200.)

Tyytyväisyyteen vaikuttaa myös kokijan omien odotusten ja koetun välinen suhde, kuten motivaatioonkin.

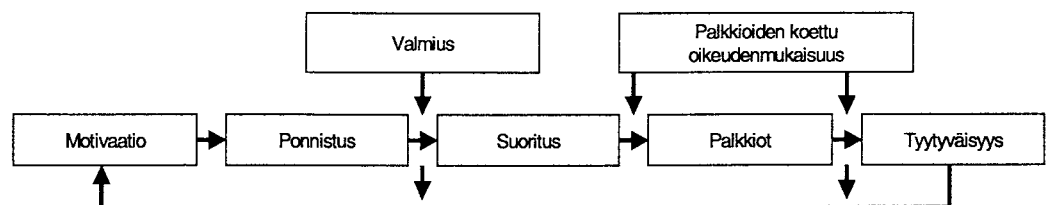
2.1.5 Motivaatio

Motivaatio esiintyy työilon, työviihtyvyyden ja työtyytyväisyyden termien ohessa niin tiuhaan, että tässä vaiheessa on selkeyden vuoksi hyvä määritellä myös se.

Motivaatio on Mullinsin (1996) mukaan prosessi, joka saattaa johtaa työtyytyväisyyteen. Motivaatiolle tyypillisiä piirteitä ovat esimerkiksi: ilmiön yksilöllisyys, suunta yksilön sisältä ulospäin ja monipuolisuus. Se ei ole käyttäytymistä eikä suoritus, se on enemmänkin toimintaa, jossa ulkoiset ja sisäiset tekijät vaikuttavat yksilön tekemiin valintoihin. (Mullins 1996, 480-520.)

Samantapaisia ajatuksia esittää myös Mansikka-aho (1997), jonka mukaan motivaatio syntyy mm. vastuun jakamisesta, luottamuksen osoittamisesta, arvostuksesta sekä jatkuvasta palautteesta. Motivoitunut henkilö pystyy kantamaan myös vastuuta työympäristöstään ja kehittämään sitä. Motivaatio vaikuttaa työn tuottavuuteen, kuten työtyytyväisyys ja työnilokin. (Mansikka-aho 1997, 2-4.) Motivaation ja työtyytyväisyyden suhde on esitelty kuviossa 6.

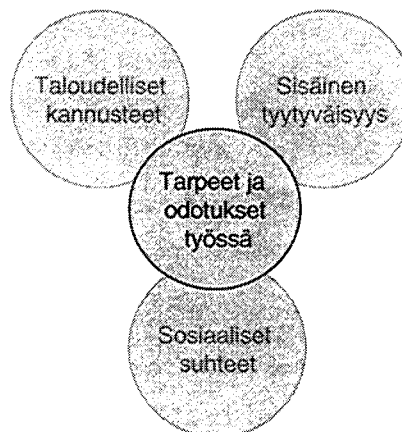
KUVIO 6 Motivaatio suhteessa työtyytyväisyyteen (Mansikka-aho 1997, 4. Peltosen ja Ruohotien 1991 mukaan)



Yksilö voi orientoitua työhön esimerkiksi instrumentaalisesti, byrokraattisesti tai solidaarisesti. Instrumentaalisesti orientoituneella ihmisellä työ on vain väline päästä tavoitteisiin, kun taas byrokraattisesti orientoitunut ihminen näkee työn keskeisenä elämän sisältönä ja osana uran rakennetta. Solidaarisesti orientoitunut ihminen puolestaan näkee ensisijaisesti olevansa mukana ryhmätoiminnassa ja nauttii työn tekemisestä tavoitteista murehtimatta. Vapaa-ajan viettokin tapahtuu työtovereiden kanssa. (Mullins 1996, 10, 520.)

Hyvä työmotivaatio on siis suhteessa työniloon, mutta tämän suhteen luonnetta ei ole saatu selville. Työnilo voi toimia motivoivana tekijänä, mutta motiiveja on muitakin. Motivaatiot voivat olla sekä sisäisiä että ulkoisia. Ne voivat perustua esimerkiksi rahallisiin palkintoihin, sosiaalisiin suhteisiin tai sisäiseen tyytyväisyyteen. (kuvio 7) Mielenkiintoista on edellämainittujen tutkijoiden näkemys siitä, että tekijät ovat erillisiä palloja eivätkä limittäin toistensa kanssa. Sosiaaliset suhteet ja sisäinen tyytyväisyys saattavat olla toisiinsa sidoksissa esimerkiksi perheyhteyksessä yrittäjäpariskunnan välillä. Tärkeää on kuitenkin pitää käsitteet motivaatio ja työnilo erillisinä tekijöinä, eikä synonyymeina toisilleen (Mullins 1996, 520).

KUVIO 7 Työntekijöiden tarpeet ja odotukset motivaatiota tarkasteltaessa (Mullins 1996, 482.)



Työniloon vaikuttavia tekijöitä tutkitaan sekä yksilön, työn, työyhteisön, organisaation sekä ympäristön ja kulttuurin näkökulmasta. Näitä tekijöitä on tutkittu työtyytyväisyyden yhteydessä paljon. Nyt tarkastellaan työniloa näiden sisäisten ja ulkoisten tekijöiden osalta.

Seuraavaksi tarkasteltavia työniloon vaikuttavia sisäisiä tekijöitä ovat ihmisen persoonallisuus, sukupuoli ja ikä. Ulkopuolisia tekijöitä puolestaan ovat työyhteisö ja sosiaaliset suhteet, organisaatio sekä kulttuuri ja ympäristö.

2.2 Sisäiset tekijät

2.2.1 Ihminen ainutlaatuisena yksilönä

Persoonallisuudella on vaikutuksensa työnilon kokemiseen. Positiivinen ja hyvän itsetunnon omaava ihminen kokee työnsäkin positiivisempänä kuin pessimistinen henkilö. (Fisher 2000, 188, Judge et al. 2000, 237, Varila & Viholainen 2000, 74-75.) Ja käänteisesti ajatellen työhönsä tyytyväinen ihminen on myös tyytyväinen muuhun elämäänsä (Kirkman & Shapiro 2001, 557). Tyytyväisyys työhön sekä työnilon tunne voivat siis heijastaa yksilön yleistä hyvinvointia (Sousa-Poza & Sousa-Poza 2000a, 521).

Hyvä itsetunto voidaan nähdä sekä iloa lisäävänä tekijänä että näkökulmana elämään yleensä. Positiivisella ihmisellä on muillakin osa-alueilla elämässään enemmän onnistumisen kokemuksia. Usko itseen auttaa myös hakeutumaan vaativampiin ja haasteellisempiin tehtäviin. On huomattu, että positiivisella ja negatiivisella asenteella on vaikutusta työn sisältöön tämän vuoksi. (Judge et al. 2000, 237-239.)

Onnen ja ilon kokeminen ei ole ainoastaan elämässään onnellisten ihmisten ominaisuus, vaan myös elämäänsä tyytymätön voi kokea ilon tunnetta. Positiivisia kokemuksia vain on niin vähän, ettei kokonaisuus tunnu hyvältä. (Ojanen 2001, 61) Onnellisuus on ominaisuus, joka tulee ihmisen sisältä ja näkyy ulospäin. (Ojanen 2001, 60)

2.2.2 Sukupuolieroja työnilon kokemisessa

Työnilon ja muiden tunteiden voimakkuuteen ja vertailtavuuteen vaikuttavat monet tekijät, kuten työntekijän asema, sukupuoli, työn luonne ja jopa aiempi kokemus. (Fineman 1993, 20.) Monien tutkimusten mukaan naiset kokevat yleensä sekä positiiviset että negatiiviset tunteet miehiä voimakkaammin. Naisten kokeman ilon taso on yleensä miehiä korkeammalla. Lisäksi tarkan huomiokyvyn omaavat yksilöt, sukupuolesta riippumatta, kokevat kaikkein

kiihkeimpiä tunteita. (Goleman 1995, 73; Sousa-Poza & Sousa-Poza 2000b, 147.)

Naisilla tunteiden vaihtelu on voimakkaampaa kuin miehillä. Heidän on luontevampaa ilmaista itseään ja ihmissuhteet painottuvat enemmän, kun taas miesten onnellisuus on usein aineellisiin asioihin ja ammatilliseen menestykseen perustuvaa. (Ojanen 2001, 72.)

On myös tutkittu, että miehet ovat herkempiä negatiivisille, hallitsemattomille tunnekuohuille kuin naiset. Biologisesti tarkasteltuna heidän vereensä erittyy enemmän adrenaliinia ja negatiivisuuskyynnys, joka erityksen laukaisee on matalampi kuin naisilla. (Goleman 1995, 178-179.)

Yleisen käsityksen mukaan naiset myös ymmärtävät muiden tunteita paremmin kuin miehet. Tätä väitettä tukevat monet tutkimukset, mutta työelämässä asia on eri kahdestakin syystä; tilanteissa, joissa yritetään kätkeä todelliset tunteet, sukupuolieroja ei ole havaittu ja sama koskee myös yritystä aistia vastapuolen lausumatta jääneitä ajatuksia. Miesten sosiaalinen herkkyys saattaa johtua enemmänkin siitä kuvasta, jonka he haluavat ympärilleen antaa, kuin heidän empaattisuutensa todellisesta tasosta. (Goleman 1998, 366, 368.) Sama seikka voi esiintyä myös muussa tunteiden näyttämisessä, esimerkiksi työn ilon kokemisen paljastamisessa.

2.2.3 Iän vaikutus työn ilon kokemiseen

Myös ikä voi vaikuttaa työn ilon kokemiseen. Suuntaa-antavana tutkimuksena voisi pitää Oswaldin ja Gardnerin (2001) tutkimusta työhyvinvoinnista Britanniassa 90-luvun ajan. Heidän tutkimuksensa pohjalta voidaan ajatella, että iän suhde iloon on U - käyrän muotoinen, eli matalimmillaan työn ilon kokeminen olisi keski-ikässä. (Oswald & Gardner 2001, 1-6.)

Mistä erot eri ikäluokkien välillä sitten saattavat johtua? Ihmisen elinkaari on vaihteleva ja elämänvaiheet vaikuttavat välillisesti myös työn iloon. Konfutse on oivallisesti kuvannut ihmisen elämänkaarta näin:

Mestari sanoi:

Viidentoista ikäisenä käänsin sydämeni kohti oppimista.

Kolmenkymmenen ikäisenä istutin jalkani vankasti maahan.

Neljänkymmenen ikäisenä en enää kärsinyt hämmennyksistä.

Viidenkymmenen ikäisenä tiesin mitkä olivat taivaan käskyt.

Kuudenkymmenen ikäisenä kuuntelin niitä korvat alttiina.

Seitsemänkymmenen ikäisenä kykenin seuraamaan oman sydämeni saneluja; sillä se mitä halusin, ei enää ylittänyt oikeuden rajoja.

(Roti 1999, 116.)

Uran alussa ihminen voi vielä hakea itseään ja identiteettiään. Varhaisuran vaiheessa kriisejä aiheuttavat usein kiire ja työpaineet. (Roti 1999, 116-119.)

Keski-ikäinen työntekijä on puolestaan parhaimmillaan yrityksen voimavara. Keski-ikäisen persoonallisuus muuttuu itseään muihin vertailevasta ihmisestä omaan sisäiseen elämään keskittyväksi. Nelikymppisenä ihminen on jo oppinut paljon elämänhallinnasta ja osaa soveltaa oppimiaan tietoja. Ongelmia aiheuttavatkin yleisimmin tietojen ylläpito. (Roti 1999, 116-119.)

Keski-iässä ihminen on monenlaisten muutosten edessä elämässään ja tämä näkyy selvästi myös työssä. Kets de Vries (1999) on tutkinut organisaation nk. unissakävelijöitä eli keski-ikäisiä työntekijöitä johtavissa asemissa, jotka ovat kadottaneet työn ilon, innostuksen ja motivaation työstään. Tässä vaiheessa elämää ihmisellä pitäisi olla paras työvire, mutta unissakävelijöitä riittää vaikka tilanteeseen sopeutuvia työntekijöitä on suurin osa. Unissakävelyn muotoja on kolmenlaisia: ihmisiä, joiden on vaikea ilmaista tunteitaan (alexithymia), ihmisiä, joilta puuttuu halu mielihyvän saavuttamiseen (anhedonia) sekä epätodellisia tunteita kokevat, roolien ristiriidoissa olevat ihmiset (depersonalized behavior). (Kets de Vries 1999, 1381-1392.)

Syitä ilmiöön on monia, esimerkiksi lasten muutto kotoa pois, omaan kuolevaisuuteen havahtuminen, oman elämän arviointi, sosiaalisten suhteiden muuttuminen ja fyysiset muutokset. Pitääkseen yllä työniloa, ihmisen tulisi tiedostaa kohdattu vaihe elämässään. Kaikki tuki ystävilta ja puolisolta, uudet harrastukset, uudet ihmissuhteet voivat auttaa sekä kannustaa, jotta

yksityiselämä ei olisi synkkää ja harmaannuttaisi myös työelämää. (Kets de Vries 1999, 1377, 1395-1397.)

Yli 50-vuotiaat kokevat suurimmaksi ongelmaksi suorituskyvyn heikkeneminen, joskin se on hyvin yksilöllistä. Jatkuvasti tapahtuvat muutokset koetaan ongelmaksi ja työniloa vähentäväksi tekijäksi kaikissa ikäryhmissä. (Roti 1999, 116-119.) Perhebarometrin 2000 mukaan vanhemmat ihmiset kuitenkin kokevat työn voimarana elämässään nuoria ikäryhmiä voimakkaammin (KELA 2001, 20).

Tämänhetkistä työelämää moititaan ikärasismista, mistä on onneksi näkyvissä laimentuvia merkkejä. Vanhempia ihmisiä ja heidän osaamistaan arvostetaan taas. Rajoittavia tekijöitä työssä saattavat olla sen fyysisyys, mutta työjärjestelyillä niistäkin usein selvitään. Parhaimmillaan kaikenikäiset työntekijät ovat työssään matkalla kohti oppimista ja kasvua. Tämä kasvu sisältää myös työnilon kokemista. (Roti 1999, 117-128.)

2.3 Ulkopuoliset tekijät

Tässä luvussa tarkastellaan sosiaalisten tekijöiden, kuten työtoverisuhteiden, ryhmäkäyttäytymisen ja vaikutusmahdollisuuksien merkitystä työnilon kokemiseen. Tunteilla on organisaatiossa tärkeä rooli, ei ainoastaan työntekijöitä ajatellen tai instrumentaalisesti tarkastellen, vaan yhteisön ja siellä vallitsevien suhteiden kannalta. Tunteet tuovat työyhteisöönkin yksilöiden aiempien kokemusten ja ymmärryksen vaikutusta. Esimiesten olisikin hyvä nähdä myös tämä puoli työntekijöissään, jotta työnteolle ja muutoksille voitaisiin luoda mahdollisimman positiiviset olosuhteet. (Putnam & Mumby, 1993, 55.)

2.3.1 Työyhteisö ja sosiaaliset tekijät

Työnilon kokemisen yksi edellytys on mahdollisuus sosiaaliseen kanssakäymiseen työtovereiden kanssa. Ihmissuhteet heijastuvat koko työyhteisön toimivuuteen ja tulehtuneina aiheuttavat ylimääräistä stressiä, mikä puolestaan taas vaikuttaa työnilon kokemiseen. Palautteen puuttuminen lisää tätä stressiä entisestään. Toimiva työyhteisö on siten tärkeä tekijä positiiviseen työtunteeseen pyrittäessä. (Varila & Viholainen 2000, 71-72.)

Työyhteisön tärkeyttä korostavat myös Haavio-Mannila, Jallinoja ja Strandell (1984, 24-26), joiden mukaan sosiaalisten suhteiden merkitys työssä viihtymiselle on tärkeää, vaikka vain murto-osalle se on ensisijainen työmotiivi. Suhteet työtovereihin saattavat olla tärkeitä myös työajan ulkopuolella. Työttömillä, kotiäideillä tai eläkeläisillä, joilla tämä verkosto puuttuu, saattaa elämä muodostua hyvin yksinäiseksi.

Suhteet työyhteisössä voivat olla erilaisia, kuten muutenkin elämässä. Työtoverit voivat tuntea välillään yhteisyyttä, sukupuoliryhmien solidaarisuutta, kiintymys- ja rakkaussuhteita sekä hoivasuhteita. (Haavio-Mannila et al. 1984, 193.) Ryhmää, kuten työyhteisö, tarkasteltaessa voidaan löytää myös vastaavia affektiivisia osa-alueita kuin yksilöäkin tarkasteltaessa. Esimerkiksi ryhmävire,

ryhmähenki, ilmapiiri sekä kulttuuri. (Koiranen 1998, 67-68.) Nämä tekijät ovat enemmän laadullisia kuin määrällisiä.

Työtehtävien ja ympäristön muuttuessa työpaikan fyysisten haittojen (kuten melu, pöly) tilalle ovat nousseet psykososiaaliset haitat työpaikalla (kuten yksitoikkoisuus, alaisten passiivisuus) (Hynynen 1990, 113). Asiantuntija-apua tarvitaankin usein nimenomaan työyhteisön ilmapiiriä koskeviin ongelmiin. Henkinen työsuojelu on noussut yksilöasemasta yhteisöjen tarkasteluun. Työpsykologi Jukka Leskinen esittääkin, että

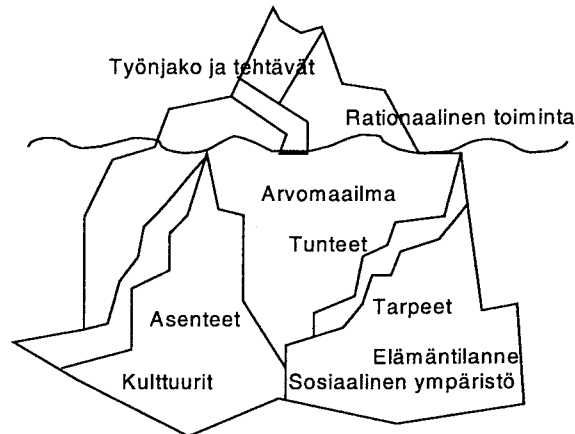
”...työilmapiiri on suurin yksittäinen työniloon vaikuttava tekijä, suurempi kuin itse työn sisältö tai ihmisen yksityinen elämäntapa tai elämänskaaren vaihe.” (Holopainen 2001, 10.)

Sosiaalisista paineista työyhteisössä kertoo myös työterveyslääkäri Kari-Pekka Martimon näkemys, että huonoista oloista johtuva työtytymättömyys heijastuu myös palvelutapahtumaan. Työnilon käsitteestä on hänen mukaansa palvelualalla tullut jopa tabu, työstä ei osata iloita ilman syyllisyyttä. (Riihonen 1999, 116-119.) Samansuuntaisia ajatuksia on Langinvainiolla, jonka mukaan ilon kokeminen ei ole aivan ongelmatonta. Ilo mielletään vapauteen, leikkiin ja seikkailuun, ei työhön. Hänen mukaansa tehokkuusyhteiskunnassa on unohdettu, että työtä voi tehdä monin tavoin. Vakavuus työtä tehdessä mielletään kapasiteetin maksimoimiseksi, sillä jos ihmisellä on hauskaa ja mukavaa työssä, hän ei ilmeisesti pane kaikkia voimavarojaan peliin. (Langinvainio 1990, 35.)

Työyhteisön toiminnassa voidaan erottaa kaksi tasoa; tiedostettu (yrityksen virallinen taso, kuten työtehtävät ja muu rationaalinen toiminta) sekä tiedostamaton (yhteisön syvärakenne, kuten tunnekeskeisyys ja muut vaikeasti ennustettavat asiat). Kuvio 8 havainnollistaa tiedostamattoman ja näkyvän osan suhdetta. Tiedostamattoman osan vaikutus työyhteisöön voi olla moninkertainen kooltaan näkyvään osaan verrattuna ja jää yhteisössä piiloon, jos sitä ei käsitellä. Näin ollen ongelma voi suurentua ja hankaloittaa yhteisön toimintaa. Jäävuoreen sijoitetut tekijät voidaan ottaa esille keskustelemalla tunteista ja kokemuksista

avoimesti. Keskustelu edistää yhteisön hyvinvointia. (Isokorpi & Viitanen 2001, 200-201.)

KUVIO 8 Toiminnan/tulkinnan vaikuttavia tekijöitä työyhteisössä (Isokorpi & Viitanen 2001, 200.)



2.3.2 Organisaation rakenne ja ilmapiiri

Tässä kappaleessa tutkitaan, miten yrityskoko, toimiala, rakenteet, henkilöstöpolitiikka, työn luonne ja työolosuhteet vaikuttavat työn ilon kokemiseen. Organisaatorakenne voi olla tehokkaan toiminnan perusta ja vaikuttaa välillisesti myös työssä viihtymiseen ja työn iloon. Pienissä yrityksissä pystytään välttämään helpommin turhan byrokratian mukanaan tuomia epäkohtia, kaikki tuntevat toisensa ja luontevalle yhteistyölle on paremmat mahdollisuudet. Esimiestyössä pelkästään viestintään kuluu suurin osa työajasta, jopa 60-90% tehtävistä riippuen. Jos tämä määrä käytetään turhaan byrokratiaan, ei organisaatio voi olla kovin tehokas. (Valjakka 1990, 130.)

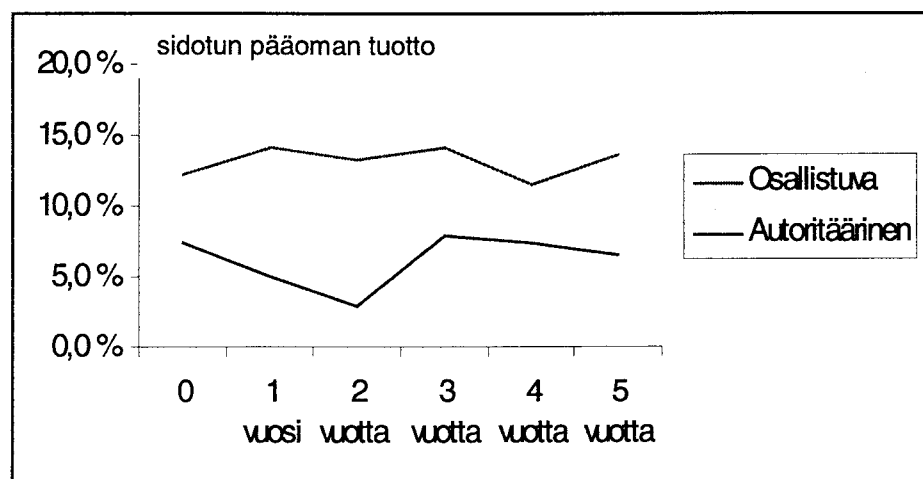
Työntekijät, jotka viihtyvät työssään ovat myös vähemmän poissa, eivät vaihda työpaikkaa niin usein ja tuntevat kuuluvansa yrityksen perheeseen. (Kirkman &

Shapiro 2001, 557.) Erityispiirteensä informaatioteknologian aikana on havaittu, että työntekijä saattaa jopa sitoutua enemmän merkkityövälineisiinsä kuin itse työpaikkaan. Tietokoneen kanssa työtä tekevä saattaa tehdä omaa työtään tuotemerkin kanssa riippumatta siitä, missä hän on töissä. (Toropainen 1990, 122.) Tämä piirre kertoo myös töiden määräaikaaisuudesta, osittamisesta ja muuttuneesta luonteesta.

Työilmapiiriin vaikuttavat myös konfliktien ratkaisukyky ja uskallus selvittää niitä. Nämä seikat ovat usein suomalaisissa yrityksissä ongelmakohtia ja heikosti kehittyneitä alueita. Johtajat tyytyvät yksisuuntaiseen viestintään, eivätkä tulkitse saamiensa tietoja tai huomaamiaan epäkohtia. Kaavamaisella ja kankealla toiminnalla ei saada hyvää ilmapiiriä aikaan. (Valjakka 1990, 129.)

Michiganin yliopiston tutkimuksen mukaan organisaatiossa, jossa on osallistuva kulttuuri saadaan myös parempia tuloksia sidotun pääoman tuottoa tarkastellen kuin vastaavassa organisaatiossa, joka on hyvin byrokraattinen ja autoritääriinen ilmapiiri. Eli pitkällä aikavälillä tarkasteltaessa osallistuvan organisaation tulokset olivat parempia. (kuvio 9) (Valjakka 1990, 133.)

KUVIO 9 Työilmaston merkitys yrityksen taloudelliselle tulokselle (sidotun pääoman tuotto y-akselilla) (Valjakka 1990, 133.)



2.3.3 Kulttuuri ja ympäristö

Ihmisen kuva itsestään on keskeinen tekijä yksilön ja ympäristön vuorovaikutuksessa. Sen lisäksi työ ja sen tekijä voidaan nähdä myös keskeisenä osana kulttuuria. Ihmiset viettävät työn parissa suhteessa hyvin suuren osan aikaa, kun verrataan aikaa, jolloin työn hedelmistä nautitaan. (Anxo & Sterner 1995, 1)

Työvoima ikääntyy suurten ikäluokkien myötä. Työtä tehdään myös alueellisiin kasvukeskuksiin keskittyneenä ja alakohtainen liikkuvuus on vähentynyt. Työttömyystilannetta on muuttanut työajan lyhentyminen, mikä tulee ennusteiden mukaan lyhentymään entisestään. Vuosityöaikaa tarkasteltaessa on esimerkiksi teollisuuden sopimuspohjainen työaika on vähentynyt runsaasta 2400 tunnista 1700 tuntiin. (Peltonen 1990, 17.) Vuosityöajan keskimääräisen lyhentymisen lisäksi on myös laskettu, että työssä käy tänä päivänä yhä harvempi ihminen. Sen sijaan työpäivän pituus on kasvanut ja päivä tiivistynyt. (Repo 2001, A9).

Miehet tekevät enemmän töitä kodin ulkopuolella naiset, tosin erot ovat kaventuneet viime vuosien tutkimuksiin verrattuna. Naiset tekevät puolestaan miehiä enemmän kotitöitä, joita tehdään keskimäärin kolme tuntia päivässä. Vapaa-aikaa suomalaisilla on Tilastokeskuksen tutkimuksen nyt enemmän, keskimäärin kuusi ja puoli tuntia päivässä. (Repo 2001, A9.)

Myös koulutettujen ihmisten määrä on noussut. Nuorten yhtäjaksoisen koulutuksen keskimääräinen pituus on 15 vuotta ja peruskoulun jälkeisissä paikoissa on valinnanvaraa. Paikkoja jää jopa täyttämättä. Esimerkiksi pelkästään teknillisen ja luonnontieteellisen koulutuksen saaneiden määrä lisääntyi 94% vuosina 1970-1985. (Peltonen 1990, 17-18.)

Työvoima voidaan jakaa karkeasti yrittäjiin ja palkansaajiin. Tilastokeskuksen mukaan työllistä työvoimaa oli 1995 tehdyn väestölaskennan mukaan melkein kaksi miljoonaa ihmistä, joista yrittäjiä oli hiukan yli neljännesmiljoonan.

Yrittäjien lukumäärään on kuitenkin laskettu kaikki yritykset mukaan, eikä luku kerro yrityksen aktiivisuudesta. (taulukko 1)

TAULUKKO 1 Työvoiman jakautuminen työntekijöihin ja yrittäjiin (Tilastokeskus 1998)

	Yhteensä, henkilöä
Työllinen työvoima	1932752
Yrittäjät *	263314
Maatalousyrittäjät 1)	100432
Muut yrittäjät 2)	162882
Työntekijät **	640511
Maataloustyöntekijät 3)	21801
Teollisuustyöntekijät 4)	260933
Muut tuotantotyöntekijät 5)	119815
Jakelu- ja palvelutyöntekijät 6)	232945
Sosioekon. asema tuntematon 7)	27794
<p>* Yrittäjiin luetaan henkilöt, jotka hoitavat omaa yritystään tai viljelevät omistamaansa tai vuokraamaansa tilaa tai jotka ovat vapaan ammatinharjoittajia.</p> <p>** Työntekijät ovat palkansaaajia, jotka osallistuvat tuotantotoimintaan työskentelemällä tavaroiden valmistuksessa, huolto-, korjaus- yms. tehtävissä, varasto-, jakelu- tai kuljetustehtävissä tai muissa palvelutehtävissä.</p>	

Teollisuuden rakenteet ovat muuttuneet valtavasti vuosikymmenten aikana. Teollisesta valmistuksesta on siirrytty palveluihin ja työntekijöiden ammattitaito sekä koulutus ovat kehittyneet ja lisääntyneet. Ympäristön kehitymisestä kertoo myös lähihistorian kulkuneuvojen määrän kehitys: esimerkiksi hevosten määrä on tipahtanut (vuonna 1950 400 000, vuonna 1990 40 000) ja autojen määrä lisääntynyt (Vuonna 1950 30 000, vuonna 1990 2 miljoonaa). Työelämän muutoksista huomattavinta on, että rutiiniluonteisiin raportointi ja tallennustehtäviin liittyvät työt ovat vähentyneet eniten. Kasvavia aloja ovat olleet tietotekniikka ja telekommunikaatio sekä tutkimus ja koulutus. (Peltonen 1990, 18-19)

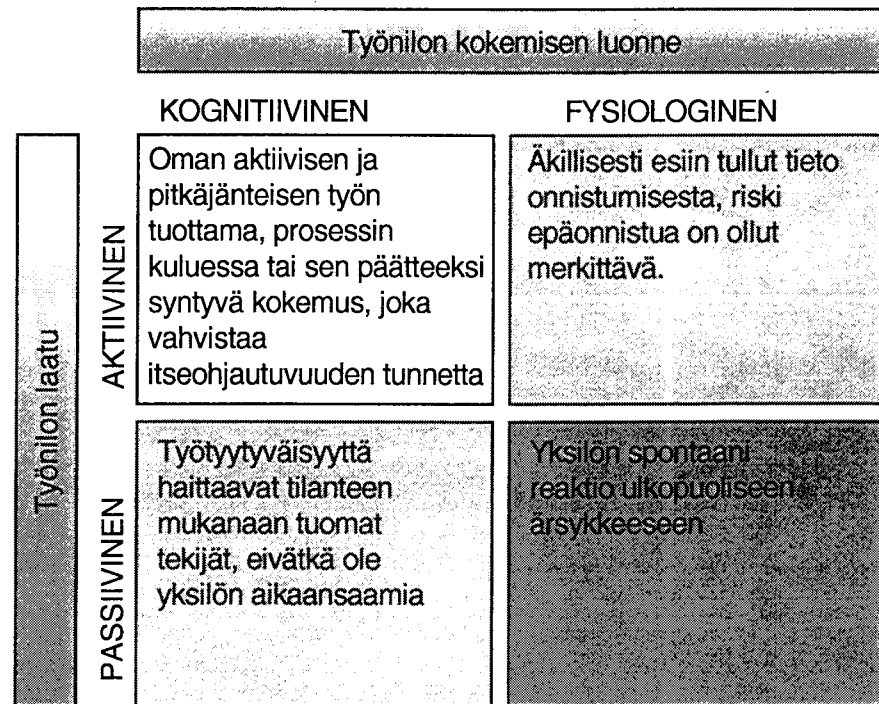
2.4 Työn tärkeät piirteet - millainen työ tuottaa iloa?

Työn sisältöä on pitkään pidetty yhtenä työtyytyväisyyden lähteenä (Goldberg & Waldman 2000, 668). Nyt tutkitaan, miten työn sisältö vaikuttaa työnilon kokemiseen. Työnilon perusedellytyksinä voidaan nähdä esimerkiksi haasteellinen työn sisältö, hyvät ihmissuhteet, viihtyisä ympäristö sekä hyvät työvälineet. Lisäksi terveys on yksilölle hyvä voimavara ja ammattitaito tuo hallintaa työhön sekä hyvän tunteen, että osaa työnsä. (Sarkkinen 1998, 24)

Aaltio-Marjosola (1996) puhuu yrityksen tähtihetkistä, jotka motivoivat ja innostavat kestämaan tavallista arkea ja rakentavat hyvää ryhmähenkeä ja työilmapiiriä. Tällaisesta hän antaa kirjassaan esimerkin, jossa varastomies kokee tähtihetkeksi kaikkien yhteen hiileen puhaltamisen kiperässä tilanteessa, joka varastossa syntyi, kun magneetit aiheuttivat odottamattomia ongelmia. Mukana selvittämässä tilannetta oli varastomiesten lisäksi myös yrityksen johtoa ja jopa keittiöhenkilökuntaa. Yhdessä he selvittivät ongelman ja onnistuivat mahdollittoman tuntuaisessa tilanteessa. Onnistumiset nimenomaan muodostavat näitä tähtihetkiä työssä ja erityisesti palautteella on tärkeä osa tähtihetken kokemisessa. (Suokas 1996, 164-168.)

Tähtihetkillä ja onnistumiskokemuksilla on tärkeä merkitys myös työnilon voimakkuuden kokemuksessa. Aiemmin mainittu työnilon aktiivisuus tulee jälleen esiin, mitä kovemmin on joutunut ahkeroimaan ja laittamaan itsensä peliin, sitä vahvempi on myös työnilon tunne. (Varila & Viholainen 2000, 136.) Varila ja Viholainen ovat tehneet työnilon kokemisen ja työnilon laadun suhteesta nelikenttämallin, jossa toisella akselilla on aktiivisuus/passiivisuus ja toisella akselilla kognitiivisuus/fysiologisuus. Kognitiivinen osa edustaa tunteiden hitaampaa kokemista, fysiologinen puolestaan tunteen nopeaa kokemista. (kuvio 10)

KUVIO 10 Työnilon kokemisen laadullisten vaihtoehtojen tyypittely (Varila & Viholainen 2000, 67.)



Työnilon vahva fysiologinen kokemus voi olla kokijasta riippumaton tapahtuma, esimerkiksi naurun purskahdus tai pakenemisreaktio. Ulkopuolinen ärsyke aiheuttaa kokemuksen. Heikkoon kokemiseen yksilö voi vaikuttaa itse. Fysiologinen ärsyke voidaan käsitellä kognitiivisesti ja vaikka kääntää negatiivisen tapahtuman positiiviseksi, esimerkiksi pomon haukkumisen voi ohittaa ajattelemalla, ettei pomo tiedä koko totuutta. (Varila & Viholainen 2000, 62-67.)

Millainen on sitten hyvä työtehtävä, josta voi kokea työniloa? Positiiviseen työhön suhtautumiseen vaikuttaa edellämainittujen onnistumiselämyksien lisäksi myös mm. kohteen merkitys motivaatiolle, tavoitteiden hyväksyminen ja sisäistäminen, tulosten mittaus ja palautteen saaminen, yksilöllisyys, myönteisyys sekä riittävä valmistautumisaika. Perheyrittämisessä työniläisyys on myös motivoiva tekijä. (Koiranen 1998, 69-70.)

Samoilla linjoilla ovat myös Varila & Viholainen (2000, 69-70), jotka määrittelevät työn tärkeitä piirteitä työnilon kannalta. Työtehtävän luonne on tärkeä tekijä, joka mainitaan myös muissa tutkimuksissa. Hyvään työhön liittyvät seuraavat piirteet:

- Työ on vaihtelevaa omien taitojen puitteissa
- Työn sisältö on mielekästä
- Työ on merkityksellistä
- Mahdollisuus itsenäiseen toimintaan
- Palaute työn tuloksista.

Työniloon on paljon vaikuttanut nykyajan työmarkkinoille tyypillinen piirre, epävarmuus työpaikan pysyvyydestä. Johtamistaidon opiston toimitusjohtajan, opetusneuvos Jaakko Laitisen mukaan keskeisin asia työnilon kokemisessa onkin perusturvallisuus, ilman sitä ihminen ei voi kehittyä tai olla luova. Jos yrityksen henki on välittävä, myös työntekijät antavat enemmän yritykselle. Luottamus omaan tarpeellisuuteensa on hänen mukaansa myös yksi työnilon kivijalka. Lisäksi johtamisella on suuri vaikutus työssä jaksamiseen, viihtymiseen ja työniloon. (Seretin 2001.)

Hyvän itsetunnon omaava ihminen on kiinnostunut haasteellisemmista työtehtävistä kuin heikon itsetunnon omaava. Hyvän itsetunnon omaava uskoo kykyihinsä selviytyä hankalimmistakin tehtävistä ja hän valitsee vaikeampia tavoitteita. Ihmisellä on myös tapana hakeutua tehtävään, josta saadaan itsetuntoa vahvistavaa palautetta. (Judge et al. 2000, 238-239.)

Eri tutkimukset antavat kuitenkin vaihtelevia ja erilaisia näkemyksiä tärkeimmistä tekijöistä. Suomen Yrittäjät on tehnyt tutkimuksen, jossa tarkastellaan millainen on pk-yritys työnantajana sekä työntekijöiden että työnantajien kannalta. Muutaman tutkimusten mukaan työntekijöiden tärkeimmät tavoitteet työssä ovat hyvä palkka, työn pysyvyys, työn mielenkiintoisuus ja työolot. (Suomen Yrittäjät 2001.)

Työntekijöiden mielipiteissä on tapahtunut muutoksia 1990-luvun laman jälkeen. Työn pysyvyys on noussut palkan ohi tärkeimmäksi tavoitteeksi. Työolot ovat muuttuneet henkisesti rasittavammiksi ja ilmapiiri kiireisemmäksi. (Suomen Yrittäjät 2001.) Myös SAK:n teettämässä tutkimuksessa työn pysyvyys oli työntekijöiden tärkein tavoite työssä (53% vastaajista). Tärkeitä tekijöitä olivat myös palkkaus sekä työn mielenkiintoisuus. (Yrittäjä 2001, 15.) Työntekijöiden työolot olivat suhteellisesti kaikkein parhaimmat alle 10 henkilöä työllistäväissä mikroyrityksissä (Suomen Yrittäjät 2001).

Tavoitteet yrittäjällä ja palkansaajalla saattavat olla erilaisia, jos ajatellaan näitä edellä mainittuja työn tärkeitä ominaisuuksia suhteessa aikaan. Palkansaajan tavoitteet ja visiot voivat ulottua lyhytkestoisesti palkkaan tai projektin päättymiseen, kun taas yrittäjällä on usein pitemmälle suuntautuvat sijoitukset ja näkemykset.

2.5 Työnilo ja taloustiede

2.5.1 Taloudellisen tilanteen vaikutus

Clarkin ja Oswaldin (1995) tutkimuksen pohjalta voidaan johdatella, että palkalla, verrattuna yleiseen tasoon, on vaikutuksensa passiiviseen työniloon eli työtyytyväisyyteen. Palkan ja työnilon suhteen voidaan odottaa olevan negatiivinen, eli jos palkka on yleiseen tasoon nähden alhainen, se aiheuttaa myös ilottomuutta työssä. Toinen tulos tutkimuksessa osoitti, että ajankululla on myös vaikutus tähän suhteeseen. Eli, jos palkka pysyy ajan kuluessa suhteellisesti samalla tasolla, työnilo kuitenkin laskee aikajanalla eteenpäin mentäessä. Mitä korkeampi koulutus työntekijällä on sitä suurempaa on negatiivinen vaikutus. Tämä saattaa johtua koulutettujen henkilöiden suuremmista odotuksista palkkatasoa kohtaan. (Clark & Oswald 1995, 16.) Tulosten on todistettu pitävän paikkansa työtyytyväisyyttä tarkasteltaessa, aktiivista työniloa tutkittaessa niitä voidaan pitää vain suuntaa-antavina ajatuksina.

Talouden kehityksellä on epäsuorasti vaikutuksensa ihmisten onnellisuuteen ja hyvinvointiin. Onnellisuutta on vaikea lisätä valtion budjettiin, mutta ehkä tulevaisuudessa pehmeät arvot hiipivät kovien numeroiden rinnalle. (Oswald 1997, 1815.)

Easterlin (1995) on tutkinut, vaikuttaako kaikkien ihmisten tulojen nostaminen myös kaikkien onnellisuuteen positiivisesti. Hän väittää, ettei palkkojen nostaminen lisää onnellisuutta. Tutkiminen on vaikeaa, sillä näkökulmat ihmisen hyvinvoinnista ovat niin subjektiivisia, että pitäisi tarkkailla vaikutuksia syvällä yksilötasolla, jos haluttaisiin saada tarkkoja tuloksia. Samalla, kun palkkaa nostetaan, nousevat myös yksilön odotukset ja elintaso, jolloin käteenjäävä osuus voi loppujen lopuksi olla sama kuin ennen, eikä palkan nosto ole lisännyt ihmisen onnellisuutta. Hän on kuitenkin todennut rikkaampien olevan keskimäärin onnellisempia kuin köyhien. (Easterlin 1995, 35-36, 44.)

Oswald on kritisoinut Easterlin tutkimuksen tuloksia. Tarkasteltuaan edellisen tutkijan tuloksia, hän toteaa, että kansallisten tulojen nousu lisää hiukan kansallista hyvinvointia ja onnellisuutta. Onnellisuuden taso on yleisesti noussut Euroopassa hiukan 70-luvun jälkeen. (Oswald 1997, 1816-1820)

2.5.2 Työnilo ja tuottavuus

Iloisuus näkyy myös työn teossa. Positiiviset tunteet antavat työntekijälle voimaa ja energiaa, työmotivaatio kasvaa ja työ tuntuu mielekkäämmältä. Työnilon seuraukset näkyvät kokonaisvaltaisesti (fyysisesti, psyykkisesti ja sosiaalisesti) työntekijässä. (Varila & Viholainen 2000, 151.)

Tarkastellaan vielä lyhyesti työnilon ja tuottavuuden suhdetta. Staw (1986) kehottaa vähentämään odotuksia iloista ja hyvin tuottavaa työntekijää kohtaan. On vaikeaa tehdä muutoksia, joilla olisi positiivinen vaikutus sekä työniloon, että työn tuottavuuteen. Hän ehdottaa tarkastelemaan muutoksia kolmesta eri näkökulmasta, jotta voitaisiin saada aikaan hidasta mutta pysyvää muutosta:

- Yksilökeskeinen järjestelmä
- Ryhmäkeskeinen järjestelmä
- Organisaatiokeskeinen järjestelmä

Yksilökeskeisessä järjestelmässä palkkio- ja kannustusmenetelmät ovat työntekijää motivoivia ja kannustavat korkeatasoiseen suoritukseen. Tavoitteiden tulee olla sekä haastavia että realistisia. Tätä on kuitenkin vaikea toteuttaa ellei organisaatio muuten ole hyvin johdettu ja rakenteeltaan kunnossa. (Mullins 1996, 549, Staw 1986, 40-53.)

Ryhmäkeskeisessä tarkastelussa palkkiot ja kannusteet suunnataan koko ryhmälle. Myös ryhmän itsenäisyyttä, päätösvaltaa ja koulutusta saatetaan lisätä. Ryhmäkeskeisessä järjestelmässä vaikeaa on sen hallinta ja kontrolli, mutta toimiessaan se voi olla erittäin voimakas keino saada aikaan työstään iloisia ja hyvin tuottavia työntekijöitä. (Mullins 1996, 549, Staw 1986, 40-53.)

Organisaatiokeskeisessä järjestelmässä työntekijät yritetään sitouttaa yritykseen. Työpaikan pysyvyydellä, työtehtäviä vaihtamalla, koulutuksella ja hyvällä tiedonkululla sekä tulokseen sidotuilla palkkioilla, bonuksilla ja optioilla voidaan lisätä tuottavuutta. Työntekijän pitäisi sisäistää yrityksen ideologia ja kannattaa samoja arvoja, mikä saattaa olla vaikeaa. (Mullins 1996, 549, Staw 1986, 40-53.)

Stawin teorian jälkeen opetusneuvos Jaakko Laitisen seuraava kiteytys työnilosta voi tuntua jopa yksinkertaisen kevyeltä. Hänen mukaansa työnilon ja tuottavuuden suhde on seuraavanlainen: kun työssä on kivaa, syntyy tuloksia. Työssä saa ja oikeastaan pitää iloita. Itseään ei kuitenkaan saa kuluttaa työssä loppuun eikä työhön liittyvää ihmisverkostoa pitää ainoana. Täytyy osata erottaa työ ja vapaa-aika. (Seretin 2001.) Työn ja vapaa-ajan erottaminen on kuitenkin perheyrittäjillä usein hankalaa.

2.6 Työnilon vastakohtia

2.6.1 Työuupumus, ilottomuus ja työttömyyden murheet

Työuupuminen näkyy työntekijässä haluttomuutena, ilottomuutena, tylsistymisenä ja jopa stressinä. Roti (1999) on vertaillut työnilon ja työuupumuksen eroja. Työniloa kokeva ihminen on hänen mukaansa innostunut, aktiivinen ja tuntee osaavansa työn, kun taas uupumuksesta kärsivä kokee tunteettomuutta, epätoivoa, hyödyttömyyttä ja jopa pelkoa työtään kohtaan. (Roti 1999, 105.) Rotin esittämät erot on esitetty kuviossa 11.

KUVIO 11 Työnilon ja uupumisen eroja (Roti 1999, 105.)

TYÖNILO	UUPUMINEN
<ul style="list-style-type: none"> • innostus työhön • tunne elävyydestä ja elinvoimaisuudesta työssä • haasteiden innokas odottaminen • riittävä tuki ja arvostus toisilta • osaamisen tunne 	<ul style="list-style-type: none"> • ikävystyminen tai epätoivo • uupuminen tai tunteettomuus • vaikean työtilanteen välttely tai pelko • tuen puute ja hyödyttömyyden tunne • työskentely entistä enemmän ilman että saa paljoakaan aikaan

Työuupumista aiheuttaa siis tuen puute. Myös tavoitteiden epäselvyys aiheuttaa turhautumista aina uupumiseen asti. Jos työuupumusta aiheuttaa tavoitteiden määrittelemättömyys ja kääntäen tavoitteiden selkeys vähentää stressiä, niin silloin yrittäjä ei koe työuupumusta tämän vuoksi samalla tavalla kuin palkansaaja. Yrittäjällä on tavoitteet omasta työstään selkeämpinä mielessään

kuin palkansaajalla, sillä perustaessaan yritystä yrittäjällä on jo tavoitteet mielessään. (Karlsson 2001.)

Työelämän nopeat muutokset ja kiireisyys ovat myös vaikuttaneet uupumiseen. Työpaikoilla tapahtuu noin 200 000 työtapaturmaa vuosittain, lisäksi ammattitautien ja stressaantuneiden henkilöiden määrä on korkea. Muutokset ovat kuitenkin välttämättömiä, jos halutaan kehittyä. (Toropainen 1990, 122.) Uupumuksista ja työn ilon puutteesta huolimatta on tutkittu, että työttömät ovat onnettomia ja paljon tyytymättömämpiä elämäänsä kuin työssäkäyvät (Oswald 1997, 1822).

2.6.2 Fyysiset vaikutukset

Jo ikivanhojen kiinalaisten oppien mukaan tunteet ovat suorassa yhteydessä stressiin ja terveyteen. Tunteet ja tunneperäinen stressi on nimenomaan se tekijä, joka kiinalaisen lääketieteen mukaan aiheuttaa sairauksia. Tällä ei tarkoiteta jokaista mielipahaa, tuskastumista, kiukkua, huolta tai surua, jota ihminen saattaa arkielämässään kokea, vaan erityisesti vahvaa tunnetilaa tai tunnetta, joka kestää kauan - etenkin, jos se jätetään ilmaisematta ja tukahdutetaan. Ikivanhan opin mukaan tietty tunne ja elin ovat yhteydessä seuraavanlaisesti:

- Suru - keuhkot, iho, paksusuoli
- Pelko - munuaiset, virtsarakko
- Murehtiminen ja huolehtiminen - haima/perna, vatsalaukku
- Viha - maksa, sappi
- Liika ilo tai ilon puute - verenkierto ja sydän (tunteiden keskuksena kaikenlainen tunnestressi rasittaa sydäntä)

(Kokko 2001) Mielenkiintoista on edelläesitetyn opin näkemys liiasta ilosta sydämen rasittajana. Voiko ihminen olla liian iloinen?

Uupumisen ja poissaolojen yhteyttä on tutkittu, mutta tulokset ovat vaihtelevia. Eräät tutkimukset jopa väittävät, ettei yhteyttä ole lainkaan. (Goldberg & Waldman 2000, 673.) Voihan olla niin, että jos työn positiiviset kokemukset jäävät vain passiivisen työtyytyväisyyden asteelle, eivät riitä työn ilon kokemiseen, niin yhteyttä ei ole. Voidaan ehdottaa, että työn iloa kokeva työntekijä on vähemmän poissa työstään kuin työhönsä vain tyytyväinen

ihminen. Väite vaatisi kuitenkin jatkotutkimusta, sillä muitakin poissaoloihin vaikuttavia tekijöitä on paljon.

Kaikkien stressaavimpia työtehtäviä ovat massatuotantotutkimusten mukaan työt, joissa laitteen ja henkilön työ määrä on suuri ja työntekijällä on vähän toimintavapautta. Palvelutehtävät taas tuovat kyllä mukanaan vaihtelua ja ehkä myös toimintavapautta, mutta talouden yhä kiristyvässä ilmapiirissä työ määrä on palvelutehtävissäkin suuri. Tämän päivän informaatioteknologia on myös vaikuttanut työssä viihtymiseen yleisesti. Uusi tekniikka ja siihen liittyvät tehtävät ovat luoneet myös uusia malleja työnteosta ja sen sisällöstä. (Mullins 1996, 524.)

On tutkittu, että työn psyykinen rasittavuus liittyy harvemmin tyytymättömyyteen. On voitu päätellä, että ihmiset arvostavat haasteita ja haluavat ponnistella työn tuloksen eteen. Paremmin työssään viihtyvätkin ne, joilla voidaan katsoa olevan psyykkisesti keskiraskas työ verrattuna kevyen työn tekijöihin. (Pöyhönen 1988, 131.)

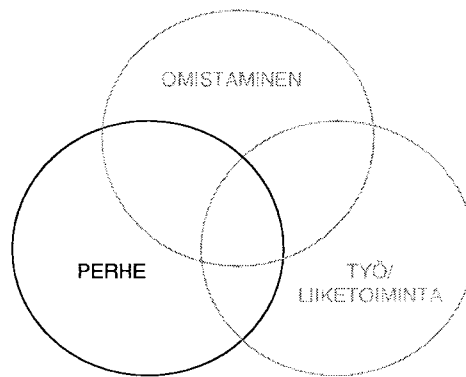
On myös esitetty, että seuraavat tekijät tulisi olla kunnossa, jos uupumista ja ilottomuutta halutaan poistaa työpaikalta: palkka, sosiaaliset suhteet, työn suunnittelu, toiminta- ja henkilöstöpolitiikka, ulkoiset työolot, työn sovittaminen yksityiselämään sekä työsuhteen varmuus. (Pöyhönen 1988, 130.)

Jos työssä viihtymistä tämän listan jälkeen halutaan lisätä, täytyy kiinnittää huomiota mm. työsuorituksen arvostamiseen ja tunnustuksen saamiseen, menestymisen ja pätemisen mahdollisuuksiin, ylenemismahdollisuuksiin, vastuuseen, työn mielenkiintoisuuteen sekä kehittymismahdollisuuksiin. Edellä mainitut tekijät ovat Hertzbergin teorian motivaatiotekijöitä, sillä niihin liittyy myös kannustusvaikutuksia. (Pöyhönen 1988, 130.) Työniloa ajatellen edellämainituista listoista voidaan ottaa mallia. Aluksi on hyvä poistaa häiriötekijät ja sen jälkeen keskittyä yksilön mukaisiin parannuksiin.

3 PERHE JA ILON TUNTEET

Tässä luvussa tarkastellaan kolmen ympyrän mallin toista osa-aluetta, perhettä. Lisäksi selvitetään perheeseen liittyviä tunteita sekä työn ja perheen suhdetta aina perheyrittäjyyteen asti.

KUVIO 12 Perhe kolmen ympyrän mallissa



3.1 Perheen määritelmä

Perhe voi olla subjektiivinen tai objektiivinen käsite riippuen tarkastelutavasta. Perinteisesti perheen ajatellaan olevan äiti, isä ja heidän lapsensa. Asia ei kuitenkaan ole näin yksinkertainen. Perhettä voidaan määritellä objektiivisesti esimerkiksi rakenteellisesti (ketkä ovat jäseniä) tai funktionalistisesti (ketkä toimivat yhdessä). Subjektiivisesti tarkasteltuna perhe on se yhteisö, jonka välillä ihminen tuntee perhesidoksen. Yleisesti määriteltynä perhe on kahden sukupolven yhteisö, jossa lapset ovat keskeinen tekijä. Se myös sitoo jäsenensä yhteisyyden tunteella yhteen. (Jallinoja 1985, 6-7.)

Kritisoisin Jallinojan määritelmää lasten korostuneen aseman osalta, sillä esimerkiksi avoliitossa asuva lapseton pari katsotaan monessa yhteydessä

perheeksi (mm. Thernoun tutkimuksessa 1999). Suurpiirteisen määritelmän heikkous onkin lähteen vanhuus. Subjektiiivinen lähtökohta antaisi määritelmälle lisää liikkumatilaa.

Tässä tutkimuksessa perheeksi katsotaan vähintään kahden hengen taloudessa asuvat, jotka tuntevat perhesidoksen olevan toistensa välillä. Mukana määritelmässä on sekä avio- että avoparit, oli heillä lapsia tai ei. Lasten lukumäärällä ei ole väliä, eikä sillä asuvatko he samassa taloudessa vai eivät. Tällöin myös yksinhuoltajat ja yhteishuoltajat määritellään perheellisiksi.

Perhe muuttuu vuosien kuluessa. Kuten alussa esitetyssä dynaamisessa työn, perheen ja omistamisen mallissa selvitettiin, perheelläkin on elinkaarensa. Elinkaari on kullakin perheellä yksilöllinen, mutta esimerkiksi seuraavanlainen kehitys voisi kuvata perheen elinkaarta; muodostuva perhe, esikoista odottava perhe, nuori lapsiperhe, esikoululaisten perhe, murrosikäisen perhe, maailmalle lähtijän perhe, keski-ikäinen perhe ja ikääntyvä perhe. Perusmuutosvoimana mallissa on ikääntyminen. (Koiranen 2000b, 52-54.)

Perheen elinkaari saattaa myös päätyä eroon. Suomessa solmittiin Tilastokeskuksen (2000) mukaan vuonna 1999 yhteensä 24 923 avioliittoa ja yli puolet tuosta luvusta, 14 030 avioliittoa, johti eroon samana vuonna (Tilastokeskus 2000, 116). Avioliitot päättyvät neljä kertaa useammin eroon kuin avioliitot (Hiltunen 2000, 32).

3.2 Perhe ja tunteet

Perheen sidokset ovat vahvoja ja elämän läpi jatkuvia. Perheen kesken koetaan sekä positiivisia tunteita (kiintymystä, rakkautta, iloa) että negatiivisia tunteita (kateutta, pelkoa, suruja). Voimakkaan perheen muotokuvaan voidaan liittää viisi peruspiirrettä: korkea sitoutuneisuus perheeseen, tunnustuksen ilmaiseminen perheen sisällä, hyvä viestintä, pyrkimys henkiseen ja hengelliseen hyvään sekä kyky selviytyä kriiseistä. (Koiranen 1998, 25-26.) Perhekeskeisyyden on todettu vähenevän vanhempien koulutuksen lisääntyessä.

Tällöin ura menee tärkeydessä perheen edelle enemmän kuin vähän koulutetuilla. (KELA 2001, 20.) Kelan tutkimus ei kuitenkaan ota huomioon laadullisia tekijöitä määrällisten rinnalle, joten siitä ei selviä perhekeskeisyyden laatu eri perheissä.

Tutkimusten mukaan avioliiton onnellisuus kulkee kehitysvaiheiden mukaan U-käyrän mallisesti, eli avioliiton alussa ja lopussa ollaan onnellisempia kuin elämänkaaren keskellä. (Tolkki-Nikkonen 1990, 67, Hiltusen 2000 mukaan, 36.) On myös esitetty, että avioliiton yksi kompastuskivi löytyy tunne-elämän sukupuolieroista. Jopa yli 35 vuotta kestäneissä avioliitoissa naiset ja miehet suhtautuivat eri tavoin tunteiden osoituksiin. Lähes kaikista aviomiehistä oli tutkimuksessa vastenmielistä kiihtyä keskustelussa. Kaikkien vahvojen tunteiden pohjalla on kuitenkin halu rauhoittua. (Goleman 1995, 178, 182.)

Perheriidoissa saatetaankin käyttäytyä kuin pelissä olisi koko elämä, eikä ihme, sillä perhe-elämä ja sydämen asiat koskettavat ihmisen syvimpiä perustarpeita: rakkauden ja kunnioituksen tarvetta, hyväksytyksi tulemisen tarvetta sekä hylätyksi tulemisen pelkoa. (Goleman 1995, 182.)

Golemanin mukaan jopa sadat tutkimukset osoittavat, että vanhempien positiivinen suhtautuminen lapsiinsa vaikuttaa myös näiden tunne-elämään syvästi ja pitkään. Lapset vaistoavat tarkasti tunneviestit, joita perheessä viestitetään. (Goleman 1995, 232.) Työniloa kokeva, positiivinen vanhempi, joka tuo positiivisuutta kotiin asti, vaikuttaa siis hyvällä tavalla myös lastensa tunne-elämään. Itseasiassa elämänasenteet ja tunne-elämän perusta, optimismi ja itseluottamus alkavat kehittyä jo ensimmäisinä elinvuosina (Goleman 1995, 235)

3.3 Perhe-elämän ja työn suhde

Perhe ja työ linkittyvät ihmisen elämässä tiiviisti yhteen. Perhe-elämä ja työelämä sekä tukevat että rajoittavat toisiaan. (Haavio-Mannila et al. 1984, 193). Perheenjäsenet voivat olla myös töissä samassa työpaikassa tai

perheyrietyksessä töissä ja/tai yrittäjinä, jolloin perheen ja työn yhdistäminen on vielä tiivimpää. Työ voi myös olla kotoakäsin tehtyä tai työaikajoustoa. Perheenjäsenten läsnäololla on vaikutuksensa työniloon sosiaalisten suhteiden kautta. Tässä luvussa tarkastellaan hiukan myös perheyrittäjäyttä asian selventämiseksi.

Perherakenteen vaikutuksia uralla etenemiseen on tutkittu kaksi vuotta sitten. Jos työn sisältö ja sen monipuolisuus vaikuttavat työniloon voidaan ajatusta johdattaa siten, että perherakenteen vaikuttaessa työhön ja sen sisältöön, vaikuttaa se sitä kautta välillisesti myös työniloon. Tharenoun (1999) tutkimuksessa selvisi, että seuraavat seikat perherakenteen ja työn suhteesta pitivät paikkansa. Johtavassa asemassa olevan työntekijän uraan vaikuttaa haitallisesti, jos kyseessä on naimaton mies, joka työskentelee julkisella sektorilla. Sen sijaan positiivisesti urakehitykseen vaikuttaa, jos kysymyksessä on perinteinen perheen isä tai äiti, jolla on työtön puoliso. Tutkimuksen mukaan uran ja perherakenteen suhde ei ollut riippuvainen iästä, koulutuksesta tai organisaatiosta. (Tharenou 1999, 855-857.) Tutkimus on lähinnä suuntaa antava ja ajatuksia herättävä tässä yhteydessä, sillä urakehityksen ja perherakenteen yhteys oli sen verran heikko, että välillisesti sen vaikutus työniloon on vielä heikompi. Ajatus on kuitenkin mielenkiintoinen ja kaipaa lisätutkimusta.

Perheellisyyden on myös todettu lisäävään positiivisuutta työtä kohtaan sekä vähentävän katkeruutta ja pessimismiiä. Roolien monipuolisuus on yleensä enemmän hyväksi kuin haitaksi. Ilon ja surun tunteita voidaan purkaa joko kotona tai työpaikalla, esimerkiksi työhuolia voidaan purkaa kotona sensijaan, että haudottaisi niitä katkeruuteen asti itseksseen. Oma työ lisää empaattisuutta myös puolison työtä kohtaan. Ura vaikuttaa yleisimmin negatiivisesti asuinpaikkakunnan muuttumiseen tai perheen lasten hoidon järjestelyyn. Positiiviset vaikutukset kuitenkin ovat negatiivisia suuremmat. (Haavio-Mannila et al. 1984, 193)

3.4 Perheyrittäjyys

Suomessa on n. 250 000 yritystä, joista 80 % on perhe- tai sukuyrityksiä. Myös ammatinharjoittajat on laskettu tähän mukaan. Tämä joukko tekee puolet maamme bruttokansantuotteesta. USA:ssa perheyritysten osuus on vielä hiukan suurempi, perheyritysten osuus kaikista yrityksistä on jopa 90%. Suurimpia perheyrityksistä olivat mm. Ahlström, Myllykoski ja Fazer. (Koiranen 2000a, 43.) Tarkasteltaessa perheen ja työn suhdetta on tärkeää ottaa mukaan perheyrittäjyys.

Yrittäjyys vaikuttaa myös perheen lapsiin. Yrittäjäperheen jälkikasvu pääsee tai joutuu seuraamaan yrittäjyyttä jo pienestä pitäen, jolloin sillä on vaikutuksensa arvoihin ja asenteisiin myöhemmin elämässä (Koiranen 1998, 68). Suhtautuminen työhön ja työn ilon kokeminenkin heijastavat näitä opittuja arvoja., kuten luvun 2.1.3 kuviossa 5 esitettiin. Perheyritykselle on olemassa monta määritelmää ja näkökulmaa tarkastella sitä. Tässä tutkimuksessa käytetään Koirasen (1998, 19) kokoamaa määritelmää:

Perheyritys on omistukseltaan ja johtamiseltaan yhden perheen/suvun määräysvallassa oleva liiketoiminnallinen kokonaisuus, jossa yhdistyvät vuorovaikutteisesti perhesysteemin ja yrityssysteemin toiminnot ja jossa on tapahtunut, tapahtumassa ja/tai odotetaan tapahtuvaksi sukupolvenvaihdos perheen/suvun jälkikasvun hyväksi.

Tutkimus on osoittanut, että parisuhteessa elävät olisivat onnellisempia kuin yksinelävät ihmiset, siitäkkin huolimatta, että niin suuri määrä liitoista päättyy eroon. On myös todettu, että miehille parisuhteella olisi naisia suurempi merkitys hyvinvoinnin edistämisessä. Suomessa tulokset ovat tasaisempia, parisuhteella ei ole niin suurta merkitystä onnellisuutta ajatellen. Yleensä länsimaissa ihmiset pärjäävät yhä paremmin yksin, mutta toisaalta psyykkisistä ongelmista kärsivät ovat suureksi osaksi yksineläjiä. (Ojanen 2001, 76)

Perheellisyyden on todettu lisäävän työssä viihtymistä ja kääntäen myös työ vaikuttaa positiivisesti perhe-elämään. Positiivisten vaikutusten on tutkittu olevan tässä suhteessa suurempia kuin negatiivisten vaikutusten. (Haavio-Mannila et al. 1984, 202.) Työnilon voidaan siis katsoa vaikuttavan positiivisesti myös perheeseen. Samankaltainen tulos selviää myös Perhebarometri 2000:sta. Sen mukaan työnantajan joustavuudella ja perheystävällisyydellä saataisiin positiivisia vaikutuksia aikaan, jolloin perhe-elämä välillisesti paranisi. (KELA 2001, 20.)

Lopuksi vielä joitain propositioita työelämän ja perheen välisestä suhteesta. Kyseessä on muutama Foleyn ja Dowellin (1997) propositioketju työ-perhesuhteesta, joka on melkoista tasapainoilua kaikissa perheissä. Väitteitä ei ole osoitettu todeksi, mutta jokainen löytää niistä varmasti tuttuja piirteitä.

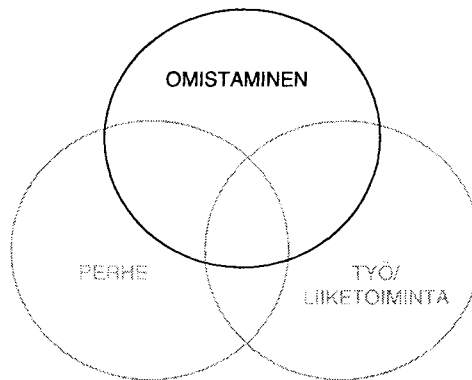
- Mitä vähemmän yrittäjäpuolisoilla on samankaltaisuutta asenteissaan perinteisiä sukupuolirooleja kohtaan, sitä suurempi työ/perhe-konflikti.
- Mitä vähemmän yrittäjäpuolisoiden kyvyt ja taidot täydentävät toisiaan kumppanuuden kannalta, sitä suurempi työ/perhe-konflikti
- Mitä suurempi ero kumppanuuden hyväksi tehdyissä panostuksissa, sitä suurempi työ/perhe-konflikti
- Mitä suurempi ero siinä, kuinka oikeudenmukaiseksi kumppanukset havainnoivat yhteisen päätöksentekoprosessin, sitä suurempi työ/perhe-konflikti
- Mitä suurempi asenne-ero havainnoitaessa vanhemmuudesta johtuvaa vastuuta, sitä suurempi työ/perhe-konflikti
- Mitä suurempi ero havainnoitaessa sitä, kuinka molemminpuolisesti puoliset ovat tukeneet toisiaan, sitä suurempi työ/perhe-konflikti
- Mitä enemmän havainnoidaan työmäärän eroavan puolisoitten välillä kumppanusten eri roolien takia, sitä suurempi työ/perhe-konflikti
- Mitä suurempi työ/perhe-konflikti, sitä vähäisempi tyytyväisyys yrittäjäkumppanuussuhteeseen ja elämään yleensäkin.

(Koiranen 1998, 42-43.)

4 OMISTAMINEN JA ILON TUNTEET

Kolmas osa-alue kolmen ympyrän mallissa on omistajuus. Tässä luvussa tutkitaan omistamisen ja työn suhdetta sekä varallisuuden ja tulojen vaikutusta elämään.

KUVIO 13 Omistaminen kolmen ympyrän mallissa



4.1 Omistamisen vaikutuksia

Työntekijä saattaa kokea turhautumista, vieraantumista ja tyytymättömyyttä työssään, jos vastuu ja vapaus puuttuvat kokonaan. Vastuu ja vapaus saattavat puuttua esimerkiksi omistusrakenteen vuoksi. Yritys saattaa myös olla erilaisten keinotteluiden kohde, esimerkiksi osakekaupan, joka perustuu psykologisen arvostuksen ja imagon heilahteluihin. (Simula 1990, 224-225)

Työssä viihtymistä voidaan lisätä omistajuuden avulla. Olemassaolevassa yrityksessä se voidaan toteuttaa esimerkiksi työntekijöille tarjottavilla osakkuuksilla. Näin saadaan aikaan myös tunnepohjaista sitoutumista sekä henkistä kasvua ja kehittymistä, jotka ovat tärkeitä työn ilon kokemisen kannalta. (Simula 1990, 224-225)

Omistajuuden vaikutus työssä viihtymiseen, edelleen työniloon sekä työilmapiiriin on monipuolinen. Seuraavassa tarkastellaan muutamia omistajuuden mukanaan tuomia piirteitä ja verrataan niitä tilanteeseen, jossa omistussuhdetta ei ole.

Terez (2001) on esittänyt 22 tekijää sisältävän listan ominaistekijöistä, jotka vaikuttavat työn sisältöön ja sen merkittävyyteen (taulukko 2). Yksi tekijöistä on tässä työssä tutkittava omistajuus. Omistajuus tuo mukaan sitoutuvuutta ja vaikuttaa välillisesti työnilon kokemiseen. Yrittäjä tai omistajuussuhteessa oleva työntekijä toimivat samansuuntaisesti ja käsitys tavoitteista on selvillä. Tiedonkulku on myös parempaa, informaatiota on saatavilla ja viestintä toimii tehokkaammin. Tärkeintä mielestäni on kuitenkin ajatus muutosprosessista: muutokset tapahtuvat omistajuussuhteessa olevista työntekijöistä lähtien, he ovat mukana luomassa ja kehittämässä uusia asioita, tai ainakin heillä on siihen mahdollisuus. (Terez 2001.)

Vertailukohteena oleva organisaatio, jossa omistajuutta työntekijöillä ei ole, on taas päinvastainen ja aika byrokraattinen. Ihmiset tekevät mitä käsketään, rutiininomaisesti, lupia ja allekirjoituksia odottaen. Johto on mukana työprosessissa tuomatta siihen kuitenkaan mitään lisäarvoa ja muutoksista vain ilmoitetaan työntekijöille. Päätökset tehdään pienessä suljetussa piirissä ja tietoa jaetaan vain tarpeen mukaan. (Terez 2001.) Tällainen toiminta saattaa aiheuttaa eripuraisuutta ja edelleen ilottomuutta työpaikalla.

TAULUKKO 2 Omistajuuden vaikutuksia työhön (Terez 2001.)

22 avainta merkitykselliseen ja parempaan työelämään: mm. Haasteet Tasa-arvo Joustaminen Omistajuus Tarkoitus Arvostus Itse-tunto Suhteet Sitoutuminen Tuki	Kun omistajuutta ei ole: <ul style="list-style-type: none"> • Ihmisille kerrotaan mitä tehdä oman päättelyn ja arvioinnin sijaan • Työntekijät joutuvat rutiinutyöksi pyytämään esimiehiltään allekirjoituksia ja lupia • Johto mukana työprosessissa lisäämättä siihen arvoa • Muutokset tehdään henkilökunnalle valmiiksi • Päätökset syntyvät pienessä ryhmässä • Tietoa jaetaan vain välttämätön ja vain asianosaisille
	Onnistunut omistajuus: <ul style="list-style-type: none"> • Työntekijät kokevat itsensä omistajiksi ja myös toimivat sitoutuneemmin sen mukaan • Työntekijät itse muokkaavat itse tehtävänsä ja omistavat myös työprosessin • Työntekijät ovat mukana suunnittelemassa muutoksia • Viestintä tavoittaa jokaisen ja tietoa on saatavilla

4.2 Varallisuus ja tulot

Ojansen mukaan varallisuus ja raha eivät itsessään tuo ihmiselle onnellisuutta ja iloa, mutta toisten arvostuksen kautta saatetaan kokea hyvää oloa. Yleiset säästämisihanteet ovat väistyneet sotien jälkeen ja tilalle on tullut kulutusta ihannoiva maailma, minkä me näemme eri medioiden kautta. (Ojanen 2001, 77-78.)

Monet ihmiset tekevät pitkää työpäivää ja tavoittelevat näin suurempia tuloja, saadakseen haluamansa. On myös nopeasti rikastuvia ihmisiä, kuten lottovoittajat. Psykologiassa on tutkittu, miten voitto ja äkillinen varallisuuden muutos vaikuttavat ihmiseen. Tutkimuksissa on selvinnyt, että voittajien identiteetti on usein hukassa, kun he eivät tiedä mihin asemaan he kuuluisivat. Erityisesti tämä koskee töissä ahertaneita vähävaraisia ihmisiä. Suurin osa ihmisistä on vastannut tutkimuksissa olevansa onnellisempia kuin ennen voittoa, vaikutukset ovat kuitenkin hyvin yksilöllisiä. Negatiivisimmin muutos vaikuttaa avioliittoon, sillä avioeron on todettu olevan yleisempää lottovoittajilla.

Äkillinen voitto voi olla siis samaan aikaan sekä hyvä että paha muutos.
(Ojanen 2001, 79-81)

4.3 Yrittäjän ja palkansaajan vertailua

Tutkimuksen empiirisessä osassa vertaillaan yrittäjien ja palkansaajien työnilon kokemista. Yrittäjät kuvaillaan usein erilaisiksi ihmisiksi kuin palkansaajat, joten tarkastellaan vielä mihin nuo erot perustuvat.

4.3.1 Yrittäjän persoonallisuuden piirteitä

Iloisuuden edellytys ei ole onni, vaan rohkeus.

V.A. Koskenniemi

Aktiivinen työnilon kokeminen edellyttää, että ihminen uskaltaa tehdä jotain. Uskallus viestii yksilön kyvystä tehdä päätöksiä, ottaa vastuuta sekä vaikuttaa. Kyse on yksilön kausaali-attribuoinnin tavasta eli tavasta selittää tapahtumien syy-seuraussuhteita. (Varila & Viholainen 2000, 89.) Tämän ajatuksen mukaan yrittäjillä olisi ainakin suurempi mahdollisuus kokea työniloa kuin palkansaajilla, hehän ovat uskaltaneet ryhtyä yrittäjiksi. Näin helppoa työnilon kokeminen ei kuitenkaan ole. Seuraavassa kartoitetaan uskalluksen lisäksi muitakin yrittäjän persoonallisuuden piirteitä.

Yrittäjälle tyypillisiä persoonallisuuden piirteitä on tutkittu paljon ja yhteistä eri määrittelyille on yleensä mm. innovatiivisuus sekä riskinotto. Innovatiivisuus voi olla uuden tuotteen keksimistä, uusien menetelmien kehittämistä, uusien markkinoiden löytämistä tai vaikka uuden tyyppisen organisaation luomista. (Brockhaus & Horwitz 1986, 25.) Mahdollisia lähestymistapoja on useita. Olen koonnut niistä muutamia taulukkoon (liite 1).

Innovatiivisuus on tärkeä yrittäjän persoonallisuuden piirre. Joissain teorioissa kaikkein keskeisin seikka. (Brockhaus & Horwitz 1986, 29.) Yrittäjät kohtaavatkin paljon muutoksia ja vastarintaa innovaatiota läpi viedessään, mikä

kehittää myös yrittäjän ongelmanratkaisukykyä entisestään. Innovatiivisuus tuo myös työniloa uuden luomisesta.

Ihmisellä, jolla on halu suoriutua hyvin, on myös riskin sietokykyä. Yrittäjän riskin sietokyvyn on tutkittu olevan parempi kuin palkansaajilla. Heillä on niin vahva usko itseensä ja yritykseensä, että epäonnistumisen riski nähdään paljon pienempänä. (Brockhaus & Horwitz 1986, 29.)

Monissa piirreteoreettisissa tutkimuksissa viitataan McClellandin ja Rotterin 60-luvulla luomiin teorioihin yrittäjän persoonallisuuden tyypillisistä piirteistä. (Morrison 1998, 6, Brockhaus & Horwitz 1986, 25-27, Littunen 1996, 16.) McClelland perustaa teoriansa suoritustarpeen käsitteelle (Need for achievement). Korkean suoritustarpeen omaavat yrittäjät menestyvät muita paremmin. (Brockhaus & Horwitz 1986, 27, Littunen 1996, 7.) Cassidy ja Lynn (1989) listaavat seuraavat suoriutumismotivaation ulottuvuudet: halu suoriutua, ratkaista ongelmia, johtaa, saavuttaa tietty asema, kilpailla muiden kanssa sekä tulla palkituksi. (Littunen 1996, 7.)

Menestyäkseen ihminen tarvitsee myös itseluottamusta ja elämänhallintaa. Nämä tekijät ovat puolestaan Rotterin (1966) oman elämän kontrolliteorian pohjana. Ihminen, joka ei usko riittävästi itseensä, tuskin myöskään ottaa yrittämiseen liittyviä riskejä vastaan. Rotter jakaa vielä teoriansa ulkoiseen ja sisäiseen kontrolliodotukseen. Siinä missä sisäinen kontrolliodotus motivoi ja kannustaa, ulkoinen kontrolliodotus haittaa oppimista ja tekee työntekijän passiiviseksi. (Brockhaus & Horwitz 1986, 27-28, Littunen 1996, 7-8.)

Omistajan ei aina kannata omia kaikkia vastuutehtäviä itselleen. Yrittäjällä saattaa loppua aika kesken, jos hän ei jaa vastuuta ja luottamusta lainkaan työntekijöilleen. Vastuun jakamisella, arvostusta osoittamalla, uuden luomisen mahdollisuuksilla ja luottamuksellisia tehtäviä jakamalla työntekijöitä voidaan motivoida, jolloin he tuntevat uudenlaista mielenkiintoa työhön. Välillisesti vaikutus näkyy myös työnilossa. (Mansikka-aho 1997, 7.)

4.3.2 Sisäinen yrittäjyys

Omistajuus ei aina välttämättä ole ulkoista. Palkansaaja voi olla oman työnsä nk. psykologinen omistaja ja sisäinen yrittäjä, jolloin yrittäjämäiset persoonallisuuden piirteet sopivat myös palkansaajaan. Sisäisellä yrittäjällä on paljon yhteistä ulkoisen yrittäjyyden kanssa, kuten edellä mainitut piirteet: innovatiivisuus, riskinotto sekä vapaudenhalu. (Koiranen & Pohjansaari 1994, 33).

Sisäinen yrittäjä on siis luovaa, motivoitunutta ajattelutapaa toteuttava henkilö, jonkin työyhteisön jäsen. Psykologista sitoutumista työtehtävään voi toteuttaa monella tapaa, esimerkiksi projekteilla, tuloksiksiköillä ja muilla hankkeilla. Sisäinen yrittäjyys voi myös perustua toimintaan ilman organisatorista muotoa ja siihen vaikuttavat sekä työyhteisö että yksilö itse. (Koiranen & Pohjansaari 1994, 7-8,17.)

Sisäisen yrittäjyydenkin huomioon ottaen, Koiranen & Peltonen (1995) ovat tutkineet yrittäjään liittyviä lähikäsitteitä. Näitä ovat mm. aloitekyky, myönteinen työasenne, halu ottaa riskejä ja luovuus. (Koiranen & Peltonen 1995, 26.) Heidän luettelossaan muihin poiketen mainitaan myös työhalu ja myönteinen työasenne, joista voisi päätellä työnilon kokemuksiakin löytyvän taustalta.

Tässäkin tutkimuksessa on siis otettava huomioon, että esimerkiksi valtion palkansaaja ei välttämättä ole laitostunut ja byrokraattinen työntekijä, vaan innostunut, innovatiivinen ja luova sisäinen yrittäjä.

5 EMPIIRISEN TUTKIMUKSEN LÄHESTYMISTAPA JA MENETELMÄT

Tutkimuksen empiirisessä osuudessa analysoidaan edellä mainittujen teorioiden paikkansapitävyyttä. Halutaan myös tutkia, onko yrittäjien ja palkansaajien työnilon kokemuksissa eroja. Eroja löytyi ja ne on esitetty lyhyesti. Koko otoksen keskiarvot on esitelty jokaisen kappaleen alussa kunkin kysymyksen osalta erikseen. Tulosten purkamisessa pyritään poimimaan esiin vain tilastolliset merkittävät ja erittäin merkittävät erot. Yrittäjien ja palkansaajien vastausten keskiarvot ovat eriteltynä liitteessä 4.

5.1 Tutkimusaineisto

Empiirinen tutkimus suoritettiin kyselynä. Kyselylomake (liite 2) oli jaettu kolmeen osaan, kolmen ympyrän mallin mukaisesti; ilon tunteisiin työelämässä, perhe-elämässä ja omistamisessa, painottuen kuitenkin työtehtävistä johtuvan työnilon tutkimiseen. Kyselyjä lähetettiin perinteisenä paperilomakkeena postitse yhteensä 800 kappaletta, lisäksi lähetettiin myös 332 sähköpostia, joissa pyydettiin vastaanottajaa vastaamaan kyselyyn. Sähköpostiviesteistä 278 meni perille. Kohderyhmän suuruus oli siis 1078 henkilöä. Vastauksia tuli annettuun päivään mennessä takaisin yhteensä 288 kpl, vastausprosentti oli 26%. Vastausprosentit eri ryhmien kesken vaihtelivat suuresti (8-49%), mikä johti otoksen tasaamiseen kyselyajan umpeuduttua. Aineistosta vähennettiin satunnaisesti valtion palkansaajien osuutta. Lopullinen hyväksyty vastaasmäärä oli 233 kpl.

Vastaajilla oli mahdollisuus täyttää kyselylomake myös internetin kautta. Suurin osa vastanneista palautti kyselylomakkeen postitse (76%), noin joka neljäs vastasi sähköisesti internetin kautta. Kyselylomakkeessa oli sekä avoimia kysymyksiä että väitteitä, joihin pyydettiin vastaamaan annetun asteikon mukaan. Asteikko oli jaettu viiteen osaan, joista 1 = täysin eri mieltä, 2 =

melkollailla eri mieltä, 3 = siltä väliltä, 4 = melko lailla samaa mieltä sekä 5 = täysin samaa mieltä.

5.2 Kohderyhmä

Kohderyhmänä empiirisessä tutkimuksessa olivat valtion palkansaajat, kunnan palkansaajat, yksityiset palkansaajat sekä yrittäjät Jyväskylän alueelta. Valtion palkansaajat poimittiin satunnaisesti Jyväskylän Yliopiston henkilökunnasta, eri ammattiryhmistä. Kunnan palkansaajat poimittiin satunnaisesti Jyväskylän kaupungin työntekijöistä, myös eri ammattiryhmistä. Yrittäjiä ja yksityisiä palkansaajia poimittiin satunnaisesti eri aloilta koko Jyväskylän alueelta.

233 vastaajasta hiukan yli puolet (53%) oli naisia ja kaikkien vastaajien keski-ikä oli 44 vuotta, ikähaarukassa 18-62 vuotta. Suurin osa vastanneista oli naimisissa tai avoliitossa (yhteensä 82%) ja näiden vastaajien puolisoista suurin osa oli palkansaajia. Lapsia oli n. puolella vastaajista, uusperheitä joukossa oli vain muutama. Lapsilukumäärä oli keskiarvoltaan hiukan alle 2. Vastaajien koulutus oli useimmiten opistotasoinen (40%) tai akateeminen (27%). (liite 3)

Yrittäjiä ja palkansaajien eri ryhmiä vertailtaessa täytyy huomioida, että vastaajat mainituista ryhmistä olivat taustoiltaan hiukan erilaisia. Korrelaatioanalyysillä saadaan selville, että eri ryhmien taustamuuttujien välillä on merkittäviä eroja sukupuolta, ikää, koulutusta sekä työyhteisöä kuvaavissa jakaumissa. Lisäksi eroa oli työtuntien määrässä ja lapsiperheiden elinkaarten vaiheissa, kun elinkaarta tarkastellaan vanhimman lapsen syntymävuoden mukaan.

Vastanneista yrittäjistä 74% oli miehiä, kun taas muista ryhmistä yli puolet oli naisia (57-74%). Sukupuolten väliset erot saattavat siis vaikuttaa vertailuihin. Vastuserojen toinen selittävä tekijä saattaa olla koulutuksen mukanaan tuomat erot. Valtion palkansaajista yli puolet (53%) oli koulutukseltaan akateemisia, kun taas muiden ryhmien enemmistöt sijoittuivat opistotasoisien koulutuksen luokkaan.

Yrittäjät työskentelivät myös useimmin yksin kuin muiden ryhmien edustajat (20% yrittäjistä). Palkansaajat kuuluivat yleisimmin 5-49 kokoisiin yhteisöihin, kun taas yrittäjistä vain kolmannes oli niinkin suuressa ryhmässä mukana. Yrittäjät työskentelivät yleensä 2-4 hengen työympäristöissä. Huomattava on myös, ettei kysymyksessä kysytty yrityksen kokoa, vaan nimenomaan sen osaston tai yhteisön, jossa päivittäin työtä tehdään. Vastajat saattoivat mieltää yhteisöönsä kuuluvaksi myös asiakkaitaan ja yhteistyökumppaneitaan työtovereiden lisäksi.

Julkisen sektorin työyhteisöt olivat myös naisvaltaisempia kuin yksityisen sektorin yhteisöt. Yli puolet työskenteli naisvaltaisessa yrityksessä sekä valtion että kunnan tehtäviä tarkasteltaessa. Miesvaltaisimmissa ympäristöissä työskentelivät yrittäjät. Yrittäjillä oli myös useammin perheenjäseniä samassa työpaikassa ja luonnollisesti myös omistussuhde yritykseen, joka puuttui palkansaajilta.

6 TULOKSET

6.1 Näkemykset hyvästä työstä työnilon lähteenä

TAULUKKO 3 Kysymyksen 16 keskiarvot ja keskihajonnat koko otoksen osalta

16. Hyvän työn piirteet	Keskiarvo	Keskihajonta
on mielekästä	4,68	0,64
hyvä ilmapiiri	4,53	0,75
on vaihtelevaa	4,47	0,70
voi suunnitella ajankäytön vapaasti	4,46	2,05
on merkityksellistä	4,44	0,78
on itsenäistä	4,36	0,74
on haasteellista	4,28	0,77
tarjoaa oppimismahdollisuuksia	4,23	0,80
vaikuttaa omaan hyvinvointiin	4,22	0,86
näkee helposti työnsä tuloksen	4,20	0,88
edellyttää monipuolisesti taitoja	4,19	0,79
voi asettaa itse tavoitteensa	4,13	0,78
on vaativaa	4,08	0,79
vaikuttaa muiden hyvinvointiin	4,04	0,89
saa tunnustusta ulkopuolisilta	3,95	0,99
tehtävien kuormittavuus sopiva	3,91	0,92
ei ole liikaa jaettu monien tehtäväksi	3,81	0,99
lisää toimintakykyä	3,80	0,96
ansiotulo riippuu vaativuudesta	3,55	1,03
ansiotulo riippuu tuloksesta	3,31	1,15
tarjoaa hyvät optio-/luontoisedut	2,68	1,19
1 = täysin eri mieltä, 5 = täysin samaa mieltä		

Kysymyksessä 16 vastaajaa pyydettiin kertomaan omasta näkemyksestään hyvästä työstä työnilon lähteenä. Vastaajaa pyydettiin jatkamaan lausetta ”Työniloa tuottaa työ, joka...”

Kysymys hyvän työn piirteistä sai tutkimuksen kaikkein suurimmat keskiarvot ja vastaukset olivat hyvin positiivisia. Hyvä työ oli vastaajien mielestä mielekästä, vaihtelevaa ja merkityksellistä ja työyhteisössä on hyvä ilmapiiri. Vastaajat olivat myös hyvin yksimielisiä näiden tekijöiden kohdalla, sillä keskihajonta oli vähäistä. Ajankäytön vapaata suunnitteluakin arvostettiin aina kärkisijoille asti, mutta keskihajonta oli hyvin suurta, joten vastaajat eivät olleet kovin yksimielisiä asiasta. Hyvä työ ei vastaajien mukaan riippunut optio- tai luontoiseduista, ja vain tämän väitteen kohdalla jäätiin alle 3:n eli keskipisteen.

6.2 Näkemykset ihmissuhteista työn ilon lähteinä

TAULUKKO 4 Kysymyksen 18 keskiarvot ja keskihajonnat koko otoksen osalta

18. Sosiaaliset suhteet	Keskiarvo	Keskihajonta
vallitsee oikeudenmukainen työnjako	4,38	0,80
hyvät välit esimiehiin	4,37	0,79
on auttamishalua	4,37	0,79
oma-aloitteisuus nousee esiin	4,35	0,76
yhteistyö erilaisten ihmisten kesken sujuu ongelmitta	4,33	0,82
ristiriidat selvitetään heti	4,32	0,86
muut arvostavat	4,20	0,84
koetaan yhteenkuuluvuutta	4,18	0,89
mahdollistaa sosiaalisen kanssakäymisen	4,00	0,93
saa palautetta	3,84	0,99
saa ohjausta	3,74	0,99
1 = täysin eri mieltä, 5 = täysin samaa mieltä		

Kysymyksessä 18 vastaajaa pyydettiin arvioimaan ihmissuhteiden merkitystä työn ilon kannalta. Valmiiksi annettiin lause ”Työn iloa tuottaa työ, joka...” Vastaajat olivat melko yksimielisiä tämän kysymyksen väitteiden osalta, sillä keskihajonnat olivat yleensä pienempiä kuin muiden kysymysten vastauksissa.

Sosiaalisia suhteita arvostettiin työn ilon kannalta ajateltuna ja keskiarvot olivat suuria (ei alle 3,74). Mikään esitetyistä väitteistä ei saanut aikaan yleistä erimielisyyttä ja keskihajonnatkin jäivät alle yhden. Sosiaalista yhteisöä arvioitaessa suurimpia arvoja saivat väitteet: oikeudenmukainen työnjako, hyvät välit esimiesten kanssa, auttamishalu ja oma-aloitteisuus.

Tulokset osoittavat, että työyhteisön ilmapiiri ja ihmissuhteet ovat merkittäviä tekijöitä työn ilon kokemisen kannalta. Työtovereiden ja esimiesten kanssa halutaan tulla toimeen ja suhteiden toivotaan olevan interaktiivisia. Palautteen ja arvostuksen merkitys korostuu myös kirjallisissa vastauksissa, joita saatiin avoimiin kysymyksiin.

6.3 Työnilon lähde ja luonne

TAULUKKO 5 Kysymyksen 20 keskiarvot ja keskihajonnat koko otoksen osalta

20. Työn ilon luonne	Keskiarvo	Keskihajonta
työnilo rakentuu sisältä päin	4,10	0,78
työnilo näkyy ulospäin	3,77	0,93
koen työniloa usein	3,69	0,93
työnilo on työpaikalla yhdessä koettua yksilöllistä	3,54	0,98
työnilo syntyy pitkän ajan kuluessa	3,49	1,09
koen työniloa voimakkaasti	3,41	1,05
työnilo rakentuu ulkoa päin	3,34	1,02
työnilon tunne on vaistovaramainen	2,82	1,06
työniloni on hetkellinen kokemus	2,71	1,21
työnilo on näkymätön sisäinen tunne	2,60	1,05
työnilon tunne on opittu	2,41	1,07
	2,13	1,00
1 = täysin eri mieltä, 5 = täysin samaa mieltä		

Kysymyksessä 20 vastaajia pyydettiin kuvailemaan työniloa annettujen väitteiden avulla. Väitteissä kuvattiin mm. työnilon tunteen kestoa, voimakkuutta sekä näkymistä muille. Työnilon lähteen ja luonteen arvioiminen tuntui olevan vaikeaa annetuista vaihtoehdoista huolimatta, sillä tämän kysymyksen kohdalla oli eniten tyhjiä vastauksia joukossa.

Työnilo oli vastanneiden mielestä sisältä päin rakentuvaa. Se oli myös jonkin verran ulospäin näkyvää ja sitä koetaan usein sekä voi olla yhdessä koettua ja yksilöllistä. Saatujen vastausten perusteella työnilon tunnetta ei juurikaan voi oppia, piilottaa eikä se perustu vaistoihin. Vastaajien mukaan sitä ei myöskään voi rakentaa ulkoa päin. Keskihajonnat olivat listan lopussa suurempia kuin alussa, joten vastaajat olivat enemmän eri mieltä toistensa kanssa näistä seikoista.

6.4 Oma persoonallisuus ja työn ilon kokeminen

TAULUKKO 6 Kysymyksen 21 keskiarvot ja keskihajonnat koko otoksen osalta

21. Oma persoonallisuus	Keskiarvo	Keskihajonta
nauttii vaikeiden tilanteiden voitosta	4,08	0,96
kunnioittaa itseään	4,02	0,80
yleensä optimisti	3,95	0,89
uskoo lujasti itseensä	3,91	0,79
pidetään joustavana	3,88	0,86
ulospäin suuntautunut	3,84	0,97
reagoi asioihin hyvin nopeasti	3,84	0,89
nauraa mukana leikinlaskulle itsestä	3,78	0,94
purskahtaa herkästi nauramaan	3,76	0,96
pitää itseään onnistujana	3,69	0,78
mielestään työtovereita aloitteellisempi	3,42	0,98
kyllästyy rutiineihin helposti	3,28	1,07
sietää hyvin epävarmuutta	3,11	1,08
ilmaisee tunteita usein	3,09	1,05
liikuttuu herkemmin kuin useimmat muut	3,03	1,17
kärsimätön	2,84	1,16
ilmaisee tunteita voimakkaasti	2,78	1,10
ei kannan murhetta huomisesta	2,62	1,14
herkästi huonotuulinen	2,33	1,01
toisinaan tuntee, ettei kelpaa mihinkään	2,20	1,12
luovuttaa helposti vastoinkäymisten keskellä	2,07	1,05
tunne hyödyttömyydestä	1,77	1,04
ajautuu riitoihin helposti	1,77	0,98
1 = täysin eri mieltä, 5 = täysin samaa mieltä		

Kysymyksessä 21 vastaajaa pyydettiin arvioimaan, kuinka hyvin annetut väitteet kuvasivat häntä työyhteisön jäsenenä. Annetuissa väitteissä kuvailtiin eri persoonallisuuden piirteitä työhön liittyen.

Vastaajat nauttivat vaikeiden tilanteiden voitosta ja kunnioittivat itseään. Lisäksi he olivat jokseenkin optimisteja, joustavia ja ulospäinsuuntautuneita sekä uskoivat itseensä. Eri mieltä oltiin eniten taas listan negatiivisessa loppuosassa ja vastausten keskihajonnat ovat suuria. Vastaajat eivät ole arvionsa mukaan herkästi huonolla tuulella eivätkä ilmaise kovin voimakkaasti tunteitaan. He eivät yleensä tunne itseään hyödyttämäksi eivätkä ajautu riitoihin helposti.

Toisaalta, on varmasti vaikeaa saada ihmisiä myöntämään, että he ajautuvat riitoihin helposti. Jos olisi kysytty ajautuvatko työtoverisi helposti riitoihin, vastaus olisi voinut olla toinen. Kirjalliset vastaukset avoimista kysymyksistä viittaavat tähän suuntaan ja riitojen aiheuttajat ovat niissä työtovereita.

Saadun tuloksen perusteella vastaajien enemmistöllä persoonallisuus ei näyttäisi asettavan estettä työn ilon kokemiselle. Kirjalliset tulokset avoimista kysymyksistä tukevat myös tätä ajatusta.

6.5 Työniloon vaikuttavia taustatekijöitä

6.5.1 Sukupuoli

Sukupuoli oli tutkimuksen vaikuttavin taustatekijä. Naiset ja miehet suhtautuivat työhön ja työniloon annettuihin väitteisiin eri lailla hyvin monessa kohdassa. Tunnemaailma sukupuolten välillä oli erilainen. Naiset liikuttuivat mielestään miehiä herkemmin. He nauroivat useammin leikinlaskulle, joka kohdistui heihin itseensä.

Naisille työpaikan ilmapiiri, työn vaikutus muiden hyvinvointiin ja muiden arvostus olivat tärkeämpiä seikkoja kuin miehille ja he myös tunsivat saavansa työyhteisöltä palautetta miehiä paremmin. Oppimismahdollisuudet ja ohjaus työssä olivat niinkään naisille tärkeämpiä asioita. Oikeudenmukainen työnjako oli oleellisempaa, eikä työtä saisi mielellään jakaa liikaa naisten mielestä.

Miehet nauttivat naisia enemmän vaikeiden tilanteiden voittamisesta ja haasteista ja arvioivat sietävänsä epävarmuutta paljon paremmin. He tunsivat myös olevansa aloitteellisempia kuin työtoverinsa naisia vahvemmin.

6.5.2 Ikä

Ikä vaikutti työnilon kokemiseen myös. Kyselylomakkeessa kysyttiin vastaajan tarkka syntymävuosi, mutta vastausten purkamisessa vastaajat jaettiin ikäluokkiin selvemmän esitystavan vuoksi.

Nuoremmat vastaajat (alle 35-vuotiaat) purskahtivat mielestään nauramaan useammin kuin vanhemmat vastaajat ja ajautuivat hiukan herkemmin riitoihin kuin keski-ikäiset (36-55 vuotiaat) vastaajat. Keski-ikäiset olivat kuitenkin herkempiä nauramaan leikinlaskulle, joka koski heitä itseään. Alle 35-vuotiailla työn merkityksellisyys ei saanut yhtä suurta kannatusta kuin muilla ikäluokilla.

Keski-ikäiset arvostivat työn merkityksellisyyttä eniten ja heidän mielestään hyvä työ vaikutti muiden hyvinvointiin. He myös kaipasivat muita enemmän sosiaalisia suhteita. Myös yhteistyön mutkaton sujuminen sai heiltä muita ikäluokkia suuremmat arvot annetulla asteikolla, eivätkä he ajautuneet riitoihin kovin herkästi. He tunsivat olevansa työtovereitaan aloitteellisempia vahvemmin kuin muut vastaajat.

Vanhemmalle ikäluokalle (yli 55 vuotiaat) työn vaativuus sai suuremmat arvot kuin nuoremmille ja he olivat myös enemmän yhtä mieltä siitä, että hyvät suhteet esimiehiin merkitsevät. He uskoivat muita paremmin itseensä, mutta olivat hiukan muita herkempiä luovuttamaan, kuten myös hyvin nuoret vastaajat. He myös kyllästyivät rutiineihin nuorempiaan helpommin. Vanhempien vastaajien mielestä työn ilo syntyi pitkän ajan kuluessa muita vahvemmin.

6.5.3 Siviilisäätty ja lapsiperheet

Siviilisäädyn ja työn ilon kokemisen yhteyttä tarkasteltaessa joukosta erottuivat selvimmän naimattomat ja eronneet vastaajat. Itseensä uskoivat eniten naimisissa olevat vastaajat ja lesket.

Puolisostaan eronneet vastaajat tunsivat muita enemmän olevansa epäonnistuneita ja ajautuvansa riitoihin muita herkemmin. He arvioivat myös olevansa muita herkemmin huonolla tuulella. He kaipaisivat kuitenkin sosiaalista kanssakäymistä muita vahvemmin.

Naimattomilla vastaajilla omien tavoitteiden asettaminen ei saanut yhtä suuria keskiarvoja kuin muilla ryhmillä. Heille ei ollut myöskään niin paljon väliä, riippuuko ansiotulo tuloksesta vai ei. He purskahtelivat mielestään vähemmän nauramaan kuin muut, eivätkä oikein nauraneet leikinlaskulle omalla kustannuksellaan. Tunne omasta hyödyttömyydestä oli myös hiukan suurempi kuin muilla. Työn ilon he arvelivat muita enemmän rakentuvan ulkoapäin.

6.5.4 Koulutus ja ammattiasema

Koulutuksella ja ammattiasemalla oli vaikutusta työn ilon kokemiseen. Hyvän työn merkityksellisyys sai suuremmat keskiarvot korkeammissa ammatillisissa asemissa oleville. Suurin osa vastaajista oli väitteen kanssa samaa mieltä, mutta alemmat ammattiryhmät hiukan muita vaisummin. Yhteistyön ongelmaton sujuminen ja oikeudenmukaisuus töiden jaossa sai myös kaikilta ryhmiltä vahvaa myötämielisyyttä, molemmat väitteet saivat kuitenkin alemmilta toimihenkilöiltä hiukan muita suurempia keskiarvoja.

Yrittäjien peräänantamattomuus tuli myös tässä tarkastelutavassa esiin. He olivat luovuttamisesta jyrkästi eri mieltä. Jonkin verran luovuttamistaan epäilivät ylemmät toimihenkilöt, mutta suurin osa vastaajista (70%) arveli, etteivät he luovuta kovin helposti. Epävarmuuden sietokyky oli matalinta alempien toimihenkilöiden keskuudessa, muut vastaajat arvelivat jotenkin sietävänsä sitä, yrittäjät ja johtajat muita vahvemmin. Alemmat toimihenkilöt myös tunsivat muita useammin, etteivät kelpaa mihinkään. Onnistujina itseään pitivät jonkin verran kaikki, joskin ylemmän tason vastaajat (johtajista 93%) ja yrittäjät hiukan muita vahvemmin.

6.5.5 Työyhteisö

Keskikokoisissa työyhteisöissä työskenteleville vastaajille oli hiukan suuremmat keskiarvot väitteen ”työ on vaihtelevaa” kohdalla. Työn merkityksellisyys ja mielekkyys sai puolestaan suurimmat keskiarvot pienemmissä yhteisöissä työskenteleville. Myös ajankäytön vapaus ja tavoitteiden itsenäinen asettaminen saivat eniten myötämielisyyttä pienimpien yhteisöjen vastaajilta.

Kaikkein pienimmissä työyhteisöissä muilta saatava tunnustus oli myös korkealle arvostettua. Mielenkiintoista olisi tietää, johtuuko tunnustuksen kaipaaminen juuri siitä syystä, että työskentelee yksin eikä saa välitöntä palautetta työyhteisöltään. Ristiriitojen selvittäminen välittömästi sai korkeat keskiarvot sekä ihan pieniltä että suurimmilta työyhteisöiltä. Pienten yhteisöjen

osuudessa heijastuu yrittäjänäkökulma, sillä suurin osa yksin työskentelevistä oli yrittäjiä.

Työnilon katsottiin rakentuvan sisältäpäin kaiken kokoisissa työyhteisöissä, pienimmissä yhteisöissä hiukan muita vahvemmin. Voimakkaimmin tunteitaan ilmaisivat mielestään pienten työyhteisöjen jäsenet ja he arvelivat työnilon myös näkyvän ulospäin hiukan muita selvemmin.

6.5.6 Yrittäjät vs palkansaajat

Jos tarkastellaan vastausten keskiarvoja ryhmäkohtaisesti, voidaan havaita, että palkansaajat ja yrittäjät suhtautuivat eri tavoin työhön ja työniloon. Karkeasti yleistettynä yrittäjille työ ja omaisuus itsessään korostuivat vastauksissa, yritykseen oli panostettu paljon ja siitä saatava ilo motivoi jatkamaan. Tavoitteet olivat näkyvissä ja tehty työ näkyvää. Yrittäjät olivat muita vahvemmin yhtä mieltä siitä, että lapset ovat tärkein ilonlähde elämässä.

Valtion ja kunnan palkansaajien vastauksista sai puolestaan sen kuvan, että he ovat keskittyneet elämässään enemmän myös muille alueille työn ohessa, esimerkiksi perheeseen ja koulutukseen. Työn sisältö on kuitenkin sai kuitenkin korkeat keskiarvot ja siitä tunnetaan iloa, mutta muiden kuin taloudellisten seikkojen vuoksi. Yksityiset palkansaajat olivat vastauksiltaan ryhmä julkisen sektorin ja yrittäjien välissä.

Yrittäjillä ja akateemisesti koulutetuilla valtion palkansaajilla oli myös paljon yhteistä. Molemmat kaipasivat haasteita ja tavoitteita ja kokivat niiden saavuttamisesta iloa.

Väitteen ”hyvä työ vaikuttaa muiden hyvinvointiin” vastauksista voi päätellä, että julkisella sektorilla ilmapiiri oli hiukan solidaarisempi kuin yrittäjien työyhteisössä. Yrittäjät ja yksityiset palkansaajat olivat hiukan itsekkäämpiä vastauksissaan tätä väitettä arvioidessaan, noin kolmannekselle väite oli ”siltä väliltä”, kun taas julkisen sektorin vastaukset olivat hyvin selkeästi samaa mieltä.

Oikeudenmukainen työnjako sai kaikkia vastaajaryhmiä tarkasteltaessa korkeat keskiarvot, kuitenkin julkisen sektorin palkansaajat olivat hiukan enemmän yhtä mieltä väitteen kanssa kuin yksityisen sektorin edustajat. Jopa yli puolet julkisen sektorin edustajista oli väitteen kanssa täysin samaa mieltä. Kaikkien vastauksien keskiarvoja yleisesti tarkasteltaessa väite sai suurimman keskiarvon.

Perheyrittäjien ja muiden vastaajien välilläkin löytyi eroja työnilon kokemista koskien. Työnilon kannalta työn merkityksellisyys sai kaikilta vastaajaryhmiltä vahvaa myötämielisyyttä. Perheyrittäjät olivat kuitenkin väitteen kanssa vaisummin samaa mieltä kuin muut vastaajat, joista enemmistö oli väitteen kanssa täysin samaa mieltä. Oikeudenmukainen työnjako ei saanut yhtä suuria keskiarvoja perheyrittäjiltä kuin muilta vastaajilta.

Perheyrytyksessä sitoutuminen oli vahvempaa kuin muilla. Melkein puolet oli täysin eri mieltä helposti luovuttamisesta ja tunsivat olevansa työtovereitaan aloitteellisempia selvästi enemmän kuin muut vastaajat.

6.6 Perhe-elämä ja ilon tunteet

TAULUKKO 7 Kysymyksen 23 keskiarvot ja keskihajonnat koko otoksen osalta

23. Perhe-elämästä	Keskiarvo	Keskihajonta
perhe antaa merkityksen	4,17	1,07
voimakkain tunnesitein sitoutunut perheeseen	4,16	0,91
yhteenkuuluvuuden tunne	4,14	0,94
lapset tärkein ilon lähde	4,13	1,06
tunteiden osoittaminen helppoa	4,04	0,90
useimmat miellyttävät asiat liittyvät perheeseen	3,88	0,85
perhe lohduttaa	3,66	1,10
henkilökohtaiset tavoitteet liittyvät perheeseen	3,64	0,96
puoliso tärkein ilon lähde	3,61	1,14
perhe työn edelle	3,61	1,10
lasten tarpeet ohjaavat	3,00	1,27
tunne ettei hoida vanhemmuutta hyvin	2,58	1,20
perheen jäsenten kanssa eri mieltä käyttäytymisestä	2,39	1,13
perhe estää tekemästä haluttuja asioita	1,91	1,04
perhe riitelee usein	1,90	1,05
ansassa vanhemmuuden vuoksi	1,82	1,08
perheen perinteet ovat taakka	1,59	0,90
usein katunut perheen perustamista	1,48	0,99
joskus vihaa perhettä	1,43	0,98
1 = täysin eri mieltä, 5 = täysin samaa mieltä		

Kysymyksessä 23 pyydettiin vastaajilta mielipiteitä väittämistä, jotka koskivat perhe-elämän tuottamaa iloa.

Perhe tärkeä kaikille vastaajille. Muutama vastaaja kommentoi perheen määritelmää ja luetteli, ketkä heidän perheiseensä kuuluivat. Jokainen vastaaja on käsittänyt perheen omalla tavallaan. Vastauksia tähän kysymykseen tuli vähemmän kuin muihin, sillä perheettömiltä vastausta ei vaadittu ja lapsettomat olivat jättäneet vastaamatta lapsiin liittyviin kysymyksiin.

Perhe antaa merkitystä elämään ja tuo vahvaa yhteenkuuluvuuden tunnetta voimakkailla tunnesiteillä. Tunteiden osoittaminen perheessä on vastaajien mielestä helppoa. Lapset ovat hyvin tärkeitä niille vastanneille, joilla on lapsia. Perhe ei kuitenkaan hyvin vahvasti ohjaa henkilökohtaisten tavoitteiden asettamista eikä ainakaan ole esteenä tekemisille.

Perhettä ei vihattu, eikä perheen perustaminen juurikaan kaduttanut. Perinteitä ei yleisesti ottaen pidetty taakkana eikä perheen kanssa riideltä usein.

6.6.1 Sukupuolen vaikutus

Sukupuolten välillä oli paljon eroja perheeseen suhtautumisessa. Vahvempaa yhteenkuuluvuutta perheensä kanssa kokevat naiset olivat myönteisempiä kuin miehet. Naiset kokivat perheen väliset tunnesiteet miehiä voimakkaampina ja heille puoliso oli hiukan tärkeämmässä asemassa elämässään kuin miehille. Perheen riitaisuudestakin oltiin hiukan eri mieltä, naisten mielestä perheissä riidellään useammin, mutta naiset osoittavatkin tunteitaan miehiä helpommin. Naiset olivat myös miehiä jyrkemmin sitä mieltä, että ovat hoitaneet vanhemmuutensa hyvin ja mielsivät vahvemmin, että perhe lohdutti vaikeissa tilanteissa.

6.6.2 Ikäluokkaerot

26-45 vuotiaille henkilökohtaiset tavoitteet olivat enemmän sidoksissa perheeseen kuin muilla ikäluokilla. Vanhemmille vastaajille merkitys ei ollut enää suuri. Perheeseensä oli tyytyväisiä suurin osa, kuitenkin 26-35 erottuivat joukosta muita häilyvämmän mielipiteensä vuoksi ja muutama vanhempi vastaaja oli joskus jopa katunut perheen perustamista.

Lasten tarpeet ohjasivat vielä nuorempia ikäluokkia, mutta lasten muutettua kotoa pois, myös vanhempien sitoutuminen heidän menoihinsa heikkeni. Muutamat keski-ikäiset tunsivat jopa hiukan olevansa ansassa vanhemmuuden vuoksi. Lapset olivat pääsääntöisesti tärkein ilon lähde reilulle puolelle kysymykseen vastanneista, ikäluokassa 36-45 tosin oli myös erimielisyyttä asiasta.

6.6.3 Yrittäjät vs palkansaajat

Valtion ja yksityisen sektorin palkansaajat olivat tutkimuksen perhekeskeisimpiä vastaajia, kun työn menemistä perheen edelle kysyttiin. Reilusti yli puolet heistä

asettaa perheeseensä työnsä edelle tilanteen vaatiessa, kun yrittäjillä ja kunnan palkansaajilla vastaava osuus jää alle puoleen. Perheyrittäjät eivät eronneet joukosta vastauksiltaan merkittävästi.

6.7 Omistajuudesta

TAULUKKO 8 Kysymyksen 25 keskiarvot ja keskihajonnat koko otoksen osalta

25.	Keskiarvo	Keskihajonta
työn sisältö on työn tuottamaa taloudellista etua tärkeämpää	3,88	0,96
tunne oman työn omistajuudesta (psykolog.omist.)	3,62	1,04
toisten kateus omaisuutta kohtaan murheellista	3,23	1,34
rahan tuottama ilo ei ole aitoa iloa	3,08	1,05
iloa jos jättää enemmän lapsilleen kuin on itse vanhemmiltaan saanut	2,93	1,20
omistajuus on suuri ilon aihe	2,88	1,09
mikään perhe ei vältty omistusriidoilta	2,81	1,23
omaisuuden karttuminen on merkki hyvin tehdystä työstä	2,62	1,23
omistaminen tuottaa enemmän murhetta kuin iloa	2,46	1,03
vain itse luodusta on lupa tuntea iloa	2,24	1,17
pääomatulot tuottavat suurempaa iloa kuin työtulot	2,16	1,06
ilo, jota omaisuuden karttuminen aiheuttaa on ahkeruuden tärkein kiihoke	2,15	1,01
valmis tekemään kaksinkertainen määrän työtä viiden vuoden ajan, jos omaisuus kymmenkertaistuisi	1,90	1,17
tinkisi enemmän perhe-elämästä ja tekisi enemmän töitä, jos rikastuisi tuntuvasti	1,66	1,01
1 = täysin eri mieltä, 5 = täysin samaa mieltä		

6.7.1 Sukupuolen vaikutus

Miehille omistajuus oli enemmän suuri ilon aihe kuin naisille. Naisista jopa 42% oli väitteen kanssa eri mieltä. Naiset olivat myös jyrkemmin sitä mieltä, ettei omaisuuden karttumisen tuottama ilo ole ahkeruuden tärkein kiihoke.

Sukupuolten ero perhekeskeisyydessä näkyi myös omistamiseen liittyvissä väittämässä. Miehet olivat naisia valmiimpia tinkimään perheeltään rikastumistarkoituksessa. Naisista suurin osa oli väitteen kanssa täysin eri mieltä, miesten mielipiteet eivät olleet ihan yhtä jyrkkiä.

Naisille pääomatulot eivät olleet parempia ilon lähteitä kuin työtulot, mutta miehille ero eri tulojen välillä oli häilyvämpi. Miehillä omaisuuden karttuminen yleensä ottaen oli jonkin verran merkki hyvin tehdystä työstä, naiset olivat eri mieltä väitteen kanssa.

6.7.2 Koulutus- ja ammattiasemaerot

Koulutuksen vaikutus omistamiseen näkyi ryhmien välisenä erona vain yhdessä omistamiseen liittyvässä väittämässä. Akateemisesti koulutetut sekä opistotasolta valmistuneet olivat muita enemmän sitä mieltä, että vain itse luodusta voi tuntea iloa. Opistotason mielipidettä selittää yrittäjien suuri osuus ryhmästä.

Ammattiasema vaikutti hiukan mielipiteisiin omistajuudesta. Yrittäjien lisäksi alempien ammattiryhmien mielestä omistajuus oli suuri ilon aihe muita ryhmiä enemmän. Samat ryhmät erottuivat myös suhtautumisessaan perheeltä tinkimiseen ja olivat muita valmiimpia tinkimään perheeltään rikastumistarkoituksessa. Työntekijät olivat myös muita myönteisempiä väitteen ”vain itse luodusta iloa” kanssa.

Johtajataso ja yrittäjät mielsivät itsensä muita ryhmiä enemmän oman työnsä omistajiksi ja olivat muita enemmän samaa mieltä, että omaisuus on merkki

hyvin tehdystä työstä. Johtajien ja ylempien toimihenkilöiden mielestä ajatus työn sisällöstä taloudellisia etuja tärkeämpänä oli vahvempi kuin muilla.

6.7.3 Yrittäjä vs palkansaajat

Omistajuus oli yrittäjille ilon aihe ja annettu väite sai korkeimman keskiarvon yrittäjiltä kuin mikään muu väite, myös palkansaajien keskiarvopihin verrattuna. Kaikki vastaajat olivat pääosin sitä mieltä, ettei perheeltä tingitä rikastumisen vuoksi, mutta yrittäjät olivat hiukan muita valmiimpia tinkimään perheeltä, jos samalla rikastuisivat. Yrittäjät olivat muita vakuuttuneempia siitä, että omaisuuden karttuminen on merkki hyvin tehdystä työstä. Erityisesti julkisen sektorin palkansaajat olivat jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa.

Omistusosuudella oli vaikutusta myös tavoitteiden merkityksellisyyteen. Suuren omistusosuuden omaavat olivat yhtä mieltä siitä, että hyvä työ sallii tavoitteiden asettamisen itsenäisesti. Väite ristiriitojen välittömästä selvittämisestä sai kaikilta vastaajilta korkeat keskiarvot. Pienen omistusosuuden omaavia tarkateltaessa keskiarvot olivat kuitenkin muita pienemmät. Kaikkein tärkeintä riitojen selvittäminen oli suuren omistusosuuden omaaville, kuten myös oma-aloitteisuuden näkyminenkin.

Valtaosa vastaajista oli hiukan eri mieltä siitä, että työnilo rakentuisi ulkoapäin. Suuren omistusosuuden joukossa oli kuitenkin joukko väitteen kanssa täysin samaa mieltä asiasta. Työnilon kokemuksen ajan mieltämisessä oli myös hiukan eroja, melkein puolet vastaajista ei mieltänyt työnilon kokemista hetkelliseksi kokemukseksi, vaan hitaasti syntyväksi iloksi. Tämä tulos tukee Varilan ja Viholaisen (2000) tutkimusta työnilon kestosta. Sen sijaan yrityksen omistajien joukosta huomattava osa oli kuitenkin sitä mieltä, että kokemus on hetkellinen ja ristiriitaisesti seuraavan väitteen kohdalla sitä mieltä, että kokemus syntyy pitkän ajan kuluessa. Kokemuksen pituudesta huolimatta omistajat kokivat työniloa mielestään muita voimakkaammin ja näkyvämmiin.

Vaikeiden tilanteiden voittaminen ja peräänantamattomuus tulivat omistajilla muita selvemmin esiin. Yli puolet omistajista kielsi luovuttavansa helposti, kun

muilla ryhmillä vastaava osuus oli kolmanneksen verran. Myös epävarmuuden sietokyky oli hiukan muita suurempi. Omistajilla oli hiukan muita jyrkempi kielteinen kanta väitteeseen ”tuntuu ettei kelpaa mihinkään”. Tulokset tukevat niitä persoonallisuuden piirteitä, joita on esitetty teoriaosuudessa.

6.8 Avoimien kysymysten tulokset

Kyselyn avoimiin kysymyksiin vastasi 161 henkilöä, eli 69,1 kaikista vastaajista. Mukaan on laskettu kaikki, jotka vastasivat johonkin kysymyksistä, kaikki 161 henkilöä eivät siis vastanneet kaikkiin kysymyksiin. Vastauksista osa oli hyvin pohdiskelevia, osa lyhytsanaisia, mutta kuvaavia ja niiden lukumäärä eri kysymysten kohdalla vaihteli 48-132:een.

Ahkerimpia kirjoittajia olivat naiset, jokaisen kysymyksen kohdalla vastanneista yli 60% oli naisia. Yrittäjiä mukana oli neljänneksen verran jokaisessa kysymyksessä, muiden osuus vaihteli kovasti. Valtion palkansaajat olivat hiukan muita aktiivisempia. Vastaukset on seuraavassa purettu kysymys kerrallaan muutaman esimerkkilauseen kera.

6.8.1 Taustatietoja työstä

Kysymyksessä pyydettiin kertomaan itsestä ja työpaikasta taustatietoja, esimerkiksi muutoksista, suhdanteista, työajasta sekä tulevaisuudesta. (liite 2)

Työssä tapahtuneista muutoksista kirjoitettiin eniten, 51% vastauksista koski muutoksia ja niistä n. puolet oli negatiivisia sävyiltään. Työmäärästä ja suhdanteista kirjoitettiin myös, suhdanteet olivat vaikuttaneet työhön sekä positiivisesti että negatiivisesti.

...Vuosien saatossa on kehitys ollut jatkuvasti sitä, että kaikkia toimintoja keskitetään ja valtakunnallistetaan. Joten minullakin ovat työssä niissä piireissä vähentyneet huomattavasti. En ole näiden vuosien aikana pitänyt yhtään lomaa, viikonloput vain, enkä aina niitäkään. Tällä hetkellä on huoli huomisesta, koska en jaksa enää tehdä pitkiä päiviä enkä hankkia uusia asiakkaita...

(yrittäjä, nainen)

Työmäärää pohtivat vastaukset olivat yleensä positiivisia tai neutraaleja ja aika paljon niissä kerrottiin vain viikottaisesta tuntimäärästä. Määräaikaisuus huoletti 15% vastaajista.

...Olen määräaikaisessa virkasuhteessa. Olen tietysti iloinen, että minulla vastavalmistuneena on ylipäänsä töitä, mutta toisaalta työsuhteen määräaikaisuus on ahdistavaa - entä ensi vuonna, minne sitten? ... (valtion palkansaaja, nainen)

Kolmasosa kaikista vastauksista käsitteli työhön liittyviä uhkia, yleensä negatiiviseen sävyyn, mutta tasapainoa toi positiivinen toivon pilkahtaminen samassa määrässä vastauksia.

... Työni on muuttunut johtamiseen ja organisaation kehittämisen suuntaan viime vuosina. Yritys on kasvanut henkilöstön ja liikevaihdon myötä. Koen muutokset myönteisinä itseni kohdalta ja olen hyvin motivoitunut. (yrittäjä, mies)

TAULUKKO 9 Kysymyksen 15 vastauksista

Vastausten sisältö	N	%
työmäärä/sisältö	45	48,9
suhdanteet/talous	44	47,8
muut toimet	3	3,3
uhat	34	37,0
toivo	39	42,4
turvallisuus	24	26,1
muutokset	47	51,1
määräaikaisuus	14	15,2
Lisäksi:	mm. eläkkeen odotusta, marttyyriasennetta, asiakaspalvelun muuttunut luonne, työnantajan huolia, yritystietoja ja alan analysointeja.	

6.8.2 Työniloa vähentäviä työn piirteitä

Kysymyksessä 17 pyydettiin kertomaan, minkä tyyppinen työ vähentää vastaajalta työn iloa tai poistaa sen joksikin ajaksi kokonaan hänen omien tuntemustensa pohjalta. Vastauksia tuli 132, eli 56% kaikista kyselyyn vastanneista kommentoi työniloa vähentäviä tekijöitä. Naiset olivat tässäkin kysymyksessä aktiivisempia vastaajia, miehiä vastaajista oli vain reilu kolmannes. Yrittäjiä oli runsas neljännes eli 27%. Vastausten sävy oli kysymyksen asettelusta johtuen negatiivinen.

Vastaukset olivat yleisesti ottaen lyhyitä ja ytimekkäitä. Selvimmin niistä tuli esiin yksitoikkoiseen työhön liittyvät piirteet, kuten massatyö, yksinkertainen työ ja rutiinomainen työ, sillä vastaajien käyttämä termistö oli hyvin samanlaista. Yksitoikkoisuuden jossain muodoissa mainitsi 30 % vastanneista.

Eniten oli kirjoitettu arvostuksesta ja palautteen saamisesta (39%) sekä sosiaalisten suhteiden vaikutuksesta (36%). Myös esimiehet ja johtajat sekä organisaatio yleensä saivat saman verran mainintoja työnilon vähentämisestä.

...Työniloa pilaa esim. työtovereiden tai muun yhteistyötahon piittaamattomuus tai leväperäisyys yhteisiin ponnistuksiin osallistumisissa...(mies, yrittäjä)

...Jos ei pysty vaikuttamaan omiin töihin, osallistumaan niiden suunnitteluun ja arvioimiseen. Konsernimääräykset, joissa ei huomioida yksiköiden toimintaa ja etuja.... (nainen, yksityinen palkansaaja)

...Poliittiset ristiriidat kuormittavat aika paljon... Positiivista palautetta saa aika harvoin ja silloinkin usein vähämerkityksellisistä asioista... (mies, kunnan palkansaaja)

TAULUKKO 10 Kysymyksen 17 vastauksista

Vastausten sisältö	N	%
yksinkertainen rutiinityö	39	29,5
opastus, ohjaus	6	4,5
työmäärä, kuormitus	23	17,4
sosiaaliset suhteet, työtoverit	48	36,4
aikataulut, kiire	32	24,2
johto, esimiehet, yritys	46	34,8
arvostus, palaute	51	38,6
Lisäksi:	mm. epävarmuudesta, yrittäjän pakollisista paperitöistä, asiakaspalvelusta, kun käden työ ei näy, vapaa-ajan puutteesta, työn vaikeudesta	

6.8.3 Työniloa vähentäviä piirteitä työyhteisössä

Kysymyksessä 19 pyydettiin luettelemaan ihmissuhteisiin liittyviä tekijöitä, jotka tukahduttavat tai joksikin aikaa kokonaan poistavat työn ilon. Siihen oli vastannut alle puolet kirjoittaneista, 45%. Naiset ja kunnan palkansaajat olivat tämän kysymyksen kohdalla aktiivisimpia, yrittäjiä mukana oli 22%.

Selvästi eniten vastanneita häittäsi ihmissuhteissa arvostukseen liittyvät seikat. Yli puolet tähän kysymykseen vastanneista mainitsi jollain tavalla sen. Viestintään liittyvät piirteet olivat myös yleisiä kompastuskiviä (42%), sekä muiden luonteen piirteisiin ja käyttäytymiseen liittyvät tekijät (38%).

...Työtovereiden epäasiallinen käytös ja vastuun pakoilu, negatiivinen perusasenne...(nainen, valtion palkansaaja)

...Toisen kyttääminen ja takanapäin huonon puhuminen, puhumattomuus yleensä, kriiseistä puhumisen välttely = vaikeat asiat vaietaan, epärehellisyys...(mies, yrittäjä)

Selkeänä vastauksista erottui myös selän takana puhuminen/kyräily, ihmisten väliset riitatilanteet sekä itsekkyyys.

...puututaan toisten töihin, puhutaan selän takana - juorutaan, puhutaan kielteisesti henkilökohtaisista asioista, vähätellään suoritusta...(mies, valtion palkansaaja)

TAULUKKO 11 Kysymyksen 19 vastauksista

Vastausten sisältö	N	%
riitely, eripuraisuus	20	27,8
selän takana puhuminen, kyräily	16	22,2
arvostus, palaute	39	54,2
viestintä	30	41,7
itsekkyyys, oman edun tavoittelu	8	11,1
sosiaaliset suhteet, työtoverit	27	37,5
työn sisältö	9	12,5
yksityiselämä	2	2,8
Lisäksi	mm. kiireestä, työnantajan murheista ja alasta itsestään	

6.8.4 Työniloa vähentäviä henkilökohtaisia ominaisuuksia

Tähän kysymykseen oli vastannut yli puolet kirjoittaneista. Kysymyksessä pyydettiin luettelemaan niitä henkilökohtaisia ominaisuuksia, joiden vastaaja arvelee olevan esteenä työnilon kokemiselle. Ominaisuuksia oli lueteltakin, yleisimpinä mainittuina luonteenpiirteinä erottuivat perfektionismi ja pikkutarkkuus, empaattisuus eri muodoissa sekä vastuun liiallinen kerääminen ja tunnollisuus.

...Sanon liian suoraan asioita työkavereille, joita joudun jälkeinpäin oikomaan. Olen "vanha jääräpää", joka omasta mielestään osaa asiat... (mies, yrittäjä)

...Liiallinen omantunnontarkkuus tai kärsimättömyys, epävarmuuden sietämättömyys... (nainen, valtion palkansaaja)

Luonteenpiirteiden lisäksi tähän kysymykseen vastanneet mainitsivat taas arvostuksen (25%), väsymyksen ja aikataulujen aiheuttaman kiireen (17%). Muutaman vastaajan mielestä heidän persoonallisuudessaan ei ollut mitään estettä työn ilon kokemiselle.

TAULUKKO 12 Kysymyksen 22 vastauksista

Vastausten sisältö	N	%
omat luonteen piirteet	51	61,4
työmäärä	8	9,6
yritys, työn järjestely	11	13,3
viestintä	5	6,0
kärsivällisyys oma/työtoverit	3	3,6
aikataulut, kiire	4	4,8
väsymys, stressi	10	12,0
arvostus, palaute	21	25,3
ei esteitä persoonasta	4	4,8
Lisäksi:	mm. perfektionismi, empaattisuus, sairaudet, työvälineet, yksityiselämä, hormonit, odotukset	

6.8.5 Ajatuksia tunteista perhe-elämässä

Kysymyksessä 24 pyydettiin vastaajaa kirjoittamaan niitä ajatuksia, jotka liittyvät hänen mielestään läheisesti perhe-elämän tuottamiin iloihin ja suruihin. Kysymykseen vastasi vain 48 henkilöä, mutta vastaukset olivat yleensä hyvin pitkiä ja pohdiskelevia. Suurin osa vastauksista oli positiivisia (73%), mutta joukkoon mahtui myös perhe-elämän ja työn yhteensovittamisen ongelmia tai muuten negatiivisia vastauksia (21%).

Suurimmassa osassa vastauksia (71%) oli kirjoitettu lapsista, lapsenlapsista ja niiden tärkeästä asemasta elämässä. Puolisoon oli kiinnitetty vähemmän huomiota, 59% kirjoitti puolison asemasta elämässään.

Valtaosa vastaajista (71%) pohti työn ja perheen tasapainoa. Mukana oli niin onnistuneita ratkaisuita, sekä ongelma tilanteita eri roolien vuoksi. Varsinkin naiset tasapainoilivat tai olivat tasapainoilleet perheen ja työn välillä.

...Työssäkävyn äidin aika on jatkuvasti "kortilla", aina tuntuu olevan kiire. Jos olisi (töiden puolesta) mahdollista, tekisin lyhyempää työpäivää, jotta ehtisin olla enemmän perheeni kanssa...(nainen, kunnan palkansaaja)

Kolmasosa mainitsi myös perheen mukanaan tuomia elämyksiä sekä yhdessäolon, surullisistakin tapahtumista elämässään kirjoitti viidennes vastaajista. Yrittäjien vastauksista heijastui hiukan huonoa omaatuntoa yrityksen viedessä aikaa perheeltä.

...Lapset kasvoivat aikuisiksi huomaamatta. Nyt kun ovat muuttaneet pois on jotain tyhjyyttä – millainen isä yrittäjä on? Olisinko palkkatyössä antanut heille enemmän klo 16:00 jälkeen? Ovat ainakin kunnollisia ja siitä ilo...(mies, yrittäjä)

Sitävastoin esimerkiksi valtion palkansaajien vastauksia tarkastellessa tulee esille päinvastainen seikka, perheelle on annettu aikaa työstä ja taloudellisesta tilanteesta tinkien.

...Lasten ollessa pieniä, tein vähemmän työtä ja loma-ajat olivat pitkät, joten ehdin olla paljon lasteni kanssa. Vaikka aika oli taloudellisesti tiukkaa, en kadu valintaa... (mies, valtion palkansaaja)

TAULUKKO 13 Kysymyksen 24 vastauksista

Vastausten sisältö	N	%
lapset, lapsenlapset	34	70,8
elämykset, kokemukset	16	33,3
puolisosta	28	58,3
elämän surut	10	20,8
tasapaino työ/perhe	34	70,8
positiivisia	35	72,9
negatiivisia	10	20,8

6.8.6 Ajatuksia omistamisesta ja siihen liittyvistä tunteista

Viimeinen kysymys sai runsaasti vastauksia. Vastaajilta kysyttiin mielipidettä siitä, millä tavoin aineellinen ja rahallinen omaisuus, omistaminen ja vaurastuminen ovat ilon aiheita. Suurin osa vastaajista (54%) oli sitä mieltä, että hyvä taloudellinen tilanne ja omistaminen tuovat turvallisuutta elämään. Yleensä ottaen rahalla oli vain välinearvoa, mutta joukossa oli myös muutama henkilö, joille raha oli itseisarvo sinänsä. Rahalla hankittavia tavaroita pohdittiin, samoin elämyksiä, joilla saa iloa elämään, esimerkiksi matkat. Perhe nostettiin omaisuutta tärkeämmäksi tekijäksi 23% vastauksista.

... Nautin siitä kun voin ostaa lapselleni sukset, paidan, mailan jne ajattelematta mitä tuote maksaa. Voin tarjota laadukkaita lomiam. Raha tekee minut rennommaksi. Omistaminen on taakka ystävyysuhteissa, joskin kateus ei nykyisin häiritse - se on muiden ongelma. Raha ei ole minusta sinällänsä elämässä tärkeintä, elämisen laatu on... (mies, yrittäjä)

...On ilo omistaa oma asunto. Se luo turvallisuutta. On ilo ostaa mm. pörssiosakkeita ja jännittää niiden tuottoa. On ilo saada jotain ylleistä ostettua ja ilo matkustella. Mutta raha ja se mitä omistaa ei ole tärkeintä minulle. Tärkeintä on terveys, hyvät suhteet lapsiini, työni ja se että on työpaikka on iloa... (nainen, kunnan palkansaaja)

Omistamisen tuottamaan iloon uskoi 41% vastaajista, joskin liiallisen omistamisen ja rahan keräämisen uskottiin myös johtavan ilottomuuteen (37%). Joukossa oli muutamia vastauksia, joissa selvästi varakkaat ihmiset surivat kateuden aiheuttamaa mielipahaa. Yleensä ottaen vastauksissa oli näkökulmia aina tiukasta taloudellisesta asemasta hyvin vauraisiin ajatuksiin. Jopa samoja sananlaskuja ja uskomuksia oli käytetty eri tarkoituksissa, toiset uskoivat niihin, kun taas toisten mielestä niissä ei ollut mitään perää.

...*"Hevoseton mies on huoleton mies!" Tärkein minkä itse sain ja minkä haluaisin antaa lapsilleni on henkinen perintö, enkä haluaisi viedä heiltä sitä iloa, minkä itse omalla työllä hankittu antaa... (nainen, valtion palkansaaja)*

...*Monet fraasit, joilla köyhiä lohdutetaan ovat "huijausta". (raha ei tuo onnea, huoleton hevoseton mies jne). Komea pankkitili ja muutama kaunis hevonen (=hieno auto) voisivat hyvin lisätä/antaa iloa ja onnea... (nainen, kunnan palkansaaja)*

TAULUKKO 14 Kysymyksen 26 vastauksista

Vastausten sisältö	N	%
turvallisuus	69	53,5
välinearvo	45	34,9
itseisarvo	5	3,9
tavaroita, elämyksiä	47	36,4
perhe tärkeämpi	29	22,5
tuottaa iloa	53	41,1
tuottaa ilottomuutta	48	37,2
Lisäksi:	mm. välttämätön paha, terveydestä, lottovoitosta, elämän laadusta, ansaitusta ilosta, kateudesta, valtion palkoista	

7 POHDINTAA

Tämän tutkimuksen tavoite oli tarkastella työniloa kolmen ympyrän mallin osa-alueiden pohjalta. Kolmen ympyrän yhteys tulikin esiin ilon tunteiden lähteitä tarkasteltaessa. Todettiin, että sekä perheen että omistajuuden yhteydet vaikuttivat työnilon kokemukseen. Dynaamisen mallin mukaiset elinkaartilanteetkin vaikuttivat vastauksiin. Eri elämäntilanteissa olevat henkilöt voitiin ryhmitellä lukuisten taustamuuttujien avulla ja sekä ihmisen omat sisäiset tekijät (persoonallisuus, sukupuoli, ikä) että ulkopuolelta tulevat vaikutteet (työyhteisö, perhe, omaisuus) antoivat oman sävynsä vastauksiin. Empiirinen osa tuki teoriassa esitettyjä ajatuksia taustojen vaikutuksista työnilon kokemiseen.

Suoraa kysymystä ”oletko nyt iloinen” ei esitetty, vaan työniloa havainnoitiin väitteiden ja kirjoitusten pohjalta. Tulokset ovat subjektiivisia, sillä jokainen kokee iloa eri tavoin. Tutkimus ei ollut reaaliaikainen ja ihmisellä saattaa olla eri tunteet kirjoittaessaan vastauksia, kuin mitä hänellä oli työtä tehdessään. Toisaalta vastaajat toisiinsa verrattuina olivat samalla viivalla.

Tutkimuksen vastausprosenttia on saattanut hiukan verottaa pitkä kysymyslomake, mutta kysymyksiin oli kaikkien helppo vastata asemasta tai iästä riippumatta. Internetin mukanaan tuoma vastaustapavaihtoehto saattoi tuoda lisää vastauksia, 24% kaikista vastauksista tuli internetin kautta. Katoanalyysiä ei tehty kustannussyistä.

Vertailu yrittäjien ja eri palkansaajaryhmien välillä voidaan myös kyseenalaistaa, sillä yrittäjät ovat aina vastuullisessa asemassa, kun taas palkansaaja voi tehdä työtä ilman merkittävää vastuuta. Erityisesti kirjallisissa vastauksissa työnantaja/työntekijä asemien ero tuli esiin. Yrittäjien vastauksissa pohdittiin työnantajan vaikeuksia ja voittoja, kun taas palkansaajat pohtivat omaa rooliaan työntekijänä. Tämän vuoksi aseman vaikutuksia tarkasteltiin myös erikseen ja taustamuuttujissa kysyttiin myös ammattiasemaa.

Tutkimuksen tulokset tukevat myös osaltaan sisäisen yrittäjyyden teoriaa. Muutamissa vastauksissa yksiköiden vetäjät tai esimiesasemassa olevat vastasivat hyvin samalla lailla kuin yrittäjät. Työntekijät, jotka panostavat koulutukseen uskovat myös panostuksensa kantavan tulosta tulevaisuudessa ja tavoittelevat näin hyvää työtä asemaa. Asenteella työhön yleensä oli myös vaikutuksensa työnilon kokemiseen.

Tuloksista selviää, että yrittäjät olivat enemmän työkeskeisiä kuin palkansaajat, esimerkiksi tehtyjen viikkotyötuntien määrät tukevat seikkaa. Täytyy myös ottaa huomioon, että jos palkansaaja ei ole tyytyväinen työhönsä, hän voi vaihtaa työpaikkaa helpommin kuin yrittäjä. Yrittäjä on myös riippuvaisempi työntekijöistä, yhteistyökumppaneista ja asiakkaista, joka luo omia paineita yrittäjän omalle työnilon kokemiselle. Jos palkansaajat viihtyvät huonosti työpaikallaan, voidaan kysyä kannattaisiko toimintoja jopa ulkoistaa tehokkaamman toiminnan aikaansaamiseksi. Tosin työn ja vapaa-ajan tehokkuutta kehitettäessä, voidaan myös kysyä, onko taloudellinen tehokkuus ainoa optimaalinen tavoite. Voisiko tavoitteena olla myös inhimillisemmät elämän perusarvot.

Työnilon kokemisen ja yritykseen sitoutumisen, esimerkiksi omistamisen, välillä on teoriassa yhteys. Tämän tutkimuksen tuloksista huomataan myös, että yrittäjä ja palkansaajat todella kokevat työniloa eri tavoin. Parantaakseen työssä viihtymistä yrittäjä tai yrityksen johto voi suunnitella uusia keinoja sitouttaa henkilökuntaa, jo viestintä on yksi sitouttamisen työkalu. Aina ei välttämättä tarvitse tarjota optioita ja luontoisetuja, eikä niitä edes arvostettu kovin paljoa hyvän työn piirteinä tämän tutkimuksen mukaan. Kalliilla rahalla kasattu yhteisö, esimerkiksi jääkiekkjoukkue, ei siis välttämättä ole yhtään tehokkaampi maalitilastoissa, kuin hyvän yhteishengen omaava harrastelijaporukasta koulutettu ja kehitetty hyvän yhteishengen omaava joukkue.

Tutkimuksessa olisi voitu kysyä palkkaa ja sen riittävyyttä taloudellisen puolen esiintuomiseksi. Tuloilla on oma vaikutuksensa vastauksiin, jos esimerkiksi ajatellaan, että kyseessä on rikas, perinnön saanut palkansaaja tai yrittäjä, joka

elää toimeentulon rajoilla. Mielestäni tällainen tarkastelu vaatisi kuitenkin toistuvia kyselyitä samoilla henkilöillä pitemmällä aikavälillä, jotta yhteys työniloon voitaisiin luoda.

Työniloa voidaan tutkia edelleen muilla alueilla, jopa kansainvälisesti, ja pyrkiä löytämään avaimet työnilon kokemiseen ja parempaan viihtymiseen työssä. Mielenkiintoista olisi myös yhdistää kyselylomakkeen avulla tehtyyn tutkimukseen reaaliaikainen seurantatutkimus työpaikoilla.

Tuloksia voidaan käyttää hyväksi esimerkiksi yrittäjien ja palkansaajien koulutuksessa, työn suunnittelussa, tehtävien kehittämisessä ja lukuisissa muissa työyhteisön hyvinvointiin vaikuttavissa toimenpiteissä. Yrittäjille saattaa löytyä uusia keinoja motivoida itseään ja henkilökuntaa, joka saattaa innostua hyvin eri asioista kuin yrittäjä itse. Hyvä ja työnilon kokemiselle otollinen työympäristö on esteetön ja miellyttävä.

Palkansaajilla työniloon ja työssäviihtymiseen kiinnitetään huomiota myös ulkopuolisilta tahoilta. Suomen hallitus toteuttaa ensi vuonna, 2003, Työssä jaksamisen ohjelman yhdessä työnantaja- ja palkansaaja- sekä yrittäjäjärjestöjen kanssa (<http://www.mol.fi/jaksamisohjelma/index.htm>). Ohjelma pyrkii lisäämään työkykyä ja hyvinvointia työpaikoilla, mm. tiedottamisella ja hyvien käytäntöjen levittämällä, tutkimuksilla ja niiden hyödyntämisellä, käytännön hankkeiden tukemisella ja lainsäädäntöä kehittämällä. (Työministeriö, 2001) Työssä viihtymiseen ja työniloon kiinnitetään huomiota nyt ensi kerran näin näkyvästi valtakunnallisella tasolla, mikä toivottavasti tulee edistämään ihmisten tietoisuutta omista työoloistaan ja niiden kehittämisestä. Yrittäjien hyvinvointi ja työnilo ovat usein kuitenkin kiinni omasta aktiivisuudesta ja työn suunnittelusta, joten on tärkeää löytää uutta tietoa heidänkin iloksi.

Ilossa elää pitää, vaikka päivän vähemmän.

Suomalainen sananlasku

LÄHTEET

- Anxo Dominique & Sterner Thomas 1995. Work Patterns and capital utilisation. 1-20. Kluwer Academic Publishers. Dordrecht.
- Birley Sue, Ng Dennis & Godfrey Andrew 1999. The family and the business. Long Range Planning vol. 32 nro 6. 598-608. Elsevier Science Ltd.
- Clark Andrew E. & Oswald Andrew J. 1995. Satisfaction and Comparison Income. Center for Economic Performance. London school of economics. Elokuu 1995.
- Easterlin Richard A. 1995. Will raising the incomes of all increase the happiness of all? Journal of Economic Behavior and Organization vol 27. 35-47. Elsevier Science B.V.
- Elliott Richard 1998. A Model of Emotion-Driven Choice. Journal of Marketing Management 14. 95-108. Westburn Publishers Ltd.
- Fisher Cynthia D. 2000. Mood and emotions while working: missing pieces of job satisfaction? Journal of Organizational Behavior vol. 21 March special issue. 185-202. John Wiley & Sons Ltd.
- Gabriel Yiannis 1999. Beyond Happy Families: A Critical Reevaluation of the Control-Resistance-Identity Triangle. Human Relations vol 52: 2. 179-203. The Tavistock Institute.
- Gersick E., Davis J.A., Mc Collom Hampton M. & Landsberg I. 1997. Generation to Generation: Life cycles of the Family Business. Harvard Business School Press. Boston, Massachusetts.
- Goldberg Caren B. & Waldman David A. 2000. Modeling employee absenteeism: testing alternative measures and mediated effects based on job satisfaction. Journal of Organizational Behavior vol. 21:6 September. 665-676. John Wiley & Sons Ltd.
- Goleman Daniel 1995. Tunneäly. Otavan kirjapaino Oy. Keuruu.
- Goleman Daniel 1998. Tunneäly työelämässä. Otavan kirjapaino Oy. Keuruu.
- Haavio-Mannila E., Jallinoja R. & Strandell H. 1984, Perhe, työ ja tunteet, ristiriitoja ja ratkaisuja. WSOY. Juva.
- Hiltunen Johanna 2000. Perheyrittäjyys ja avioero. Pro Gradu –tutkielma. Jyväskylän Yliopisto, taloustieteiden tiedekunta.
- Holopainen Orvokki 2001. Työnilo palaa pätkittäin. Sihteeri ja Assistentti 1
- Holtari Timo 1999. Jokaisen on tehtävä omat valintansa. Fakta 5/1999. 78-79.
- Hynynen Matti 1990. Viihtyä vai kiihtyä työpaikalla. Teoksessa Työn ilo, tekemisen vapaus. Ilmarinen eläkevakuutusyhtiö. 112-117. Gummerus kirjapaino Oy. Jyväskylä.
- Isokorpi Tia & Viitanen Päivi 2001. Tunnevoimaa! Kustannusosakeyhtiö Tammi. Tammer-Paino Oy. Tampere.
- Jabe Marjatta 2000. Ymmärrä tunteet, mutta älä lähde kaikkien matkaan. Fakta 9/2000. 72-73.
- Jabe Marjatta 2001. Työn tulos ja ilo. Fakta 2/2001. 70-71.
- Judge Timothy A., Bono Joyce E., Locke Edwin A. 2000. Personality and job satisfaction: the mediating role of job characteristics. Journal of Applied Psychology vol. 85/2. 237-249.
- Karlsson Eki 2001. Keskustelu aiheesta työnilo - työuupumus. 2.10.2001. Helsinki.

- KELA 2001. Perhebarometri 2000, Perhe on vanhempien tärkein arvo. Sosiaalivakuutus 1/2001.
- Kets de Vries Manfred F.R. 1999. Organizational Sleepwalkers: Emotional Distress at Midlife. *Human Relations* vol. 52:11. 1377-1401. The Tavistock Institute.
- Kirkman Bradley L., Shapiro Debra L. 2001. The impact of cultural values on job satisfaction and organizational commitment in self-managing work teams: the mediating role of employee resistance. *Academy of Management Journal* June vol. 49:3. 557-569
- Koiranen Matti & Peltonen Matti 1995. Yrittäjyyskasvatus. Konetuumat Oy. Tammer-Paino.
- Koiranen Matti & Pohjansaari Tuija 1994. Sisäinen yrittäjyys, innovatiivisuuden, laadun ja tuottavuuden perusta. Tammer-Paino Oy. Tampere.
- Koiranen Matti 1998. Perheyrittäminen – huomioita suku- ja perheyrittämisestä. Konetuumat Oy
- Koiranen Matti 2000a. Perheyrittäjyydellä Suomi kehrää. *Yrittäjä* 3/2000. 42-44
- Koiranen Matti 2000b. Juuret ja siivet. Perheyrittäjien sukupolvenvaihdos. Edita Oy. Helsinki.
- Kokko Riitta 2001. Chi Kung - kehon ja mielen terveyttä kiinalaisittain. <http://www.elamantapaliitto.fi/art1.html>. 28.10.2001
- Kupferberg Feiwel 1998. Humanistic entrepreneurship and entrepreneurial career commitment. *Entrepreneurship & Regional Development* 10. 171-187. Taylor & Francis Ltd.
- Lagerspetz Kirsti 1990. Psykologia – järjen ja tunteen tiede. Tammi Oy Helsinki.
- Langinvainio Heimo 1990. Täyttä elämää työpaikalle. Teoksessa *Työn ilo, tekemisen vapaus*. Ilmarinen eläkevakuutusyhtiö. 22-49. Gummerus kirjapaino Oy. Jyväskylä.
- Littunen Hannu 1996. Uusien yritysten menestymiseen vaikuttavat tekijät, piirreteoreettisen ja kontingenssiteoreettisen lähestymistavan empiiristä koettelua. Jyväskylän yliopisto, Keski-Suomen taloudellinen tutkimuskeskus. Julkaisu 137. Jyväskylä.
- Mansikka-aho Ulla 1997. Työntekijän hyvinvointi lisää tuottavuutta. Työministeriö. Julkaisumyynti. Tampere.
- Morrison Alison (ed.) 1998. *Entrepreneurship: an international perspective*. Butterworth-Heinemann. Oxford.
- Mullins Laurie J. 1996. *Management and organisational behaviour*. Neljäs painos. Pitman Publishing.
- Myllyniemi Rauni 1991. Emotionaalisen elämyksen ongelma. *Psykologia* 26. 360-365. Hakapaino, Helsinki.
- Nummenmaa Tapio 1999. Ensimmäinen emotioteoria koskaan. *Psykologia* 34:3. 164-170. Hakapaino, Helsinki.
- Ojanen Markku 2001. *Ilo, onni, hyvinvointi*. Kirjapaja Oy. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä.
- Oswald Andrew & Jonathan Gardner 2001. What Has Been Happening to Job Satisfaction in Britain? <http://www.warwick.ac.uk/fac/soc/Economics/oswald/sat90supdat e.pdf>

- Oswald Andrew J. 1997. Happiness and Economic Performance. *The Economic Journal* November 106. 1815-1831. Royal Economic Society.
- Peltonen Matti 1990. Työvoima 1990-luvulla. Teoksessa *Työn ilo, tekemisen vapaus*. Ilmarinen eläkevakuutusyhtiö. 12-21. Gummerus kirjapaino Oy. Jyväskylä.
- Perry-Smith J.E. & Blum T.C. 2000. Work-family human resource bundles and perceived organizational performance. *Academy of Management Journal* vol43 nro 6. 1107-1117.
- Pietarinen Jaakko 1994. Ilon filosofia: Spinozan käsitys aktiivisesta ihmisestä. Yliopistopaino. Helsinki.
- Putnam Linda L., Mumby Dennis K. 1993. Teoksessa *Emotion in Organisations*. Fineman Stephen (toim.) Sage Publications. Lontoo.
- Pöyhönen Terhi 1988. Teoksessa *Työpsykologia, terveys ja työelämän laatu*. Lindström Kari & Kalimo Raija (toim.) 1988. *Työterveyslaitos*. Painotalo Miktor. Helsinki.
- Repo Päivi 2001. Vapaa-aika lisääntynyt tunnilla viikossa. *Helsingin Sanomat* 29.11.2001.
- Riihonen Risto 1999. Työn ilo. *Optio* 7/1999. 116-117.
- Roti Outi 1999. Työnilo – Organisaation voimavara. Kirjayhtymä Oy. Helsinki.
- Sallila Pekka & Tuomisto Jukka (toim.) 1997. Työn muutos ja oppiminen. *Aikuiskasvatuksen* 38. Vuosikirja. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä.
- Sarkkinen Marja 1998. Oivalluksista iloa työhön. *Työ Terveys Turvallisuus* 9-10/1998. 24.
- Seretin Leena 2001. Esimiehen pitää ruokkia työniloa. *Palkkatyöläinen* 3.7. nro 6/01. <http://192.194.218.18/palkkatyolainen/> 22.9.2001
- Simula Pertti 1990. Työntekijä yrityksensä omistajana. Teoksessa *Työn ilo, tekemisen vapaus*. Ilmarinen eläkevakuutusyhtiö. 222-229. Gummerus kirjapaino Oy. Jyväskylä.
- Sousa-Poza Alfonso & Sousa-Poza Andrés A. 2000a. Well-being at work: a cross-national analysis of the levels and determinants of job satisfaction. *Journal of Socio-Economics* vol. 29:6. 517-538
- Sousa-Poza Alfonso & Sousa-Poza Andrés A. 2000b. Taking another look at the gender/Job satisfaction paradox. *Kyklos* vol. 53 – fasc. 2. 135-152
- Spector Paul E. 1997. *Job satisfaction – application, assessment, causes and consequences*. Sage Publications. Thousand Oaks. New Delhi.
- Staw B. M. 1986. Organizational Psychology and the Pursuit of the Happy/Productive Worker. *California Management Review* vol 28 nro 4 Summer. 40-53
- Suokas Pirkko (toim.) 1996. Yrittäjyyden viestejä ja virikkeitä. Yrittäjyyden *Studia Generalia* III. Helsingin Kauppakorkeakoulun pienyrityskeskukseen julkaisuja
- Suomen Yrittäjät 2001. PK-yritys työnantajana - Yrittäjien ja työntekijöiden mielipiteet. http://www.yrittajat.fi/viestinta/17_13.htm. 22.9.2001
- Terez Tom 2001. Meaningful workplace. <http://www.meaningatwork.com>. 11.9.2001

- Tharenou Phyllis 1999. Is there a link between family structures and women's and men's managerial career advancement? *Journal of Organizational Behavior* vol. 20 nro 6. 837-863. John Wiley & Sons Ltd.
- Tilastokeskus 1998. Väestölaskenta 1995, osa 1. <http://www.tilastokeskus.fi> 13.11.2001
- Tilastokeskus 2000. Suomen tilastollinen vuosikirja 2000. Otavan kirjapaino Oy. Keuruu.
- Toropainen Markku 1990. Viihtyminen työelämässä. Teoksessa *Työn ilo, tekemisen vapaus*. Ilmarinen eläkevakuutusyhtiö. 118-124. Gummerus kirjapaino Oy. Jyväskylä.
- Valjakka Ari 1990. Sisäinen viestintä. Teoksessa *Työn ilo, tekemisen vapaus*. Ilmarinen eläkevakuutusyhtiö. 128-133. Gummerus kirjapaino Oy. Jyväskylä.
- Varila Juha & Viholainen Tanja 2000. Työn ilo tutkimuksen kohteeksi. Joensuun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan tutkimuksia 79. Joensuu
- Wilenius Reijo 1990. Ihminen ja työ yhteiskunnallisessa muutoksessa. Teoksessa *Työn ilo, tekemisen vapaus*. Ilmarinen eläkevakuutusyhtiö. 76-83. Gummerus kirjapaino Oy. Jyväskylä.
- Vuorinen Risto & Tuunala Eliisa 12001. *Psykologian perusteet, kehittyvä ihminen*. Otava 2001.
- Yrittäjä 2001. Pk-yritykset hyviä pehmeissä arvoissa. 3/2001. 15

(Iloiset sananlaskut ja sanonnat Kariston kirjasta Ilo, toimittanut Anne Seppälä.)

Liite 1 Yrittäjälle tyypillisiä persoonallisuuden piirteitä

YRITTAJALLE TYYPILLISIÄ PERSOONALLISUUDEN PIIRTEITÄ			
<p>Halua suoriutua Elämänhallinta Riskin sietokyky Ongelman ratkaisukyky ja innovatiivisuus Arvot Itsetunto Realismi Kiireellisyys käsitys Vaativuuttomuus Koulutus</p>	<p>Halu suoriutua Halu suoriutua hyvin Halu ratkaista ongelmia Halu johtaa Halu saavuttaa tietty asema Kilpailu muiden kanssa Halu saada materiaalisia palkkioita</p>	<p>Aloitekyky Myönteinen työasenne Työhalu Määrätietoisuus Menestymishalu Vastuun kantaminen Halu ottaa riskejä Luovuus Kekseliäisyys Aktiivisuus</p>	<p>Mahdollisuuksien havainnointi Innokkuus Luovuus Päätäväisyys Helposti kyllästyvä Liekki ja visio Itsenäisyys Sisäinen kontrolli Innovatiivisuus Johtajuuteen pyrkiminen Halu menestyä Riskin sietokyky Itsevarmuus Itsemotivointi Minäkuva toiminnan kautta Monitaitoisuus</p>
(Brockhaus & Horwitz 1986, s.25-29)	(Cassidy & Lynn 1989, Littunen 1996, s.7)	(Koiranen & Peltonen 1995, s. 26)	(Morrison 1998, s.6)*

* Morrisonin lähteinä: McClelland (1961), Baty (1990), Brockhaus & Horwitz (1986), Schumpeter (1934), Chelle t al (1991)

Liite 2 Kyselylomake

ILON TUNTEET TYÖSSÄ, OMISTAMISESSA JA PERHE-ELÄMÄSSÄ: Vertaileva tutkimus

Arvoisa vastaaja,

Tutkimuksen avulla kartoitetaan niitä useiden ja erilaisissa tehtävissä (virat, toimet, omat yritykset) toimivien vastaajien **tunnekokemuksia**, joita heillä on työstään, omistamisestaan ja perhe-elämästään. Niin sanottuja perustunteita ihmisillä on useimmiten kuudesta kymmeneen (esimerkiksi ilo, suru, huoli tai pelko, häpeä, ihailu, epäluulo, halveksunta jne.). Tässä kyselyssä tarkastelun kohteena on vain ja nimenomaan **ilo (eli mielihyvä)** sekä siihen yhteydessä olevat tekijät, joita tarkastellaan sekä iloa lisäävien että iloa vähentävien tekijöiden kannalta. Koetut ilon tunteet ja aiheet voivat vaihdella ihmisestä toiseen hyvinkin paljon, joten kysymyksiin ei ole sinänsä oikeita tai vääriä vastauksia, vaan kyse on jokaisen vastaajan henkilökohtaisista arvioinneista.

Vastaus tapahtuu nimettömästi. Tulokset käsitellään **luottamuksellisesti**, ja ne esitetään niin laajoina tilastollisina yhteenvetotietoina, että **yksittäistä vastaajaa ei voida tunnistaa**. Kysely tehdään Nina Karlssonin Pro Gradu työnä ja kyselyn vastuullisena johtajana toimii yrittäjyyden professori **Matti Koiranen Jyväskylän yliopistosta**. Tuloksia tullaan käyttämään hyväksi mm. työelämän laadun kehittämisessä ja perheyrittäjätoiminnan opetuksen kehittämisessä. Vastaamalla tähän kyselyyn annat oman arvokkaan panoksesi kummankin edellä mainitun tavoitteen hyväksi. Vaikka lomake näyttää melko pitkältä, sen täyttämiseen kulunee enintään n. 10-20 minuuttia. Olemme kiitollisia siihen uhraamastasi ajasta.

Kyselyyn voit halutessasi vastata internetissä: www.jyu.fi/~nisointu/ilo.html
Jos vastaat kyselyyn postitse, palautusosoite on: **Jyväskylän Yliopisto, Taloustieteiden tiedekunta/Yrittäjyys, ILO-projekti/Karlsson, PL 35 (MaE), 40351 JYVÄSKYLÄ**. Tietojen keruu päättyy **31.11.2001**, johon mennessä saapuneet vastaukset ehtivät mukaan tilastollisiin käsittelyihin.

Kunnioitavasti:

Nina Karlsson
Yrittäjyyden yo

Matti Koiranen
Yrittäjyyden professori

8. Jos olet avio- tai avoliitossa, onko puolisosi nykyisin:

- | | |
|---|-----------------------------------|
| 1 | En ole avio- enkä avoliitossa |
| 2 | Palkansaaaja |
| 3 | Yrittäjä tai maanviljelijä |
| 4 | Työtön tai lomautettu |
| 5 | Opiskelija |
| 6 | Eläkkeellä |
| 7 | Hoitaa omaa kotitaloutta |
| 8 | Tekee jotakin muuta, mitä ? _____ |

B) VASTAAJAN TYÖTÄ KOSKEVAT TAUSTATIEDOT

(JOS ET OLE PARHAILLAAN TYÖELÄMÄSSÄ LAINKAAN, VOIT SIVUUTTAA B-KOHDAN KYSYMYKSET JA JATKAA KOHDASTA C)

9. Kuinka monta tuntia viikossa, keskimäärin, työskentelet päätoimessasi ? Laske päätoimeen mukaan myös sen hyväksi kotonasi tekemäsi työt ja ylityöt.

_____ tuntia viikossa (keskimäärin)

10. Kuinka monta henkilöä on siinä toimipaikan lähiyhteisössä (esimerkiksi osastolla), jossa kanssa päivittäin työskentelet:

- 1 Olen ainut henkilö toimipaikallani.
- 2 2...4 henkilöä
- 3 5...49 henkilöä
- 4 50...99 henkilöä
- 5 100 tai enemmän

11. Kuinka suuri osa toimipaikkasi henkilöstöstä on naisia/miehiä ?

- | | |
|---|------------------------------|
| 1 | Kaikki naisia |
| 2 | Enimmäkseen naisia |
| 3 | Yhtä paljon naisia ja miehiä |
| 4 | Enimmäkseen miehiä |
| 5 | Kaikki miehiä |

12. Onko muita oman perheesi jäseniä tai lähisukulaisia töissä samalla toimipaikalla, jossa itse työskentelet

- | | |
|---|---------------------------------|
| 0 | Ei ole |
| 1 | On. Kuinka monta? _____ henkeä. |

13. Jos työpaikkasi on yritys, oletko tuon yrityksen omistaja (myös ns. välillinen omistus huomioonottaen) ?

- 0 Ei ole yritys
- 1 En ole omistaja
- 2 Olen omistaja, mutta omistusosuuteni ei ole kovin suuri (alle 10 %)
- 3 Olen omistaja, ja omistusosuuteni on huomattava (enintään puolet äänivallasta, 11...50 %)
- 4 Olen omistaja, ja omistusosuuteni on hallitseva (yli puolet äänivallasta aina yksinomistukseen saakka)

14. Mikä seuraavista kuvauksista vastaa mielestäsi parhaiten nykyistä ammattiasemaasi (valitse vain yksi) ?

- 1 Työntekijä (esimerkiksi trukinkuljettaja, keittäjä, jne.)
 - 2 Alempi toimihenkilö (esimerkiksi työnjohtaja, toimistosihiteeri, jne.)
 - 3 Ylempi toimihenkilö (esimerkiksi tuotantojohtaja, lakimies, kehittämisspäällikkö, lehtori)
 - 4 Johtava toimihenkilö (esimerkiksi ylilääkäri, tulosyksikön johtaja, oppilaitoksen rehtori)
 - 5 Palkattu ulkopuolinen toimitusjohtaja (ilman omistusta)
 - 6 Omistajaperheeseen kuuluva ”avustava” yrittäjä (esimerkiksi hallitsevan yrittäjän puoliso tai lapsi)
 - 7 Yrittäjä tai omistajajohtaja
 - 8 Jokin muu, mikä ?
-

15. Alla olevaan tyhjään tilaan (tarvittaessa kääntöpuolelle jatkaen) voit kertoa vapaasti sellaisia taustatietoja, jotka mielestäsi ovat hyödyllisiä saattaa tutkijoiden tietoon ja jotka koskevat sinua itseäsi tai työpaikkaasi. Voit kertoa esimerkiksi siitä, onko työsi muuttunut voimakkaasti viime aikoina, onko työsi altis talouden suhdanteille, oletko koko-aika- vai osa-aikatyössä, millainen työaikamuoto työssäsi on yleisesti käytössä, miltä oman työsi tulevaisuus näyttää lähivuosina, onko työpaikan taloudellinen tilanne heikentynyt vai parantunut viime vuosina jne. Tutkimuksen tarkoituksen kannalta erityisen kiitollisia olemme, jos kerrot myös sen, mitä *tunteita* mainitsemasi asia sinussa herättää.

C) TYÖNILO JA SEN LÄHTEET

Pyydämme merkitsemään alla oleviin väittämiin, oletko niistä samaa vai eri mieltä (1= täysin eri mieltä, 2 = melko lailla eri mieltä, 3 = siltä väliltä, 4 = melko lailla samaa mieltä, 5 = täysin samaa mieltä).

Käytössäsi ovat siis kaikki numerot 1...5, ja toivomme, että käytät asteikkoa koko sen mahdollistamassa laajuudessa, jotta näkemyksesi tulee selkeästi esiin.

C) NÄKEMYKSET HYVÄSTÄ TYÖSTÄ TYÖNILON LÄHTEENÄ

16. Työniloa tuottaa työ, joka ...

1) on vaihtelevaa	1	2	3	4	5
2) on vaativaa	1	2	3	4	5
3) on haasteellista	1	2	3	4	5
4) tarjoaa oppimismahdollisuuksia	1	2	3	4	5
5) edellyttää monipuolisesti taitoja	1	2	3	4	5
6) on merkityksellistä	1	2	3	4	5
7) koostuu työkokonaisuuksista eli ei ole jaettu liian monien tehtäväksi	1	2	3	4	5
8) on mielekästä	1	2	3	4	5
9) vaikuttaa omaan hyvinvointiin	1	2	3	4	5
10) vaikuttaa muiden hyvinvointiin	1	2	3	4	5
11) lisää toimintakykyä	1	2	3	4	5
12) mahdollistaa itsenäisen työnteon	1	2	3	4	5
13) jossa voi suunnitella oman ajankäyttönsä verrattain vapaasti	1	2	3	4	5
14) jossa voi itse asettaa tavoitteensa	1	2	3	4	5
15) josta helposti näkee työnsä tuloksen	1	2	3	4	5
16) jossa saa tunnustusta ulkopuolisilta	1	2	3	4	5
17) tehdään hyvän ilmapiirin keskellä	1	2	3	4	5
18) jossa ansiotulo riippuu vaativuudesta	1	2	3	4	5
19) jossa ansiotulo riippuu tuloksesta	1	2	3	4	5
20) tarjoaa hyvät optio-/luontoisedut	1	2	3	4	5
21) jossa tehtävien kuormittavuus on haluamasi suuruinen	1	2	3	4	5

17. Luettele alla olevaan tyhjään tilaan (tarvittaessa kääntöpuolelle jatkaen), minkä tyyppinen työ vähentää juuri sinulta työn iloa tai poistaa sen joksikin ajaksi kokonaan. Voit myös kommentoida, ovatko sinun mielestäsi iloa poistavat ja ilottomuutta lisäävät tekijät samanlaisia vai erilaisia. Pyydämme, että vastaat juuri omien tuntemustesi mukaisesti.

C) NÄKEMYKSET IHMISSUHTEISTA TYÖN ILON LÄHTEINÄ

Käytä jälleen vastauksissasi samaa asteikkoa 1...5, jossa 1 = täysin eri mieltä ja 5 = täysin samaa mieltä.

18. Työniloa tuottaa työ, joka...

1) mahdollistaa kannustavan sosiaalisen kanssakäymisen työkavereiden kanssa	1	2	3	4	5
2) jossa yhteistyö toimii erilaisten ihmisten kesken ongelmitta	1	2	3	4	5
3) ristiriidat selvitetään heti	1	2	3	4	5
4) jossa on auttamishalua	1	2	3	4	5
5) jossa saat säännöllisesti palautetta	1	2	3	4	5
6) jossa muut arvostavat sinua	1	2	3	4	5
7) jossa koetaan yhteenkuuluvuutta	1	2	3	4	5
8) jossa vallitsee oikeudenmukainen työnjako siihen osallistuvien kesken	1	2	3	4	5
9) jossa saa ohjausta	1	2	3	4	5
10) jossa ihmisten oma-aloitteisuus pääsee hyvin nousemaan esiin	1	2	3	4	5
11) jossa on hyvät välit esimiehiin	1	2	3	4	5

19. Luettele käänntöpuolelle, millaiset ihmissuhteisiin liittyvät tekijät tukahduttavat tai joksikin aikaa kokonaan poistavat työn ilon.

C) TYÖNILON LÄHDE JA LUONNE

20. Vastaa seuraaviin väittämiin asteikolla 1...5, jossa 1 = täysin eri mieltä ja 5 = täysin samaa mieltä:

1) Työniloni rakentuu ulkoa päin	1	2	3	4	5
2) Työniloni rakentuu sisältä päin	1	2	3	4	5
3) Työniloni on hetkellinen kokemus	1	2	3	4	5
4) Työniloni syntyy pitkän ajan kuluessa	1	2	3	4	5
5) Koen työniloa usein	1	2	3	4	5
6) Koen työnilon voimakkaasti	1	2	3	4	5
7) Työnilo näkyy ulospäin	1	2	3	4	5
8) Työnilo on näkymätön sisäinen tunne	1	2	3	4	5
9) Työnilon tunne on vaistonvarainen	1	2	3	4	5
10) Työnilon tunne on opittu	1	2	3	4	5
11) Työnilo on jotakin yksilöllistä	1	2	3	4	5
12) Työnilo on jotakin (työpaikalla) yhdessä koettua mielihyvän tunnetta	1	2	3	4	5

C) OMA ”TYÖ-PERSOONALLISUUTESI” JA TYÖNILON KOKEMINEN

Vastaa jälleen asteikolla 1...5 siten, että 1 = täysin eri mieltä ja 5 = täysin samaa mieltä.

21. Miten hyvin seuraavat väittämät kuvaavat sinua *työyhteisön jäsenenä*?

1) Olen ulospäin suuntautunut ihminen	1	2	3	4	5
2) Olen herkästi huonolla tuulella	1	2	3	4	5
3) Olen yleensä optimisti	1	2	3	4	5
4) Reagoin asioihin hyvin nopeasti	1	2	3	4	5
5) Uskon lujasti itseeni	1	2	3	4	5
6) Olen kärsimätön	1	2	3	4	5
7) En kannan murhetta huomisesta	1	2	3	4	5
8) Tunnen itseni hyödyttömäksi	1	2	3	4	5
9) Pidän itseäni onnistujana	1	2	3	4	5
10) Kunnioitan itseäni	1	2	3	4	5
11) Toisinaan tunnen, että en kelpaa mihinkään	1	2	3	4	5
12) Olen mielestäni aloitteellisempi kuin työtoverini	1	2	3	4	5
13) Siedän hyvin epävarmuutta	1	2	3	4	5
14) Kyllästyn rutiiniin helposti	1	2	3	4	5
15) Ilmaisen tunteeni usein	1	2	3	4	5
16) Ilmaisen tunteeni voimakkaasti	1	2	3	4	5
17) Vastoinkäymisten keskellä luovutan helposti	1	2	3	4	5
18) Nautin vaikeiden tilanteiden voittamisesta	1	2	3	4	5
19) Purskahdan herkästi nauramaan	1	2	3	4	5
20) Omasta mielestäni liikutun herkemmin kuin useimmat muut	1	2	3	4	5
21) Ajaudun helposti riitoihin	1	2	3	4	5
22) Nauran mukana, kun minusta lasketaan leikkiä	1	2	3	4	5
23) Minua pidetään joustavana	1	2	3	4	5

22. Luettele alla olevaan tilaan/kääntöpuolelle niitä henkilökohtaisia ominaisuuksiasi, joiden arvelet usein olevan esteenä työnilon kokemiselle.

D) PERHE-ELÄMÄN TUOTTAMA ILO

(JOS SINULLA EI OLE AVIO- TAI AVOPUOLISOA TAIKKA LAPSIA, VOIT SIVUUTTAA D-KOHDAN KYSYMYKSET JA JATKAA VASTAAMISTA KOHDASTA E.)

23. Vastaa seuraaviin väittämiin asteikolla 1...5, jossa 1=täysin eri mieltä ja 5 = täysin samaa mieltä.

1) Useimmat asiat, joita pidän miellyttävinä, liittyvät perheeseen	1	2	3	4	5
2) Olen henkilökohtaisesti hyvin voimakkain tunnesitein sitoutunut perheeseeni	1	2	3	4	5
3) Useimmat henkilökohtaiset tavoitteeni liittyvät perheeseeni	1	2	3	4	5
4) Olen usein katunut perheen perustamista	1	2	3	4	5
5) Perheemme riitelee usein	1	2	3	4	5
6) Lasten tarpeet ohjaavat voimakkaasti perheen ajan käyttöä	1	2	3	4	5
7) Puolisoni on elämäni tärkein ilon lähde	1	2	3	4	5
8) Asetan perheen edun työn edun edelle, jos niiden kesken on ristiriitaa	1	2	3	4	5
9) Elämäni tärkein ilon aihe ovat omat lapseni	1	2	3	4	5
10) Tunteiden osoittaminen perheen jäsenten kesken on helppoa	1	2	3	4	5
11) Vanhemmuuden velvoitteet saavat minut tuntemaan olevani ansassa	1	2	3	4	5
12) Perhe estää minua tekemästä niitä asioita, joita haluaisin	1	2	3	4	5
13) Perhe antaa elämälleni merkityksen	1	2	3	4	5
14) Joskus suorastaan vihaan perhettäni	1	2	3	4	5
15) Minulla on usein tunne, että en hoida vanhemmuutta kovin hyvin	1	2	3	4	5
16) Olemme usein perheen jäsenten kesken eri mieltä siitä, miten tulee käyttäytyä	1	2	3	4	5
17) Perhe lohduttaa, kun työmurheet ovat pahimmillaan	1	2	3	4	5
18) Perheessämme on vahva yhteenkuuluvuuden tunne	1	2	3	4	5
19) Perheen perinteet ovat taakka	1	2	3	4	5

24. Paperin kääntöpuolelle voit merkitä niitä ajatuksia, jotka mielestäsi liittyvät läheisesti perhe-elämän tuottamiin iloihin ja suruihin. Tällöin voit käsitellä esimerkiksi työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen vaikeutta, merkittäviä tapahtumia tai jaksoja perheenne elämässä, yhteisten vaikeuksien voittamista, perhe-elämän ”huippukohtia” jne.

E) OMISTAMISEN JA VAURASTUMISEN TUOTTAMA ILO

25. Vastaa seuraaviin väittämiin asteikolla 1...5, jossa 1 = täysin eri mieltä ja 5 = täysin samaa mieltä.

1) Omistajuus on suuri ilon aihe	1	2	3	4	5
2) Ilo, jonka omaisuuden karttuminen tuottaa, on ahkeruuteni tärkein kiihoke	1	2	3	4	5
3) Vain itse luodusta omaisuudesta on lupa tuntee iloa	1	2	3	4	5
4) Omistaminen tuottaa enemmän murhetta kuin iloa	1	2	3	4	5
5) Mikään perhe ei välty omistusriidoilta (esim. perinnönjaossa)	1	2	3	4	5
6) Tunnen, että olen oman työni omistaja (psykologinen omistajuus)	1	2	3	4	5
7) Olisin valmis tekemään kaksinkertaisen määrän työtä nykyiseen verrattuna viiden vuoden ajan, jos omaisuuteni samalla kymmenkertaistuisi nykyisestään	1	2	3	4	5
8) Jos tinkisin enemmän perhe-elämästäni ja tekisin enemmän työtä, perheemme rikastuisi tuntuvasti.	1	2	3	4	5
9) Pääomatulot tuottavat suurempaa iloa kuin työtulot	1	2	3	4	5
10) Toisten ihmisten kateus omistamistani kohtaan on murheellista	1	2	3	4	5
11) Omaisuuden karttuminen on merkki hyvin tehdystä työstä.	1	2	3	4	5
12) Rahan tuottama ilo ei ole aitoa iloa	1	2	3	4	5
13) Jos voi jättää lapsilleen suuremman varallisuuden perintönä, kuin on itse vanhemmiltaan saanut, on syytä olla iloinen	1	2	3	4	5
14) Työn sisältö on minulle tärkeämpää kuin työn tuottama taloudellinen etu.	1	2	3	4	5

26. Esitä lopuksi alla olevaan tilaan tai paperin kääntöpuolelle mielipiteesi siitä, millä tavoin aineellinen ja rahallinen omaisuus, omistaminen ja vaurastuminen ovat sinulle ilon aihe. Voit esimerkiksi pohtia, onko omistamisella iloon nähden itseisarvoa (ilon aihe sinänsä) vai pikemminkin välinearvoa (esimerkiksi rahaa mukavien asioiden hankkimiseen). Kerro, voivatko omaisuus, omistaminen ja vaurastuminen johtaa ilottomuuteen?

SUURI KIITOS OSALLISTUMISESTASI TÄHÄN TUTKIMUKSEEN.

Liite 3. Vastaaajien taustatiedot, yleinen jakauma

Vastaaaja yhteensä	N	%					
	233	100					
Sukupuoli	N	%	ikä	max	min	ka	n
Nainen	123	53		62	18	44	229
Mies	109	47					
puuttui	1						
Toiminta tällä hetkellä	N	%	Työtunnit viikossa	max	min	ka	n
Palkansaaja, valtio	72	31		100	5	42	230
Palkansaaja, kunta	60	26					
Palkansaaja, yksit.	23	10					
Yrittäjä	73	31					
Muut	5	2					
Ammattiasema	N	%					
Työntekijä	14	6					
Alempi toimihenkilö	71	30					
Ylempi toimihenkilö	44	19					
Johtava toimihenkilö	17	7					
Palkattu toimitusjohtaja	2	1					
Avustava yrittäjä	8	3					
Yrittäjä	63	27					
Muu	11	5					
Puuttui	3	1					
Sivillisäätö	N	%					
Naimaton	18	8					
Naimisissa	146	63					
Avoliitossa	45	19					
Asumuserossa tai eronnut	18	8					
Leski	5	2					
Puuttui	1						
Onko lapsia	N	%	Lasten lukumäärä	max	min	ka	n
Ei	122	52		6	1	2	112
On	108	46	Vanhim. Lapsen ikä	max	min	ka	n
Puuttui	3	1		38	alle 1v	16	120
Onko uusperhe	N	%					
Ei	187	80					
On	11	5					
Puuttui	35	15					

Koulutus	N	%
Ei koulutusta	10	4
Kurssi	15	6
Ammattikoulu	36	15
Opisto	93	40
AMK	13	6
Akateeminen	63	27
Ulkomainen	2	1
Puuttui	1	0
Puolison toiminta	N	%
Ei puolisoa	31	13
Palkansaaja	137	59
Yrittäjä	28	12
Työtön	8	3
Opiskelija	6	3
Eläkkeellä	10	4
Kotona	2	1
Muu	3	1
Puuttui	8	3
Vastaustapa	N	%
Internet	57	24
Kyselylomakkeen palautus	176	76

Liite 4 Vastausten keskiarvot ja keskihajonnat (yrittäjät ja palkansaajat)

Omistajuudesta, kysymys 25

N	valtio		yrittäjä		kunta		yksityinen		keskihajonta		keskihajonta	
	keskiarvo	valtio	keskiarvo	yrittäjä	keskiarvo	kunta	keskiarvo	yksityinen	keskihajonta	keskihajonta	keskihajonta	keskihajonta
omistajuus on suuri ilon aihe	2,63		3,30		2,78		2,63		1,13	1,02	0,97	1,08
ilo, jota omaisuuden karttumisen aiheuttaa on ahkeruuden tärkein kiihoke	1,88		2,56		2,03		2,07		0,90	1,04	0,90	1,14
vain itse luodusta on lupa tuntee iloa	2,15		2,59		2,02		1,96		1,05	1,31	1,00	1,26
omistaminen tuottaa enemmän murhetta kuin iloa	2,54		2,48		2,28		2,63		1,05	1,07	1,04	0,84
mikään perhe ei vältty omistusriidoilta	2,76		2,92		2,86		2,69		1,28	1,15	1,36	1,05
tunne oman työn omistajuudesta (psykolog.omist.)	3,53		3,93		3,33		3,65		0,99	1,03	1,11	0,85
valmis tekemään kaksinkertainen määrän työtä viiden vuoden ajan, jos omaisuus kymmenkertaisuusi	1,83		2,03		1,90		1,74		1,12	1,28	1,07	1,26
tinkisi enemmän perhe-elämästä ja tekisi enemmän töitä, jos rikastuisi tuntuvasti	1,43		1,90		1,59		1,63		0,79	1,11	0,97	1,11
pääomatulot tuottavat suurempaa iloa kuin työtulot	2,00		2,32		2,12		2,31		1,02	1,10	1,05	1,05
toisten kateus omaisuutta kohtaan murheellista	3,24		3,52		2,74		3,41		1,30	1,30	1,38	1,31
omaisuuden karttumisen on merkki hyvin tehdystä työstä	2,31		3,28		2,16		2,63		1,02	1,25	1,09	1,28
rahan tuottama ilo ei ole aitoa iloa	3,18		2,97		3,11		3,15		1,07	1,09	0,96	1,06
iloa jos jättää enemmän lapsilleen kuin on itse vanhemmiltaan saanut	2,92		3,11		2,84		2,70		1,16	1,30	1,20	1,03
työn sisältö on työn tuottamaa taloudellista etua tärkeämpää	4,13		3,68		3,66		4,15		0,87	1,05	0,89	0,91

• suurin keskiarvo lihavoitu, pienin kursivoitu

Näkemykset hyvästä työstä työnilon lähteenä, kysymys 16

N	valtio	yrittäjä	kunta	yksityinen	keskihajonta valtio	keskihajonta yrittäjä	keskihajonta kunta	keskihajonta yksityinen	keskihajonta valtio	keskihajonta yrittäjä	keskihajonta kunta	keskihajonta yksityinen
	72	73	58	27								
on vaihtelevaa	4,61	4,42	4,29	4,63	0,57	0,69	0,90	0,49	0,57	0,69	0,90	0,49
on vaativaa	4,08	4,11	4,00	4,23	0,87	0,74	0,84	0,59	0,87	0,74	0,84	0,59
on haasteellista	4,39	4,30	4,07	4,41	0,76	0,74	0,88	0,50	0,76	0,74	0,88	0,50
tarjoaa oppimismahdollisuuksia	4,44	4,08	4,03	4,48	0,67	0,80	0,92	0,64	0,67	0,80	0,92	0,64
edellyttää monipuolisesti taitoja	4,32	4,08	4,09	4,33	0,69	0,86	0,86	0,62	0,69	0,86	0,86	0,62
on merkityksellistä	4,61	4,35	4,33	4,37	0,60	0,79	0,98	0,69	0,60	0,79	0,98	0,69
ei ole liikaa jaettu monien tehtäväksi	3,86	3,65	3,93	3,89	0,88	1,01	1,07	1,01	0,88	1,01	1,07	1,01
on mielekästä	4,71	4,64	4,67	4,65	0,57	0,65	0,79	0,49	0,57	0,65	0,79	0,49
vaikuttaa omaan hyvinvointiin	4,21	4,31	4,12	4,26	0,90	0,76	1,00	0,66	0,90	0,76	1,00	0,66
vaikuttaa muiden hyvinvointiin	4,15	3,99	4,09	3,85	0,87	0,91	0,94	0,77	0,87	0,91	0,94	0,77
lisää toimintakykyä	3,93	3,63	3,83	3,85	0,92	0,99	1,05	0,73	0,92	0,99	1,05	0,73
on itsenäistä	4,42	4,42	4,25	4,30	0,64	0,69	0,89	0,72	0,64	0,69	0,89	0,72
voi suunnitella ajankäytön vapaasti	4,46	4,31	4,66	4,44	0,71	0,82	3,90	0,80	0,71	0,82	3,90	0,80
voi asettaa itse tavoitteensa	4,14	4,32	3,95	4,00	0,72	0,75	0,83	0,88	0,72	0,75	0,83	0,88
näkee helposti työnsä tuloksen	4,30	4,27	3,97	4,30	0,79	0,90	0,99	0,72	0,79	0,90	0,99	0,72
saa tunnustusta ulkopuolisilta	4,10	3,89	3,75	4,11	0,79	1,04	1,20	0,80	0,79	1,04	1,20	0,80
hyvä ilmapiiri	4,71	4,36	4,39	4,78	0,49	0,82	0,96	0,42	0,49	0,82	0,96	0,42
ansiotulo riippuu vaativuudesta	3,57	3,35	3,63	3,81	1,00	0,99	1,13	1,00	1,00	0,99	1,13	1,00
ansiotulo riippuu tuloksesta	3,07	3,63	3,23	3,33	1,20	1,07	1,13	1,18	1,20	1,07	1,13	1,18
tarjoaa hyvät optio-/luontoisedut	2,55	2,69	2,82	2,67	1,18	1,18	1,26	1,14	1,18	1,18	1,26	1,14
tehtävien kuormittavuus sopiva	4,01	3,92	3,74	3,96	0,80	0,97	1,05	0,81	0,80	0,97	1,05	0,81

• suurin keskiarvo lihavoitu, pienin kursivoitu

Näkemykset ihmissuhteista työn ilon lähteenä, kysymys 18

N	valitio		yrittäjä		kunta		yksityinen		keskihajonta		keskihajonta		keskihajonta	
	keskiarvo	valitio	keskiarvo	yrittäjä	keskiarvo	kunta	keskiarvo	yksityinen	keskihajonta	yrittäjä	keskihajonta	kunta	keskihajonta	yksityinen
	71		72		57		26							
mahdollistaa sosiaalisen kanssakäymisen	4,28		3,78		3,86		4,08		0,83		0,95		0,99	
yhteistyö erilaisten ihmisten kesken sujuu ongelmitta	4,59		4,40		3,95		4,23		0,55		0,70		1,04	
ristiriidat selvitetään heti	4,46		4,32		4,14		4,41		0,81		0,81		1,01	
on auttamishalua	4,62		4,25		4,21		4,46		0,62		0,80		0,94	
saa palautetta	4,08		3,66		3,70		4,07		0,82		0,99		1,16	
muut arvostavat	4,28		4,15		4,16		4,19		0,70		0,83		1,00	
koetaan yhteenkuuluvuutta	4,35		4,11		4,00		4,33		0,83		0,88		1,02	
vallitsee oikeudenmukainen työnjako	4,58		4,19		4,40		4,33		0,60		0,84		0,92	
saa ohjausta	3,96		3,59		3,67		3,78		0,89		1,06		0,95	
oma-aloitteisuus nousee esiin	4,42		4,44		4,11		4,37		0,67		0,73		0,88	
hyvät välit esimiehiin	4,44		4,33		4,30		4,48		0,73		0,80		0,93	

• suurin keskiarvo lihavoitu, pienin kursivoitu

Työnilon lähde ja luonne, kysymys 20

N	valtio		yrittäjä		kunta		yksityinen		keskihajonta		keskihajonta		keskihajonta		
	keskiarvo	valtio	keskiarvo	yrittäjä	keskiarvo	kunta	keskiarvo	yksityinen	keskihajonta	valtio	keskihajonta	yrittäjä	kunta	keskihajonta	yksityinen
		71		72		55		26							
työnilo rakentuu ulkoa päin	keskiarvo	2,79	keskiarvo	2,85	keskiarvo	2,78	keskiarvo	2,88	keskihajonta	1,07	keskihajonta	1,16	keskihajonta	0,96	keskihajonta
	valtio	4,10	yrittäjä	4,07	kunta	4,07	yksityinen	4,27	valtio	0,83	yrittäjä	0,80	kunta	0,72	yksityinen
työnilo rakentuu sisältä päin	keskiarvo	2,52	keskiarvo	2,67	keskiarvo	2,65	keskiarvo	2,60	keskihajonta	0,97	keskihajonta	1,16	keskihajonta	1,08	keskihajonta
työniloni on hetkellinen kokemus	keskiarvo	3,31	keskiarvo	3,48	keskiarvo	3,49	keskiarvo	3,32	keskihajonta	1,04	keskihajonta	1,12	keskihajonta	1,00	keskihajonta
työnilo syntyy pitkän ajan kuluessa	keskiarvo	3,61	keskiarvo	3,74	keskiarvo	3,65	keskiarvo	3,81	keskihajonta	0,99	keskihajonta	0,87	keskihajonta	0,87	keskihajonta
koen työniloa usein	keskiarvo	3,21	keskiarvo	3,46	keskiarvo	3,15	keskiarvo	3,69	keskihajonta	1,03	keskihajonta	1,10	keskihajonta	0,92	keskihajonta
koen työniloa voimakkaasti	keskiarvo	3,77	keskiarvo	3,76	keskiarvo	3,57	keskiarvo	4,15	keskihajonta	0,91	keskihajonta	1,00	keskihajonta	0,88	keskihajonta
työnilo näkyy ulospäin	keskiarvo	2,39	keskiarvo	2,47	keskiarvo	2,47	keskiarvo	2,15	keskihajonta	0,94	keskihajonta	1,14	keskihajonta	1,05	keskihajonta
työnilo on näkymätön sisäinen tunne	keskiarvo	2,54	keskiarvo	2,79	keskiarvo	2,78	keskiarvo	2,81	keskihajonta	1,29	keskihajonta	1,27	keskihajonta	1,07	keskihajonta
työnilon tunne on vaistovarainen	keskiarvo	2,07	keskiarvo	2,15	keskiarvo	2,06	keskiarvo	2,31	keskihajonta	0,94	keskihajonta	1,03	keskihajonta	0,95	keskihajonta
työnilon tunne on opittu	keskiarvo	3,41	keskiarvo	3,32	keskiarvo	3,65	keskiarvo	3,81	keskihajonta	1,17	keskihajonta	1,16	keskihajonta	0,91	keskihajonta
yksilöllistä	keskiarvo	3,64	keskiarvo	3,58	keskiarvo	3,35	keskiarvo	3,65	keskihajonta	0,92	keskihajonta	1,00	keskihajonta	1,04	keskihajonta
työnilo on työpaikalla yhdessä koettua															

- suurin keskiarvo lihavoitu, pienin kursivoitu

Oma persoonallisuus ja työn ilon kokeminen

N	valitio		yrittäjä		kunta		yksityinen		keskihajonta		keskihajonta	
	keskiarvo	valitio	keskiarvo	valitio	keskiarvo	valitio	keskiarvo	valitio	keskihajonta	keskihajonta	keskihajonta	keskihajonta
	72		71		58		27					
ulospäin suunnautunut	3,85		3,77		3,90		3,96		1,04		0,93	0,94
herkästi huonotuulinen	2,24		2,43		2,26		2,48		1,05		0,89	1,09
yleensä optimisti	4,06		3,93		3,76		4,11		0,85		0,88	0,80
reagoi asioihin hyvin nopeasti	3,75		3,88		3,86		4,04		1,03		0,90	0,90
uskoo lujasti itseensä	3,83		3,90		3,93		4,11		0,84		0,86	0,70
kärsimätön	2,85		2,89		2,83		2,85		1,13		1,23	1,29
ei kannan murhetta huomisesta	2,49		2,56		2,84		2,67		1,14		1,20	1,21
tunne hyödyttömyydestä	1,79		1,92		1,71		1,48		1,10		1,19	0,70
pitää itseään onnistujana	3,69		3,63		3,72		3,74		0,74		0,91	0,71
kunnioittaa itseään	4,10		3,94		4,00		4,07		0,84		0,92	0,68
toisinaan tuntee, ettei kelpaa mihinkään	2,28		2,25		2,00		2,33		1,10		1,24	1,18
mielestään työtovereita aloitteellisempi	3,43		3,55		3,41		3,19		0,93		1,05	1,00
sietää hyvin epävarmuutta	2,99		3,26		3,03		3,15		1,07		1,10	0,99
Kyllästyy rutineihin helposti	3,24		3,26		3,28		3,50		0,99		1,16	1,21
ilmaisee tunteita usein	2,96		3,07		3,05		3,59		1,00		1,05	1,05
ilmaisee tunteita voimakkaasti	2,61		2,74		2,81		3,33		1,06		1,05	1,18
luovuttaa helposti vastoinkäymisten keskellä	2,15		1,99		2,07		2,04		0,99		1,20	1,02
nauttii vaikeiden tilanteiden voitosta	4,13		4,15		3,97		3,96		0,93		1,02	0,98
purskahtaa herkästi nauramaan	3,86		3,57		3,79		3,89		1,00		0,93	1,09
liikuttuu herkemmin kuin useimmat muut	2,94		3,08		3,05		3,19		1,17		1,17	1,33
ajautuu riitoihin helposti	1,71		1,94		1,72		1,67		1,04		1,12	0,88
nauraa mukana leikinlaskulle itsestä	3,93		3,61		3,76		3,89		1,03		0,93	0,75
pidetään joustavana	4,08		3,81		3,75		3,81		0,87		0,91	0,79

• suurin keskiarvo lihavoitu, pienin kursivoitu

Perhe-elämä ja ilon tunteet

N	valtio		yrittäjä		kunta		yksityinen		keskinajonta		keskinajonta	
	keskiarvo	valtio	keskiarvo	yrittäjä	keskiarvo	kunta	keskiarvo	yksityinen	keskinajonta	yrittäjä	keskinajonta	keskinajonta
		66		67		52		24				
useimmat miellyttävät asiat liittyy perheeseen	3,85		3,81		3,90		4,13		0,83	0,84	0,85	0,99
voimakkain tunnesitein sitoutunut perheeseen	4,17		4,01		4,13		4,54		0,97	0,91	0,91	0,59
henkilökohtaiset tavoitteet liittyvät perheeseen	3,70		3,58		3,69		3,58		1,05	0,94	0,86	1,02
usein katunut perheen perustamista	1,52		1,48		1,58		1,08		1,03	0,95	1,18	0,28
perhe riitelee usein	1,91		1,85		2,06		1,75		1,10	1,01	1,07	0,94
lasten tarpeet ohjaavat voimakkaasti perheen ajankäyttöä	3,16		3,07		2,68		3,10		1,34	1,24	1,22	1,25
puoliso tärkein ilon lähde	3,73		3,49		3,71		3,46		1,10	1,11	1,14	1,35
perhe työn edelle, jos niiden välillä on ristiriitaa	3,80		3,34		3,55		4,00		1,11	1,20	1,01	0,78
lapset tärkein ilon lähde	4,02		4,31		4,00		4,19		1,18	1,02	1,03	0,87
tunteiden osoittaminen helppoa	4,14		3,82		4,10		4,21		0,92	0,90	0,86	0,83
ansassa vanhemmuuden vuoksi	1,96		1,75		1,72		1,90		1,04	1,12	1,00	1,26
perhe estää tekemästä haluttuja asioita	1,94		1,89		1,76		2,17		1,09	0,99	1,04	1,07
perhe antaa merkityksen	4,22		4,18		4,06		4,21		1,02	1,07	1,11	1,18
joskus vihaa perhettä	1,40		1,35		1,47		1,70		0,86	0,83	1,08	1,40
usein tunne ettei hoida vanhemmuutta hyvin	2,38		2,72		2,65		2,59		1,19	1,27	1,20	1,01
usein perheen jäsenten kanssa eri mieltä käyttäytymisestä	2,52		2,42		2,22		2,27		1,15	1,18	1,05	1,12
perhe lohduttaa	3,75		3,45		3,59		4,08		1,06	1,11	1,08	1,10
yhteenkuuluvuuden tunne	4,22		3,97		4,16		4,38		0,94	0,91	0,96	0,92
perheen perinteet ovat taakka	1,55		1,71		1,55		1,35		0,77	1,09	0,84	0,71

• suurin keskiarvo lihavoitu, pienin kursivoitu