



Turun yliopisto  
University of Turku

## **”KUN PÄÄSIS ELÄKKEELLE”**

– **Työuran jatkaminen emootioiden näkökulmasta**

Liiketaloustiede, johtamisen ja organisaation pro gradu -tutkielma

Laatija:

Mia Tervonen

Ohjaaja:

Professori Tomi J. Kallio

14.4.2014

Pori



Turun kauppakorkeakoulu • Turku School of Economics



## SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	7
1.1	Tutkimuksen tausta.....	7
1.2	Tutkimuksen keskeiset käsitteet.....	9
1.3	Tutkimuksen tavoite, tutkimustehtävä ja rajaukset.....	10
1.4	Tutkimuksen rakenne.....	12
2	TUTKIMUSMENETELMÄT JA TUTKIMUKSEN KULKU.....	13
2.1	Ajattelun ja teorian suhde.....	13
2.2	Tutkimuksen empiiriset valinnat.....	16
2.2.1	Laadullinen tutkimus.....	16
2.2.2	Eläytymismenetelmä tiedon keruun menetelmänä.....	18
2.3	Tutkimuksen kohdeorganisaatiot.....	20
2.3.1	Työterveyslaitos.....	20
2.3.2	Helsingin kaupungin rakentamispalvelut.....	21
2.4	Aineiston hankinta.....	22
2.5	Aineiston analysointi.....	25
3	EMOOTIOT.....	28
3.1	Emootioiden tutkimus.....	28
3.2	Emootion käsite.....	30
3.3	Tunteen ja emootion erot.....	32
3.4	Emootiot työelämässä.....	34
3.5	Tutkimuksessa esiin nousseet emootiot.....	37
4	TYÖURA JA TYÖURAN JATKAMINEN.....	42
4.1	Työura.....	42
4.2	Ura-ankkuri.....	44
4.3	Työuran jatkamisen merkitys yhteiskunnallisesti.....	49
4.4	Työuran jatkamisen merkitys yksilölle.....	51
5	EMOOTIOT TYÖURAN JATKAMISEN NÄKÖKULMASTA.....	54
5.1	Työn ja muun elämän yhteensovittaminen.....	54
5.2	Sopiva työnkuva.....	56
5.3	Oikeudenmukaisuus.....	59
5.4	Arvovalinnat työelämässä.....	61
5.5	Epävirallinen organisaatio.....	64
5.6	Uuden oppiminen.....	66

6	TAPPAUSKERTOMUSTEN VERTAILU JA ROOLIMUUTOSMALLI .....	69
6.1	Kaksi tapauskertomusta .....	69
6.2	Teemojen esiintyvyys .....	72
6.3	Roolimuutos .....	73
6.4	Työhyvinvoinnin portaat .....	76
7	LOPPUPÄÄTELMÄT .....	81
7.1	Yhteenveto ja johtopäätökset .....	81
7.2	Tutkimuksen luotettavuuden arviointia .....	84
7.3	Jatkotutkimusmahdollisuudet .....	86
	LÄHTEET .....	88
	LIITTEET	
	LIITE 1 KEHYSKERTOMUKSET .....	96
	LIITE 2 TUTKIMUKSEN SÄHKÖPOSTISAATE .....	97
	LIITE 3 SAATEKIRJE .....	98
	LIITE 4 KERTOMUSTEN KOMMENTIT TEEMOITTAIN .....	99

## KUVIOT

Kuvio 1	Jamesin emootiomalli.....	32
Kuvio 2	Damasion emootiomalli .....	33
Kuvio 3	Roolin muutosprosessi .....	74
Kuvio 4	Työuran jatkamiseen liittyvä päätösprosessi.....	75
Kuvio 5	Työhyvinvoinnin portaat -malli .....	77

## TAULUKOT

Taulukko 1	Teemojen määrällinen esiintyvyys kertomuksissa.....	72
------------	---	----



# 1 JOHDANTO

## 1.1 Tutkimuksen tausta

Ikääntymiskeskustelu on tänä päivänä varsin moni-ilmeistä (Halme 2011, 19). Yleistä keskustelua on jo pitkään käyty siitä, että väestön keski-ikä nousee Euroopan unionissa. Sosiaaliturvajärjestelmän ylläpitäminen on yhä vaikeampaa, sillä eläkeläisten määrä suhteessa syntyvyyteen kasvaa (Buyens, Van Dijk, Dewilde & De Vos 2009, 103). Suomessa työvoima ikääntyy muita EU -maita aikaisemmin (Dufva 2012, 17). Työikäisen väestön määrä kääntyi Suomessa laskuun jo vuonna 2007, kun työvoimaikään tulevat ikäluokat eivät enää riittäneet korvaamaan työvoimasta poistuvien määrää. Demografisten faktojen voidaan todeta olevan huolestuttavia. Työvoima ikääntyy, eikä työmarkkinoille tule enää riittävästi nuoria täyttämään suurten ikäluokkien jättämää työelämän vajetta. Demografinen muutos on ollut sosiaalipolitiikan keskeinen haaste viimeisten vuosikymmenien ajan. Vähitellen huomio on kuitenkin siirtynyt eläkekeskustelusta ikääntyvien työssäkäyntiin. (Dufva 2012, 44; Halme 2011, 18.)

Ikääntyviin työntekijöihin kohdistuvat asenteet ovat usein kompleksisia (Dufva 2012, 52; Loretto & White 2006, 325). Ikääntyneiden työhön osallistumisessa kohdataan monen tyyppisiä haasteita. Tutkimustulosten mukaan haasteet liittyvät esimerkiksi työssä jaksamiseen, muistiin, työmotivaatioon, uusien asioiden oppimiseen, kykyyn joustaa sekä tarttua uusiin asioihin. Toisaalta ikääntyminen voidaan nähdä työelämässä myös myönteisenä asiana. Ikääntyvä on kokenut, osaava, vakaa työntekijä, jolla on vahva ammattitaito ja paljon hiljaista tietoa. Lisäksi hän sitoutuu työhönsä ja kantaa vastuuta. (Dufva 2012, 52; Lundell, Tuominen, Hussi, Klemola, Lehto, Mäkinen, Oldenbourg, Saarelma-Thiel & Ilmarinen 2011, 12; Airila 2007, 43; Tuominen & Takala 2006, 9; Julkunen & Pärnänen 2005, 132). Ikääntyneiden työssä pysyminen ei kuitenkaan ole pelkkä mielipideasia, vaan se on sekä työvoiman tarjonnan että kansantalouden kestäkyvyn kannalta suotavaa (Halme 2011, 18). Yhteiskunnalle yksittäinen eläkepääätös ei ole suuri tapahtuma, mutta suurten ikäluokkien lyhyellä aikavälillä tapahtuvat eläkkeelle siirtymiset ovat taloudellisesti ja yhteiskunnallisesti laaja ilmiö. (Dufva 2012, 6.)

Väestörakenteen, talouselämän ja teknologian kehitys luovat monenlaisia haasteita organisaatioiden toimintaedellytyksille, ja kiihtyvään tahtiin etenevä muutos aiheuttaa yllätyksellisyyttä työelämässä, yhteiskunnassa ja kansantaloudessa vaikuttaen jopa maailmantalouteen (Lundell ym. 2011, 14; Suutarinen & Vesterinen 2010, 9; Rääkkönen 2008, 5; Manka 2007, 14). Uudistuvat rakenteet vaativat toistuvaa kokonaisvaltaista muutosta sekä yksilöltä että ryhmiltä, sillä työelämässä vaaditun kasvun edellytys on muutos (Karma 2012, 21). Työn tulevaisuudesta ja hyvän työn edellytyksistä on vaikea

saada kunnan otetta riippumatta siitä, tarkastellaanko asiaa yksilön vai koko yhteiskunnan näkökulmasta (Räikkönen 2008, 5).

Erityisesti muutoksesta toiseen muokkautuva työ edellyttää yksilöltä asennemuutosta. Epävarmuus työn arjessa näkyy yksilön yleisenä epävarmuutena omasta asemasta, työsuhteen jatkuvuudesta ja rooli-dotuksista sekä niistä säännöistä, joiden pohjalta työelämässä toimitaan. Jatkuvat tulos- ja aikataulupaineet luovat haasteita kaikille työelämässä, mutta erityisesti ne rasittavat ikääntyviä. Tästä syystä työelämän ikäkysymyksiä tarkasteltaessa tuottavuuden lisäksi on huomioitava myös työhyvinvointi ja ikääntyneiden vahvuudet. (Dufva 2012, 19; Halme 2011, 22; Lundell ym. 2011, 14, 15; Räikkönen 2008, 5.)

Työvoiman ikääntymistä työelämässä voidaan tarkastella useista näkökulmista. Kokonaisuuden kannalta on tärkeää hahmottaa yksilön, organisaation ja yhteiskunnallisten toimijoiden näkökulmia. Työssä voi jatkaa vain, jos on työtä ja yksilö on työikäinen ja työkykyinen (Dufva 2012, 18). Osaltaan työelämä vaikuttaa siihen, miten me ikäännyimme, mutta myös yksilön vastuulla on pitää yllä omaa työkykyään. Yksilön vastuu kasvaa koko ajan, kun työelämä edellyttää tehokkuuden säilymistä niin suorituskäyvyn, taitojen kuin mukautumiskäyvyn osalta. (Halme 2011, 22; Lundell ym. 2011, 12.) Yhteiskunta kamppailee kasvavien eläkekustannusten kanssa, ja organisaatioiden toiminnan tehostaminen, kilpailukäyvyn ja tuottavuuden parantaminen voivat aiheuttaa yksilön työhön pakkotahtisuutta ja jatkuvan uudistumisen painetta. Tämä nostaa esiin yksilön jaksamisen kysymyksiä. (Halme 2011, 22; Kautto-Koivula & Huhtaniemi 2006, 130.) Yksittäiselle ihmiselle uudistuminen tarkoittaa jatkuvaa emotionaalista sopeutumishaastetta (Karma 2012, 21).

Työelämässä emotionaalisten seikkojen huomioiminen voi helposti jäädä tulostavoitteiden ja erilaisten projektien, hankkeiden ja päivittäisten kiireiden varjoon. Mistä asioista syntyy onnellisuus, ja mitkä asiat aiheuttavat vihaa, pelkoa, inhoa tai yllättyneisyyttä? Toiset ihmiset pursuavat intoa läpi elämän ja toiset masentuvat jo pienestä. On mielenkiintoista miettiä, miksi ihmiset toimivat kuten toimivat. (Rantanen 2011, 12.) Jokaisella pitäisi olla perusoikeus vanheta työelämässä, mutta miten hyvä tai huono työ vaikuttaa yksilön vanhenemiseen? Yksilö voi siirtyä eläkkeelle joustavasti 63–68 -vuotiaana. Työoloihin ja työhyvinvointiin kannattaa kiinnittää huomiota, sillä ikäsidonaiset seikat liittyvät sekä yksilön hyvinvointiin että organisaatioiden menestymiseen. (Dufva 2012, 19, 21; Lundell ym. 2011, 15.)

Sillä miten yksilö kokee työelämän, on Rantasen (2011, 23) mukaan merkittävä vaikutus jopa organisaatioiden liikevaihtoon. Avain työelämän ja muun elämän syvempien kysymysten yhdistämiseen voidaan löytää vasta, kun yksilön käyttäytymistä tunnetaan pintaa syvemältä. Suorituksen ja talouden maailma voi kohdata inhimillisen, merkityksellisen ja tunnepitoisen maailman, kun tarkastellaan, mitä kaikkea yksilö työhönsä



liittyen kokee. Tätä kautta liike-elämään voi olla mahdollista löytää tulostavoitteita syvempi merkitys. (Rantanen 2011, 12–13.)

## 1.2 Tutkimuksen keskeiset käsitteet

Päätös eläkkeelle siirtymisestä tai työssä jatkamisesta liittyy yksilön terveyteen, työn luonteeseen ja työoloihin, työssä jatkamisen edellytyksiin, toimeentuloon, elämäntilanteeseen sekä ansiotyön merkitykseen elämänalueena (Lundell ym. 2011, 268). Yksilö kokee erilaisia emootioita työuransa aikana. Tässä tutkimuksessa pohditaan työuran jatkamista emootioiden näkökulmasta.

Tutkimuksen kaksi peruskäsitettä ovat emootio ja työura. Karman (2012, 27) mukaan emootioita tutkittaessa joudutaan ylittämään tieteiden välisiä raja-aitoja. Emootioita voi älyllisesti lähestyä niin sähköopin, kemian, psykologian, kognitiotieteen, lääketieteen, sosiologian, kuin antropologian käsittein. Organisatorisissa ympäristöissä emotionaalinen kompetenssi on keskeinen yhteisön onnistumista ennakoiva kyvykkyyden laji. Yhteisö ei muodostu ainoastaan yksilöistä, eivätkä yksilöiden ominaisuudet yhteenlasketuna muodosta yhteisöä. (Karma 2012, 22, 23.) Karman (2012, 23) mukaan yksilöitä ja yhteisöä yhdistävät myös toistuvat käytännöt, puhutavat ja rituaalit.

Käsitteenä emootiota pidetään moniulotteisena ja sen määrittely on monimutkainen tehtävä (Sturdy 2003, 82). Vaikeutena on se, että määritelmät vaihtelevat riippuen asiayhteydestä, jossa emootioita käsitellään. Määrittelyn monimuotoisuuden lisäksi myös emootioiden kokemista kuvataan useilla eri tavoilla. Useimmat tutkijoista hyväksyvät seikan, että emootioita on olemassa tietty määrä. (Stanley & Burrows 2001, 3, 5.) Damasio (1994; 2000) jakaa tutkimuksissaan emootiot primaarisiin eli universaaleihin emootioihin ja sekundaarisiin eli sosiaalisiin emootioihin ja taustaemootioihin.

Tämän tutkimuksen viitekehystä rakennetaan emootioiden osalta keskittymällä Damasion (1994; 2000) määrittelemään kuuteen primaariseen emootioon, joita ovat onnellisuus, surullisuus, viha, pelko, inho sekä yllättyneisyys. Kyseinen määritelmä antaa selkeän perustan tälle tutkimukselle. Se on sopivan laaja kuvaamaan työelämässä koettuja emootioita, mutta myös sopivan ytimekäs ja selkeä käytettäväksi eläytymismenetelmän kehyskertomuksessa. Lisäksi Damasion (2003, 51) mukaan nämä kuusi emootiota ovat tunnistettavissa useiden eri kulttuurien piirissä.

Primaaristen emootioiden lisäksi tutkimuksessa huomioidaan taustaemootioista hyvänolon tunne ja pahanolon tunne, sillä näiden avulla voidaan kuvata työelämästä muodostunutta yleistä olotilaa. Kaikkia yksilöiden kokemia emootioita ei tässä tutkimuksessa voida huomioida. Damasion (1994; 2000) emootiomääritelmän lisäksi tutkimuksessa tuodaan esiin myös muiden tutkijoiden näkemyksiä emootioista. Teoreettista viitekehys-

tä täydennetään esimerkiksi Finemanin (2003; 2011) ja Ashkanasyn (2002, 11–17) työelämän emootioihin liittyvillä tutkimuksilla.

Tutkimuksen toinen peruskäsite on työura. Sen osalta viitekehystä koostetaan Scheinin (1978) näkemyksistä. Lisäksi työuraan liittyvää viitekehystä täydennetään myös muiden tutkijoiden näkökulmilla. Scheinin (1978, 36) mukaan yksilön elinkaari ja työura ovat yhteydessä toisiinsa, sillä molemmat liittyvät myös ikään ja kulttuurisidonnaisiin normeihin. Organisaatiot ovat riippuvaisia yksilöiden suorituskyvystä, ja yksilöt tarvitsevat organisaatioita, jotta he voivat tehdä töitä ja saada uramahdollisuuksia. On tärkeää huomioida, että työuraansa liittyen yksilöllä on erilaisia tarpeita. (Schein 1978, 1.) Yksilö tekee uraan liittyviä valintoja erityisesti silloin, kun elämä ja työ ovat muutoksessa. Näissä uraan liittyvissä murroskohdissa yksilö joutuu valintapäätöksiensä eteen. (Salminen 2005, 111–112.) Eläkkeelle siirtyminen on yksi yksilön uraan liittyvistä murroskohdista. Työuran osalta tässä tutkimuksessa pohditaan tähän murroskohtaan liittyviä seikkoja. Lisäksi käsitellään ura-ankkureita, joita ovat asiantuntijapätevyys, esimiespätevyys ja johtaminen, itsenäisyys, työsuhteen turvallisuus, paikkakuntaan sitoutuminen, yrittäjyys, omistautuva palvelu, aito haasteellisuus ja elämänalueiden kokonaisuus. Työuralla nämä ankkurit vetävät yksilöä puoleensa.

Seuraavaksi tarkastellaan tämän tutkimuksen tavoitetta, tutkimustehtävää ja rajoituksia. Tämän tutkimuksen tavoitteena on tarkastella emootioita ja sitä, miten ne vaikuttavat työuran jatkamispäätökseen. Tutkimuksen aiheena se on mielenkiintoinen, sillä työuraan liittyviä emootioita on tutkittu vähän (Hartung 2011, 296; Puffer 2011, 130). Toisaalta työurien jatkamisesta käydään runsasta keskustelua mediassa, ja yhteiskunnassa tarvitaan uusia keinoja työuran jatkamiseen. Uusien ratkaisujen löytämiseksi uran jatkamiseen liittyviä seikkoja on pohdittava sekä yksilön että yhteiskunnan näkökulmasta. Tähän saakka keskustelu on painottunut yhteiskunnallisiin seikkoihin, ja yksilön näkökulma on jäänyt pienemmälle huomiolle. Yksilön näkökulmien tarkastelu on kuitenkin tärkeää, sillä yksilölliset tai toimialasta riippuvat työkykyisyyteen vaikuttavat syyt voivat ajaa yksilön jopa enneaikaiselle eläkkeelle (Halme 2011, 19).

### **1.3 Tutkimuksen tavoite, tutkimustehtävä ja rajoitukset**

Hirsijärven, Remeksen ja Sajavaaran (2009, 137) mukaan tutkimuksella on aina tarkoitus. Tämän tutkimuksen tarkoituksiksi muodostui yksilön kokemien emootioiden ja työuran jatkamisen välisen yhteyden tarkastelu. Työuran jatkaminen on ajankohtainen aihe. Tutkimuksen tekemiseen kohdistuva mielenkiinto syntyi työuran jatkamiseen liittyvästä julkisesta keskustelusta. Lisäksi emootioiden näkökulmasta aihetta on tutkittu vähän. Tutkimuksen tekemiseen liittyy myös tutkijan omaan työelämään liittyvä tutkimuksellinen mielenkiinto.

*Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää, minkälaisia emootioita työuran jatkamiseen liittyy. Lisäksi tutkimuksessa tarkastellaan niitä emootioita, jotka mahdollistavat tai estävät työuran jatkamisen uran loppupäässä. Jos työuran jatkamiseen liittyviä emootioita löytyy, tutkimuksessa on tarkoitus pohtia, mistä työuran jatkamista mahdollistavat tai estävät emootiot ovat seurausta.* Tutkimukselle on määritelty yksi pääongelma ja kolme sitä tukevaa alaongelmaa. Tutkimustehtävät voidaan kiteyttää kysymysmuotoon seuraavasti:

- Mitä emootioita työuran jatkamispäätökseen liittyy?
  - Mitkä emootiot mahdollistavat työuran jatkamisen?
  - Mitkä emootiot voivat estää työuran jatkamisen?
  - Mistä työuran jatkamista mahdollistavat tai jatkamista estävät emootiot ovat seurausta?

Ikääntymistä tarkastellaan usein normatiivisesti, kuten työ- ja toimintakykytutkimuksissa (Halme 2011, 19). Tässä tutkimuksessa työvoiman ikääntymiseen liittyviä asioita pohditaan deskriptiivisesti. Ikääntyminen liitetään yhteisötason kysymyksiin, mutta tutkimus ei tarkastele työuran jatkamista tai ikääntymistä yhteiskunnallisena ilmiönä sen enempää kuin tutkimuksen aihealueen kannalta on oleellista (ks. esim. Karisto 2007).

Emootiot voidaan nähdä yksilön sisäisenä prosessina, mutta ne voidaan nähdä myös moniulotteisina kommunikaation muotoina, joilla on kulttuurillinen ja aineellinen ulottuvuus. Emootiot voivat muodostua sosiaalisten suhteiden voimasta ja keskinäisistä riippuvuuksista. (Sturdy 2003, 83.) Tässä tutkimuksessa työuran jatkamista lähestytään yksilön kokemien emootioiden näkökulmasta. Tutkimus ei kuitenkaan edusta täysin puhtaasti yksilönäkökulmaa tai yksilön sisäistä prosessia, sillä tutkimuksessa yksilön näkökulmat yhdistyvät yhteisötasoon. Yksilön työelämässä kokemat emootiot nähdään työyhteisössä vaikuttavina asioina. Emootioiden ja motivaation suhde liittyy tutkimuksen aihealueeseen, mutta motivaatiota ei tarkastella erillisenä käsitteenä.

Työuran jatkamista tarkastellaan vain työuran loppupäästä. Tutkimuksessa käsitellään työuran jatkamisen muotoja yhtenä kokonaisuutena, joten työn eri muotojen erittelyä ei katsota tarpeelliseksi. Tutkimukseen osallistui kaksi kohdeorganisaatiota. Tutkimusaineiston keräämistä ei rajattu mihinkään ikäryhmään, sillä tässä tutkimuksessa ikäjohtamisen perusta nähdään Ilmarisen, Lähteenmäen ja Huhntasen (2003) tavoin asiana, joka kohdistuu organisaation koko henkilöstöön. Kun eri-ikäisten yksilöiden tarpeet, vahvuudet ja valmiudet kyetään ottamaan johtamisessa huomioon, saadaan laajempi näkemys työuran jatkamispäätökseen vaikuttavista tekijöistä. (Halme 2011, 27.)

Eri-ikäiset arvioivat työuran jatkamispäätöstä emootioiden näkökulmasta eri lähtökohdista. Ikääntyneillä on pitkän työkokemuksen myötä muodostunut kattavampi käsitys työurasta ja siihen liittyvää päätöstä osataan arvioida emootioiden näkökulmasta

omakohtaisemmin. Nuorempien arviot kuvaavat enemmän tilannetta, kuinka he toivoisivat asioiden olevan. (Lundell ym. 2011, 86.)

## 1.4 Tutkimuksen rakenne

Tässä tutkielmassa on seitsemän päälukua. Johdannossa esitellään tutkimuksen tausta ja keskeiset käsitteet sekä määritellään tutkimuksen tavoitteen lisäksi tutkimustehtävät, joita ovat: mitä emootioita työuran jatkamispäätökseen liittyy, mitkä emootiot mahdollistavat työuran jatkamisen, mitkä emootiot voivat estää työuran jatkamisen, ja mistä työuran jatkamista mahdollistavat tai jatkamista estävät emootiot ovat seurausta. Johdannossa selvitetään myös rajaukset sekä tutkimuksen rakenne. Luvussa kaksi esitellään tutkimusmenetelmät ja pohditaan empiirisen tutkimuksen tieteenfilosofisten valintojen perusteluja tämän tutkimuksen näkökulmasta. Lisäksi esitellään tutkimuksen kohdeorganisaatiot. Lukuun kaksi sisältyy kuvaus tutkimusaineiston hankinnasta ja analysoinnista.

Luvuissa kolme ja neljä selvitetään tarkemmin tämän tutkimuksen pääkäsitteet emootio ja työura. Kolmannessa luvussa kerrotaan emootioiden tutkimuksesta sekä selvitetään emootion ja tunteen erot. Lisäksi luvussa kolme pohditaan työelämässä esiintyviä emootioita ja tarkastellaan aineistosta esiin nousseita emootioita. Luvussa neljä käsitellään työuraan ja työuran jatkamiseen liittyviä asioita. Ura-ankkureiden esittelyn yhteydessä pohditaan, mitkä ura-ankkurit vaikuttavat tämän tutkimuksen vastaajien työuralla.

Luvussa viisi selvitetään aineistosta esiin nousseita teemoja ja tarkastellaan kyseisiä teemoja teorian ja vastaajien kokemien emootioiden näkökulmasta. Kuudennessa luvussa vastaajien kertomuksia analysoidaan yhteenvetojen avulla. Kyseisestä luvusta löytyy kertomuksista muodostettujen tapauskertomusten, roolimutoksen ja työuran jatkamiseen liittyvän päätösprosessin lisäksi yhteenveto teemojen esiintyvyydestä. Tutkimuksen teemoja tarkastellaan myös työhyvinvoinnin portaat -mallin avulla. Luvuissa viisi ja kuusi tutkimuksen aineistoa analysoidaan tulkitsevasti ja ymmärtävästi. Lopuksi luvussa seitsemän esitetään tutkimuksen loppupäätelmät. Kyseisessä luvussa tutkimus etenee aikaisempien tutkimusvaiheiden kautta johtopäätöksiin ja yhteenvetoon koko tutkimuksen sisällöstä, pääkohdista sekä keskeisistä tutkimustuloksista. Lisäksi seitsemännessä luvussa arvioidaan tutkimuksen luotettavuutta ja mietitään mahdollisia jatkotutkimusmahdollisuuksia.

## 2 TUTKIMUSMENETELMÄT JA TUTKIMUKSEN KULKU

### 2.1 Ajattelun ja teorian suhde

Liiketaloustieteellisessä tutkimuksessa ei nykyisin vallitse yksimielisyyttä tuotettavan tiedon luonteesta, ja lisäksi näkemykset tiedon perusluonteesta ja sen käyttötarkoituksesta ovat ristiriitaisia (Koskinen, Alasuutari & Peltonen 2005, 15). Tämä tutkimus pohjautuu humanististen tieteiden ajatteluperinteelle, joten tutkimuksen oletuksena on, että ihmiset ovat aktiivisia, toiminnallisia ja ajattelevia olentoja. Tässä tutkimuksessa tutkijan tehtävänä on ihmisten tulkinta ja heidän toimiensa ja motiivinsa ymmärtäminen. (Koskinen ym. 2005, 33.) Tutkimuksessa huomioidaan myös se, että ihmiset ovat tulkitsevia olentoja ja ihmistä ei voi tutkia samojen kausaalisten oletusten perusteella kuin luontoa (Koskinen ym. 2005, 35). Näiden edellä mainittujen seikkojen vuoksi tutkimustavan katsotaan perustuvan tulkitsevalle tutkimusotteelle (Koskinen ym. 2005, 33).

Koskisen ym. (2005, 33, 35) mukaan liiketaloustieteellisessä kirjallisuudessa vallitsee nykyisin käytäntö, jossa tulkitsevan tutkimusotteen sijaan käytetään termiä ”sosiaalinen konstruktivismi”. Termi kattaa useita ajattelutapoja ja se kuvaa todellisuuden sosiaalista rakentumista. Metsämuurosen (2009, 218, 2006, 86) mukaan konstruktivistille todellisuus on eri henkilöiden suhteellista todellisuutta, vaikkakin osa todellisuudesta voidaan käsittää yhteiseksi useiden yksilöiden kanssa (Metsämuuronen 2009, 218; Metsämuuronen 2006, 86). Filosofiasa tulkitsevasta tutkimusotteesta käytetään termiä hermeneutiikka. Hermeneutiikassa tutkija luo tekstistä tulkintoja, joita koetellaan samaa tekstiä vasten ”hermeneuttisessa kehässä” (Koskinen ym. 2005, 36).

Tieteellisenä lähestymistapana tässä tutkimuksessa käytetään fenomenologiaa. Filosofian haarana fenomenologia on kiinnostunut ilmiöistä ja niiden tulkitsemisesta. Keskeinen tutkimuskohde on ihmisen subjektiivinen kokemus eli ihmisen mielessä rakentuneet merkitykset. (Metsämuuronen 2009, 157; Metsämuuronen 2006, 92, 152, 157.) Laine (2001, 27) korostaa, että fenomenologiassa tutkinnan kohteena on yksilön suhde omaan elämäntodellisuuteen. Yksilön toiminnan tarkoitusta voidaan ymmärtää kysymällä, millaisen merkityksen pohjalta hän toimii.

Tässä tutkimuksessa tutkitaan yksilön omaa kokemusta ja sovelletaan sitä liiketaloustieteelliseen tutkimukseen. Vastaajien subjektiivinen kokemus pyritään saamaan esiin mahdollisimman aitona. Mielen merkitysmaailman nähdään rakentuvan yksilöiden kokemista tunne-elämyksistä. Kokemiensa emootioiden kautta tutkimukseen osallistuvat kuvailevat tässä tutkimuksessa subjektiivista merkitysmaailmaansa työuran jatkamis päätökseen liittyvien (Metsämuuronen 2006, 157, 167). Yksilö on inhimillinen olento, jolla on haluja, arvostelukykyä ja tunteita. Jokainen yksilö rakentaa oman maailmansa. Yksilö on ainutlaatuinen, mutta myös yhteisöllinen (Laine 2001, 28). Tässä tutkimuk-

nessa yksilön subjektiivista kokemusta käsitellään myös osana yhteisön jäsenyyttä. Tutkimuksessa korostetaan saadun tiedon henkilökohtaista viitekehystä, mutta yksilön kokemusten tutkimuksessa paljastuu myös jotain yleistä (Laine 2001, 28; Grönfors 1982, 21–22). Yksilön kokemat emootiot ovat todellisuutta yksilölle (Metsämuuronen 2006, 165).

Tämä tutkimus mukailee Rauhalan (1993) luomaa eksistentiaalista fenomenologiaa. Rauhala (1993) on kehittänyt eksistentiaalisen fenomenologian filosofiaa Husslerin ja Heideggerin hermeneuttisen filosofian pohjalta (Metsämuuronen 2006, 93). Husslerilainen fenomenologia kuvaa tapaa, jolla objektiivinen tieto on mahdollista löytää puhtaasta kokemuksesta ja ulkoinen maailma rakentuu yksilön tajunnassa. Tätä käsitystä on kritisoitu siitä, että ihmisen tajuntaa on mahdotonta ymmärtää maailmasta ja yksilöstä erillään olevana. (Metsämuuronen 2006, 155.) Puolestaan Heideggerin hermeneuttinen filosofia otaksuu, että tieto muodostuu yksilön ja ulkoisen todellisuuden välisessä suhteessa ja niitä ei tule erottaa toisistaan (Metsämuuronen 2006, 156). Rauhala (1993) yhdistää husslerilaista ja heideggerilaista ajattelua (Metsämuuronen 2006, 160).

Tässä tutkimuksessa yksilön subjektiivinen kokemus on tutkimuksen totuuden lähtökohta. Tutkimuksen mukaan yksilön emootiot muodostuvat henkilökohtaisten kokemusten perusteella, mutta ulkoinen todellisuus vaikuttaa yksilön kokemusmaailmaan. Yksilön tajunta on vuorovaikutuksessa ulkoisen maailman kanssa, ja ärsykkeet emootioihin tulevat ulkoisesta maailmasta. Objektiivista tietoa voidaan löytää yksilön kokemuksesta. Sitä ei kuitenkaan voida erottaa ulkoisesta maailmasta, joten tässä tutkimuksessa tietoa lähestytään siten, että yksilön kokemus rakentuu yksilön ja ulkoisen todellisuuden välisessä vuorovaikutuksessa. Tässä tutkimuksessa vuorovaikutus muodostuu erityisesti yksilön, työn ja työyhteisöjen välille.

Tutkimuksen kannalta tarkasteltuna fenomenologiassa keskeisiä seikkoja ovat kokemuksen, merkityksen ja yhteisöllisyyden käsitteet (Laine 2001, 26). Rauhalan (1993) mukaan tutkimuksen ihmiskäsityksen määrittelemine on tutkimuksen lähtökohta ja tutkija ymmärtää ihmisen jollakin tavalla, joko tietäen tai tietämättä. Ihmiskäsityksen määrittelemine on tärkeää myös tutkimuksen metodia valittaessa (Metsämuuronen 2006, 161). Tutkimuksessa on huomioitu, että ihmiskäsitys ja tiedonkäsitys vaativat tutkijalta jatkuvaa perusteiden pohtimista tutkimuksen eri vaiheissa tulevien ongelmien kanssa (Laine 2001, 26). Tämä tutkimus pyrkii mukailemaan Rauhalan (1993) holistista ihmiskäsitystä. Rauhalan (1993) mukaan ihminen on tajunnallinen, situationaalinen ja kehollinen ja nämä kolme olemisen muotoa ovat suhteessa toisiinsa. (Metsämuuronen 2006, 161, 167.)

Holistinen ihmiskäsitys käsitetään tässä tutkimuksessa näiden kolmen Rauhalan (1993) esiintuoman seikan kautta. Aivot kuuluvat keholliseen ihmiseen ja ne toimivat ajattelun pohjana. Yksilö ei voi kokea ilman aivoja. Tajunnallisuus ymmärretään tässä tutkimuksessa tapana kohdistaa toiminta johonkin kohteeseen. Tutkimuksen mukaan

yksilö kokee erilaisia asioita läpi koko työuransa, ja tätä kautta tajunta muodostuu tuntemisen kautta sisäiseksi kokonaisuudeksi, jonka perusteella yksilö tekee päätöksiä. Yksilö kykenee ymmärtämään ja perustelevaan päätöksiään vain tajuntansa mukaisella tasolla. Puolestaan situationaalinen yksilö ymmärretään tässä tutkimuksessa yksilön elämäntilanteeseen liittyvinä seikkoina. Työuraan liittyviin päätöksiin vaikuttavat situaatiotekijät eli elämäntilanteen lisäksi yksilön päätöksiin vaikuttavat hänen koulutuksensa, ihmissuhteet ja jopa taloudellinen asema. (Metsämuuronen 2006, 161–162.)

Tavallisesti fenomenologiassa vallitsevana päättelymuotona pidetään induktiota (Grönfors 1982, 27). Grönfors (1982, 146) kuitenkin korostaa, että puhdas induktiivinen tutkimus on tuskin mahdollista. Seuraavaksi tarkastellaan lyhyesti deduktiivisen, induktiivisen ja abduktiivisen logiikan eroavuuksia. Deduktiivinen logiikka etenee päättelyssä yleiseltä tasolta yksityiskohtiin (Grönfors 1982, 28). Deduktiivisessa ajattelussa teoreettinen päättely edeltää empiirisen aineiston keräystä. Vastaavasti induktiivinen logiikka etenee yksityiskohdista yleistykseen. (Grönfors 1982, 30.) Induktiivisessa lähestymistavassa teoriaa kehitetään kerätyn aineiston pohjalta. Induktiivisen tutkimuksen vahvuus piilee siinä, että induktiivisessa tutkimuksessa voidaan pyrkiä ymmärtämään tapaa, jolla yksilöt tulkitsevat sosiaalista ympäristöään. (Saunders, Lewis & Thornhill 2003, 85, 87.) Induktio liitetään usein vain laadullisiin tutkimusmenetelmiin, mutta laadullisia menetelmiä voi käyttää myös tutkijat, jotka harjoittavat deduktiivista ajattelua (Grönfors 1982, 30). Usein ”puhtaan” induktion mahdollisuus kyseenalaistetaan. Abduktiivisen päättelyn tavoitteena onkin välttää induktion loogiset ongelmat. Abduktiivisessa päättelyssä uudet tieteelliset löydöt mahdollistuvat silloin, kun havaintojen tekoon liittyy jokin johtoajatus eli uutta teoriaa ei voi syntyä pelkästään havaintojen perusteella. (Grönfors 1982, 33.)

Tässä tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita ymmärtämään, miksi jotain tapahtuu enemmän kuin kuvataan, mitä on tapahtumassa (Saunders ym. 2003, 88). Lisäksi tutkimuksessa pyritään ymmärtämään, miten yksilöt subjektiivisten emootioiden kautta antavat tulkintoja sosiaaliselle ympäristölleen. Tämän vuoksi tutkimuksen lähestymistavaksi valittiin induktio abduktiivisin piirtein täydennettynä. Tutkimusongelmaa on aluksi lähestytty deduktiivista logiikkaa hyödyntäen (Grönfors 1982, 146). Tutkimusta varten kerättiin tietoa tutkimuksen käsitteistä ja teoreettisista suuntauksista. Erityisesti teoriaan tutustuminen emootioiden osalta oli välttämätöntä, jotta tutkimuksen aineiston keräämistä varten tarvittavat kehyskertomukset pystyttiin tekemään. Tutkimuksessa kerättyyn empiiriseen materiaaliin suhtauduttiin kunnioituksella ja esiin nousivat yllättävät ja odottamattomat asiat otettiin tutkimuksessa huomioon (Grönfors 1982, 148).

Induktiivisen ajattelun mukaisesti tässä tutkimuksessa empiiristä aineistoa käytettiin teorian muodostamiseen. Induktiivisen metodologian mukaan kerätyistä aineistosta voidaan erottaa toisistaan kolme yleistyksen tasoa. Nämä ovat kuvaileva eli deskriptiivinen, aineistokohtainen eli empiirinen ja teoreettinen taso. Tässä tutkimuksessa kerätyn

aineiston analyysia ei jätetty ilmiöiden kuvailun tasolle, vaan tutkimuksessa pyrittiin kuvausten lisäksi myös aineistokohtaisiin analyttisiin johtopäätöksiin. Tutkimuksesta on löydettävissä abduktiivisen logiikan piirteitä, koska tutkimusongelmaa lähestyttiin sillä esiymmärryksellä, että emootiot vaikuttavat työuran jatkamiseen liittyvään päätökseen. (Grönfors 1982, 30–32, 33.) Grönforsin (1982, 39) mukaan tutkimuksen teko ei koskaan ole täysin loogista. Tässä tutkimuksessa hyväksytään se tosiasia, että tutkimuksessa käytetty logiikka sisällyttää myös itse tutkimuksen tekoon epäloogisuuden piirteitä.

Fenomenologia asettaa tutkimukselle tiettyjä ehtoja. Tässä tutkimuksessa nämä ehdot nähdään täytetyksi, sillä tutkimuksen aineisto hankittiin siten, että tutkijalla ei ollut mahdollisuutta vaikuttaa tutkittavien esiintuomiin kokemuksiin. Tutkimuksessa vastajille kirjallisesti esitetyt kehyskertomukset jättävät tutkittaville vapaan mahdollisuuden liittää vastaukseensa kokemiaan mielikuvia ja elämyksiä tutkimuksen aihealueesta. (Metsämuuronen 2006, 170.) Kehyskertomuksessa lueteltiin emootiot, joita tässä tutkimuksessa tarkasteltiin. Kertomukset laadittiin neutraaleiksi, mutta tutkimuksessa huomioidaan, että kehyskertomukset ovat voineet ohjata vastaajaa hänen tiedostamattaan.

Seuraavaksi käydään läpi lyhyesti tutkimuksen empiiriset valinnat. Tutkimukseen valitun menetelmän on sovittava siihen, mitä tutkimuksella pyritään selvittämään (Silverman 2005, 6). Tämän tutkimuksen pyrkimyksenä on löytää tai paljastaa todellisen elämän tosiasioita. Tutkimuksen menetelmäksi on valittu laadullinen tutkimus.

## **2.2 Tutkimuksen empiiriset valinnat**

### **2.2.1 Laadullinen tutkimus**

Laadullisen eli kvalitatiivisen tutkimuksen selvä määrittelemisen on hankalaa, koska sillä ei ole täysin omaa teoriaa eikä paradigmaa (Metsämuuronen 2009, 215). Laadullisen tutkimuksen olemusta on kuvattu sen kautta, mitä se ei ole ja sitä on verrattu määrälliseen eli kvantitatiiviseen tutkimukseen (Koskinen ym. 2005, 30; Eskola & Suoranta 1998, 13). Usein laadulliselle tutkimukselle hahmotetaan esitutkimuksen rooli, mutta asiaa voidaan tarkastella myös vastakkaisesta näkökulmasta. Laadullisen tutkimuksen luonteva käyttö voi olla kvantitatiivisilla menetelmillä saavutetun tiedon syventäminen. Laadullisen otteen tarkoituksena on ymmärryksen lisääminen, eikä sitä tarvitse saattaa yhteen tilastollisen päättelyn kanssa. Viime kädessä laadullinen tutkimus operoi erittelemällä yksittäistapauksia. Hyvä laadullinen tutkimus on perusteltua sellaisenaan. Tärkeintä on valita menetelmä, joka on sopiva tutkittavalle aiheelle. Nykyisin laadulliset



menetelmät ovat luonteva osa liiketaloudellista tutkimusta. (Koskinen ym. 2005, 24–25, 31; Silverman 2005, 5.)

Gummesson (2000, 57) korostaa tutkijan esiymmärryksen merkitystä sekä tutkimuksen aiheesta että tutkimusmenetelmästä. Tämä laadullinen tutkimus käynnistyi tutkijan yleisestä uteliaisuudesta työuran jatkamista kohtaan. Koetusta työelämästä kumpuava arkitietoon perustuva motiivi synnytti halun selvittää, miten yksilöt jaksavat nykyisessä hektisessä työtahdissa jatkaa työuria vapaaehtoisesti. Menetelmän valinnan taustalla on tutkijan esiymmärrys siitä, että yksilön työuran jatkamiseen liittyvään päätökseen vaikuttavat kokemus eletystä työelämästä ja työvuosien aikana kertyneet sekä positiiviset että negatiiviset emootiot. Kokemusten tutkimisen haasteellisuuden vuoksi tämä tutkimus tehdään laadullisen menetelmän avulla. Edellä mainitut ajatukset johtivat yleisen kiinnostuksen tukemina muodostamaan tämän tutkimuksen tutkimusongelman. (Koskinen ym. 2005, 39.)

Pelkistetyimmillään laadullisella tutkimuksella tarkoitetaan aineistoa, joka on ilmi-asultaan tekstiä. Teksti on voinut syntyä tutkijasta riippuen, kuten haastattelut ja havainnot, tai tutkijasta riippumatta, esimerkiksi henkilökohtaiset päiväkirjat, omaelämäkerrat ja kirjeet. Tässä tutkimuksessa aineisto kerätään kirjeitse, joten aineiston voidaan sanoa olevan tutkijasta riippumatonta. Tässä tutkimuksessa laadullisen tutkimuksen keinoin operoidaan erittelemällä yksittäisiä tapauksia tutkimuksiin osallistuvien yksilöiden näkökulmasta. (Koskinen ym. 2005, 31; Eskola & Suoranta 1998, 15.)

Eskolan ja Suorannan (1998, 15) mukaan laadulliselle tutkimukselle tyypillisiä piirteitä ovat aineistonkeruumenetelmä, tutkittavien näkökulma, harkinnanvarainen tai teoreettinen otanta, aineiston laadullis-induktiivinen analyysi, hypoteesittomuus, tutkimuksen tyyli ja tulosten esitystapa, tutkijan asema ja narratiivisuus. Parhaimmillaan laadullisen tutkimuksen tutkimussuunnitelma elää tutkimushankkeen mukana. Laadullisen tutkimuksen tutkimussuunnitelmassa korostuu tutkimuksen eri vaiheiden, kuten aineistonkeruun, analyysin, tulkinnan ja raportoinnin kietoutuminen yhteen. (Eskola & Suoranta 1998, 15–16.)

Tässä tutkimuksessa tiedostetaan, että tieteellinen tiedonhankinta ei koskaan ole täysin arvovapaata. Tutkimuksesta saatuihin tuloksiin vaikuttavat tutkijan omaksumat käsitykset luotettavasta tiedosta ja todellisuudesta. (Metsämuuronen 2006, 17; Metsämuuronen 2001, 7.) Hirsijärven ym. (2009, 309) mukaan tutkimusteksti muodostetaan tietystä lähteistä ja aineistoista. Kuten laadullisessa tutkimuksessa yleensä, niin tässäkin tutkimuksessa aineistoa tarkastellaan tutkijan omien teoreettisten olettamusten perusteella itsekkriittisyyttä käyttäen (Eskola 1991, 22). Tämä tutkimusraportti on tutkijan tulkinta tutkittavasta aiheesta. Tutkimusprosessin osalta on tiedostettu, että tutkimuksen objektiivisuus lisääntyy, kun tutkija tunnistaa oman subjektiivisuutensa. Objektiivisuutta lisää myös se, että vastaajat saavat kertoa omat näkemyksensä tutkimuksen aiheesta kirjallisesti ilman tutkijan suoraa vaikutusta. (Hirsijärvi ym. 2009, 310; Metsämuuronen

2001, 7; Eskola & Suoranta 1998, 17–18). Grönforsin (1982, 14) mukaan useiden kvalitatiivisia menetelmiä käyttävien tutkijoiden mielestä tutkimuksen tieteellinen selitysvaiva lisääntyy subjektiivisuuden kautta.

Mäkelän (1990, 57–59) mukaan laadullinen tutkimus on yksilöllisempää ja ainutkertaisempaa. Tässä tutkimuksessa lukijalle pyritään antamaan mahdollisimman tarkka kuva tutkimuksen eri vaiheista, sillä tutkimuksen lukijan ei saa antaa luottaa vain tutkijan intuition, vaan hänelle on annettava mahdollisuus tehdä omia johtopäätöksiä ja arviointeja. Laadullisessa tutkimuksessa toistettavuus saattaa olla vaikeasti taattava asia, mutta arvioitavuus ja toistettavuus on huomioitava. Tässä tutkimuksessa arvioitavuuteen ja toistettavuuteen pyritään tutkimuksen kulun huolellisella kuvauksella. Tutkimuksen tulokset on myös pystyttävä perustelevaan (Koskinen ym. 2005, 30).

### **2.2.2 *Eläytymismenetelmä tiedon keruun menetelmänä***

Tutkimuksen aineistoa aletaan kerätä, kun tutkimusmenetelmä on valittu (Koskinen ym., 2005, 39). Eläytymismenetelmä on kehitetty tutkimukseen liittyvien eettisten ongelmien ratkaisemiseksi. Menetelmän tavoitteena ei ole ollut vain tutkijan aseman parantaminen, vaan siinä on pyritty huomioimaan myös tutkittavan asema ja ihmisarvo. (Eskola 2007, 73.) Alkujaan eläytymismenetelmää on käytetty osana perinteistä laboratoriokoetta, mutta nykyinen käyttö nousee nimenomaan laboratoriokokeita kohtaan esitetystä kritiikistä. Perinteisissä kokeissa koehenkilön toimintaa pyritään rajoittamaan eliminoimalla hänelle luonnollinen toiminta. Tästä esimerkkinä ovat Milgramin (1984) tottelevaisuuskokeet. Menetelmänä eläytymismenetelmänkäyttö ei ole täysin eettisesti ongelmaton, sillä eläytymismenetelmätehtäviin vastaaminen vaikuttaa vastaajaan, vaikka vastaajan asenteisiin tämä menetelmä ei pyrikään vaikuttamaan. (Eskola & Suoranta 1998, 112, 117; Eskola 1991, 8.)

Role playing -menetelmä eli eläytymismenetelmä on Suomessa suhteellisen vähän käytetty tutkimusmenetelmä, mutta sitä kehitetään koko ajan. Suomessa eläytymismenetelmään on perehdytty lähinnä Tampereen yliopiston sosiaalipsykologian opetuksessa ja tutkimuksessa. (Eskola 1997, 7, 41; Eskola 1991, 5, 6, 10.) Eläytymismenetelmässä voidaan erottaa kaksi päävaihtoehtoa. Näistä ensimmäinen on aktiivinen toiminta esimerkiksi roolileikin tapaan. Toista vaihtoehtoa voidaan kuvata sanalla passiivinen. Siinä vastaajalle kuvataan tapahtuman puitteet, ja eläytyminen tapahtuu kirjallisesti. (Eskola 1997, 6-7; Eskola & Suoranta 1998, 113, 115.)

Passiivisessa eläytymismenetelmässä tarinat kirjoitetaan tutkijan antamien ohjeiden mukaan. Vastaajat saavat kehyskertomukseksi kutsutun orientaation, ja kehyskertomuksen antamien mielikuvien mukaan heidän tulee kirjoittaa pieni kertomus. Tarinaa kirjoittaessaan vastaaja vie mielikuvituksensa avulla joko kehyskertomuksessa esitettyä

tilannetta eteenpäin tai kuvaa, mitä on tapahtunut ennen esitettyä tilannetta. Tässä tutkimuksessa vastaajat veivät kehyskertomuksissa kuvattua tilannetta eteenpäin kirjoittamalla siitä, miten työuran aikana koetut emootiot mahdollisesti vaikuttavat heidän päätöksensä työuran jatkamisesta. Eläytymismenetelmätarinat eivät välttämättä ole täsmällisiä kuvauksia todellisuudesta. Useimmiten ne ovat vähintäänkin mahdollisia tarinoita siitä, mikä saattaa toteutua ja mitä eri asiat merkitsevät kirjoittajalle. (Eskola 2007, 71, 80; Eskola & Suoranta 1998, 111–112; Eskola 1991, 5.)

Eläytymismenetelmä on käyttökelpoinen silloin, kun raskaamman kokeen järjestäminen ei ole kannattavaa ja eläytymismenetelmällä saadaan samat tulokset. Eläytymismenetelmä sopii teorian kehittämiseen ja ideoiden löytämiseen, mutta yhtä hyvin se soveltuu käytännönläheisiin tutkimuksiin. Menetelmällä voidaan tavoittaa todellista inhimillistä toimintaa, jolloin eläytymismenetelmän käytöllä haetaan niitä toimintamuotoja, joita yksilö käyttää arkielämässä. Näitä ovat esimerkiksi harkinta ja eri vaihtoehtojen punnitseminen. Eläytymismenetelmää käytettäessä ei jouduta rajoittamaan ihmisen toimintaa aktiivisena, ajattelevana yksilönä. Menetelmä soveltuu myös tulevaisuudentutkimiseen. Tulevaisuuden tutkimisessa menetelmää voidaan käyttää erityisesti silloin, kun tutkijan kiinnostus kohdistuu siihen, minkälaiset asiat ovat vastaajan mielestä mahdollisia. (Eskola 2007, 82; Eskola 1991, 8, 11–12, 47.)

Menetelmään kohdistuva yleisin epäily on, että se tuottaa pelkästään stereotyyppioita. Kyseinen menetelmä tuottaa kyllä stereotyyppisiä vastauksia, mutta on huomattava, että se tuottaa myös poikkeuksellisia vastauksia. Tämän vuoksi tutkimusta tehtäessä on olennaisinta miettiä, mitä muuta vastauksissa on löydettävissä, kuin vain yleisiä ja tyyppillisiä vastauksia. Vastaukset kuvastavat sitä, mitä yksilöt tietävät asioista. Parhaimmillaan eläytymismenetelmä mahdollistaa vastaajille oman ajattelun ja mielikuvituksen käytön. Menetelmä tuottaa eräänlaisia merkkejä ja vihjeitä, jotka ovat tärkeitä vastaajalle aktiivisena subjektina. Vastaukset ruokkivat puolestaan tutkijan tieteellistä mielikuvitusta, ja tutkijan tehtäväksi jää tulkinta ja ymmärtäminen. (Eskola & Suoranta 1998, 117–118; Eskola 1991, 9.)

Käytettäessä eläytymismenetelmää käsitykset aineiston yleistettävyydestä ja edustavuudesta poikkeavat perinteisistä käsityksistä. Jo 10–15 vastausta jokaiseen kehyskertomusversioon riittää saavuttamaan saturaatio- eli kyllästymispisteen. (Eskola 1997, 24; Eskola 1991, 15.) Eläytymismenetelmän etu onkin, että menetelmänä se on nopeakäyttöinen ja joustava (Eskola & Suoranta 1998, 118; Eskola 1991, 15). Menetelmä tarjoaa myös erilaisen mahdollisuuden aineiston keräämiselle, käsittelemiselle ja johtopäätösten pohdinnalle (Eskola 1991, 47). Tutkimuksen empiiristen valintojen jälkeen esitellään organisaatiot, joista tämän tutkimuksen aineisto on kerätty.

## 2.3 Tutkimuksen kohdeorganisaatiot

### 2.3.1 Työterveyslaitos

Tämän tutkimuksen toinen kohdeorganisaatio on Työterveyslaitos. Se on työhyvinvointia tutkiva ja kehittävä asiantuntijaorganisaatio. Toiminnan tavoitteena on edistää suomalaisten työorganisaatioiden työhyvinvointia eri tieteenalojen osaajien voimin. Työterveyslaitoksen toiminta-ajatus on edistää työn terveellisyttä ja turvallisuutta osana hyvää elämää. Työterveyslaitoksen vuosikertomuksessa 2012 todetaan, että Työterveyslaitoksen toiminnan perustana on ammattitaitoinen, itseään kehittävä ja motivoitunut henkilöstö. Työnantajana se huolehtii oman henkilöstönsä hyvinvoinnista sekä turvallisuudesta ja terveellisestä työympäristöstä. (Työterveyslaitoksen vuosikertomus 2012.)

Työterveyslaitos toimii sosiaali- ja terveysministeriön alaisuudessa, ja Työterveyslaitoksesta säädetty laki ja asetus antavat perustan sen toiminnalle. Ylin päättävä elin on johtokunta. Johtokunnan ja pääjohtajan tehtävät on määritelty asetuksessa ja työjärjestyksessä. Johtoryhmän tehtävänä on johtaa ja koordinoita työterveyslaitoksen päivittäistä toimintaa. Työterveyslaitoksella on kolme toiminta-aluetta. Nämä ovat ratkaisujen kehittäminen, asiakasratkaisut ja tiedolla vaikuttaminen. Osaamisen kehittämistä varten Työterveyslaitoksella toimii kolme osaamiskeskusta, joiden tehtävänä on vastata henkilöstöstä ja muista voimavaroista. Osaamiskeskukset ovat terveys ja työkyky, työn ja työorganisaatioiden kehittäminen ja työympäristön kehittäminen. Työterveyslaitos toimii kuudella paikkakunnalla: Helsingissä, Kuopiossa, Lappeenrannassa, Oulussa, Tampereella ja Turussa. Se osallistuu työterveyden ja -hyvinvoinnin asiantuntijana kansainvälisten järjestöjen ja Euroopan Unionin toimintaan. Tutkimusyhteistyön ja erilaisten verkostohankkeiden kautta saavutetaan yksilöidympiä tavoitteita työterveyden edistämisessä. (Työterveyslaitoksen vuosikertomus 2012.)

Työterveyslaitoksen strategiakauden 2011–2015 tavoitteet ovat turvallinen ja mielekäs työ, kannustava organisaatio, vaikuttava työterveyshuolto ja kukoistava työntekijä. Määritellyjä arvoja ovat vaikuttavuus, luottamus ja kumppanuus. Vaikuttavuudella pyritään siihen, että toiminnan tulokset näkyvät tulevaisuudessa suomalaisessa yhteiskunnassa työurien pidentymisenä. Vuoden 2011 keskeisin tavoite Työterveyslaitoksella olikin vaikuttaa työurien pituuteen. Työterveyslaitoksen toiminta on riippumatonta ja puolueetonta ja ratkaisut perustuvat tutkittuun tietoon ja luotettaviin, toimiviin menetelmiin. Kumppanuus -arvo merkitsee yhdessä tekemistä eli yhteistyöllä täydennetään sisäistä osaamista. Siten saadaan lisävoimaa strategian toteuttamiseen. Yhdessä teke-mällä voidaan parhaiten tukea Työterveyslaitoksen asiakkaiden menestystä ja suomalaisen yhteiskunnan hyvinvointia. Työterveyslaitoksen visio 2015 on hyvinvointia työstä.

Hyvinvointi ja pidemmät työurat liittyvät kiinteästi yhteen. (Työterveyslaitoksen vuosikertomus 2011; Työterveyslaitoksen vuosikertomus 2012.)

Työterveyslaitoksen 2011 vuoden vuosikertomuksen mukaan Työterveyslaitos on vakaa organisaatio eli sen toimintaympäristö on julkisena organisaationa vakaa. (Työterveyslaitoksen vuosikertomus 2011.) Henkilöstömäärä oli vuoden 2012 lopussa 789 työntekijää. Keski-ikä oli 46,4 vuotta, ja keskimääräinen vanhuuseläkeikä oli 64 vuotta ja 2 kuukautta. Työttömyyseläkkeiden määrä oli 0,3 % koko henkilöstöstä ja se väheni vuonna 2012 aikaisemmasta. (Työterveyslaitoksen vuosikertomus 2012.)

### ***2.3.2 Helsingin kaupungin rakentamispalvelut***

Toiseksi kohdeorganisaatioksi tähän tutkimukseen valikoitui Stara eli Helsingin kaupungin rakentamispalvelu. Se on perustettu vuonna 2009, mutta toiminnan juuret ulottuvat vuonna 1978 perustettuun rakennuskonttoriin. Staran toiminta keskittyy rakennusalan, ympäristönhoidon ja logistiikan palveluihin Helsingin kaupungin alueella. Palveluita se tuottaa kuudessa eri osastossa. Nämä ovat kaupunkitekniikan rakentaminen, kaupunkitekniikan ylläpito, rakennustekniikka, ympäristöhoito, geopalvelu ja logistiikka. Staran toimintaa valvoo teknisen palvelun lautakunta. (Toimintakertomus 2012.)

Vuoden 2012 toimintakertomuksen mukaan strategian päivityksen myötä Staran menestystekijöiksi ovat valikoituneet asiakaslähtöinen toimintatapa, vahva brändi, osaava ja motivoitunut henkilöstö, innovatiivinen ote työhön sekä kannustava johtaminen ja hyvin toimivat prosessit. Staran menestystekijät liittyvät keskeisesti organisaation työhyvinvointiin. Toimintakertomuksen mukaan työhyvinvointia edistetään Stydi-ohjelmalla. Käytännön toimenpiteiden kautta pyritään varmistamaan henkilöstön jakaminen ja työssä viihtyminen. Stydi -työhyvinvointiohjelman tavoitteena on lisätä työn tuottavuutta, parantaa kilpailukykyä sekä varmistaa se, että työntekijät pääsevät siirtymään mahdollisimman terveinä vanhuuseläkkeelle. Ohjelman avulla on organisaatiossa saatu vähennettyä esimerkiksi lyhytaikaisia 1–3 päivän sairauspoissaoloja. Uudessa strategiassa työntekijät nostetaan menestyksen avaimiksi. Staran arvoiksi mainitaan asukaslähtöisyys, taloudellisuus, yrittäjämielisyys, turvallisuus, oikeudenmukaisuus ja ekologisuus. (Toimintakertomus 2012.)

Vuoden 2012 lopulla henkilöstön määrä oli 1568. Staralla on paljon kausiluonteista työtä, joten henkilöstömäärä vaihtelee huomattavasti. Työntekijöiden keski-ikä oli vuoden 2012 tietojen mukaan 44,4 vuotta, ja suurin ikäluokka muodostui 44–49 –vuotiaista. Yli puolet henkilöstöstä oli yli 45 vuotta täyttäneitä tai vanhempia. Toimintakertomuksessa kerrotaan, että vuonna 2012 Staran virastotasoisiksi yhteistyöelimeksi perustettiin henkilöstötoimikunta ja työturvallisuus- ja työsuojeluasioiden yhteistoimintaa varten

perustettiin työsuojelutoimikunta. (Toimintakertomus 2012.) Kohdeorganisaatioiden esittelyn jälkeen pohditaan aineiston hankintaan liittyviä seikkoja.

## 2.4 Aineiston hankinta

Päätös eläkkeelle jäämisestä on usein henkilökohtainen, ja yksilö ei välttämättä halua kertoa omaan päätökseen vaikuttavia tekijöitä tai ennakkoluuloja työyhteisössä julkisesti. Työuran jatkamiseen tai lopettamiseen liittyviin emootioihin voi liittyä myös työuran varrella kertyneitä arkaluontoisia kokemuksia. Grönforsin (1982, 12) näkemyksen mukaan arkaluonteisten ja intiimien asioiden tutkimuksessa tutkijan voi olla helpompi päästä tutkimusaiheen osalta pintaa syvemmälle laadullisilla tutkimusmenetelmillä. Laadullisin menetelmin hankittu aineisto ja lopulta tutkimustulokset voivat tärkeällä tavalla muistuttaa ihmisen olemassaolosta, heidän tarpeistaan ja toiveistaan. Tämän tutkimuksen aiheen arkaluonteisuuden vuoksi tutkimuksen aineisto päätettiin kerätä laadullisen menetelmän avulla.

Laadullisista menetelmistä tämän tutkimukseen aineiston keruutavaksi valittiin passiivinen eläytymismenetelmä, koska kyseisellä menetelmällä kerätty tieto on koskettavaa, aitoa ja kaunistelematonta (Hyttinen 1987, 43). Vastajan voi olla helpompi kertoa eläkkeelle jäämiseen liittyvästä päätöksestä ja päätökseen vaikuttavista emootioista ilman tutkijan läsnäoloa. Stanley ja Burrowsin (2001, 3) mukaan emootioiden subjektiivisesta kokemuksesta saadaan tietoa vain yksilöiden verbaalisen kuvauksen perusteella. Lisäksi Stanley ja Burrowsin (2001, 3) mukaan kuvaukset emootioista vaihtelevat yksilöstä toiseen huomattavasti sen mukaisesti, miten määrävänä yksilö kokee emootiot elämässään.

Laadullisessa tutkimuksessa tutkijan osuus on aineiston keruutavassa ensiarvoisen tärkeä, mutta eläytymismenetelmässä tutkija ei ole henkilökohtaisessa kosketuksessa tutkittaviin (Grönfors 1982, 13). Tutkija ei ollut läsnä tilanteissa, joissa tämän tutkimuksen aineistot kerättiin. Tämä seikka on minimoinut tutkijan aktiivisen vaikutuksen tutkimuksen aineistoon. (Koskinen ym. 2005, 32.) Yleisesti eläytymismenetelmän eduksi voidaan mainita myös se, että tutkijan omat käsitykset eivät vaikuta samalla tavalla aineiston hankintaan kuin tutkija saattaa vaikuttaa esimerkiksi tilastollisissa menetelmissä kyselylomakkeen vastausvaihtoehtoihin (Hyttinen 1987, 43).

Tämän tutkimuksen aineisto kerättiin yhteistyössä Työterveyslaitoksen kanssa. Aineiston kerääminen tapahtui kirjallisesti. Keskeisintä kirjallisessa eläytymismenetelmässä on kehyskertomusten variointi. Variaatioiden määrään vaikuttaa tutkittava aihe, mutta varioinnille ei voida antaa mitään optimimäärää. Yleensä tutkija tekee 2–4 erilaista kehyskertomusta, jossa varioidaan yhtä seikkaa. Menetelmä tutkii juuri sitä, mitä tämä variaatio vaikuttaa vastauksiin. Tämän vuoksi kehyskertomusvariaatioiden pitää olla

muuten mahdollisimman samanlaisia ja niistä tulee karsia kaikki epäolennainen. (Eskola & Suoranta 1998, 112–114; Eskola 1991, 16.)

Aineiston keräämistä varten tähän tutkimukseen tehtiin kaksi kehyskertomusta, joissa varioitavaksi asiaksi valittiin työuran jatkamispäätös (liite 1). Toisessa kehyskertomuksessa vastaajia pyydettiin kirjoittamaan näkökulmasta, jossa kuviteltiin emootioita, jotka olivat vaikuttaneet vastaajan päätökseen jatkaa työuraa. Vastaavasti toisessa kehyskertomuksessa vastaaja kirjoitti vastauksensa näkökulmasta, jossa kuviteltiin emootioita, jotka olivat vaikuttaneet päätökseen lopettaa työura heti, kun se on mahdollista. Kehyskertomuksen variaatioiden avulla saadaan kerättyä erilaisia kertomuksia ja saadaan selville tutkittavan aiheen erityspiirteitä. Niiden avulla voidaan etsiä kertomuksessa kuvattun tilanteen rakenne ja sen eri elementtejä, tilanteen tai tapahtuman tietty, vastaajien yhdessä jakama kulttuurillinen merkitys. (Eskola 2007, 72; Eskola & Suoranta 1998, 112, 114; Eskola 1991, 16.) Vaikka menetelmässä käytetään kokeellisen ajattelun logiikkaa, on kyseenalaista puhua kehyskertomuksien muiden osien vakioimisesta. Kun yksi sana muutetaan kehyskertomuksessa, tilanteen logiikka muuttuu ja kertomuksen eri elementit saavat erilaisen merkityksen. Täydellinen vakiointi on mahdotonta käsitteellisestä syystä. (Eskola 1991, 15.)

Eläytymismenetelmässä aineiston kerääminen on helpompaa kuin sen analysointi. Tämä pätee yleensäkin laadullisiin tutkimuksiin. Kehyskertomuksien laadinnan jälkeen ne kannattaa antaa luettavaksi sellaiselle henkilölle, joka on aikaisemmin käyttänyt menetelmää. Tämän tutkimuksen kehyskertomusten toimivuutta arvioi kolme henkilöä, joista yksi oli käyttänyt menetelmää aikaisemmin. Lisäksi tutkimuksen aineiston keräämiseen tarkoitetut kehyskertomukset testattiin etukäteen ja niistä kirjoitettiin kolme tarinaa esitutkimuksena ennen tutkimuksen tekemistä. Esitutkimuksen tekeminen on tärkeää, sillä jo muutamasta vastauksesta tutkija näkee, millaisia vastauksia kertomus synnyttää ja toimiiko kertomus lainkaan. (Eskola & Suoranta 1998, 116; Eskola 1991, 17.) Eskolan (1991, 17) mukaan kertomusten ja sen muunnelmien onnistunut laatiminen on eläytymismenetelmässä keskeinen ja tärkeä tehtävä.

Tässä tutkimuksessa emootion käsitteeseen tutustuttiin ennakkoon. Tämä oli tärkeää tutkimuksen etenemisen kannalta. Tutkimuksen kehyskertomuksissa käytettiin Damasi-  
on (1994; 2000) määritelmää emootioista, sillä se loi tutkimukselle selkeän ja ytimekkään perustan. Tätä tutkimusta tehtäessä on huomioitu, että kehyskertomus asettaa aina tietyt rajat tarinalle. Tutkijan tehtäväksi jää näiden rajojen asettaminen. Tämän vuoksi tutkimuksessa käytetyt kehyskertomukset ovat osittain subjektiivisia ja kuvastavat myös tutkijan omia arvostuksia. Eläytymismenetelmässä oletetaan, että sekä vastaaja että tutkija ovat aktiivisesti harkitsevia. Tutkija ei ole ulkopuolinen tarkkailija, vaan hän on tutkimuksessa subjektiivinen kokija ja näkijä. (Eskola 1991, 45.)

Eskolan (1991, 46) mukaan eläytymismenetelmätehtäviin saadaan yleensä hyvin vastauksia. Tämän tutkimuksen aineisto kerättiin kahdesta organisaatiosta poikittaistutki-

muksena. Aineiston kerääminen aloitettiin Tampereen Työterveyslaitoksella helmikuussa 2013. Koko Tampereen Työterveyslaitoksen henkilökunnalla oli mahdollisuus osallistua tutkimukseen vapaaehtoisesti. Työterveyslaitoksella tehdyssä kyselyssä tutkimuksesta tiedotettiin ensin sähköpostitse (liite 2). Tutkimukseen liittyvät saatekirje (liite 3) ja kehyskertomus olivat noudettavissa sovitusta paikasta. Vastaajat kirjoittivat vastaukset itsenäisesti ja postittivat vastaukset tutkijalle kirjeitse, joten yksittäisen vastaajan anonymiteetti pystyttiin säilyttämään. Eskolan (2007, 75) mukaan vastaustilanne on eläytymismenetelmälle melko kriittinen, eikä kehyskertomuksen liittäminen postikyselyn osaksi pääsääntöisesti tuota hyvää tulosta. Työterveyslaitoksella tutkimuksesta tehtiin muistutusviesti sähköpostitse ja vastausaikaa jatkettiin. Tampereen Työterveyslaitoksella työskentelee 70 henkilöä, ja vastauksia saapui kaksitoista.

Aineiston toinen osa kerättiin huhtikuussa 2013 Työterveyslaitoksen asiakasyrityksessä. Aineisto kerättiin Työterveyslaitoksen ja Staran eli Helsingin kaupungin rakentamispalvelun yhteistyöpalaverin yhteydessä. Palaveri ei liittynyt tutkimuksen aihealueeseen, eikä tutkimuksen tekemisestä tiedotettu etukäteen. Tutkimukseen vastaaminen oli vapaaehtoista, ja osallistujille luvattiin anonymiteetti. Vastaamisen jälkeen vastaajat laittoivat itse vastaukset kirjekuoriin, ja kaikki kirjekuoret toimitettiin nimettöminä postitse tutkimuksen tekijälle. Tutkimukseen vastanneet työskentelevät asiantuntijatehtävissä. Viideltätoista osallistujalta saatiin vastauksia yhdeksän.

Kokonaisuudessa tähän tutkimukseen osallistui edellä kuvatulla tavalla yhteensä 21 henkilöä, joista naisia oli kahdeksantoista ja miehiä kolme. Tutkimuksen vastanneiden sukupuolijakauma ei vastaa kyseisillä toimialoilla tai organisaatioissa vallitsevaa sukupuolijakoa. Työterveyslaitoksen sukupuolijakauman mukaan naisia on 71,5 % ja miehiä 28,5 %. Staralla työskentelevistä naisten prosentuaalinen osuus on 21 %. Vastaajat olivat iältään 24–61 –vuotiaita, ja koko aineiston vastaajien iän keskiarvo oli 43,8 vuotta. Iän keskiarvo vastaa kohdeorganisaatioiden keski-ikää. Vastaajista kymmenen henkilöä vastasi ”haluaa jatkaa työtä” -kehyskertomusversioon, ja yksitoista ”ei halua jatkaa työuraansa” -kehyskertomusversioon. Tämän tyyppisessä tutkimuksessa edustavuus ja otanta eivät ole merkityksellisiä käsitteitä. Lisäksi, jos joku jättää vastaamatta, se ei ole suuri ongelma. Ilmiön vaihtelevuutta tai tutkimusaiheen uusia piirteitä ei saada esiin aineistoa kasvattamalla, vaan käyttämällä erilaisia kehyskertomuksia. (Eskola & Suoranta 1998, 116–117; Eskola 1991, 15, 19.) Tässä tutkimuksessa ei ollut tarvetta uusien kehyskertomusten laatimiselle, sillä tutkimusongelmaa tukevat teemat oli löydettävissä jo kerätystä aineistosta. Eläytymismenetelmällä saatu aineisto on tieteellistä tietoa arkitiedosta. Kun ajattelun ja valintojen logiikkaa selvitetään, nähdään millä tavalla ihmiset tekevät tulevaisuutta koskevat päätöksensä. (Eskola 1991, 46.) Eläytymismenetelmällä hankittuun aineistoon on helppo soveltaa erilaisia analyysitapoja (Eskola & Suoranta 1998, 118). Seuraavaksi selvitetään tässä tutkimuksessa käytettyjä analyysitapoja.



## 2.5 Aineiston analysointi

Grönfors (1982, 145) käyttää laadullisen aineiston analyysia ja synteesiä yhdistelevästä vaiheesta mieluummin nimitystä abstrahointi. Sillä tarkoitetaan tutkimusdatan järjestämistä sellaiseen muotoon, että sen perusteella tehdyt johtopäätökset voidaan irrottaa yksittäisistä henkilöistä, tapahtumista ja esimerkiksi lausahduksista. Tämän jälkeen ne voidaan siirtää kurinalaisesti yleiselle, käsitteelliselle ja teoreettiselle tasolle. Grönfors (1982, 146) korostaa, että abstrahointi on kurinalaista silloin, kun analyysi ja synteesi yhdessä liittyvät saumattomasti tutkijan omaan intensiiviseen kokemukseen tutkitusta ongelmasta.

Tämän tutkimuksen aineisto kerättiin eläytymismenetelmän avulla, kuten luvusta 2.4 ilmeni. Eläytymismenetelmällä kerättyä aineistoa voidaan analysoida, kuten mitä tahansa laadullista aineistoa. Menetelmän monipuolisuus piilee monissa lukutavoissa, sillä aineistoon voidaan palata yhä uudelleen lukutapaa vaihtaen. Eläytymismenetelmällä kerättyä aineistoa voidaan analysoida laadullisin keinoin, joita ovat tematisointi, tyypittely ja diskursiivinen tulkinta. Lisäksi analyysissa voidaan käyttää aineiston kvantifioimista eli määrälliseen muotoon muuttamista. (Eskola 1991, 20, 22.)

Tutkimusaineiston analyysikuvaus on tärkeä osa tutkimuksen luotettavuutta (Metsämuuronen 2006, 202). Tämän tutkimuksen analysointi aloitettiin heti ensimmäisten vastausten saavuttua keväällä 2013. Vastaukset luettiin läpi saapumisjärjestyksessä yksitellen. Näin muodostui yleiskuva aineistosta. Tällä varmistettiin myös, että vastauksia voitiin käyttää tutkimuksessa. Yhtään vastauksista ei hylätty. Kun kaikki vastaukset olivat saapuneet, ne jaettiin kehyskertomusten mukaisiin ryhmiin. Vastauksia ei ryhmitelty organisaatioittain, vaan ”haluaa jatkaa työuraa” -ryhmästä muodostettiin kehyskertomusvariaatio yksi (K1) ja ”ei halua jatkaa työuraa” -ryhmästä kehyskertomusvariaatio kaksi (K2). Tämän jälkeen vastaukset numeroitiin juoksevasti (V1–V21). Aineistoa silmäiltiin ja luettiin läpi useaan kertaan, jonka jälkeen tehtiin alustavat muistiinpanot (Koskinen ym. 2005, 231–232). Tämän jälkeen aineistoon otettiin etäisyyttä.

Kun tämän tutkimuksen analysointia jatkettiin, tutkimusaineistosta etsittiin ensimmäiseksi vastaajien kuvaamia emootioita. Sen jälkeen aineisto luettiin uudelleen ja siitä etsittiin teemoja, joita nousi esiin kuusi. Eskolan (1991, 23) mukaan kehyskertomuksen tarinoista voidaan nostaa tutkimusongelmaa valaisevia teemoja, sillä eläytymismenetelmän tuottama aineisto esitetään yleensä teemoittain. Niiden avulla on mahdollista vertailla teemojen esiintymistä ja ilmenemistä kehyskertomuksen variaatioissa. Teemoittelu on suositeltava aineiston analysointitapa käytännöllisten ongelmien ratkaisemisessa. Sen avulla tarinoista saadaan esille erilaisia vastauksia ja tuloksia esitettyihin kysymyksiin. (Eskola 1991, 64.) Tässä tutkimuksessa aineiston teemoittelu auttoi aineiston jäsentämisessä. Lisäksi teemojen analysoinnin yhteydessä varmistettiin, että teemat oli yhdistettävissä koettuihin emootioihin. Tässä yhteydessä aineistosta etsittiin myös

kyseisiin teemoihin liittyvät emootiot. Teemojen yhteyteen liitettiin suoria otteita vastaajien kertomuksista. Valitettavan usein tutkijat jättivät laadullisen aineiston analysoinnin teemojen mukaan tehdyksi sitaattikokoelmaksi. Tämän tutkimuksen teemoittelussa teoriaa ja empiriaa lomitettiin toisiinsa, ja analyysissa huomioitiin, että sitä ei jätetty pelkästään vastausten kuvailun tasolle. (Eskola 2007, 84; Eskola & Suoranta 1998, 176; Eskola 1991, 61.)

Tutkimusaineistoa voidaan havainnollistaa paremmin, kun kertomukset esitetään teemoittelun lisäksi vielä tyypittelyn avulla. Tyypittely ei voi tehdä pelkästään, vaan se edellyttää aina teemoittelua. Tässä tutkimuksessa teemoittamisen jälkeen aineistoon palattiin kriittisesti, jotta voitiin rakentaa tyypilliset kertomukset. Tyypittelyssä aineisto ryhmitellään tyypeiksi tiivistämisen ja tyypillistämisen avulla. Tarinajoukosta voi poimia yhden tyypillisen tarinan. Kertomuksista voi rakentaa myös tyypillisen tilanteen kulun tapauskertomuksina, jolloin aineistosta poimitaan keskeiset aiheet yhteenvedon omaisesti. Yhdistetty, mahdollisimman yleinen tyyppi kuvaa paremmin suurempaa joukkoa. Silloin mukaan otetaan asioita, jotka esiintyvät suuressa osassa tai kaikissa vastauksissa. (Eskola & Suoranta 1998, 182–183; Eskola 1991 23–24, 65.) Tämän tutkimuksen kahdesta eri kehyskertomusversiosta tehtiin omat kertomustyyppit, joista käyvät ilmi tässä tutkimuksessa esiin nousseet teemat. Tutkimuksessa kertomustyyppien tekeminen auttoi aineiston vertailussa ja niiden avulla muokattiin työuran jatkamiseen liittyvä päätösprosessi -kuvio. Lisäksi kertomustyyppien avulla varmistettiin johtopäätöksiä ja niiden arviointia. Eskola (1991, 24–25) korostaa, että tyypittelyn yhteydessä tarinoista ei aina tarvitse etsiä yleistä, vaan tutkija voi kiinnittää huomiota tyypillisestä poikkeavien tapausten systemaattiseen etsintään. Tutkimuksessa poikkeava vastaus on mahdollista nähdä voimavarana ja kiinnostavana seikkana. Tutkijan ei kuitenkaan pidä painottaa mitään mielenkiintoiselta tuntuva seikkaa muita enempää.

Eläytymismenetelmässä voidaan laadullisten menetelmien lisäksi käyttää määrällistä analyysia. Yleensä se ei kiinnosta eläytymismenetelmän käyttäjää, sillä eläytymismenetelmäaineisto on laadullista aineistoa ja menetelmän tarkoituksena on selvittää nimenomaan sitä, mikä on olennaista vastaajalle. Eläytymismenetelmän aineiston määrällisen käsittelyn avulla voidaan laskea tuotosten pituuksia ja luokitella aineistoa erilaisten tekijöiden mukaan eri luokkiin. Lisäksi aineistosta esiin nousseet tekijät voidaan eritellä tarkkoina lukuina. Eri ryhmiltä kerättyjä vastauksia voi myös verrata toisiinsa tai etsiä vastauksissa esiintyviin tapahtumiin vaikuttaneita tekijöitä, laskea ja luokitella niitä. Luokittelu ja lokerointi voi kuitenkin tuntua turhalta, sillä menetelmän tarkoituksena ei ole kertoa miten asiat ovat. (Eskola 1991, 20–21, 61.) Vaikka eläytymismenetelmän tilastollinen analysointi ei ole kaikkein ominaisinta aineistolle, joissakin tapauksissa se on perusteltua. Se voi esimerkiksi auttaa aineistoon tutustumisessa, mutta analysointia on hyvä jatkaa muilla tavoilla. (Eskola 1991, 57, 60.) Tässä tutkimuksessa määrällistä käsittelyä ei käytetty aineistoon tutustumisen yhteydessä, vaan määrällistä käsittelyä

käytettiin lopuksi teemojen esiintyvyyden kuvaamiseen. Teemoihin liittyvät kommenttien määrät laskettiin sekä kokonaismäärinä että kehyskertomusversioittain.

Tiivistäen voisi vielä sanoa, että tässä tutkimuksessa analysoinnissa käytettiin teemoittelun ja tyypittelyn lisäksi aineiston määrällistä käsittelyä. Eskola (1991, 71–72) huomauttaa, että eläytymismenetelmässä analysointitapojen jako erilaisiin tapoihin ei aina ole selkeää. Usein analysointitavat kietoutuvat toisiinsa, ja harvoin tutkimuksessa sovelletaan vain yhtä luku- tai analysointitapaa. Tämä voidaan nähdä myös rikkautena. Lisäksi Eskolan (1991, 25) mukaan on huomioitava, että aineiston teemoittelu ja tyypittely on deskriptiivistä ja kuvailevalla tasolla pysyminen tutkimuksessa ei vielä ole tulkintaa, vaikka se on edellytys alustavalle tutkimusalueen jäsentämiselle ja tutkitun alueen hahmottamiselle. Hänen mielestään tutkittavan aiheen logiikan selvittäminen on oleellinen asia eläytymismenetelmässä (Eskola 2007, 84).

Lopuksi voisi korostaa, että tutkimus ja analyysi ovat konstruktioita. Analyysissa on suhtauduttava kriittisesti käytettyyn kieleen. Tässä tutkimuksessa tutkimuskohteesta on kerrottu reflektoiden ja pyritty tuomaan esiin se, kuinka tutkimusraportti tai koko tutkimus on konstruoitu. (Eskola 1991, 72.) Eskolan (1991, 20) mukaan tarkkoja ohjeita eläytymismenetelmän aineiston käsittelyyn on kuitenkin mahdotonta antaa menetelmän luonteen vuoksi. Tämän tutkimuksen aineistoanalyysia on pyritty lähestymään kriittisellä asenteella ja reflektiivisesti (Laine 2001, 32). Jokainen aineiston uusi käsittelykerta on mahdollistanut tutkimuksen tulkinnan koettelun (Laine 2001, 35). Tutkimusmenetelmän ja tutkimuksen kulun kuvaamisen jälkeen tarkastellaan emootioita. Lisäksi kolmannen luvun lopussa pohditaan tutkimuksen aineistossa esiintyneitä emootioita.

### 3 EMOOTIOT

#### 3.1 Emootioiden tutkimus

Emootioita voidaan tutkia useista eri näkökulmista. Emootioiden tutkimus on kiinnostanut filosofejia, psykologeja, sosiologeja ja biologian tutkijoita (Fineman 2003, 23). Toisaalta emootioiden tutkimus on erityisen vaikeaa, sillä niiden ilmeneminen ja ilmaisu on monimutkainen subjektiivinen prosessi (Stanley & Burrows, 2001, 4). Antiikin aikana emootioita tutkivat filosofeista esimerkiksi Aristoteles ja Platon (Hekkala 2011, 37). 1800 -luvun lopulla emootion piirteistä ovat kirjoittaneet Darwin, James ja Freud. Vaikka 1800 -luvun tutkijat ovat antaneet emootioille kunniaapaikan tieteellisessä diskurssissa, neurotieteet ja kognitiiviset tieteet ovat suhtautuneet erittäin kylmästi emootioihin 1900 -luvulta aina viime vuosiin saakka. Mielen ja aivojen filosofia ja tutkimus sekä neurotiede ja kognitiivinen tiede ovat hyväksyneet emootion tutkimuksen keskeiseksi kohteeksi vasta viime vuosikymmeninä. (Damasio 2000, 43, 45.)

Eri tutkijoilla on ollut omat näkökulmansa emootioihin. Darwin (1872) tutki laajasti emootioiden ilmentymistä eri kulttuurien keskuudessa. Darwin (1872) piti ihmisen emootiota evoluution aikaisempien vaiheiden merkkeinä. Hänen emootiokäsityksensä mukaan ihmisten emotionaaliset reaktiot ovat lähtöisin ihmisen esihistoriaan liittyvästä selviytymisestä, ja tämä geneettinen jäännös on yhä ihmisissä. (Fineman 2003, 9; Damasio 2000, 43–44.)

Psykologi James (1890) kirjoitti aikoinaan emootioista kuvauksen, jota pidetään edelleen alan kulmakivenä epätäydellisyydestään huolimatta (Damasio 2000, 43). Varhaisessa emootioteoriassa James (1890) ei korostanut mielen prosessia, vaan hänen mukaansa keho on aina mukana prosessissa. Hänen mielestään kehossa tapahtuvat fysiologiset muutokset eivät ole seurausta koetusta emootiosta, vaan pikemminkin syy eli olemme surullisia, koska itkemme tai peloissamme siksi, että vapisemme (Fineman 2003, 11; Järvilehto 1987, 145). James (1890) esitti varhaisessa emootioteoriassaan seuraavan oletuksen emootion ja tunteen luonteesta:

*Jos ajattelemme jotakin vahvaa emootiota ja yritämme tämän jälkeen poistaa tietoisuudestamme kaikki sen kehollisten oireiden tunteet, huomaamme että mitään ei jää jäljelle, ei mitään ”mielen ainetta”, josta emootio voidaan rakentaa, ja että jäljelle jää vain älyllisen havainnon kylmä ja neutraali tila. (Järvilehto 1987, 145.)*

Nykytutkimuksen mukaan asia ei ole näin yksinkertainen. Mielenkiintoista kuitenkin on, että James on jo viime vuosisadalla painottanut emootioiden oman kehon toimintojen havaitsemiseen liittyvää tiedollista luonnetta. (Järvilehto 1987, 145.)

Freudin (1985) näkemyksen mukaan menneisyys vaikutti yksilön sen hetkisiin emotionaalisiin reaktioihin ja menneisyys jättää yksilöön emotionaalisia jälkiä. Voidaan sanoa, että Darwin on vaikuttanut Freudin mielipiteeseen emootioista. Freudin (1985) psykodynaaminen näkökulma emootioihin on auttanut emootioiden ymmärtämisessä. Se on selventänyt joitakin emootioiden ilmenemismuotoja organisaatioissa. Psykoanalyttikot ovat käyttäneet Freudin ideoita tutkiessaan organisaatioiden toimintoja, erityisesti organisaatioissa esiintyvien ongelmien tutkimisessa. (Fineman 2003, 12–13.)

Jackson suuntasi aikoinaan ensimmäisenä emootioiden tutkimusta neuroanatomian puolelle. Hän esitti, että ihmisen oikea aivopuolisko on luultavasti vallitseva emotionin suhteen, kun taas vasen aivopuolisko on vallitseva kielen suhteen. 1900-luvulla olleen käsityksen mukaan emootio oli liian subjektiivista, häilyväistä ja epämääräistä. Emootiota pidettiin järjen vastakohtana, ja järjen oletettiin olevan täysin emootioista riippumaton. 1900-luvulla uskottiin, että järki oli ihmisen hienoin kyky. Nykyään ei enää kyseenalaistamatta hyväksytä emotionin ja järjen oletettua vastakkaisuutta. (Damasio 2000, 44–45.)

Rationaalisesta ajattelusta vastaava aivojen etuosa on aivoista vain noin neljä prosenttia (Rantanen 2011, 29). Finemanin (2003, 11) mukaan kognitiivinen aivojen osa on jatkuvasti yhteydessä aivojen emotionaaliseen osaan ja ne tarvitsevat toisiansa. Damasion (1994, 84) käsityksen mukaan ihmisen laaja-alainen tieto sijaitsee useissa eri järjestelmissä, jotka sijaitsevat erillisissä aivojen alueissa. Eri tiedon osa-alueet eivät ole keskittyneenä yhteen alueeseen, vaan suurin osa tiedosta palautuu mieleen kuvina eri aivojen alueissa. Damasio (1994, 84) olettaa, että aivojen eri alueiden toiminnat ovat samanaikaisia ja mielen eri osat sitoutuvat tätä kautta toisiinsa.

Ashkanasy (2002, 14), Ashford ja Humphrey (1995, 97) sekä Staw, Sutton ja Pelled (1994, 65) ovat huomioineet, että organisaatiotutkimuksen piirissä emootioita ja niiden vaikutuksia on perinteisesti tutkittu vähän. Sturdyn (2003, 81–82) mukaan emootiot on liitetty organisatorisen tutkimuksen pariin vasta vähän aikaa sitten. Hänen mielestään voidaan jopa sanoa, että organisatorinen tutkimus on laiminlyönyt emootioiden tutkimista. Vasta viime vuosina organisaatiokäyttämisen tutkijat ovat suunnanneet tutkimusta siihen, minkälainen rooli emootioilla on organisaatioiden yhteydessä. Tämä muutos organisaatiotutkimuksen piirissä on alkanut hitaasti 1980-luvun lopulta lähtien (Ashkanasy 2002, 12, 14). Bowenin (2014, 114) ja Blenkinshoppin (2007, 252) mukaan työelämään liittyvien emootioiden tutkiminen on viime vuosina lisääntynyt nopeasti. Vaikka työelämän emootioiden tutkimisen tärkeys tunnustettu, niin vielä voisi korostaa, että tutkimustietoa tarvitaan lisää. Seuraavaksi siirrytään emotionin käsitteeseen, joka on toinen tämän tutkimuksen pääkäsite.

### 3.2 Emootion käsite

Emootioiden merkitys on tiedostettu jo pitkään, mutta silti ne jäävät usein huomioimatta, kun tutkitaan ihmisen käyttäytymistä (Damasio 2011, 110; Puffer 2011, 131). Tässä tutkimuksessa omaksutaan näkökulma, jonka mukaan emootiot ovat tärkeässä roolissa ihmisen elämässä, sillä ne määrittelevät yksilön elämänlaatua ja motivoivat toimintaa. Jamesin (1980) sekä Damasion (2000) mukaan yksilö yhdistyy ympäröivään maailmaan emootioidensa kautta. (Milton 2005, 198.)

Leavittin (1996) mukaan useissa tutkimuksissa emootiot määritellään joko biologisina tai kulttuurisina ilmiöinä. Biologisen näkemyksen mukaan emootiot ovat kehollisia ilmiöitä, kun taas kulttuurinen lähestymistapa käsittää emootiot kulttuuriin liittyvinä ja siten ne nähdään muuttuvina. Leavittin (1996), Rosaldon (1984) sekä Luptonin (1998) mukaan emootiot tulee nähdä sekä kehollisina ilmiönä että kulttuurisina tulkintoina. Tutkijoista Parkinson (1995), Lyon (1998), Hochschild (1998) ja Williams (2001) tutkivat emootioita sosiaalisena ilmiönä, mutta heidän näkemyksensä eivät ole ristiriidassa biologisen ja kulttuurisen näkemyksen kanssa. (Milton 2005, 199.)

Ashforthin ja Humphreyn (1995, 97) mukaan emootio on laaja käsite subjektiiviselle tunnetilalle. He sisällyttävät emootion käsitteeseen perusemootiot, sosiaaliset emootiot, tunteen ja mielialan. Järvilehdon (1987, 145) mukaan emootiot ilmenevät kehollisina. Emootioiden tulkinta on riippuvainen siitä, miten yksilö tulkitsee kehossaan tapahtuvia muutoksia ja tulkintaan vaikuttavat oleellisesti sosiaaliset tekijät. Leavittin (1996) mukaan emootiot eivät ole riippuvaisia sosiaalisista tilanteista (Milton 2005, 200). Tulosten valossa näyttää siltä, että emootion määrittely on vaikeaa, sillä niiden syntymekanismi on monimutkainen (Stanley & Burrows 2001, 5).

Damasio (1994; 2000) on eri teoksissaan määritellyt emootioita ja hänen käsityksensä perustuu Jamesin emootiokäsitykseen (Milton 2005, 201). Damasion (1994; 2000) mukaan primaarisia eli universaaleja emootioita on kuusi. Nämä ovat onnellisuus, surullisuus, viha, pelko, inho sekä yllättyneisyys. Nolous, mustasukkaisuus, syyllisyydentunto ja ylpeys ovat emootioita, joista käytetään nimitystä sekundaarinen eli sosiaalinen emootio. Damasio (1994; 2000) mukaan taustaemootioita ovat hyvinolontunne, pahanolontunne, tyyneys ja jännitys. Taustaemootiot voidaan erottaa mielialoista, jotka kestävät pidempään. Emootiot liitetään myös tarmoon ja motivaatioon sekä kivun ja nautinnon tiloihin. (Lakowski & Evers 2010, 444; Damasio 2003, 51; Damasio 2000, 54; Damasio 1994, 194.) Ihmisen emootioiden koko kirjoa ei ole merkityksellistä kuvata, ja emootioiden luettelot ovat olleet yleisen kritisoinnin kohteena, sillä luokittelun kriteereiden koetaan jäävän puutteellisiksi. Primaaristen emootioiden katsotaan täyttävän yleiset luokittelulle asetetut kriteerit. (Damasio 2011, 123.) Ne ovat helpommin määriteltävissä muodostuneen perinteen mukaisesti, ja termistä emootio ne tulevat ensimmäisenä mieleen (Damasio 2003, 51).

Damasio (2003, 50) luokittelee emootiot kolmeen kerrokseen. Primaariset emootiot ovat synnynnäisiä ja siten ennalta järjestettyjä. Sekundaariset emootiot ovat rakentuneet primaaristen emootioiden perustalle. (Damasio 1994, 133.) Damasion (2000, 309) mukaan taustaemootiot voidaan erottaa primaarisista ja sekundaarisista emootioista. Hänen mielestään taustaemootion käynnistäjät ovat yleensä sisäisiä ja ne eivät näy yksilön käyttäytymisessä (Damasio 2003, 50; Damasio 2000, 55).

Stewartin (2004, 116) mukaan emootioiden olemassaolo on tosiasia ja yksilöt eivät voi päättää emootioiden olemassaolosta. Damasio (1994, 52) puolestaan kuvaa emootiota järkevän ajattelun kutsumattomana, luonnon määräämänä lisänä. Miellyttävä emootio on ylellisyyttä, mutta tuskallinen emootio voi aiheuttaa toisille kärsimystä. Negatiivinen emootio, esimerkiksi suru, johtaa siihen, että mieleen palautuu negatiivisiin faktoihin liittyviä ajatuksia. Positiivinen emootio johtaa vastaavasti positiiviseen vaikutukseen yksilössä. Emootion kehittyessä yksilössä käynnistyvät tietyt mentaaliset prosessoinnit. Surullisuus hidastaa ajattelua, kun taas ilo kiihdyttää ajattelua. (Damasio 2011, 112; Olson 2006, 194.) Stewartin (2004, 116) mukaan emootioita ei voi määritellä joko hyväksi tai pahoiksi.

Nykytietämyksen perusteella sanotaan, että ihmisen emootio on erityinen (Damasio 2000, 42). Damasion (1994, 130–131, 133) mukaan sosiaalisen elämän tilanteiden kautta on saatu tietoa siitä, että emootiot käynnistyvät arvioivan ja tahdonalaisen mielen prosessin jälkeen. Damasion (1994, 131) mukaan kaikki emotionaaliset vasteet eivät ole valmiina ihmisessä, kun hän syntyy. Ihmiset saavat synnynnäisesti valmiin tavan reagoida tiettyihin emootioihin, mutta ihmiset eivät välttämättä saa syntymässä esimerkiksi karhupelkoa. Primaaristen emootioiden mekanismi ei siten kata koko emotionaalisten käyttäytymisen skaalaa. Damasio (1994, 134) korostaa, että primaaristen emootioiden mekanismi on perusmekanismi, ja hän uskoo, että yksilön kehityksessä primaaristen emootioiden jälkeen tulevat sekundaaristen emootioiden mekanismit. Sekundaarisesta emootiosta esimerkkinä voidaan kuvitella, mitä yksilö kokee, kun kuulee läheisen työtoverin odottamattomasta kuolemasta. Todellisuudessa tai kun yksilö kuvittelee tämän tapauksen, koetaan emootio. (Damasio 1994, 134.)

Järvilehdon (1987, 145) mukaan emootiot riippuvat siitä, miten henkilö tulkitsee kehossaan tapahtuvia muutoksia. Tähän tulkintaan vaikuttavat oleellisesti sosiaaliset tekijät. Damasion (2000, 51–52) mukaan emootioiden syntyhetkellä niiden käynnistäjästä ei usein ole tietoa. Ilon tai surullisuuden voi vain huomata, mutta yksilöllä ei välttämättä ole tietoa siitä, mistä kyseinen olotila johtuu. Yksilö kykenee vain osittain säätelemään joidenkin emootioiden ilmentymistä. Esimerkiksi raivon voi tukahduttaa tai surun naamioida. Useimmat eivät kuitenkaan ole tässä erityisen taitavia, sillä aivojen rakenteiden aiheuttamia prosesseja ei kyetä suoraan tai tahdonalaisesti säättämään. Emootioita voidaan pitää kohtalaisen hyvänä mittana sille, onko ympäristö sovelias hyvinvoinnillemme tai ainakin, miten hyvältä se mielestämme vaikuttaa. Damasion (1994, 139) mukaan

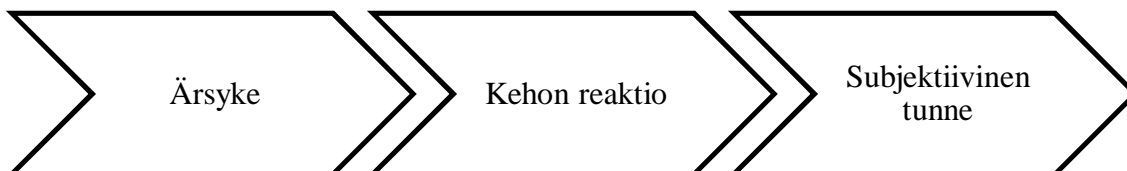
emootion ydin voidaan määritellä kehon tilojen joukkona. Ulkopuolinen aistii toisesta joitakin kehon tilan muutoksia, esimerkiksi ihon värin, kehon asennon ja kasvonilmeen muutokset. Muut kehon muutokset havaitsee se yksilö, jonka kehossa emootiot tapahtuvat.

Emootioita tarvitaan päätöksenteossa. Niiden avulla yksilö voi suunnata huomiota ympäristössä olevaan tekijään, mikä vaatii päätöksentekoa. (Lakomski & Evers 2010, 439; Stewart 2004, 115; Grey & Watson 2001, 22.) Emootioilla on suuri merkitys henkilökohtaiseen ja sosiaaliseen päätöksentekoon ja kykyyn suunnitella tulevaisuutta (Damasio 1994, 52). Damasion (1994, 52) ja Morsen (2006, 42) mielestä emootiot voivat myös häiritä päätöksentekoa tietyissä olosuhteissa. Aivojen emotionaalisella osalla on voimakas vaikutus yksilön tekemiin valintoihin (Morse 2006, 42). Tämän tutkimuksen kertomuksista oli löydettävissä se, miten emootiot vaikuttavat yksilön päätöksentekoon työuran jatkamisesta. Tässä tutkimuksessa käsitettä emootio ei käytetä synonyymina tunteelle. Tämän vuoksi seuraavaksi selvitetään, miten tässä tutkimuksessa tunne erotetaan emootiosta.

### 3.3 Tunteen ja emootion erot

Nykyään useat tutkijat eivät erittele emootiota ja tunnetta toisistaan (Milton 2005, 201). Yleensä niitä pidetään samana asiana, sillä ne liittyvät toisiinsa läheisesti jatkuvana prosessina (Damasio, 2003, 38). Vaikka emootio ja tunne ovat tiukasti yhteydessä toisiinsa, ne ovat myös erotettavissa (Damasio 2011, 111). Damasion (1994, 142) mukaan kaikki emootiot tuottavat tunteita, mutta kaikkien tunteiden alkuperä ei ole emootioissa. Damasio (1994) erittelee emootion tunteesta Jamesin (1890) tapaan (Milton 2005, 201), joten hän ei käytä sanoja ”emootio” ja ”tunne” toistensa vastineina (Damasio 1994, 142).

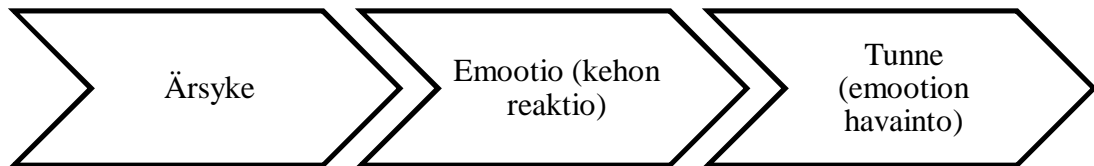
Jamesin mallissa emootio koostuu kahdesta vaiheesta, jossa kehon reaktiota seuraa tunne (Milton 2005, 200). Alla olevassa kuviossa yksi selvennetään Jamesin mallia emootioista.



Kuvio 1 Jamesin emootiomalli (Milton 2005, 201)



Damasion mallissa emootio on kehon reaktio saatuun ärsykkeeseen ja vastaavasti emootio aiheuttaa tunteen. Tunteet ovat Damasion mukaan aina henkilökohtaisia ja yksilön sisäisiä. (Milton 2005, 201.) Alla oleva kuvio kaksi selvittää Antonio Damasion mallia emootioista.



Kuvio 2 Damasion emootiomalli (Milton 2005, 201)

Sekä James että Damasio erottavat toisistaan kehon prosessin ja subjektiivisen kokemisen. Heidän näkemyksensä eivät sovi yhteen biologisen ja kulttuurillisen emootionäkemyksen kanssa. Damasion emootiomallin mukaan tunteet eivät liity kulttuuriin, vaan kulttuuri liittyy ärsykkeisiin, sillä niistä osa voi olla kulttuurillisesti opittuja. (Milton 2005, 201) Damasion (2000, 47) mukaan emootiot eivät edellytä tietoisuutta. Yksilö voi tiedostamattaan itse käynnistää emootion ilmaantumiseen johtavan prosessin, ja yksilön mieli ja käyttäytyminen perustuvat emootioiden jatkuviin sykleihin. Näitä emootioita seuraavat tunteet. Emootio ja tunne voidaan määrittellä toiminnallisten jatkumoiden osiksi. (Damasio 2000, 47.)

Emootioista peräisin olevat tunteet ovat havaintoja siitä, mitä kehossa ja mielessä tapahtuu emootion aikana. Tunteiden maailma koostuu aivoissa toteutetuista havainnoista. Emootiot ovat toimintoja, joihin liittyy ideoita ja tiettyjä ajattelun muotoja. Emootioihin perustuvat tunteet ovat etupäässä havaintoja siitä, mitä keho tekee emootion aikana. Ne ovat havaintoja samanaikaisesta mielentilasta. (Damasio 2011, 111.)

Tunteita on useita eri lajeja. Ensimmäinen tunteiden laji perustuu universaaleihin emootioihin. Yksilö voi tuntea itsensä iloiseksi, surulliseksi, vihaiseksi, pelokkaaksi tai inhoavaksi. Tunteiden toinen laji perustuu emootioihin, jotka ovat muunnelmia universaaleihin emootioihin perustuvista tunteista. Esimerkiksi euforia ja ekstaasi ovat muunnoksia ilosta ja melankolia ja kaihoisuus ovat surun muunnoksia. Kolmatta tunteiden laji on taustatunteet. Ne ovat rajoitetumpia kuin aikaisemmin mainitut emotionaaliset tunteet ja ne eivät synny emotionaalista tiloista. Taustatunteet koetaan miellyttävinä tai epämiellyttävinä. Väsymys, tarmo, innostus, terveys, sairaus, jännitys, rentous, kuohtahtelu, vitkuttelu, vakaus, epävakaus, harmonia sekä epäsopu ovat merkittäviä taustatunteita. On todennäköisempää, että yksilö kokee taustatunteita elämänsä mittaan useammin kuin emotionaalisia tunteita. (Damasio 2000, 259; Damasio 1994, 149–150.)

Emootioiden mekanismien perusteellisessa tutkimuksessa auttaa, kun tunnistaa emootioiden ja tunteiden erot. Damasio (2000, 47) on esittänyt, että termi tunne vara-

taan emotion yksityiselle mielessä kokemiselle, kun taas termi emotion tarkoittaa sitä vasteiden joukkoa, joista moni on julkisesti havaittavissa. Toisen yksilön tunnetta ei voi havaita, mutta toisen tunteen voi tunnistaa itsessään, kun tietoisesti havainnoi omia emotionitiloja. (Damasio 2000, 47.) Damasio (1994, 164) mukaan emotionit ja tunteet muodostuvat aivoissa samalla tavalla kuin esimerkiksi näköaisti. Vielä voisi korostaa, että emotionien ja tunteiden taustalla olevat biologiset mekanismit eivät vähennä niiden romanttista arvoa.

Tiivistetysti voidaan sanoa, että emotionit edeltävät tunteita (Damasio 2003, 39). Damasio (2003, 18, 43, 163) mukaan emotionit ja tunteet liittyvät toisiinsa kuten puunoksat. Emotionit ovat vahvempia oksia ja korkeimmat ja ohuimmat oksat ovat tunteita. Varsinaiset emotionit toimivat syntymästä lähtien perimän varmistamina. Ne eivät juurikaan perustu oppimiseen. Myös ajatukset laukaisevat emotionioita ja tämän jälkeen keholliset emotionit muuttuvat tunteiksi. Tässä tutkimuksessa vastaajat eivät välttämättä ole tehneet Damasion teorian mukaista erottelua emotionin ja tunteen välillä, vaan heidän kertomuksensa perustuvat kehystomuksien yksittäisiin emotionioihin. Rationaalinen tapa tarkastella asioita on työelämässä vahva. Seuraavaksi pohditaan, miten emotionioita huomioidaan työelämässä.

### 3.4 Emotionit työelämässä

Emotionien ennustaminen ja kontrolloiminen koetaan työelämässä usein vaikeana ja niiden johtaminen on haastavaa. (Oktug 2013, 81; Sturdy 2003, 85.) Meneillään olevien tilanteiden tunnistaminen helpottuu, kun organisaatioissa on tietoa emotionioista ja ne osataan tunnistaa. Voidaan sanoa, että emotionien tiedostaminen tehostaa yksilöiden ja organisaation johtamista. (Lazarus & Cohen-Charash 2001, 75.) Lisäksi yksilön käyttäytymistä voidaan motivoida, organisoida, johtaa ja aktivoida, kun erilaisia emotionioita ja niitä aiheuttavia tekijöitä tunnetaan paremmin (Stanley & Burrows, 2001, 9–10). Esimerkiksi normit ja byrokratia voivat aiheuttaa voimakkaita emotionioita (Ashforth & Humphrey 1995, 105).

Finemanin (2003, 10) mukaan emotionien ymmärtämisen tärkeys tunnustetaan nykyään keskeiseksi asiaksi organisaatioissa. Viimeaikoina kiinnostus organisaatioissa on kohdistunut erityisesti Darwinin emotionikäsitteeseen, jonka mukaan emotionaaliset reaktiot ovat kehittyneet eri sukupolvien aikana ja auttaneet ihmisiä selviytymään päivästä toiseen. Tämä ihmisen primitiivinen ohjelmointi nähdään tänä päivänä toteutuvan työympäristössä. Sen sanotaan muokkaavan esimerkiksi hierarkian ilmenemistä, miessukupuolen hallitsevuutta, aggressioita ja jopa organisaatioiden menestymistä. (Fineman 2003, 10.)

Stanleyn ja Burrowsin (2001, 9–10) mukaan työpaikkoja pidetään usein ympäristöinä, joihin emootiot eivät kuulu. Tämä voi johtua siitä, että emootioilla voi olla työtä ja sosiaalista toimintaa häiritsevä rooli. Ashforth ja Humphrey (1995, 104) ovat huomioineet, että työelämässä yleensäkin saatetaan hyväksyä vain joitakin emotionaalisia ilmaisuja ja esimerkiksi negatiivisten emootioiden ilmaisu voi olla hyväksyttyä vain rajoitetuissa olosuhteissa. Rantasen (2011, 24) mukaan negatiivisuuden ilmaisua yritetään usein välttää kokonaan, vaikka negatiivisuutta syntyy erilaisissa tilanteissa (Rantanen 2011, 24). Staw ym. (1994, 65) korostavat, että organisaatioissa ei pidä huomioida pelkästään emootioiden positiivisia vaikutuksia. Stawin ym. (1994, 65) mukaan on tärkeää huomioida, että negatiivisten emootioiden vaikutukset leviävät organisaatiossa nopeasti ja silloin positiivisia emootioita voi olla vaikeampi rakentaa. Yksilölle negatiivisuus voi olla puolustautumiskeino työelämässä. Se antaa suojaa koettua väsymystä ja pettymyksen tunteita vastaan. (Manka 2007, 38–39.)

Työelämässä negatiivisia emootioita aiheuttavat pääsääntöisesti johdon ja kollegoiden toiminta, virheet, työmäärä, työtehtäviin liittyvät ongelmat ja organisaation politiikka (Kiefer 2005, 879). Jos työelämässä erilaisista syistä aiheutuneet negatiiviset kokemukset osataan ottaa rakentavasti käsittelyyn, positiivisuuden kokemista voidaan silloin lisätä (Rantanen 2011, 24). Tämän tutkimuksen osalta muutamissa vastauksissa ilmeni yksilön oma suhtautuminen työuran aikana vastaanotettuihin negatiivisiin kokemuksiin. Yksi vastaajista kirjoitti seuraavasti: ”*Myös negatiivisesta voi olla kiitollinen. Riittää, kun elää tätä hetkeä*” (V20, K2). Yksilölliset erot aiheuttavat sen, että eri ihmiset kokevat uhat ja mahdollisuudet eri tavoin (Manka 2011, 58).

Emootiot sekä virittävät että suuntaavat yksilön käyttäytymistä. Emootiot vaikuttavat yhdessä yksilön arvojen ja pyrkimysten kanssa yksilön tekemiin valintoihin ja prioriteetteihin. Työelämässä positiiviset emootiot saavat aikaan luovemman ajattelun ja niiden vaikutuksesta yksilön taidot nousevat paremmin esiin. Emootiot, joita yksilö ei kykene hallitsemaan kunnolla, ja jotka aiheuttavat ahdistuneisuutta, voivat heikentää suoritusta. (Kauko-Valli & Koironen 2010, 100–101.)

Yksilön käsittelemä tietomäärä on työelämässä suuri. Tietoa ei vastaanoteta passiivisesti, vaan yksilö etsii jatkuvasti tietoa liikkeittensä ja aistitoimintojensa avulla. Ihminen, kuten muutkin eliöt luovat itse oman ympäristönsä omien tarpeidensa mukaan ja tässä kohtaa tulevat mukaan emootiot. Emotionaalinen osatekijä liittyy aina myös kognitiiviseen toimintaan, sillä se on nimenomaan ihmiselle hyödyllistä tiedon hankintaa. Tiedonhankinta ei ole kylmän rationaalista, vaan se on sidoksissa tavoitteisiin. Tavoitteen saavuttamiseen liittyy ilo, epäonnistumiseen suru ja masennus ja vastaavasti uhkaava ympäristö aiheuttaa pelkoa. (Järvilehto 1987, 142.)

Emotionaalisuus määritellään usein rationaalisuuden vastakohdaksi (Ashforth & Humphrey 1995, 102). Räikkönen (2006, 130) korostaa, että ihminen on enemmän kuin rationaalisesti ajatteleva ja toimiva kone. Hänen mielestään ihminen on ennen kaikkea

ajatteleva, tunteva, inhimillinen, viisas ja henkinen olento. Grayn ja Watsonin (2001, 21) mukaan emootioiden rooli yksilön elämässä on tärkeä. Mielialan ja temperamentin lisäksi emootioilla on ratkaiseva rooli esimerkiksi työuralla. Emootioiden olemassaolon kieltäminen työelämässä ei siis ole todenmukaista, vaikka rationaaliseen perinteeseen turvautuminen on yleistä. Esimerkiksi päätöksenteossa on perinteisesti ollut tärkeää saada asiat näyttämään rationaalisilta. (Fineman 2003, 96; Stanley & Burrows, 2001, 10.)

Työelämässä jokaisella johtajalla on oma ihmiskäsityksensä. Tämän viitekehyksen perusteella johtaja päättää, miten hän menettelee esimiestensä, vertaistensa ja alaistensa kanssa. (Schein 1977, 80.) Rationaalis-ekonomisen ihmiskäsityksen mukaan useissa erilaisissa organisaatioissa raha ja yksilölliset kannusteet motivoivat ihmisen toimintaa tehokkaasti. Tämän käsityksen mukaan yksilön emotionaalisten tarpeiden tyydyttäminen ei ole tärkeää, koska yksilö ei odota sitä organisaatiolta. (Schein 1977, 83–84.)

Aikoinaan Elton Mayo kehitti Hawthorne -tutkimusten tarjoaman aineiston myötä ihmisen perusluonteesta omat oletukset, jotka poikkeavat rationaalis-ekonomisesta ihmiskuvasta. Sosiaaliseen ihmiskäsitykseen sisältyvä johtamisstrategia eroaa jyrkästi rationaalis-ekonomisen ihmiskäsityksen edellyttämästä johtamisstrategiasta. (Schein 1977, 85.) Sosiaaliseen ihmiskäsitykseen liittyvä johtamisstrategia edellyttää, että johdossa kiinnitetään entistä enemmän huomiota organisaation yksilöiden tarpeisiin. Motivoimisen ja valvomisen lisäksi johtajan tulee huolehtia yksilöiden tunteista, erityisesti hyväksymisen ja joukkoon kuulumisen ja oman identiteetin kokemisen osalta. Yksilöiden kuuntelun lisäksi heidän tarpeidensa ja mielipiteidensä ymmärtäminen on esimiehen työtä. Esimies helpottaa, auttaa ja tukee työntekijän työtä. (Schein 1977, 85–86.) Jos työntekijä kokee, että häneen luotetaan, hän kykenee johtamaan tehokkaammin kokemiinsa emootioita. Tämä vähentää työssä koettua stressiä. (Oktug 2013, 82.)

Työelämässä toimitaan usein roolien mukaan ja näihin rooleihin liittyvät myös emotionaaliset ohjeet. Organisaatiokulttuuri auttaa luomaan ja täydentää omalta osin organisaation emotionaalisia sääntöjä. Työyhteisössä voidaan esimerkiksi oppia, minkälainen emotionaalinen ilme on missäkin tilanteessa sopiva. (Fineman 2003, 23–24.) Järvilehdon (1987, 146) mukaan emootiot määräytyvät tilanteen arvioinnin eli kognitiivisten toimintojen kautta. Kaikki kognitiivinen toiminta ei hänen mukaansa ole tietoista toimintaa ja emootioiden osana olevat kognitiiviset toiminnot eivät ole usein tiedostettuja. Tämän vuoksi emootioiden tunteenomaista osaa yliarvioidaan. (Järvilehto 1987, 146.)

Tähän tutkimukseen osallistuneissa organisaatioissa vastaajat kokivat emootioita. He osasivat kuvata emootioitaan ja tunnistivat kertomuksissaan emootioiden yhteyden työuran jatkamiseen liittyvään päätöstilanteeseen. Joistain vastauksista oli havaittavissa pyrkimys omien kokemusten rationaalistamiseen vähemmän emotionaalisilla syillä (Kauko-Valli & Koironen 2010, 101). Kertomuksista kuitenkin välittyi vastaajan kokema emootio, vaikka sitä ei välttämättä suoraan nimetty. Seuraavaksi selvitetään yksittäi-

siä emootioita, joita tämän tutkimuksen vastaajat kokivat työelämässä työuran jatkamiseen liittyen.

### 3.5 Tutkimuksessa esiin nousseet emootiot

Tässä tutkimuksessa vastaajat kuvasivat sekä positiivisia että negatiivisia emootioita. Tämä on Staw ym. (1994, 65) mukaan yksilöiden emootioista tutkituin näkökulma. Staw ym. (1994, 65) esittävät, että tuoreempi näkökulma on tutkia yksittäisten emootioiden vaikutuksia, sillä useiden emootioiden esiintymisellä ja johtamisella voi olla heidän mukaansa suora vaikutus esimerkiksi yksilön työn tulokseen. Seuraavaksi kuvataan tarkemmin yksittäisiä emootioita ja niiden vaikutuksia yksilölle ja yleisesti työelämässä.

Kehyskertomuksissa vastaajia pyydettiin kertomaan työelämään liittyvästä hyvästä tai pahasta olost. Pääsääntöisesti vastaajat kertoivat työuraansa liittyvästä hyvästä olost ja vastauksista ilmeni, että heillä oli mahdollisuuksia hyvän olon tavoittamiseen. Paha oloa työuralla kuvattiin jonkin verran vähemmän. Sitä aiheutti esimerkiksi koettu kiire ja epäoikeudenmukaisuus. Rantanen (2013, 165) korostaa, että yksilön kokemaa hyvinvointia tai pahoinvointia eivät ole toistensa vastakohtia. Ne ovat toisistaan riippumattomia tekijöitä, jotka voivat olla esimerkiksi työuran aikana yhtä aikaa läsnä. Tämän tutkimuksen yksittäisistä vastauksista oli tulkittavissa sama asia. Vastaajat kuvasivat samanaikaisesti sekä työuraan liittyvää hyvää oloa että paha oloa. Yksittäinen vastaaja kuvasi esimerkiksi työelämän kiireestä aiheutuvaa paha oloa, mutta koki vastaavasti hyvä oloa varsinaisesta työstä.

*Onnellisuus* oli tulkittavissa useista vastauksista, ja tässä tutkimuksessa korostui onnellisuuden kokeminen työuran aikana. Vastaajat kirjoittivat positiivisista emootioista enemmän kuin negatiivisista. Kertomuksista oli löydettävissä onnellisuuteen liittyviä kommentteja työelämästä yhteensä 67 kappaletta ja negatiivisiin emootioihin liittyviä kommentteja oli yhteensä 47 kappaletta. Kauko-Vallin ja Koirasen (2010, 107–108) mukaan yksilön aktiivisesti käyttämät ajattelu- ja toimintamallit ovat joko onnellisuutta lisääviä tai sitä murentavia. Onnellisuuden kokeminen on yksilöllistä. Tähän tutkimukseen valikoituneet yksilöt voivat luonnostaan olla sellaisia, jotka aktiivisemmin toimivat onnellisuutta lisäävien ajattelu- ja toimintamallien mukaisesti. Stawin ym. (1994, 61) tutkimuksissa ilmenee, että positiivisten emootioiden esiintuominen johtaa parempaan tulokseen työuralla kuin negatiivisten emootioita esiintuominen. Kauko-Vallin ja Koirasen (2010, 107) ovat huomioineet, että yksilö voi itse aktiivisesti kehittää onnellisuuden kokemista eli onnellisuutta voi oppia. Tämän tutkimuksen eräissä vastauksissa kuvattiin onnellisuuden kokemista seuraavasti:

*Pidän työstäni ja sen tuomasta fiiiliksestä. On tietysti päiviä, jotka eivät ole hyviä, mutta kenellä kaikki olisi hyvin. Koko työurani ei ole ollut ruusuilla tanssimista mutta tämä viimeinen työni innostaa minua. Näen kätteni jäljen ja miten saa työpaikkani henkilöt voimaan hyvin. Mielelläni tulen työpaikalleni, vaikka on muutakin elämää! (V9, K1)*

Rantasen (2011, 34) mukaan onnellisuudesta vain kymmenen prosenttia selittyy olosuhteista. Onnellisuus ei siis pelkästään synny olosuhteista, vaan siitä, miten yksilö koee olosuhteet. Rantasen (2011, 217) mukaan onnellisuus on yleissana, jonka alle mahtuu positiivisuuden kirjo. Onnellisuudesta, tyytyväisyydestä, ilosta ja innostuksesta puhutaan, mutta täsmällisesti ei tiedetä, mitä sanoilla tarkoitetaan. Näissä kaikissa on kuitenkin suuri potentiaali elämänlaadun parantamiseksi (Rantanen 2011, 218).

Työelämässä urakehitys, tulot, myönteinen palaute ja miellyttävä sosiaalinen yhteistyöverkosto ovat onnellisuutta ja hyvää oloa lisääviä tekijöitä. Yksilö saattaa työuransa aikana joutua valitsemaan keskittykö hän omaa onnellisuutta lisääviin urasaavutuksiin vai ihmisten välisiin suhteisiin. (Lazarus & Cohen-Charash 2001, 71.) Tämän tutkimuksen vastauksista ilmeni, että yksilöt kokivat onnellisuutta sekä urakehityksestään että vahvasta sosiaalisesta työelämän verkostosta. Vastaavasti useissa vastauksissa ilmeni, että vapaa-ajan sosiaaliseen verkostoon panostamiseen ei riittänyt enää niin paljon resursseja.

Kertomuksissa vastaajat toivat hyvin esiin työuran onnellisuutta lisääviä tekijöitä. Esimerkiksi eräs vastaajista kuvasi työuran onnellisuutta lisäävää tekijää seuraavasti:

*Olisin varmasti onnellisin rohkeudesta tehdä omia valintojani, vaikka ne olisivat pe-lottaneetkin. (V6, K1)*

Julkisesti työelämässä yksilö saattaa peittää asiakeskeisyyden ja ammatillisen roolin taakse useita hyvään oloon liittyviä tekijöitä pelon tai uskottavuuden vuoksi (Lazarus & Cohen-Charash 2001, 72). Stanleyn ja Burrowsin (2001, 10–11) mukaan positiiviset emootiot liittyvät mielihyvään ja yksilöt harvoin valittavat kokemastaan onnellisuudesta. Yksilöt jotka kokevat itsensä voimakkaasti positiivisiksi, ovat niitä, jotka saattavat kokea myös negatiivisuuden voimakkaasti. Tutkimukseen osallistuneiden vastauksista tätä ei ollut tulkittavissa.

Monet tutkijoista eivät tutki onnellisuutta emootiona, vaan usein se liitetään organisaatioiden tutkimuksissa työtyytyväisyyteen tai positiiviseen mielialaan. Onnellisuuden tärkeyttä työelämässä on tuotu kuitenkin esiin. (Lazarus & Cohen-Charash 2001, 72.) Kauko-Vallin ja Koirasen (2010, 108) mukaan onnellisuudella on useita myönteisiä vaikutuksia työhön ja yleiseen toimintakykyyn. Onnellinen yksilö on nopeampi, luovempi, tehokkaampi, ja hänellä on parempi stressinsietokyky.

Tutkimuksen kertomuksista ilmeni, että vastaajat kokivat surullisuutta työelämässä. Vastauksissa suru liittyi yleisesti menettämiseen ja itselle tärkeästä asiasta luopumiseen. Seuraavat esimerkit kuvaavat surullisuutta:

*Surullinen olen siitä, että en tule olemaan enää osa tuttua työyhteisöä ja päiviin on luotava uudet rutiinit. (V21, K2)*

*Tunnen surua, kun joudun luopumaan työyhteisöstä. Ei olekaan ketään, joiden kanssa jakaa arkielämän pieniä iloja ja suruja. (V11, K2)*

*Suru* on hyvin yleinen emotioni ja se liittyy menetykseen tai tyytymättömyyteen (Rantanen 2011, 157; Stanley & Burrows 2001, 15–16). Vaikka vastaajat kirjoittivat surullisuudestaan, vastauksista ei ollut tulkittavissa masennusta. Stanleyn ja Burrowsin (2001, 15) mukaan suuressa osassa yksilöitä surun kokeminen voi ajan myötä muuttua jopa masennukseksi.

Työelämän kannalta olisi tärkeää tunnistaa surua aiheuttavia tekijöitä. Suru jätetään usein huomioimatta, vaikka työelämässä syntyy erilaisia surun kokemuksia. Tämän tutkimuksen kuvausten mukaan vastaajat eivät jakaneet surullisuuttaan omassa työyhteisössä, vaan yleensä suru liittyi yksilön itsensä tiedostamaan omaan työuran muutokseen. Surun tarkoituksena on auttaa yksilö luopumaan vanhasta ja löytämään uusia asioita, mistä voi saada iloa elämään. Surun avulla yksilö voi jäsentää tilanteensa uudelleen ja etsiä uusia näkökulmia esimerkiksi kääntämällä katsetta tietoisesti tulevaisuuteen. (Rantanen 2011, 157, 161, 167–168.)

*Viha* puolestaan auttaa yksilöä suojelemaan itseään, kun hän kohtaa uhkaavia tilanteita (Stanley & Burrows 2001, 17). Työelämässä vihan kokemuksen voi laukaista esimerkiksi nöyryyttävä, epäoikeudenmukainen tai epäkunnioittava kohtelu (Kish, Gephart, Detert, Trevino & Edmondson 2009, 180). Tässä tutkimuksessa viha liittyi yksilön yleiseen kohteluun työelämässä. Esimerkiksi epätasa-arvoinen kohtelu aiheutti vihaa, kuten yksi vastaajista kirjoitti: ”*Vihaa olen tuntenut niinä hetkinä, kun olen kokenut, että minua ei ole kohdeltu tasa-arvoisesti*” (V16. K2). Joissain vastauksissa vihan kokeminen kohdistui vastaajan omaan toimintaan. Vihaa koettiin, jos itseään säästämättä työn vuoksi oli uhrauduttu liikaa. Tällöin vihan kokemista kuvattiin esimerkiksi seuraavasti:

*Olen itseäni säästämättä uhrautunut työn vuoksi välillä liikaakin ja siitä olen itselleni vihainen! Miksi on pitänyt olla liian kiltti ja tunnollinen. Se joka hoitaa ja huolehtii muidenkin töistä. (V21, K2)*

Lazaruksen ja Cohen-Charashin (2001, 62) mukaan vihassa on kyse siitä, että yksilö pettyy ja kokee rikkomuksen kohdistuvan omaan identiteettiinsä. De Dreun, Westin, Fischerin ja MacCurtainin (2001, 202) mukaan vihan ilmaiseminen kertoo sen, että yksilöä on loukattu. Yksilölle viha voi olla vahingollista. Se voi ilmetä lievänä ärtyneisyytenä, kiukkuna, suuttumuksena, pitkään jatkuvana vihamielisyytenä, mutta myös vihaamisena tai voimakkaammillaan hallitsemattomana raivona. (Rantanen 2011, 127–128.) Toisaalta vihan voimalla yksilö voi myös pyrkiä pitämään yllä ja parantamaan sosiaalista identiteettiään (Lazarus & Cohen-Charash 2001, 62).

Tutkimuksessa viha oli jäänyt vastaajien sisäiseksi kokemukseksi. Vastauksista ei käynyt ilmi, että vihaa olisi näytetty työyhteisössä. Yleisesti työelämässä viha voi aiheuttaa äkkipikaisia päätöksiä, strategisia virheitä, irtisanoutumisia, henkilösuhdeongelmia ja sairauspoissaoloja. Viha koetaan yleensä negatiivisena, mutta viime aikoina on huomioitu, että vihalla voi olla myös positiivisia vaikutuksia. Se voi edistää yksilön selviytymistä. Viha voi nostaa yksilön ongelmien ja haasteiden yläpuolelle ja siitä voi saada voimaa niiden voittamiseen. Vihan myötä yksilön tahdonvoima lisääntyy ja sen avulla voi päästä tavoitteeseen ja positiiviseen lopputulokseen. Vihan voimalla yksilö puolustaa oikeuksiaan ja voi saada aikaan muutoksen. (Rantanen 2011, 127–128, 131–132.)

Viha lisää myös kontrollia, sillä sen alkuperäinen tarkoitus on ollut eloonjääminen. Se antaa yksilölle voimaa, hallinnan tunnetta ja energiaa, mutta se vaikuttaa ajatteluun monella tapaa. Viha voi myös selkiyttää sosiaalisia tilanteita, sillä siihen liittyy voimakas motivaatio lähestyä vihan kohdetta. Usein vihaisena yksilön valikoiva tarkkaavaisuus havaitsee ympäristöstä vihaa oikeuttavia tekijöitä. Vihainen yksilö käsittelee tietoa pinnallisesti, joten syvälinen ajattelu ja moniulotteinen pohdinta voivat jäädä vähemmälle. (Rantanen 2011, 130–134.)

*Pelko* on normaali emootio, jota yksilö kokee ajoittain (Stanley & Burrows 2001, 14). Pelko on myös voimakas emootio (Kish ym. 2009, 164). Se kertoo vaarasta. Lisäksi pelon tarkoituksena on motivoida yksilöä etsimään ratkaisua havaittuun vaaraan. Pelon ilmeneminen voi olla moninaista ja toisille se saattaa aiheuttaa voimakkaita fyysisiä oireita. Yksilön kokema normaali pelko saattaa muuttaa motivaatiota hänen kokemaansa asiaan ja tämän kautta yksilö voi jopa edistyä meneillä olevan asian suhteen. (Stanley & Burrows 2001, 14.)

Pelon on todettu lisäävän energiaa, mutta vastaavasti se kapeuttaa mieltä. Pitkään jatkuessa pelolla on negatiivisia vaikutuksia. (Rantanen 2011, 172.) Työelämässä se aiheuttaa välttelevää käytöstä, kapeuttaa yksilön näkökulmia ja lisää negatiivista arviointia tulevaisuuden riskeistä ja tuloksista (Kish ym. 2009, 164). Harlos ja Pinder (2000, 272) korostavat, että pitkään jatkuva pelko työpaikalla aiheuttaa emotionaalista romahdusta. Siitä seurauksena voi olla esimerkiksi työntekijöiden burnout. Työelämässä on tärkeää oppia ilmaisemaan itseään paremmin ilman pelkoa (Kish ym. 2009, 164).



Tässä tutkimuksessa pelko liitettiin pääsääntöisesti yksinäisyyteen, tarpeettomuuden kokemiseen ja omaan osaamiseen, mutta yksi vastaajista kertoi työelämän muutokseen liittyvästä pelosta seuraavasti:

*Pelko liittyy lähinnä siihen, miten työpaikka turvaa jatkuvuuden niille, jotka jatkavat. (V15, K2)*

*Inho* vaikuttaa yksilön ajatteluun pelon tavoin kaventavasti. Se häiritsee keskittymistä ja lisää negatiivisuutta ja kriittisyyttä. Inho ohjaa yksilöä pois päin inhon aiheuttajasta, mutta inhon vaikutukset leviävät myös yksilön tiedostamatta hänen tekemiinsä muihin päätöksiin. Tämän tutkimuksen osalta inho liittyi työelämässä koettuun epäoikeudenmukaisuuteen. Inho pitää voida ilmasta työelämässä, sillä muuten se vain pahenee. Työpaikoilla esimerkiksi yhden johtajan epäreilu toiminta voi heijastua koko työpaikkaa koskevaksi. Inhosta voidaan hyötyä organisaation toiminnassa, sillä se osoittaa, että jonkun moraalista oikeudenmukaisuutta on rikottu. Inhon voima on hyödynnettävissä ja korjattavissa, kun sen aiheuttaja tunnistetaan ensin. (Rantanen 2011, 150, 152–153, 155.) Seuraava esimerkki kuvaa kiusaamisen aiheuttamaa inhon kokemista työyhteisössä ja lisäksi selviytymistä kiusaamiskokemuksesta:

*Koen paha oloa edellisiltä vuosilta, jolloin jouduin esimieheni kiusaamaksi. Inhoa koen ”työtoveriani” kohtaan perättömistä puheista. Työt sujuvat nykyään hyvin. Suuret toiveet uudelta esimieheltä ja mahdollisesta työnkuvan muuttamisesta, siis täydentämisestä. (V8, K1)*

*Yllättyneisyyttä* vastaajat kuvasivat kertomuksissaan vähän. Emootiona se liitettiin kolmessa vastauksessa työelämän tuottamaan yllätykseen. Vastaajat kuvasivat, että yksinkertaisesta työstä oli tehty monimutkaista, työelämän asiat olivat järjestyneet parhain päin, turbulenti toimintaympäristö aiheutti asioita, joita ei voinut ennakoida ja joskus jopa työkavereiden aloitteellisuus, aktiivisuus, omaehtoinen asioihin tarttuminen yllätti. Vaikka Damasio (1994; 2000) on nostanut yllättyneisyyden yhdeksi primäärisiksi emootioksi, kyseisestä emootiosta ei ole juuri julkaistu tutkimuksia.

Tutkimusaineistosta ilmeni, että eniten vastaajat kokivat työuransa aikana onnellisuuden lisäksi surullisuutta. Pelkoa ja inhoa aineistossa kuvattiin jonkun verran. Vihan kokemista ilmeni vähemmän. Yllättyneisyys liitettiin työelämän ilmiöihin, joilla ei ollut merkitystä tämän tutkimuksen tutkimusongelman kannalta. Yksittäisten emootioiden määrittelystä päästään käsittelemään tämän tutkimuksen toista pääkäsitettä eli työuraa.

## 4 TYÖURA JA TYÖURAN JATKAMINEN

### 4.1 Työura

Työ ja ura ovat organisaation ja yksilön välisiä sopimuksia, mutta ura liittyy myös yksilön minuuteen. Ura sinällään voidaan nähdä myönteisenä tai kielteisenä kulttuurista tai henkilöstä johtuvista syistä. Käsitteet siitä, miten uralla pitäisi menestyä ja kenen ehdoin ovat vaihtuneet aikakaudesta ja kulttuurista toiseen. (Salminen 1989, 13, 46, 55.) Vakaat ja turvalliset työurat ovat muutoksessa. Tulevaisuudessa työurat ovat monimuotoisia ja eri suuntiin pyrkiviä. Niitä on mahdollista luoda siten, että uran aikana voidaan huomioida elämän erilaisia vaiheita. Uudenlainen ura voi joustaa työn sisällön, muodon ja suunnan suhteen sekä työn ja yksityiselämän välisen tasapainon että tulotason ja talouden hallinnan osalta. Suunnitelmalliset urat pyritään hallitsemaan joustavasti, mutta kokonaisvaltaisesti. Tämä edellyttää myös luovuutta, tilanneherkkyyttä ja organisaation sekä ihmisten tuntemusta. (Salminen 2005, 5, 11.)

Nykyiset globalisoituvan talouden uudet toimintamallit saattavat rikkoa työelämän psykologisen sopimuksen. Sopimus ottaa huomioon sekä työnantajan että työntekijän ja heidän toisiinsa kohdistuvat odotukset. (Manka 2007, 26; Salminen 2005, 10; Schein 1977, 24.) Räikkösen (2008, 5) mukaan asiantuntijat ovat tutkimuksissaan kuvanneet tämänhetkiseen työelämään liittyviä paradokseja, ristiriitoja ja epävarmuustekijöitä. Näiden tekijöiden olemassaolo antaa selviä vihjeitä siitä, että työelämässä on tapahtumassa jotain, josta emme saa vielä kunnolla kiinni. Näkyvämpi työelämän murros voi olla vasta edessäpäin, mutta jo nyt on selvää, että tulevaisuudessa edessä ovat radikaalit muutokset. Viimekädessä organisaation menestys on kiinni osaavassa henkilöstössä. Suutarinen ja Vesterinen (2010, 9) korostavat, että työuralla on hyvä huomioida ideoinnin, kyseenalaistamisen ja vaihtoehtoisten toimintatapojen etsimisen merkitys, sillä perusedellytys työn tekemiselle on terve ja toimintakykyinen ihminen.

Perinteisesti yksilön työuraa voidaan tarkastella subjektiivisena eli sisäisesti koettuna tai objektiivisena eli ulospäin nähtävänä urana. Subjektiivisen uran määrittely lähtee yksilön sisältä eli se on tuntemus, joka yksilöllä on omasta työurastaan ja nimikkeestään. Objektiivinen ura merkitsee sitä, mitä meistä töittemme osalta kirjoitetaan ja kerrotaan eli kirjatut tehtävähistoriat ja uran aikana tulleet nimitykset. Työura voidaan määrittellä hyvin monella tavalla, ja yksilön oma tuntemus voi olla sopusointuinen tai ristiriitainen suhteessa objektiiviseen eli ulkoiseen uraan. (Salminen 2005, 51–52; Salminen 1989, 55; Schein 1978, 37.) Lähteenmäki (1995, 27) on väitöskirjassaan käsitellyt eri tutkijoiden tulkintoja yksilön urasta. Hänen mukaansa ura voidaan nähdä esimerkiksi työpaikkojen sarjana, ammattina, sosiaalistumisprosessina ja ammatillisen identiteetin, jopa persoonallisuuden kehitysprosessina.

Blenkinsoppin (2007, 251) mukaan yksilö voi kohdata työurallaan vaikeuksia. Hän voi esimerkiksi jäädä urallaan pysähdyksiin. Nämä pysähdykset voivat olla erilaisia kestoltaan ja vaikutuksiltaan. Yksilö voi edistyä urallaan johonkin pisteeseen asti ja sen jälkeen etenemistä ei tapahdu. Yksilö voi myös jumiutua työurallaan tilanteeseen, jonka hän itse valitsee hyödyntääkseen pitkästä työurasta saamiaan etuja. Edellä mainitut vaikeudet voivat aiheuttaa negatiivisia emootioita uraan liittyen, ja yksilö tarvitsee voimavaroja selviytyäkseen epämieluisasta tilanteesta.

Subjektiiivisesti ja sosiaalisesti rakentuvat emootiot tukevat työuratutkimusta. Emootiot sekä virittävät että suuntaavat yksilön käyttäytymistä ja kehittymistä. Emootiot vaikuttavat yhdessä yksilön arvojen ja pyrkimysten kanssa yksilön tekemiin valintoihin ja prioriteetteihin. Positiiviset emootiot saavat aikaan luovemman ajattelun ja niiden vaikutuksesta yksilön taidot nousevat paremmin esiin. Vastaavasti emootiot, joita yksilö ei kykene hallitsemaan kunnolla ja jotka aiheuttavat ahdistuneisuutta, aiheuttavat yksilön suorituksen heikkenemisen. (Hartung 2011, 296; Kauko-Valli & Koiranen 2010, 100–101.)

Huolimatta emootioiden vaikutuksesta yksilön käyttäytymiseen, niiden merkitystä työuralla on huomioitu suhteellisen vähän tutkimuksissa tai työurateorioissa (Hartung 2011, 297; Puffer 2011, 130; Blenkinsopp 2007, 252). Työuran aikana syntyy kuitenkin laaja kirjo emootioita, joilla on merkitystä siinä, mitä yksilöt ajattelevat työstään ja työurastaan (Puffer 2011, 131; Kidd 2006, 48). Pufferin (2011, 130) mukaan pelon haitallisesta vaikutuksesta työuraan löytyy tietoa. Lisää tietoa tarvitaan kuitenkin siitä, miten emootioiden ilmaiseminen vaikuttaa yksilön urakehitykseen (Kidd 2004, 443).

Hartung (2011, 296) korostaa, että emootioiden tunteminen auttaa työuratutkimuksissa selvittämään, miksi yksilö valitsee tietyn ammatin ja mihin suuntaan yksilö liikkuu työurallaan. Emootiot eivät vain merkitse esteitä ammatillisessa kehitymisessä, vaan niillä voi olla myös motivoiva rooli. Yksilö voi emootioiden vaikutuksesta esimerkiksi motivoitua etsimään itselleen paremmat olosuhteet työurallaan. Emootioita voidaan käyttää myös tasapainottamaan henkilökohtaisten tarpeiden ja ympäristön vaatimusten välistä kuilua. Työuratutkimuksissa emootioiden merkitystä on tutkittu vähän ja niiden roolia työuralla on syytä tutkia tarkemmin. Tuntemalla emootioita paremmin voidaan edistää esimerkiksi yksilön tavoitteellisuutta, päämääriä, merkitysten rakentamista ja työuran tarkoituksenmukaisuutta. (Hartung 2011, 302; Blenkinsopp 2007, 252.) Työuran määrittelyn jälkeen pohditaan yksilön työuraa ohjaavia ura-ankkureita.

## 4.2 Ura-ankkuri

Schein (1993) on esittänyt käsitteen ura-ankkuri. Käsitteenä se on tarpeiden ja motivaation käsitteitä laajempi. Ankkurit muotoutuvat, kun yksilön tietoisuus itsestä kehittyy työkokemuksen myötä. Yksilön koetut arvot ja asenteet heijastuvat työntekijän ja organisaation välisenä sopusointuna tai vastaavasti ristiriitana. Työuran aikana yksilöllä on taipumus kasvaa ja ankkuroitua havaintojensa ja kokemuksiansa suuntaan. Ankkurit eivät kuitenkaan tarkoita paikalleen jämähtämistä tai urautumista, vaan ne tarkoittavat pikemminkin vetovoimaa. Yksittäinen ura-ankkuri voi olla yksilön osalta hyvin tärkeä, mutta painoarvo saattaa muuttua muun muassa yksilön iän ja elämäntilanteen mukaan. (Salminen 2005, 111–112; Salminen 1989, 62.)

Työurista on löydettävissä yhdenmukaisia kiintopisteitä. Kyseiset kiintopisteet Schein kiteytti aikoinaan kahdeksaksi ura-ankkurien perusjoukoksi (Schein 1996, 80; Salminen 1989, 62). Vuosien varrella Scheinin laatimaa alkuperäistä ura-ankkuri-luetteloa on uusittu ja täydennetty. Tutkimuksilla voidaan osoittaa, että suurin osa ihmisistä on luokiteltavissa yhdeksän päämotivaatioalueen ja ura-ankkurin mukaan. (Salminen 2005, 121.)

Ura-ankkurit ovat käyttökelpoisia silloin, kun etsitään yksilön keskeisintä työmotivaation lähdettä (Salminen 2005, 122). Seuraavaksi tarkastellaan alun perin Scheinin (1993) luokittelemia tyypillisiä ura-ankkureita Salmisen käyttämien luokkien mukaisesti. Salminen (2005, 112) on luokitellut teoksessaan ankkurit yhdeksään eri luokkaan, jotka ovat asiantuntijapätevyys, esimiespätevyys ja johtaminen, itsenäisyys, työsuhteen turvallisuus, paikkakuntaan sitoutuminen, yrittäjäyys, omistautuva palvelu, aito haasteellisuus ja elämänalueiden kokonaisuus. Ura-ankkureiden tarkastelun lisäksi pohditaan myös ankkureiden merkitystä tähän tutkimukseen vastanneiden työuralla. Vastaajien kertomuksista oli löydettävissä selkeästi vastaajille tärkeät työuran kiintopisteet, vaikka vastaajat eivät itse pohtineet aktiivisesti kyseistä seikkaa.

Tämän tutkimuksen kertomuksissa korostui erityisesti *asiantuntijapätevyys*. Haastavien, vastuullisten ja motivoivien töiden tekeminen oli vastaajille tärkeää. Yksi tutkimukseen vastanneista kirjoitti aiheesta seuraavasti:

*Olen rakentanut työuraani sitä silmälläpitäen, että viimeisinä 5-10 vuotena työskentelen vaativissa, kansainvälisissä asiantuntijatehtävissä ikään kuin urani huipennukseksi. (VI4, K2)*

Asiantuntijapätevyydessä yksilö pyrkii käyttämään kykyjään ja taitojaan ensisijaisesti jollakin erityisalueella. Yksilöä motivoiva tekijä on kyseisen alan asiantuntijuus. Toisenlaisissa tehtävissä asiantuntijuuteen painottuva osaaja saattaa huomata olevansa vähemmän hyvä ja heikommin motivoitunut. Asiantuntijalle urakehitys ei välttämättä ole

hierarkkista ylenemistä, vaan eteneminen voi olla nykyisen tehtävän sisällön laajenemista tai sitä, että hän saa esimerkiksi tunnustusta tekemästään työstä. (Salminen 2005, 113.) Eräässä kertomuksessa palautteen saamisen merkitystä kuvattiin seuraavasti:

*On ollut myös mukava saada myönteistä palautetta työstä. Se on selvästi hallitsevasa asemassa suhteessa työn kuluttavuuteen. (V15, K2)*

Ura-ankkureista *esimiespätevyys ja johtaminen* eivät nousseet esiin kertomuksista. Esimiespätevyys ja johtaminen merkitsevät sitä, että työkokemuksen karttuessa osa yksilöistä haluaa johtaa muita ihmisiä. Tämän ura-ankkurin mukaan yksilö tuntee itsensä päteväksi sekä hänellä on tarvittava halu edetä organisaatioissa sellaiselle tasolle, josta on suora vaikutus organisaatioon tai yksikön menestymiseen. Johtamisvastuusta kiinnostuneet kokevat pelkän asiantuntijaroolin vieraaksi, sillä he arvostavat laajaa osaamista ja kokemusta eri toiminnoista. Lisäksi johtamisvastuusta kiinnostuneet tarvitsevat kolmenlaista erityispätevyyttä, joita ovat ihmissuhdetaidot, analyyttiset kyvyt ja tunnehallinta. Saavutukset ja mitattavissa olevat kokonaistulokset ovat tällaisen yksilön mielestä tärkeitä menestyksen mittareita, kuten myös muodollinen asema. (Salminen 2005, 114–115.)

Ura-ankkureista *itsenäisyys* merkitsee itseohjautuvuutta ja omatoimisuutta, jota toiset kokevat jo varhaisessa vaiheessa työurallaan. Itseohjautuva yksilö valitsee itsenäisyyttä, omatoimisuutta ja itseohjautuvuutta ruokkivia uravaihtoehtoja. Tähän ankkuriin liittyy voimakas tarve toteuttaa asioita omalla tavallaan, omassa tahdissa ja omien pelisääntöjen mukaisesti. On kuitenkin tärkeää huomioida, että kaikilla yksilöillä on elämän eri vaiheissa erilailla ilmenevä itsenäisyyden tarve. Joillakin itsenäisyyden tarve on kuitenkin niin voimakas, että siitä tulee uran ja työn pääankkuri. Itsenäisen yksilön työssä voi olla selkeitä asetettuja tavoitteita, mutta toimintavapaus niiden saavuttamiseksi pitää olla suuri. Tärkeää ovat myös markkina-arvoa lisäävät työstä tulevat tunnustukset ja ammatilliset palkinnot. (Salminen 2005, 115–116.)

Nämä seikat eivät korostuneet vastaajien kertomuksissa, vaan ennemminkin itsenäisyys työelämässä liittyi asiantuntijana koettuun pätevyyteen, jossa tarvitaan omatoimisuutta ja itseohjautuvuutta. Eräässä kertomuksessa seikkaa kuvattiin seuraavasti:

*Työurani on ollut hyvä ja mielenkiintoinen. Siinä on näkynyt ”kätteni” jälki. Olen saanut tehdä erilaisia asiantuntijan tehtäviä koko urani ajan. Olen oppinut esittämään perusteltuja mielipiteitä, toimimaan järjestelmällisesti ja määrätietoisesti. Työhön on ollut helppo uppoutua, sillä sain suunnata omat tekemiseni kiinnostukseni mukaan. Esimiehistä ei ole ollut paljon hyötyä, mutta ei haittaakaan. Olen ollut heille helppo tapaus, työllistänyt itseni ja muut, hoitanut asiat itsenäisesti enkä kantanut murheita pomojen ratkaistavaksi. (V11, K2)*

*Työsuhteen turvallisuus* ura-ankkurina merkitsee yksilön tarvetta ennakoida tulevaisuutta. Uraa organisoidaan siten, että mahdollisuus tuntea olo turvalliseksi toteutuu. Osalle yksilöistä turvallisuuden tarve on niin suuri asia, että se jopa rajaa tehtäviä uravaihtoja. Silloin yksilö pyrkii työskentelemään turvallisessa organisaatiossa, josta ei ole irtisanottu paljon työntekijöitä ja jossa on hyvät työsuhde-edut ja eläke. Yleensä näiden organisaatioiden yrityskuva on vahva ja ne ovat alansa johtavia yrityksiä. Usein oletetaan, että turvallisuuspainotteinen yksilö ei aseta urallaan korkeita tavoitteita. Silloin saatetaan unohtaa, että yksilön kunnianhimoiset tavoitteet voivat tulla voimakkaina esiin sellaisilla elämän tai työn alueilla, joihin ei välttämättä ole totuttu tai jotka eivät liity juuri sillä hetkellä tehtävään päätyöhön. Tämän tutkimuksen vastauksista ei ollut tulkittavissa erityistä turvallisuushakuisuutta. Ainoastaan turvallisuuteen viittaava tekijä oli joissakin vastauksissa mainittu yhden työnantajan palveluksessa toteutunut pitkä työura. Toisaalta tutkimukseen valikoituneet organisaatiot kuvaavat toimintaansa suhteellisen vakaiksi. (Salminen 2005, 116.)

*Paikkakuntaan sitoutuminen* on yksi laji turvallisuusmotiivina ja -ankkurina. Tähän ankuriin asemoituva yksilö pitäytyy tutulla maantieteellisellä alueella, jolta hän ei halua muuttaa pois. Muuttohaluttomuus voi merkitä saavutettua mukavuusetua tai esimerkiksi omille juurilleen tai turvallisten ihmissuhteiden tuomaan verkostoon asettautumista. (Salminen 2005, 117.) Paikkakuntaan sitoutumisella ei ollut tämän tutkimuksen osalta merkitystä. Työelämän verkostot kuvattiin kyllä vahvoina, mutta muuttohaluttomuutta ei voinut tulkita tutkimusten kertomusten perusteella.

*Yrittäjyys* ura-ankkurina merkitsee sitä, että yksilö suunnittelee uran tietyssä vaiheessa oman yrityksen perustamista tai yrittäjähenkistä työskentelyä. Nämä toiveet voivat olla peräisi riippumattomuuden tarpeesta. Yrittäjyyteen motivoitunut yksilö alkaa usein hakea omaa polkua melko varhain. Erityisen vahvana motiivina on osoittaa sekä itselle että ympäristölle menestys jonkun luovan idean toteuttamisessa. Yksilö on voinut elää yrittäjäperheessä tai -suvussa. Yrittäjyydestä motivoitunut yksilö haluaa luoda ja rakentaa, mutta hän voi kyllästyä, kun liiketoiminta vakiintuu. Yrittäjyyteen ankkuroituvat haluavat yleensä myös vaurastua, sillä raha koetaan onnistumisen merkinä. Rahaakin tärkeämpi asia on kuitenkin usein vaikutusvalta ja omistaminen sekä henkilökohtainen näkyvyys. Yrittäjähenkiset yksilöt voivat myös menestyä suuremmassa organisaatiossa, jos heille riittää luovia haasteita ja todellista valtaa toimia yrittäjän tavoin. Kertomuksissa kukaan ei pohtinut työuralla syntyneitä tarvetta perustaa yritystä, mutta yrittäjähenkilön toiminta ilmeni vastauksista voimakkaasti. Eräs vastaajista kirjoitti kertomukseensa seuraavasti:

*Olen onnekseni löytänyt työkavereita, joiden kanssa on ilo työskennellä, jakaa ajatukset ja rakentaa asioita eteenpäin. Olenkin ollut tunnettu ideoistani ja luovuudestani sekä ratkaisukeskeisyydestä. Onneksi olen saanut niitä myös toteuttaa yhdessä fiksujen*

*ja uutta pelkäämättömien ihmisten kanssa. Turhauttavaa olisi ollut tehdä pakosta töitä kapeakatseisten, pelokkaiden sekä jäykkien ihmisten kanssa. (11, K2)*

Tutkimuksen kertomuksista oli tulkittavissa, että työtehtävät veivät monet vastaajista mukanaan ja työhön sitouduttiin välillä jopa liikaakin. (Salminen 2005, 117–118.) Kauko-Valli ja Koironen (2010, 104) korostavat, että oman työn henkiset omistajat, niin sanotut sisäiset yrittäjät, kokevat työniloa aidoimmillaan. Heille työn psykologisen omistajuuden tunne on sisäisen yrittäjyyden käyttövoima.

*Omistautuva palvelu* merkitsee yksilölle sitä, että hän valitsee ammatinsa sen perusteella, miten sopusoinnussa se on omien perusarvojen kanssa. Esimerkistä on tulkittavissa omistautuvan palvelun merkitys vastaajan työuralla:

*On tunne siitä, että on voinut parantaa työpaikkojen olosuhteita inhimillisemmiksi. Kai tämä johtuu siitä, että hakeutumiseni tälle työuralle on ainakin osaksi johtunut halusta auttaa ihmisiä tietyn idealismin kannustamana. Kovaa työtä tämän linjan pitäminen on usein merkinnyt. (V15, V2)*

Omistautuvaan palveluun ankkuroitua haluaa parantaa maailmaa, ihmistä tai yhteiskuntaa. Siihen ankkuroituvia löytyy myös liike-elämän keskuudesta. Toimimisen motiivina on silloin esimerkiksi ihmisten kanssa työskenteleminen tai ihmisten hyväksi työskenteleminen. Näitä tekijöitä osa vastaajista korosti tärkeiksi asioiksi työurallaan. Palveluammateissa toimivan päämotivaatiotekijä ei aina ole palveleminen tai hyvän asian puolesta toimiminen, vaan yksilöä voi myös ohjata asiantuntijapätevyyden motiivit, itsenäisyyden tai riippumattomuuden motiivit tai turvallisuuden tarve. Näistä asiantuntijuutta, itsenäisyyttä ja turvallisuutta pohdittiin jo aikaisempien ankkureiden yhteydessä.

Omistautuvaan palveluun suuntautuva yksilö kehittää henkilökohtaista ammattitaitoa. Itselle hankitusta ammattitaidosta hän haluaa saada oikeudenmukaista palkkaa. Tässä tutkimuksessa vastaajat olivat työurallaan kehittäneet osaamistaan erityisen aktiivisesti ja osaamista haluttiin laajentaa edelleen. Muutamissa vastauksissa ilmeni toive palkan suhteen toteutuvasta oikeudenmukaisuudesta. Raha ei ole omistautuvaan palveluun ankkuroituvan yksilön henkilökohtaisessa arvoasteikossa korkein arvo. Tärkeämpää on, että yksilön tekemän työn merkitys näkyy ja työssä on mahdollisuus toteuttaa tärkeitä arvoja. Yksilölle on myös tärkeää saada työstään tunnustusta ja arvostusta. (Salminen 2005, 119.)

Vastauksista oli tulkittavissa tarve työuran *aidosta haasteellisuudesta*, joka on yksi ura-ankkureista. Ponnistelu haasteiden suuntaan ohjaa joidenkin henkilöiden uravalintoja vahvasti. Silloin yksilö siirtyy haasteesta toiseen etsien uusia, tavoittelemisen arvoisia asioita ja tuloshakuisia projekteja. Moni haluaa työtehtäviltään jonkinasteista haasteellisuutta, mutta puhdas haasteellisuus pääankkurina on tärkein yksilöä eteenpäin ajava

voima. Työn on silloin annettava mahdollisuuksia testata itseään. Haasteellisuutta kaipaava kehittää sekä itseään että asioita. Haasteellisuuteen ankkuroituva yksilö on lojaali organisaatiolle, jos organisaatio pystyy tarjoamaan kehittymismahdollisuuksia ja mahdollisuuksia kokeilla haasteiden ja siipien kantokykyä. Kilpailuvietin käyttäminen ja kehittäminen on myös tärkeää. Työtehtävien haasteellisuuden merkitystä kuvattiin yhdessä kertomuksessa seuraavasti:

*Onneksi sain jo heti työurani alussa pätevän esimiehen ja koulutustani vastaavan työn. Toivottavasti saan tehdä jatkossakin haastavia ja vastuullisia hommia, kuten tähänkin asti. (V4, K1)*

Tässä tutkimuksessa turvallisuus -ankkurin yhteydessä pohdittiin jo pitkiä työuria. Toinen saman työnantajan palveluksessa tehty pitkiä työuria selittävä ura-ankkuri voi olla työuran haasteellisuus. Monille vastaajista työura oli tarjonnut vaihtuvia ja mielenkiintoisia haasteita, joiden parissa yksilö oli kokenut kehittymistä. Muutamassa vastauksista ilmeni, että työuralta pois työntävä voima oli se, että yksilö ei ollut kokenut saaneensa tarpeeksi haastavia tehtäviä. Osaamisesta huolimatta heille ei ollut tarjottu mahdollisuuksia kehittyä työtehtävien kautta. (Salminen 2005, 120.) Yksi vastaajista kirjoitti seuraavasti:

*Työurani on aika tylsä ja uralla etenemismahdollisuudet olemattomat. Jään todella mielelläni eläkkeelle ja en tule kaipaamaan työtäni. (V12, K2)*

Viimeinen ura-ankkureista on *elämänalueiden kokonaisuus*, joka voi aluksi tuntua päämotivoijana ristiriitaiselta ura-ankkurilta. Ura ei ole tärkein asia yksilölle, jolle elämäntyyli on päämotiivi. Kyseisessä ankkurissa yksilölle on tärkeämpää organisoida työ ja ura siten, että yksityiselämän ja koko elämisen sopusointu on mahdollista.

Elämisen kokonaisuutta tasapainottava joustavuus on tärkeämpää elämänalueiden kokonaisuudessa kuin mikään muu asia. Yksilö voi toimia organisaatiossa hyvin pitkälle organisaation ehdoilla edellyttäen, että hänelle tarpeellisia ja joustavia uusia mahdollisuuksia on tarjolla. Mahdollisuuksista esimerkkejä ovat osa-aikatyö, sapattivapaa, hoitovapaa, joustavat työajat ja etätyö. Työtehtävien lisäksi organisaatiosta etsitään sopivaa asennetta ja kulttuuria sekä tasapainoista otetta eri elämänalueiden koossapitämiseen. Eri yksilöillä painokertoimet elämänalueiden kokonaisuudessa ovat hyvin yksilöllisiä, parikohtaisia tai perhekohtaisia, usein myös tilannekohtaisia. (Salminen 2005, 120–121.) Tämän tutkimuksen kertomuksista korostui enemmän muut tekijät kuin elämäntyyli. Osa vastaajista koki sitoutuvansa uraansa jopa yksityiselämänsä kustannuksella. Vastaajien kerronnasta välittyi kuitenkin kaipuu mahdollisuus toteuttaa työuraa elämisen kokonaisuus huomioiden.



Seuraavaksi selvitetään työuran jatkamisen merkitystä sekä yhteiskunnan että yksilön näkökulmasta. Tämän tutkimuksen osalta näiden seikkojen pohtiminen antaa taustatietoa siitä, miksi yksilön työuran jatkaminen koetaan tärkeäksi yhteiskunnallisesti.

### 4.3 Työuran jatkamisen merkitys yhteiskunnallisesti

Vielä 1980 -luvulla eläketurvan parantaminen oli eläkepoliittisten uudistusten ydintavoite, mutta jo 1990 -luvulla laman ja näköpiirissä olevan ikääntymiskehityksen valossa nykyisen eläkepolitiikan keskeisimmäksi tavoitteeksi asetettiin se, että yksilöt siirtyvät eläkkeelle aikaisempaa myöhemmin. Talous- ja työllisyyspoliittisesta näkökulmasta tarkasteltuna uudeksi tavoitteeksi asetettiin ikääntyneiden työllisyysasteen nostaminen ja työnjättöiän myöhentäminen. (Kannisto, Klaavo, Rantala & Uusitalo 2003, 9, 13.) Ilmarinen (2006, 18) korostaa viime vuosikymmenien aikana tapahtunutta eliniän ja työvuosien välistä kehitystä. Elinaika Suomessa on pidentynyt merkittävästi, mutta työelämään panostettuihin vuosiin se ei ole vaikuttanut pidentävästi.

Eläkkeellesiirtymisiän nostamistavoitteella tarkoitetaan sitä, että eläkkeelle siirtyy aikaisempaa pienempi osa eläkkeelle jäävästä ikäluokasta. Eläkkeellesiirtymisiällä tarkoitetaan eri asiaa kuin työnjättöiällä, sillä yksilö voi jäädä työstä pois ilman että hän siirtyy eläkkeelle. Toisaalta yksilö voi saada eläkettä ja jatkaa edelleen työssä. Eläkepolitiikka seuraa eläkkeellesiirtymisikää, mutta ikäryhmittäiset työllisyysasteet ja työnjättöikä ovat vastaavasti merkittäviä indikaattoreita talous- ja työllisyyspolitiikalle. (Kannisto ym. 2003, 9, 15.)

Nykyisen kansainvälisen talouskriisin seurauksena Suomen kansantalouden ja julkisen talouden tila on heikentynyt olennaisesti. Julkisessa taloudessa arvioidaan olevan merkittävä kestävyysvaje, joka hoitamattomana merkitsee julkisen talouden velkaantumisen kestämatöntä kasvua. Suomen hyvinvointivaltion kestävyysvaje on noin kymmenen miljardia euroa, mikä on jo noin viisi prosenttia BKT:stä. Se merkitsee rakenteellisia uudistuksia. Yhdeksi rakenneuudistusohjelman pääkohdaksi on asetettu työurien pidentäminen kahdella vuodella. Hyvinvointivaltion kestävyys rahoituksen osalta perustuu työn ja hyvinvoinnin väliseen liittoon. Edellytyksenä sille on, että yhteiskunnassa saadaan aikaan suurempi työpanos sekä työllisyysasteen että työuranpituuden kautta. (Castells & Himanen 2013, 325, 330; Lundell ym. 2011, 18–19.) Nykyään työkuuntoisuus jatkuu entistä pidempään (Manka 2007, 25).

Hallituksen ja työmarkkinajärjestöjen 11.3.2009 aloittaman työurien pidentämiseen tähtäävän työn aikana on ilmennyt, että uusin väestöennuste ennakoii elinajanodotteen nousun olennaisesti suuremmaksi kuin aiemmin tehdyt ennusteet ovat olettaneet (Valtioneuvoston kanslia 2011, 85). Naisten elinajanodote on edelleen korkeampi kuin miesten, vaikka ero on kaventunut (Ilmarinen 2006, 233). Vaikka elinajanodote on 1960

-luvulta kasvanut noin kymmenen vuotta, Suomessa työurat ovat keskimäärin pysyneet 35 vuoden oletuksessa. Nykyisin työuran osuus elämästä on noin 45 prosenttia, kun aikoinaan tehdyssä hyvinvointivaltion synnyttäneessä sopimuksessa työuran pituudeksi on määritelty noin puolet odotetusta elinajasta. Nykyisellään elinajanodotteen kasvaessa työuran osuus koko elinkaaresta pienenee. Tämän vuoksi työuran pituus pitäisi sitoa suuremmin elinajanodotteen kasvuun. (Castells & Himanen 2013, 90, 330.)

Vuonna 2005 tehdyn eläkeuudistuksen tavoitteena oli keskimääräisen eläkkeellesiirtymisen nosto 2–3 vuodella vuoteen 2050 mennessä, kun 62 -vuotiaan henkilön elinajanodote arvioitiin nousevaksi suunnilleen saman verran (Valtioneuvoston kanslia 2011, 85). Eläkkeellesiirtymisiän odote on noussut jonkin verran nopeammin kuin vuonna 2005 tehdyn eläkeuudistuksen yhteydessä arvioitiin (Valtioneuvoston kanslia 2011, 12). Eläkkeellesiirtymisiän mittaaminen ei ole helppoa, mutta kiistatta voidaan todeta, että vuoden 2005 eläkeuudistus nosti keskimääräistä eläkeikää (Halme 2011, 18–19).

Eläkkeellesiirtymisiän odote tarkoittaa keskimääräistä eläkkeellesiirtymisikää, joka muodostuu tietyn ikäiselle työeläkevakuutetulle, jos ikäluokittaiset eläkealkavuudet ja kuolevuudet säilyvät tarkasteluvuoden tasolla. Odotettavissa oleva eläkkeellesiirtymisikä reagoi oikein eläkealkavuuksissa tapahtuviin muutoksiin. Eläkkeellesiirtymisiän odote ei ole ennuste, sillä pelkästään lakimuutokset muuttavat eläkealkavuuksia. Se kuvaa tietyn ikäisten keskimääräistä eläkkeellesiirtymisikää sillä ehdolla, että ikäluokittaiset eläkealkavuudet säilyvät tarkasteluvuoden tasolla. (Kannisto ym. 2003, 9, 23.)

Pidemmällä aikavälillä tarkasteltuna Suomen väestön ikärakenteen muuttuminen aiheuttaa sen, että työmarkkinoilta poistuvat ikäluokat ovat noin seuraavan parinkymmenen vuoden ajan suurempia kuin työmarkkinoille tulevat ikäluokat. Jotta aikaista eläköitymistä saadaan hillittyä, lainsäädännöllä on yritetty poistaa työnantajan mahdollisuudet käyttää työttömyyseläkettä saneerauskeinona (Manka 2007, 25). Lisäksi yhteiskunnan tasolla mahdollisuutta siirtyä eläkeputkiin on vaikeutettu ja myös tällä toimenpiteellä on saatu nostettua eläkkeellesiirtymisikää. (Lundell ym. 2011, 21–22; Valtioneuvoston kanslia 2011, 12; Airo, Rantanen & Salmela 2008, 129)

Vuosituhanne vaihteen jälkeen kokeneemman työvoiman arvostus on noussut työnantajien keskuudessa. Nykyään yli 50 -vuotiaat työntekijät ovat aiempaa realistisempia vaihtoehtoja työnantajille. (Airo ym. 2008, 129.) Useimmissa maissa ikääntyvien työllisyysaste on alle 50 prosenttia, vaikka ikääntyvien työllisyysaste on parantunut 2000-luvulla huomattavasti (Ilmarinen 2012, 1; Lundell ym. 2011, 21). OECD -maita koskevissa tutkimuksissa on todettu, että 55–64 -vuotiaiden työllisyystilanteella ei ole ollut vaikutusta alle 25 -vuotiaiden työllisyyteen. Ikääntyneiden korkea tai paraneva työllisyysaste ei vaikuta nuorten työllisyyteen syrjäyttävästi. Sekä ikääntyvien että nuorten työllisyyteen vaikuttaa eniten taloudelliset suhdanteet, toimialojen kehitys, yksittäisten yritysten tulevaisuuden näkymät ja osaamistaso. Nuorten osaaminen ei vielä vastaa

ikäntyneiden osaamistasoa. (Valtioneuvoston kanslia 2011, 12; Buyers ym. 2009, 104.)

Työelämästä siirrytään pois, jos siellä ei kyetä jatkamaan tai toisaalta ei saada tai halua jatkaa (Perkiö-Mäkelä, Kauppinen & Hirvonen 2012, 7). Perkiö-Mäkelän ym. (2012, 7) mukaan vuonna 2009 noin 30 % eläkkeelle siirtyneistä siirtyi työttömyyseläkkeelle, vaikka yli puolet suomalaisista työntekijöistä pystyisi jatkamaan työssä 63 -vuotiaaksi tai sitä vanhemmiksi. Halme (2011, 18) havaitsi tutkimuksessaan, että vain muutama prosentti ikääntyneistä jatkoi työntekoa 65 vuoden vanhuuseläkkeeseen saakka. Ilmarisen (2012, 1) ja Lundellin ym. (2011, 23) mukaan työelämästä poistuu jopa yli puolet ennen vanhuuseläkkeen 63 vuoden alarajaa. Eläkeläisten työelämään osallistumisen oletetaan yleistyvän tulevaisuudessa. Eläkeläisten kasvavan määrän ei välttämättä tarvitse merkitä työpanoksen vähenemistä.

Työssä jatkamiseen vaikuttavat useat työhön ja työn ulkopuolisiin tekijöihin liittyvät asiat (Perkiö-Mäkelä ym. 2012, 7). Halmeen (2011, 21) mielestä yksilöllä ei tällä hetkellä ole suurta vapautta päättää itse milloin ja miten jää eläkkeelle. Lundell ym. (2011, 23) näkevät tämän seikan työelämän kehittämisasiana. Tulevaisuudessa on lähinnä kyse siitä, löytyykö työelämässä valmiutta erilaisten ratkaisujen kehittämiseen ja käyttöön. Työntekijän mahdollisuus jatkaa motivoituneena pidempään työelämässä on tulevaisuuden tavoite (Työelämän kehittämisstrategia vuoteen 2020, 5). Horpun (2007, 154) mukaan työssä jatkamisesta on tehtävä uusi normi ja ihmisten pitää muuttaa ajatteluaan työstä ja elämästä. Ihmiset eivät voi vain ajatella omaa etuaan, vaan on kyettävä ajattelemaan myös yhteiskunnan etua. Nykyisen kaltaisen hyvinvointivaltion ylläpito edellyttää pidempiä työuria.

Yhteenvedona voidaan sanoa, että työurien pidentäminen on yhteiskunnallisesti tärkeätä, sillä Suomen kansantalouden ja julkisen talouden tila on heikentynyt ja kestävyysvaje kasvaa jatkuvasti, jos sitä ei hoideta. Tällä hetkellä suuri osa ikääntyvistä poistuu työelämästä ennen pakollista eläkeikää. Työelämän eri osapuolilla on oltava tahtoa kehittää ja ottaa käyttöön uusia menetelmiä.

#### **4.4 Työuran jatkamisen merkitys yksilölle**

Eläkeiän nostamisesta keskusteltaessa pitää muistaa työn kehittäminen. Työtä pitäisi kehittää sellaiseksi, että työssä on ilo jatkaa entistä pidempään. (Kauko-Valli & Koironen 2010, 104.) Yksilön näkökulmasta tarkasteltuna mielekäs työ ja mahdollisuus suoriutua työstä pidentävät työkykyä ja -uraa. Kun työelämässä kehitetään uusia näkökulmia, ikääntyvä voi jaksaa pidemmän aikaa työelämässä. Ihminen on luonteeltaan aktiivinen ja usealle työssään viihtyvälle ikääntyvälle mahdollinen eläkeiän nosto voi tuoda positiivisuutta elämään ja elämän aktiivinen aika pidentyy. (Airo ym. 2008, 130–131.)

Kustannuskeskeinen tehokkuuslogiikka toimii lainalaisuutena tämän päivän työelämän muutoksissa. Muita ihmisille ominaisia piirteitä ei työelämän muutostrendeissä aina kyetä huomioimaan. (Airo ym. 2008, 23.) Lamavuosina työttömyyseläkeputki oli suosittu, mutta nykyään työttömyyseläkkeiden ikärajoja on nostettu, jotta houkutus työttömyyseläkeputkeen pienenesi (Halme 2011, 20). Nykyisin organisaatioiden tehostamis- ja saneeraustilanteissa irtisanomiset ovat usein kohdennettu vanhempiin työntekijöihin ja ikääntyvät irtisanotaan ensimmäisenä (Valtioneuvoston kanslia 2011, 12; Buyens ym. 2009, 104; Airo ym. 2008, 136; Manka 2007, 25; Ilmarinen 2006, 185). Yksilön kannalta tämä on huono vaihe, sillä usein ikääntyvä joutuu pois työelämästä liian aikaisin ja ajankohta voi olla ikääntyneelle työntekijälle liian myöhäinen ajatellen uudelleensijoittumista tai -kouluttautumista (Airo ym. 2008, 137). Aikainen eläköityminen ei siis aina ole yksilön valinta. Ikääntyvän panosta työelämässä ei välttämättä arvosteta tarpeeksi. (Buyers 2009, 104.)

Edelleen yhteiskunnassa ikääntyneiden kykyihin ja taitoihin liitetään tiettyjä oletuksia, huolimatta siitä, miten yksilö kokee itsensä. Ikääntyviä pidetään luotettavina, kokeneina ja tehokkaina työntekijöinä, mutta heidän tuottavuuttaan ja suorituskykyään kyseenalaistetaan. Ikääntyminen ei vähennä työkykyä. Yksilön fyysinen kapasiteetti voi laskea ajan saatossa, mutta usein henkiset kyvyt lisääntyvät. Eräät työsuorituksia mittaavat tutkimukset ovat osoittaneet, että työkokemus kompensoi esimerkiksi eräiden kognitiivisten prosessien, kuten muistitoimintojen sekä psykomotoristen taitojen, heikkenemistä. Ikä ja työkokemus lisäävät myös sosiaalista pääomaa. Ikääntyminen on aina subjektiivinen asia. (Ilmarinen 2012, 2; Halme 2011, 23; Buyens ym. 2009, 104; Ilmarinen 2006, 117; Salminen 2005, 92.)

Vaikka yhteiskuntakulttuuri vaikuttaa yksilön reitteihin poistua työelämästä, voidaan väittää, että käytännössä päätökset eläkkeellesiirtymisen ajankohdasta tehdään vielä työpaikoilla. Ikäjohtamisen avulla pitäisi löytää keinot, joilla voidaan hyödyntää ikääntyneiden työkyky ja valikoida ne ikääntyneet, joiden työpanosta vielä tarvitaan. Ikääntyminen voidaan nähdä voimavarana, jota ei ole vielä tarpeeksi hyödynnetty. (Halme 2011, 24.) Ilmarisen (2006, 117) mukaan ikääntyvä voi pysyä työelämässä pitkäänkin, jos tehtävät muuttuvat työelämässä yksilön kykyjen mukaan. Organisaatioiden ikäpolitiikasta on saatavilla vähän tutkimustietoa (Ilmarinen 2006, 226).

Koulutustasolla näyttäisi olevan vaikutusta yksilön eläkesuunnitelmiin siten, että koulutetuilla henkilöillä on enemmän halukkuutta työssä jatkamiseen. Yksilön korkea koulutustaso pidentää työuraa siten, että korkeammin koulutetut pysyvät 2–3 vuotta myöhempään työmarkkinoilla verrattuna alemman tason koulutuksen hankkineisiin. Alemman tason koulutuksen hankkineet puolestaan aloittavat työuransa useita vuosia aikaisemmin kuin korkeasti koulutetut. (Valtioneuvoston kanslia 2011, 13.)

Maaliskuussa 2010 hallitus ja työmarkkinajärjestöt asettivat työuraryhmän, joka auttoi talouskasvun ja työllisyyden ohjelman laatimisessa. Ryhmän tehtävänä oli määrittää

uudet vähimmäistavoitteet ja kartoittaa työeläkejärjestelmän kehittämisvaihtoehtoja. Asetettujen tavoitteiden pohjalta oli mahdollista määrittää työeläkeuudistuksen suunta-  
viivat. (Valtioneuvoston kanslia 2011, 7.) Työuraryhmän tekemien kyselytutkimusten mukaan yksilötasolla tarkasteltuna tärkeimpiä tekijöitä työssä jatkamisen halukkuuteen olivat työntekijän oma terveys ja kokemus omasta työkyvystä ja osaamisesta. Lisäksi työssä jatkamisen päätökseen vaikuttavat työpaikan ominaisuudet, johtaminen, työn mielekkyys, työaikajoustot ja yksilön elämäntilanne kokonaisuudessaan. (Valtioneuvoston kanslia 2011, 13.) Suomessa suurimpia työkyvyttömyyden aiheuttajia ovat tuki- ja liikuntaelinsairaudet ja mielenterveysongelmat (Ilmarinen 2012, 1; Lundell ym. 2011, 23; Manka 2007, 34). Organisaatioiden panostus sekä tuottavuuteen että työhyvinvointiin takaavat paremman työelämän laadun (Työelämän kehittämisstrategia vuoteen 2020, 8).

Tehtyjen tutkimusten mukaan eläkejärjestelmään liittyvillä kannustimilla on merkitystä ikääntyneiden työmarkkinoille osallistumiseen tai päätökseen siirtyä eläkkeelle. Saadut tutkimustiedot antavat osin ristiriitaisia tietoja siitä, merkitsevätkö yksilön työuran jatkamiseen liittyvissä päätöksissä mahdolliset taloudelliset kannusteet tai esimerkiksi ikärajoihin tehtävät muutokset. (Valtioneuvoston kanslia 2011, 13.) Taloudellisen tilanteen sekä fyysisen että psyykkisen hyvinvoinnin lisäksi eläkkeelle jäämisikään voivat vaikuttaa yksilön asenne työtä kohtaan, vapaa-aika, sosiaaliset verkostot, yhteiskunnallinen tilanne ja tulevaisuuden suunnitelmat (Buyens ym. 2009, 104). Nykyisin varhaiseläkkeiden ikärajoja on nostettu. Vastaavasti osa-aikaeläkkeelle pääsyn ikäraja on laskettu. Se on todettu hyväksi vaihtoehdoksi, sillä siinä yhdistyvät ikääntyneiden toiveet helpommasta työstä, mutta kuitenkin ikääntyvän yhteys työelämään säilyy. (Halme 2011, 20.)

Kuten edellä mainitut seikat osoittavat, työn kehittäminen lisää yksilön mahdollisuutta jatkaa työuraa. Asenteita työelämässä on muutettava, sillä yhteiskunnassa ikääntyvien työpanokselle ja osaamiselle on tarvetta. Tämän vuoksi työpaikoilla on löydettävä uusia keinoja tukea työuran jatkumista. Työuran jatkamiskeskustelussa on lisäksi hyvä huomioida, mitä hyötyjä uran jatkamisesta on yksilölle. Yksilölle pidempi työura voi esimerkiksi mahdollistaa entistä pidempään aktiivisena pysyvän elämän.

Seuraavaksi tarkastellaan tutkimusaineistosta esiin nousseiden teemojen perusteella työelämässä koettuja yksittäisiä emootioita. Lisäksi analysoidaan teemojen ja emootioiden perusteella, mitkä emootiot mahdollistavat tai estävät työuran jatkamisen ja pohditaan, mistä työuran jatkamista tai työuran jatkamista estävät emootiot voivat olla seurausta.

## 5 EMOOTIOT TYÖURAN JATKAMISEN NÄKÖKULMASTA

### 5.1 Työn ja muun elämän yhteensovittaminen

Työn ja muun elämän keskinäinen tasapaino on tärkeää yksilön hyvinvoinnin ja elämänlaadun kannalta. Jos työtä tehdään jatkuvasti muun elämän kustannuksella, voimavarat voivat ehtyä. (Lundell ym. 2011, 251.) Esimerkiksi työn ja perhe-elämän välisen suhteen tulisi olla sekä-että -suhde, jolloin yksilöt saavat sekä työhön että perheeseen voimavaroja, taitoja ja kokemuksia (Dufva 2012, 54).

Halme (2011, 22) korostaa, että työn ja työssä jatkamisen lisäksi yksilöllä on elämässään muitakin tavoitteita. Kolmannen iän on sanottu liittyvän ihmisen persoonalliseen ikään, mahdollisuuteen toteuttaa oman elämän missioita ja mahdollisuuteen päästä vapaaksi työn sidoksista (Airila, Kauppinen & Eskola 2007, 63). Yksilön elämässä eläkeikä näyttäytyy aikatauluista vapaana ja taloudellisesti vakaana ajanjaksona, joka tarjoaa parhaimmillaan upeita mahdollisuuksia. Työuran jatkamista miettiessään yksilö puntaroi tätä vaihtoehtoa mahdollisesti pakkotahtisen työn, jatkuvan uudistumisen paineen ja jaksamisen välillä. (Halme 2011, 22; Salminen 2005, 104.) Työelämän kiirettä kuvattiin eräässä kertomuksessa seuraavasti:

*Tekemistä riittää muutenkin. Nyt aika ei tahdo riittää nykyisin enää muuhun kuin työssäoloon, ja mielessä on paljon odottavia harrastuksia. Eli innolla odotan ”töistä” vapaita päiviä, kuukausia, vuosia! (V13, K2)*

Vastauksista oli tulkittavissa surullisuutta siitä, että työ ja työelämään liittyvä kiire veivät yksilön mukaansa niin, että vastaajan henkilökohtaisen elämän mielenkiinnon kohteet jäivät työuran takia taka-alalle. Moni koki, että työn ja muun elämän yhteensovittaminen kärsi mielenkiintoisen työn ja kiireisen työtahdin takia.

Työelämästä tulevat viestit ovat hälyttäviä. Ihmisiä irtisanotaan tuottavuuskehitykseen vedoten ja työpaikkoja katoaa sekä teollisuudesta että asiantuntijatyöstä. Työelämän jatkuvat muutokset aiheuttavat ihmisissä uupumista ja kyynisyyttä. Yleinen epävarmuus tulevaisuudesta on lisääntynyt ja työn mielekkyys vähentynyt. Työelämän rakennemuutos on vaikuttanut yritysten lisäksi yksilöihin. Yrityksillä on jatkuva tulospaine ja tarve tehostaa toimintaa. Työntekijät kamppailevat useiden päällekkäisten projektien kanssa ja erityisesti ikääntyneitä rasittaa se, ettei työtä ehdi suorittaa kunnolla loppuun. (Halme 2011, 22.) Kuitenkin useilla mittareilla voidaan perustella, että työelämä on parantunut menneisiin aikoihin verrattaessa. Ihmiset haluavat, että oma työpanos voidaan kokea tarpeelliseksi. Silti työelämässä olevat kaipaavat enemmän tilaa itselleen. Asia liittyy pikemminkin tunteisiin kuin järkipärisiin asioihin. (Manka 2007, 24, 26.)

Arnkilän, Heiskanen, Jokisen, Nakarin ja Piispan (2008, 24) mukaan eläköitymiskehitykseen vaikuttaa työelämän ulkopuoliset asiat. Yksilön voimavarojen lähteenä perhe ja läheiset ovat tärkeitä (Arnkil, Heiskanen, Jokinen, Nakari & Piispa, 2008, 24). Eläkkeelle vetävät voimat liittyvät vahvasti esimerkiksi perheeseen ja perhetilanteeseen sekä vapaa-ajan arvostukseen. Muita eläkkeelle vetäviä voimia ovat vapaa-ajan aktiviteetit ja terveyden arvostaminen. (Dufva 2012, 54; Lundell ym. 2011, 268, 251; Horppu 2007, 153.)

Vaikka Salmisen (2005, 104) mukaan työssä käyvät haaveilevat varhaisesta eläkkeelle jäämisestä, tämä seikka ei noussut esiin tässä tutkimuksessa. Tutkimuksesta kävi ilmi se, että eläkkeelle jäämistä arvioitiin työn ulkopuoliseen elämään liittyvien seikkojen kautta. Tämä ilmeni sekä kertomuksissa, joissa vastaajat miettivät eläkkeellä jäämistä että kertomuksissa, joissa vastaajat miettivät työuran jatkamista. Työuraa päättävien kertomuksissa vastaajat kuvasivat onnellisuutta siitä, että eläkkeelle jäännin jälkeen heillä on vihdoin aikaa perheelle ja esimerkiksi omille harrastuksille. Kertomuksissa perheen ja harrastusten merkityksiä kuvattiin esimerkiksi seuraavasti:

*Oli masentavaa, että työ vei välillä kaiken ajan, eikä se jättänyt tilaa ottaa kummilapsia yökylään tai viettää lyhyttäkään kaupunkilomaa. (V1, K1)*

*Minulla on paljon harrastuksia, joita aion toteuttaa. Olemme aviomiehen kanssa saman ikäisiä ja suunnittelemme, mitä kaikkea teemmekään eläkkeellä. (V12, K2)*

Suomalaiset arvostavat yhä työtä, mutta vapaa-aika on haluttu hyödyke, jonka arvostus on nousussa (Dufva 2012, 18; Horppu 2007, 152; Ilmarinen 2006, 11). Vapaa-ajan vetovoiman on todettu olevan voimakas eläkkeelle siirtymiseen vaikuttava tekijä (Dufva 2012, 56; Pelkonen 2005, 60). Tämän lisäksi eläkkeelle siirtymisen halua on enemmän sellaisilla ikääntyvillä, joiden puoliso oli jo eläkkeellä (Dufva 2012, 54). Tämä ilmeni myös tästä tutkimuksesta. Yksi vastaajista kirjoitti seuraavasti:

*Jään eläkkeelle normaaliaikaan eli, kun eläkeikäni on, koska puolisoni on jo nyt. Muuten voisin vaikka jatkaakin. (V18, K2)*

Ilmarisen (2006, 408) mukaan työelämässä kaivataan muutosta, sillä elämänvaiheet ovat nykyään rinnakkaisia. Aikaisempi elämänvaiheiden ryhmittely toisistaan erotettuihin jaksoihin ei enää vastaa tämän päivän työelämää. Osa yksilöistä keskittyy perheeseen ja pitää sitä tärkeimpänä onnellisuuden lähteenä. Työ on heille välttämättömyys, jolla turvataan perheen hyvinvointia. Toisille taas työelämässä muodostuneet ihmisten väliset suhteet voivat olla mielihyvän lähde. (Lazarus & Cohen-Charash 2001, 71.)

Työn ja vapaa-ajan välinen raja on vuosien saatossa hämärtynyt (Manka 2007, 32). Yksilölle muutoksena tämä tarkoittaa suurempaa vastuuta ja sitoutumista, sekä myönteisessä että kielteisessä mielessä (Airo ym. 2008, 22). Jos ihminen kokee, että häntä kohdellaan työpaikalla inhimillisesti, vastavuoroisuus ja joustavuus lisääntyvät. Alistavat ja ahdistavat käytännöt työpaikalla aiheuttavat sen, että pienikin venyminen työnantajan suuntaan koetaan kielteiseksi. (Manka 2007, 32.) Kandolinin ja Tuomivaaran (2012, 38, 40) tekemän tutkimuksen mukaan työntekijän autonomian kokemus lisääntyy, jos organisaatiossa kyetään tekemään joustoja työntekijälähtöisesti. Vaikka joustot toimivat erilaisilla eri sosioekonomisissa ryhmissä, niin työn tekemisen ajan ja paikan joustoilla on heidän mielestään selkeä yhteys työuran jatkamispäätökseen. Työn ja muun elämän yhteensovittaminen oli tutkimusaineiston mukaan tärkein yksilön työuran jatkamispäätökseen vaikuttava tekijä. Kertomuksissa vastaajat kirjoittivat eniten kommentteja kyseiseen teemaan liittyen. Seuraavaksi pohditaan sopivan työnkuvan merkitystä työuran jatkamispäätöksessä.

## 5.2 Sopiva työnkuva

Beck (1992) on esittänyt, että työhön kohdistuvat motiivit yksilöllistyvät (Halme 2011, 15). Todellisten motivaatiotekijöiden merkitys työelämässä on lisääntynyt, kun koulutettujen ja erikoistehtävissä toimivien määrä on kasvanut. Yksilöllä on tarve löytää työstään kiinnostavuutta ja merkitystä. (Schein 1977, 96–97.) Kyseinen seikka ilmeni myös tämän tutkimuksen vastauksista. Itselle merkityksellinen ja sopiva työ lisäsi työuralla koettua onnellisuutta. Esimerkistä on tulkittavissa motivoivan ja merkityksellisen työkuvan onnellisuutta lisäävä vaikutus:

*Välillä on tuntunut työssäolo niin kuormittavalta ja raskaalta. Työ on antanut kuitenkin merkittävää tyydytystä, sillä sen kautta olen voinut kokea merkittävää pystyvyyttä ja onnistumista, jopa iloa kun olen voinut auttaa ihmisiä. (VI, K1)*

Vastaaja ei odota työn olevan aina helppoa ja ymmärtää, että työelämässä on raskaampia vaiheita. Salminen (2005, 68) korostaa, että työnilo kehittyy työn sisällöstä. Yksilö voi saavuttaa vähintäänkin niin sanotun passiivisen työnilon tason, jos kokemukset ovat vastaavia tai parempia kuin odotukset työtä kohtaan, mutta aktiivisessa työnilossa näkyy yksilön omien tavoitteiden saavuttamisen ilo (Kauko-Valli & Koiranen 2010, 102). Mahdollisuus kehittää ja uudistaa työtä lisää myös työnilon kokemisen todennäköisyyttä. Työnilon syntymiseen voi riittää pienempikin yksittäinen havainto, kuten esimerkiksi esimiehen antama aito huomio tai aika yksilön kuuntelemiseksi. (Kauko-Valli & Koiranen 2010, 101.)



Lundellin ym. (2011, 335) mukaan yksilö kehittyy, kun hän toimii haastavien tehtävien parissa, jotka haastavat yksilön sen hetkisen osaamistason. Yksilön kannalta oleellista on mahdollisuus toimia kussakin työuran vaiheessa sellaisessa tehtävässä, jossa hän voi käyttää ja kehittää kykyjään (Lundell ym. 2011, 329). Salminen (2005, 85) käyttää tästä nimitystä joustava urakehitys. Organisaatio hyötyy, kun yksilö löytää tasapainon ja paikkansa työelämässä. Työssä yksilöllä on myös vastuu tekemisistään ja kehittymisestään. Organisaatiossa toimiessaan hänellä on oikeus ja velvollisuus kysyä asioita ja pitää huolta sisäisten virikkeittensä esiintuomisesta. (Salminen 1989, 111.) Työuralla kehittymistä kuvattiin eräässä vastauksessa seuraavasti:

*Toinen tunnetila viittaa hyvän olon tunteeseen ehkä joskus jopa onnellisuuteen. Olen ollut hyvinkin tyytyväinen työhöni, se on tarjonnut runsaasti persoonalleni sopivia virikkeitä oppimiseen ja uteliaisuuteni täyttämiseen. Työuraani on kuulunut myös tietty urapolku, jolla nyt olen sitten edennyt melko mukavasti. Kiiپیjä en ole ollut, mutta olen halunnut tehdä työni hyvin ja se on sitten näkynyt myös uralla etenemisessä ja kohoamisessa ja palkitsemisessa. (V15, K2)*

Kuvauksesta käy ilmi, että sopiva työnkuva, joka mahdollistaa sekä yksilön kehittymisen että sopivan urapolun työuran aikana lisää onnellisuutta. Vaikuttamismahdollisuuksien tärkeys omaan työhön nousi myös esiin tässä tutkimuksessa.

Työelämässä yksilö ei aina saa haluamiansa mahdollisuuksia (Salminen 1989, 112). Erityisesti ikääntyvien työntekijöiden osalta yritysjohto saattaa toisinaan valita toimintatapoja, jotka eivät kehitä heitä eteenpäin. Ikääntyvät saatetaan jättää tekemään samaa työtä ilman vaadetta kehittää työtä. Ikääntyvän vastuuta voidaan kaventaa ja unohtaa osaamisen laajentamisen antamat mahdollisuudet. Yritysjohto saattaa myös ”harrastaa nuorisopolitiikkaa”, jolloin nuorempien uraa tuetaan voimakkaammin ikääntyvien kustannuksella. (Salminen 1989, 111.) Tällaista ei ilmennyt tämän tutkimuksen aineistosta, vaan esimerkiksi eräs tutkimukseen vastanneista koki surua siitä, ettei itse ollut rohkeasti tarttunut tarjolla olleisiin mahdollisuuksiin.

Organisaatiossa vallitsevan vallan tai arvovallan luonne määrää suurelta osin sen, minkälaista henkilökohtaista osallistumista organisaatiossa voi syntyä (Schein 1977, 78). Kun organisaatiossa kyetään osoittamaan työntekijöille, että heidän emotionaalisista ja sosiaalisista tarpeistaan välitetään, voidaan saada aikaan työntekijän sitoutuminen (Schein 1977, 59). Yksilö saattaa osallistua organisaation toimintaan enemmän, jos hän pystyy tyydyttämään työssään tärkeät emotionaaliset tarpeensa. Organisaatio puolestaan voi odottaa yksilöltä enemmän lojaalisuutta, sitoutumista ja samaistumista organisaation päämääriin. (Schein 1977, 86.) Tähän tutkimukseen osallistuneet kokivat olevansa aktiivisia tekijöitä ja useimmat olivat sitä mieltä, että heidän työpanoksellaan oli merkitystä kokonaisuuden kannalta tarkasteltaessa. Erityisesti Työterveyslaitoksen vastauksissa

korostui, että vastaajat kokivat tekevänsä kutsumuksen mukaista työtä. Työn kautta mahdollistuva toisten ihmisten auttaminen koettiin tärkeänä ja se lisäsi onnellisuutta. Kertomuksista kävi ilmi vastaajien sitoutuminen työtehtäviin.

Perinteisen tuotantoteknillisen ajattelun perustana olevat oletukset voivat johtaa siihen, että yksilö saattaa helposti tuntea olevansa vain pieni osanen suuressa koneistossa. Tähän ajatukseen voi liittyä tunne, että vain organisaatiossa osoitetun roolin mukaisten tarpeiden ilmaiseminen on sallittua. Tästä voi olla seurauksena, että pahimmassa tapauksessa yksilö oppii tekemään vain sen, mitä organisaatio häneltä odottaa. Hän voi löytää useistakin emotionaalista syistä alimman suoritustason, jonka organisaatio vielä sietää. (Schein 1977, 59.)

Yksilö voi käyttää luovat kykynsä ja suurimman osan energiastaan myös organisaation ulkopuolella tai mahdollisesti jopa organisaatiota vastaan. Tästä seurauksena voi olla organisaatiosta vieraantumista tai vastarintaa. (Schein 1977, 58–59, 60.) Yksilön kannalta tarkasteltaessa stressin syntymisen todennäköisyys on vähäinen, jos työrooli ja persoonallisuus ovat sopuissa (Salminen 1989, 55). Airo ym. (2008, 32) korostavat, että monilla yksilöillä on sisällöllisiä ja itsensä toteuttamiseen liittyviä tarpeita. Toisaalta osalle työvoimasta työprosesseista paras vaihtoehto on tarkoin normitettu ja seurattu prosessi. Osa työvoimasta toteuttaa itseään työn kautta, kun taas osalle itsensä toteuttamisen välineenä toimivat vapaa-ajan aktiviteetit.

Eräs vastaajista kirjoitti epätydyttävästä työnkuvasta, joka aiheutti hänessä surullisuutta. Tylsänä koettu työura, joka ei tarjonnut etenemismahdollisuuksia, johti vastaajan osalta päätökseen jäädä eläkkeelle heti kun mahdollista. Hän kirjoitti seuraavasti:

*Koin suurta turhautumista ja väsymistä työssäni. Vuorotteluvapaa oli silloin hyvä ratkaisu silloin ja sen jälkeen olenkin jaksanut olla motivoitunut työhöni. Nykyinen työni on paremmin jäsentynyt ja työnkuvani on selkeämpi. Siihen on varmaan vaikuttanut uusi esimieheni, joka osaa auttaa ja motivoida paremmin kuin aikaisemmat esimiehet. He olivat auktoriteetteja, jotka eivät tienneet oikein, mitä alaiset tekevät. (VI2, K 2)*

Koettu ristiriita tai tasapaino työn vaatimusten ja yksilön odotusten välillä aiheuttaa joko työssä viihtymisen tai viihtymättömyyden tunteen. Itsetunnon vahvistuminen, lisääntynyt hyvinvointi työssä ja työtyytyväisyys lisäävät työssä koettua tasapainoa. (Manka 2007, 36–37.) Työelämässä pitkään jatkuneesta ristiriidasta aiheutuu työtytyttömyyttä, stressiä, huonontunutta itsetuntoa sekä sairauden oireita. On tärkeitä huomioida, että yksilön uupumustila voi kehittyä varsin nopeasti. (Manka 2007, 36–37.)

Yksilön omat asenteet ovat suhteellisen pysyviä ja nämä asenteet heijastuvat myös koettuun työhyvinvointiin. Työelämässä hyvinvointia ja tuottavuutta voidaan lisätä itseohjautuvuutta korostavan johtamismallin avulla. Lisäksi työyhteisön vallan ja vastuun jakaminen vaikuttaa työn mielekkyyteen, ja sitä kautta yksilön työmotivaatioon. (Manka

2007, 53, 47–48.) Ammatillinen työkyky olisi otettava huomioon organisaatiossa, kun arvioidaan yksilön suorituskykyä. Suorituskyvyn tulisi olla suhteessa työn vaatimukseen, sillä mielekäs, motivoiva työ on työn tuottama voimavara. Työn tulisi tarjota riittävästi haasteita, joissa yksilö voi käyttää omaa osaamista. Haasteista selviäminen mahdollistaa onnistumisen kokemisen. (Suutarinen & Vesterinen 2010, 61–62, 64.)

Motivaation merkitys emootioihin on monimutkainen. Korkeaan motivaatiotasoon voi liittyä positiivisia tai negatiivisia emootioita riippuen siitä, kuinka toiminnan tavoitteiden toteuttamisen mahdollisuudet arvioidaan ja miten ne pystytään realisoimaan. (Järvilehto 1987, 146.) Yksilön huono työmotivaatio tulee organisaatiolle kalliiksi. Sen vuoksi organisaatioissa on huomioitava, että esimerkiksi työn mielekkyys ja sopiva vastuu synnyttää yksilössä sisäistä motivaatiota. Parantunut motivaatio näkyy sekä työntekijän että organisaation hyvinvointina ja tehokkuutena. (Rantanen 2013, 165; Rantanen 2011, 19–20.) Työssä jaksamisessa ja työurien pidentämisessä korostetaan nykyään työolojen merkitystä (Vartia & Hirvonen 2012, 68).

Vielä voisi korostaa, että sopivan työnkuvan merkitys työuralla on suuri. Se lisää yksilön kokemaa onnellisuutta työuran aikana. Yksilön on helpompaa miettiä työuran jatkamista, kun työtehtävät ovat mielekkäitä. Seuraavaksi tarkastellaan työuran aikana koettua oikeudenmukaisuutta, ja mitä emootioita vastaajat kokivat teemaan liittyen.

### 5.3 Oikeudenmukaisuus

Työelämässä emootiot liittyvät läheisesti koettuun oikeudenmukaisuuteen. Yksilöt ovat herkkiä epäoikeudenmukaisuuden kokemuksille ja kokevat usein emootioita, jos he tulevat loukatuiksi sanomatonta sitoutumistaan tai arvojaan vastaan. Yksilön emotionaalinen reaktio kertoo sen, milloin yksilön henkilökohtaisia kanssakäymisen normeja on loukattu. (Harlos & Pinder 2000, 255, 270; Waldron 2000, 71–72.)

Harlos ja Pinder (2000, 271) jakavat epäoikeudenmukaisuuden kokemuksen emootioihin, jotka ovat aktiivisia eli ilmaistuja ja passiivisia eli koettuja. Yleensä epäoikeudenmukaisuuden kokemuksesta seuraavat emootiot ovat passiivisia, eikä niitä näytetä aktiivisesti työympäristössä. Tässä tutkimuksessa epäoikeudenmukaisuus aiheutti vastaajissa surullisuuden lisäksi inhon ja vihan kokemista. Vastaajat eivät kertoneet ilmaisivatko he koettua epäoikeudenmukaisuutta aktiivisesti työpaikalla. Vain yksi vastaajista kertoi kiusaamisesta johtuvasta epäoikeudenmukaisuuden kokemisesta, johon hän oli hakenut aktiivisesti apua organisaation ulkopuolelta. Tästä tapauksesta ei käynyt ilmi oliko vastaaja ilmaissut inhoa organisaatiossa.

Kiusaaminen on psyykkistä väkivaltaa ja sillä on laajat emotionaaliset vaikutukset yksilöön. Kiusaaminen voi olla suoraan yksilöön kohdistuvaa, mutta vähemmän suoraa kiusaamista on esimerkiksi yksilön työtehtävien muuttaminen sellaisiksi, että niitä on

hankala tai mahdoton suorittaa. (Fineman 2003, 154–155.) Vartian ja Hirvosen (2012, 67, 79) mukaan henkisesti rasittavaksi koettu työtilanne vähentää halukkuutta jatkaa työssä sekä ylempien toimihenkilöiden että kaikkien palkansaajien keskuudessa. Henkiseen rasittavuuteen vaikuttaa useampi työn piirre.

Epäoikeudenmukaisuuden kokemus voi syntyä esimerkiksi johtajan vihanilmauksista tai siitä, että organisaatiossa ei ole totuttu näyttämään emootioita. Erityisesti hierarkian on todettu aiheuttavan epäoikeudenmukaisuuden kokemista. Työympäristössä koettu epäoikeudenmukaisuus aiheuttaa yksilössä vihaa ja pelkoa. (Harlos & Pinder 2000, 271.) Tässä tutkimuksessa vastauksista ei noussut esiin, että valta esimiesten ja alaisten välillä olisi aiheuttanut epäoikeudenmukaisuuden kokemusta. Linnan (2008, 51) tutkimuksesta ilmenee, että yksilö kokee oikeudenmukaisuuden tärkeäksi, jotta hän voi tyydyttää työelämäänsä liittyviä arvostuksen tarpeita. Näitä ovat esimerkiksi halu saada valtaa, huomiota ja statusta.

Johtamisen ja esimiestyön merkitys nousee laajasti esiin eläkekeskusteluissa (Vartia & Hirvonen 2012, 69). Johtajuus on paljon keskustelua herättävä aihe ja siihen liitetään myös merkityksen viitekehys. Johtajan hyväksyntää nauttiva yksilö voi kokea itsensä vahvaksi. Tässä tutkimuksessa johtajan antama myönteinen palaute, uralla eteneminen ja palkitseminen lisäsivät koettua oikeudenmukaisuutta ja onnellisuutta. Emootioista johtajuuteen liitetään usein pelko, mutta tutkimukseen vastanneet eivät kertoneet johtajuuteen liittyvästä pelosta. (Fineman 2003, 76–77.)

Tutkimuksen kertomuksista ilmeni, että osa vastaajista koki työuransa aikana johtamiseen liittyvää epäoikeudenmukaisuutta. Epäoikeudenmukaisuuden kokemuksessa toisille yksilöille uusi johtaja voi tarjota uuden alun, kuten eräs vastaajista kuvasi kertomuksessaan. Hyvää oloa vastaajalle toi se, että kiusaamiskokemuksen jälkeen uusi esimies mahdollisti työnkuvan muuttamisen. Uuden johtajan myötä voikin tarjoutua mahdollisuus korjata koettuja epäoikeudenmukaisuuksia ja työelämäänsä liittyviä unelmia. (Fineman 2003, 76–77.) Työyhteisön sosiaalinen pääoma, yhteisöllisyys ja koko organisaation hyvinvointi vahvistuvat oikeudenmukaisen johtamisen kautta (Lundell ym. 2011, 318; Linna 2008, 52). Epäoikeudenmukaiseksi koettu johtaminen voi aiheuttaa kohtalokkaita seurauksia organisaation toiminnan laadulle ja tuottavuudelle (Linna 2008, 52).

Palkkaus on myös yksi epäoikeudenmukaisuuden kokemista lisäävä tekijä. Työelämään tulevien ja ikääntyneiden palkkaerot suhteessa osaamiseen ja työpanokseen ovat olleet pohdiskelun aiheena jatkuvasti (Ilmarinen 2006, 100). Taloudellinen hyvinvointi lisäsi tässä tutkimuksessa erään vastaajan mielestä oikeudenmukaisuuden kokemista, mutta muutamat vastaajista kirjoittivat palkkaukseen liittyvästä epäoikeudenmukaisuudesta. Eräs tutkimukseen vastanneista kirjoitti seuraavasti:

*Edelleen pienellä palkalla, suurella kokemuksella jatkuu. On väärin, että 30 - kymppiset saavat tuplapalkkaa töihin tullessaan. Ei mitään kokemusta eikä edes näkemystä työelämästä. (VI3, K2)*

Oikeudenmukaisuudessa ei ole yksin kyse johtajuudesta ja johtajan ominaisuuksista. Myönteisen mallin mukaan toimiva yksilö omaa myönteisen minäkuvan ja hänellä on vahva usko vaikutusmahdollisuuksistaan. Kielteisen mallin mukaisesti toimiva uskoo ongelmien syyn olevan itsestään johtuvia, pysyviä ja yleistettävissä elämän kaikille alueille. Yksilöt etsivät työelämästä mukavuutta, pysyvyyttä, suuntaa, uusia haasteita ja jopa elämän merkitystä. Kokemus oikeudenmukaisuudesta tai epäoikeudenmukaisuudesta on yksilöllistä, ja toisaalta odotukset muuttuvat jatkuvasti elämän muutoksen myötä. Esimerkiksi perhe, työura, taloudellinen tilanne, yhteiskunnan arvot ja hyvinvointi muokkaavat yksilön asettamia odotuksia työelämästä. Yksilön vastuulla on ilmaista toiveitaan, toisaalta myös johtamisessa tarvitaan kykyä kuunnella. Pelkkä hyvä tietämys liike-elämästä ja taito saada työt tehdyksi eivät riitä. Jotta yksilö tulee nähdyksi ja kuulluksi organisaatiossa, johtajalta vaaditaan emotionaalista älykkyyttä ja herkkyyttä. (Fineman 2003, 90–91; Harlos & Pinder 2000, 257; Manka 1999, 88.)

Erityisesti vihaan liittyvää ja vuorovaikutuksessa syntyvää epäoikeudenmukaisuutta on vaikea tunnistaa ja ehkäistä työpaikoilla. Vuorovaikutteiseen epäoikeudenmukaisuuteen liittyvät johtajan ja työntekijän erilaiset uskomukset oikeasta ja väärästä toiminnasta. Autoritäärinen johtamistyyli voi olla jollekin sopiva ja tehokas johtamistapa, mutta se voi vahingoittaa toista. Työntekijöiden samanarvoinen kohtelu on tärkeää. (Harlos & Pinder 2000, 272.) Toisaalta vähäisen elämänhallinnan omaavat yksilöt voivat kokea, etteivät he itse voi vaikuttaa työhönsä ja saa riittävästi tukea tai hyväksyntää työpaikalla. Yksilö, jolla on vähäinen elämänhallinta, hakeutuu useammin varhaiseläkkeelle, kuin hyvän hallinnan omaava yksilö. (Manka 1999, 90.) Vartian ja Hirvosen (2012, 68) mukaan työn henkinen rasittavuus nousee useissa tutkimuksissa työn piirteeksi, joka lisää jopa ennenaikaiselle eläkkeelle lähtemisen houkutusia. Seuraavaksi käsitellään arvovalintojen merkitystä työuran jatkamispäätökseen.

## **5.4 Arvovalinnat työelämässä**

Yksilön arvot syntyvät aikuisuuden kynnyksellä, mutta elämän myötä niillä on taipumus muuttua. Arvot ohjaavat jokapäiväistä toimintaa ja päämääriä. Erityisesti tärkeiden valintojen edessä yksilö tiedostaa arvonsa, sillä ne ylittävät yksittäisten tilanteiden motiivit. Työuralla arvoilla on merkitystä, sillä yksilön onnellisuus työelämässä lisääntyy, kun hän tietää, mikä työelämässä, työssä ja ihmissuhteissa on hänelle tärkeää. Ihanteiden mukainen toiminta ja itsensä arvostaminen muunkin kuin työn ja suoritusten kautta

on tärkeää. (Lundell ym. 2011, 228; Ilmarinen 2006, 173–174.) Rantasen (2011, 12) mukaan liike-elämästä puuttuu jotain oleellista. Hänen mielestään kunnianhimon ja saavuttamisen lisäksi työelämässä tarvitaan jotain muuta. Erästä kertomuksesta oli löydettävissä työelämässä muodostuneiden arvojen ja itsensä arvostamisen ristiriita:

*Työurani on ollut hyvä ja mielenkiintoinen. Olen saanut tehdä erilaisia asiantuntijan tehtäviä koko työurani ajan. Olen oppinut esittämään perusteltuja mielipiteitä, toimimaan järjestelmällisesti ja määrätietoisesti. Näin jälkeempään ajateltuna minun olisi pitänyt olla itsekkäämpi ja arvostaa itseäni ihmisenä, ei niinkään tekojeni ja saavutusteni kautta. Silloin olisin osannut nauttia elämästä syvemmin. (V11, K2)*

Surullisuutta aiheutti se, jos vastaaja ei toiminut itselle tärkeiden arvojen ja asioiden mukaisesti tai hän ei työuransa aikana kuunnellut itseään tarpeeksi. Työn vuoksi uhrautuminen aiheutti yhdessä vastaajista vihaa. Tämän tutkimuksen vastauksista ilmeni myös, että työuran aikana koettu onnellisuus lisääntyi, jos yksilö arvosti itseään ja työtään, teki rohkeasti omia valintoja ja toimi terveen itsekkäästi. Carlssonin ja Järvisen (2012, 76) mukaan omien arvojen tunnistaminen ja kunnioittaminen tekevät yksilöstä määrätietoisien ja voimakkaan.

Teollisen ja jälkiteollisen kulttuurin perusarvot voidaan jakaa kolmeen osaan. Näitä ovat työarvot, jotka liittyvät toimeentuloon ja turvallisuuteen, perhearvot ja harrastearvot. Arvojärjestelmät ovat jatkuvassa vuorovaikutuksessa ja ne pyrkivät tasapainottamaan näiden perusarvojen keskinäisiä ristiriitoja. (Salminen 1989, 52.) Työarvojen merkitys yksilölle on muuttumassa, ja esimerkiksi yksilön ammattirooli on jäämässä taka-alalle.

Työn merkityksen muutos on suuri, sillä siinä on havaittavissa saman tyyppisiä paradokseja ja vaihtoehtojen ääripäitä kuin muussakin kehityksessä. Osalle ihmisistä työn merkitys joko psykologisena, taloudellisena tai aikamääräisenä ilmiönä on kasvanut huomattavasti. Työ muodostaa yhä suuremman osan elämästä. Osa on puolestaan tietoisesti pyrkinyt pienentämään työn määrää ja sen merkitystä. Työ voi olla tälle osalle jopa merkityksetöntä tai vain keino ansaita rahaa. Työikäisistä jotkut jopa pyrkivät saavuttamaan elämäntavat, jotka mahdollistuvat ilman työtä. (Airo ym. 2008, 22–23.)

40 prosenttia palkansaaajista kokee työn henkisen rasittavuuden lisääntyneen. Entistä nuoremmat haikailevat eläkkeelle pääsystä, ja nuoret uskovat pääsevänsä entistä aikaisemmin eläkkeelle. (Manka 2007, 34, 35.) Erityisesti Pohjoismaissa työllä on perinteisesti tärkeä rooli vanhemmalle työväestölle (Halme 2011, 6). Sen sijaan tutkimukset osoittavat, että nuorempiin sukupolviin kuuluvat arvostavat vapaa-aikaa enemmän kuin heitä edeltävät sukupolvet (Lundell ym. 2011, 24). Lundellin ym. (2011, 24) mukaan voidaan sanoa, että nuoret ovat vähemmän työkeskeisiä. Työssä jatkamisen päätökset liittyvät kronologisen iän lisäksi yksilöiden arvovalintoihin ja sellaisten henkilökohtais-

ten tavoitteiden toteuttamiseen, mitkä monille mahdollistuvat vasta eläkkeelle siirtymisen jälkeen. Seuraava esimerkki kuvaa yksilön arvoista nousevien tavoitteiden toteuttamista:

*Työ ei enää anna niitä huumaavia onnistumisen tunteita, jotka potkivat eteenpäin ja auttavat jaksamaan. Eiköhän minun osuuteni ole täytetty. Ihanaa olla eläkkeellä vielä suhteellisen hyväkuntoisena ja nauttia vapaudesta harrastaa ja tehdä sitä mistä nauttii eniten. Mahtava fiilis! (V21, K2)*

Manka (2011, 25) korostaa, että työn ja työnteon merkitys elämässä näyttäisi riippuvan ihmisen iästä. Taustalla voi olla sukupolviajattelu. Tiettyinä ajanjaksona kasvamisen tulkitaan vaikuttavan ihmisen asenteisiin ja arvoihin. Halmeen (2011, 6) mukaan työn rooli muuttuu yksilön työuran ja elämän aikana. Toisaalta Halme (2011, 15) nostaa esiin työn yksilöllistymisen ja sen, että yksilön sosiaalinen elämä jäsentyy erilaisiksi yksilöllisiksi elämänprojekteiksi. Tällä vuosituhannella seuraukset näkyvät työyhteisöissä kärjistettynä. Uusi sukupolvi rakentaa ansioluetteloitaan, kun suuret ikäluokat ovat vielä lojaaleja työyhteisölleen.

Ideaalitilanteessa yksilön arvot ovat organisaatioiden arvojen kanssa samassa linjassa (Carlsson & Järvinen 2012, 82). Ilmarisen (2006, 184–185) mukaan suomalaisten perusarvot kuitenkin usein eroavat niistä, joita organisaatiot tarjoavat arvolauseina oman toimintansa pohjaksi. Yksilön sitoutuminen organisaation menestymiseen on heikompaa, jos ristiriita tavoitteiden ja todellisuuden välillä on suuri. Arvot liittyvät myös yksilön työkykyyn. Jatkuvat muutokset sekä työelämän ulkopuolella että sisäpuolella edistävät arvomuutoksia. Velvoite työssä jatkamisajan pidentämisestä kohdistuu jokaiseen työelämässä. Yksilöt arvioivat eri lähtökohdista jaksavatko he olla edes eläkeikänsä asti työssä (Lundell ym. 2011, 86).

Työ tuntuu merkitykselliseltä, jos yksilö pystyy työskentelemään vahvalta arvopohjalta (Carlsson & Järvinen 2012, 76). Työn murros liittyy ristiriitojen ja pahoinvoinnin syvyyteen ja luonteeseen. Työelämän ristiriidat ovat nykyään luonteeltaan syvempiä, henkisiä ja arvopohjaisia. Ihmisillä on työhön liittyen henkisyden kaipuu ja uudenlaisen arvotyhjiön täyttämisen tarve. (Kautto-Koivula & Huhtaniemi 2006, 165.)

Suomalaisen työelämän arvopohjan kehittäminen on yksi tavoite, joka liittyy Suomen hallituksen Työelämä 2020 -kärkihankkeeseen (Suomalaisen työelämän kehittämisen arvopohja v. 2020). Dufvan (2012, 62) mukaan eläkkeelle siirtymisen näkökulmasta on tärkeää, millaiset arvot ja asenteet määrittävät työssä jatkamista ja eläkkeelle siirtymistä, mutta yksilön arvoihin ja arvostuksiin ei voida puuttua työelämän kehittämistoimilla. Vielä voisi korostaa, että tämän tutkimuksen mukaan itselle tärkeiden arvojen mukainen toiminta lisäsi yksilön työuralla koettua onnellisuutta. Seuraavaksi pohditaan epävirallisen organisaation merkitystä työelämässä.

## 5.5 Epävirallinen organisaatio

Järvilehdon (1995, 67–68, 72) mukaan toiselle yksilölle painava asia on kevyt toiselle ja vastaavasti joillekin hyvä asia voi satuttaa toista. Pahuus ja hyvyys syntyvät yksilöiden välisten suhteiden pohjalta. Ne eivät sijaitse yksittäisessä yksilössä. Yksilö ei toimi yksin, vaan olennainen tekijä ihminen-ympäristö -järjestelmässä on yhteistyö. Järvilehto (1995) korostaa, että ihmisenä olemisen ydin on yhteistyö ja sosiaalisten yhteisöjen kehittymisen edellytys on yksilöllisyys. Yhteistyön voimaa kuvattiin eräässä kertomuksessa:

*Olen onnekseni löytänyt työkavereita, joiden kanssa on ilo työskennellä, jakaa ajatukset ja rakentaa asioita yhdessä eteenpäin. Yhdessä tekemisen fiiliksessä on ollut työurani kantava voima. Se on ollut niin tärkeää omalle työhyvinvoinnilleni. (VII, K2)*

Tässä tutkimuksessa epävirallisen organisaation merkitys lisäsi työuralla koettua onnellisuutta. Työelämän sosiaaliset verkostot kuvattiin kertomuksissa vahvoina ja työyhteisö oli suurimmalle osalle vastaajista läheinen. Se koettiin työuraa tukevaksi. Töihin oli mukava tulla, kun siellä oli läheisiä ihmisiä, joiden kanssa pystyi jakamaan iloja ja suruja. Työskentelyilmapiiri oli pääsääntöisesti hyvä, mutta eräs vastaajista kuvasi kokemaansa inhoa, joka aiheutui työyhteisössä tapahtuneesta kiusaamisesta. Työuran päättämisen yhteydessä työyhteisöstä luopuminen ja sosiaalisen ympäristön menettäminen aiheuttivat vastaajissa surua. Yksinjäämisen vastaajat kokivat puolestaan pelottavana.

Työyhteisössä yksilölle on tärkeää tulla kuulluksi, saada arvostusta ja olla vakavasti otettu yhteisön jäsen (Waldron 2000, 66). Jo aikoinaan Elton Mayon suorittamat Hawthorne -tutkimukset ja Tavistock-Instituutin hiilikaivostutkimukset ovat korostaneet sosiaalisten motiivien tärkeyttä organisaatioiden piirissä. Hawthorne -tutkimusten mukaan yksilön tarve saada osakseen työtovereiden hyväksyminen ja kiintymys voi olla jopa tärkeämpi tekijä työskentelytottumusten syntymisessä kuin taloudelliset kannusteet. (Schein 1977, 85.)

Organisaatiossa emootiot vaikuttavat ryhmien toimintaan (De Dreu, West, Fischer & MacCurtain 2001, 200; Waldron 2000,65). Schein (1977, 56–57) korostaa epävirallisen organisaation merkitystä organisaation jäsenten tärkeiden emotionaalisten tarpeiden tyydyttämisessä. Epävirallisen organisaation merkitystä ei voi syrjäyttää. Organisaation traditionaalisen työsuunnittelun mukaan tehtävien suunnittelussa otetaan huomioon ensisijaisesti tuotantoteknilliset näkökohdat. Tämän käsityksen sijalle on tullut pitemmälle kehitetty käsite ergonomia. Siinä lähtökohtana on ihmisen ja koneen tai ihmisen ja työn välinen vuorovaikutus ja vastavuoroinen vaikuttaminen. Työntekijä tuo organisaatioon mukanaan joukon sosiaalisia tarpeita, jotka ilmaistaan epävirallisissa sosiaalisissa ryhmittymissä.



Epäviralliset ryhmät tyydyttävät yksilön liittymisen tarvetta eli tarvetta ystävyYTEEN, tukeen ja rakkauteen. Yksilö voi vahvistaa käsitystään siitä, kuka hän on ja lisätä myös omanarvontunnettaan kuulumalla ryhmään. (Schein 1977, 116.) Työsuhde sekä työelämän ihmissuhteet voivat joskus muodostua niin tärkeiksi, että ne saattavat jopa korvata yksilön vapaa-ajan verkostoja. (Airo ym. 2008, 22.) Seuraava esimerkki kuvaa vastaavanlaista tilannetta erään vastaajan elämässä:

*Koko työurani ajan olen ollut tekemisissä sekä sisäisten että ulkoisten asiakkaiden kanssa. Ehkä tästä suhteiden runsaudesta johtuen ei siviilissä ole tullut hankittua sitten niin monipuolista suhteiden verkkoa ympärilleen. Voipi olla, että tässä suhteessa on tulossa hiukan tehtävää täyttää tätä aukkoa. (V15, K2)*

Työyhteisön hyvä ilmapiiri on tärkeä työuran jatkamista motivoiva tekijä (Pelkonen 2005, 59–60; Tuominen & Pelkonen 2004, 30). Huono työilmapiiri voi olla työn ilon este (Kauko-Valli & Koironen 2010, 102). Dufvan (2012, 54) mukaan ongelmat työilmapiirissä kuluttavat yksilön voimavaroja, jolloin perheelle jäävät voimavarat vähenevät.

Pursion (2010, 64) mukaan yksilön organisaatiovoimavarat syntyvät työyhteisössä. Useat eri tutkimukset korostavat sosiaalisten vaikuttimien merkitystä organisaatioissa, sillä organisaation jäsenet pyrkivät sitoutumaan moraalisesti organisaatioon, johon he tuntevat kuuluvansa. (Schein 1977, 93.) Yksilön hyvinvointi ja onnellisuus rakentuvat yksilöllisesti, mutta myös yksilöiden välisissä suhteissa ja verkostoissa. Onnellisuuden näkökulmasta tarkasteltuna merkittäviä ihmissuhteita ovat paitsi perhe- ja ystävyssuhteet, myös päivittäisessä työssä syntyneet erilaiset sosiaaliset suhteet. (Kauko-Valli & Koironen 2010, 107–108.)

De Dreun ym. (2001, 201, 202) mukaan emootiot kehittyvät, vahvistuvat, estyvät ja muuttuvat sosiaalisen ympäristön vaikutuksesta. Emootioilla ja erityisesti mahdollisuudella ilmaista niitä on suuri merkitys sosiaalisten suhteiden luomisessa. Vastaavasti ne vaikuttavat myös sosiaalisten suhteiden tuhoutumiseen. Luottamuksen kokemus lisää työyhteisön sosiaalista pääomaa, joka on keskeinen voimavara työuralla (Pursio 2010, 64). Luottamukselle, jaetuille arvoille ja vastavuoroisuudelle rakentuva sosiaalinen pääoma tukee kokonaisuudessaan yksilön hyvinvointia ja työkykyä (Lundell ym. 2011, 318). Tämän tutkimuksen mukaan epävirallisella organisaatiolla oli tärkeä merkitys yksilölle ja se oli työssä kiinni pitävä tekijä. Seuraavaksi pohditaan, miten uuden oppiminen vaikuttaa työuran jatkamispäätökseen.

## 5.6 Uuden oppiminen

Työvoiman koulutus ja työssä oppiminen luovat organisaatiolle paremmat mahdollisuudet saavuttaa menestystä ja luoda työhyvinvoinnin edellytyksiä. Uuden oppimisen vaikutukset yltyvät työn tuottavuuteen ja työurien pidentymiseen. (Työelämän kehittämissuunnitelma vuoteen 2020, 21.) Työelämässä yksilö on kuitenkin sitoutettava oppimiseen emotionaalisesti, sillä se parantaa oppimistuloksia. Emootioilla on merkitystä uuden oppimisessa. Aikuiset ovat yleensä emotionaalisesti sitoutuneita oppimaan työssään uutta, sillä heillä on halu oppia. (Bowen 2014, 115; Weiss 2000, 47.) Tämän tutkimuksen vastauksista korostui uuden oppimisen tärkeys työuralla ja asenteet uuden oppimiseen olivat myönteisiä. Uuden oppiminen piti mielenkiintoa yllä ja vahvisti työuran aikana koettua onnellisuutta. Yksi vastaajista kuvasi uuden oppimista seuraavasti:

*En jatkaisi työuraani, jos en ajattelisi, että minulla on edelleen sekä annettavaa muille että opittavaa muilta. Koen olevani olennainen osa palapeliä, jonka tuloksena syntyy jotakin suurempaa ja tarpeellista. (V5, K1)*

Pursio (2010, 65) tuo esiin työelämän muutoksen hallinnan tärkeyden. Vastaajat tunsivat uuden oppimisen liittyvän myös jatkuvaan työelämän muutokseen. Yksilöiltä odotetaan nykyään aktiivista uusien asioiden oppimista ja toimintatapojen omaksumista, jotta he voivat sopeutua työelämän muutokseen. Muutokseen sopeutumiseen ratkaisuna Pursio ehdottaa yhteistoiminnallista työn ja toimintatapojen kehittämistä. Oman työn kehittämiseen osallistuminen lisää yksilön voimavaroja ja toimii siten puskurina työn muutoksiin liittyviin kuormitustekijöihin.

Emootiot liittyvät läheisesti erilaisiin työelämässä tapahtuviin muutoksiin. Muutoksessa ei ole kyse vain muutoksen positiivisesta tai negatiivisesta kokemisesta, vaan siihen liittyy molempia. Muutoksen läpikäyminen on henkilökohtaista ja muutokset kokonaisuudessaan vaativat työntekijältä sopeutumista ja uuden oppimista. Osa tutkijoista kumoaa ajatuksen, että muutos ja uuden oppiminen on yksiselitteisesti hauskaa. Paine siitä, että ei opi uutta taitoa jonka muut mahdollisesti oppivat, aiheuttaa yksilölle häpeää. Osa pelosta voi liittyä aikaisemmin tapahtuneeseen epäonnistumiseen tai hylätyksi tulemisen pelkoon työyhteisössä. (Fineman 2003, 120–121, 124–125.)

Ikääntyvälle uuden oppiminen voi aiheuttaa haasteen. Työelämän edellytys nuorena säilymisestä niin suorituskyvyn, taitojen ja mukautumishalun osalta, on kasvattanut yksilön vastuuta. Tästä seurauksena voi olla hakeutuminen pois työelämästä. (Halme 2011, 22.) Eräs tutkimuksen vastaajista kuvasi eläkkeelle jäämisen kynnyksellä olevansa huojentunut siitä, ettei enää tarvitse pysyä uuden tiedon tasalla.

Yksilön älykkyys ei muutu ikääntyessä, mutta oppimisen vauhti ja oppimisprosessi kokonaisuudessaan voivat muuttua (Ilmarinen 2012, 2; Fineman 2011, 64). Ikääntymi-

sestä johtuva oppimiskyvyn heikkeneminen on harvinaista. Työympäristön odotukset ohjaavat ikääntyvän oppimista, sillä oppimiseen vaikuttavat monet eri tekijät. Ne liittyvät ennemminkin yksilön oppimisvalmiuksiin ja työympäristön tarjoamiin oppimismahdollisuuksiin kuin ikään. Työyhteisössä on tärkeää huomioida, että motivaatio ja mahdollisuudet yksilön osaamisen uudistamiseen voivat vaikuttaa ratkaisevalla tavalla eläkeikää lähestyvän työntekijän kiinnostukseen jatkaa työelämässä. (Lundell ym. 2011, 191, 193; Ilmarinen 2006, 168, 170.)

Uuden oppimisen ja työelämässä selviytymisen osalta ikääntyvien ongelmana pidetään erityisesti puutteellisia tietotekniikkataitoja (Lundell ym. 2011, 199). Usein ikääntyviä pidetään jopa kyvyttöminä tai haluttomina tietotekniikan taitojen päivityksessä (Fineman 2011, 64). Ikääntyneiden ongelma tietotekniikkataitojen oppimisessa ei ole kyvyttömyys omaksua tietoteknisten laitteiden ja ohjelmien käyttöä. Ongelmaksi muodostuu ennemminkin se, että työelämässä ei välttämättä ole mahdollista järjestää oppimiselle tarvittavaa aikaa. Tässä tutkimuksessa uuden oppiminen lisäsi työuran aikana koettua positiivisuutta, mutta tutkimuksen vastauksista ilmeni, että tietotekniikka ja nopeasti vaihtuvat ohjelmat aiheuttivat ikääntyville pelkoa. Jatkuvasti vaihtuviin tietokoneohjelmiin suhtauduttiin pelonsekaisin tunnelmin, kuten eräs vastaajista kuvasi:

*Opiskelen tällä hetkellä työhöni liittyvää, joten olen vielä innostunut oppimaan. Vähän pelottaa usein vaihtuvat tietokoneohjelmat. (V3, K1)*

Organisaatioissa on tärkeä huomioida ikääntyvien yleiset koulutusmahdollisuudet, sillä ne voivat vähentyä jyrkästi. Ikääntyvien koulutusmahdollisuuksia on jatkossa parannettava. Yksi keino voi olla esimerkiksi ikääntyvien omat lisäkoulutukset. Erityisesti tietotekniikkataidot ovat yksi ikääntyvien pätevyyksien vahvistamisen kohde. Organisaation järjestämä oikeanlainen koulutus ja riittävä aika mahdollistavat uusien tietotekniikkataitojen opettelun. Nopeasti muuttuvassa työympäristössä työntekijän on mahdollista hallita kaikkea yksin, joten työyhteisössä osaamisen jakamisella voitaisiin helpottaa esimerkiksi ikääntyvien tietoteknisten taitojen oppimista. Nykyisin hyvät tietotekniset taidot auttavat työtehtävien tehokasta hoitamista. (Fineman 2011, 64; Lundell ym. 2011, 195–196, 199–200; Buyers ym. 2009, 114–115; Ilmarinen 2006, 161, 166.)

Ilmarisen (2006, 171) mukaan ikääntyvän oppimisprosessia voi häiritä oppimispelkojen lisäksi virhesuoritusten pelko. Yksilön omat kielteiset asenteet ja pelot voivat siis heikentää oppimista, vaikka oppiminen ei ole ikään sidonnaista. Työympäristön rento, kiireetön ja yksilöä kunnioittava ilmapiiri edistää ikääntyvän oppimista ja madaltaa kynnystä yrittää virheistä huolimatta.

Tässä tutkimuksessa selvitetään Damasion (1994) määritelmän mukaisten emotioiden vaikutuksia yksilön työuran jatkamis päätökseen. Kuten luvusta 3.5 ilmeni, tutkimuksen aineistosta nousi esiin yksittäisiä emotioita, joita yksilöt kokivat työelämässä.

Tutkimusaineiston analyysissä näiden koettujen emootioiden yhteydessä vastaajien kertomuksista löytyi kuusi työuran jatkamispäätökseen vaikuttavaa teemaa, jotka olivat työn ja muun elämän yhteensovittaminen, sopiva työnkuva, oikeudenmukaisuus, arvovalinnat työelämässä, epävirallinen organisaatio ja uuden oppiminen.

Tiivistäen voidaan sanoa, että tutkimuksessa vastaajat kuvasivat sekä työelämän ja muun elämän yhteensovittamisen että sopivan työnkuvan yhteydessä onnellisuutta ja surullisuutta. Asiantuntijatyö koettiin mielekkääksi, ja usein työ ja sen aiheuttamat vaatimukset veivät yksilön huomion niin, että työelämän ja muun elämän yhteensovittaminen kärsi. Vaikka sopiva työnkuva lisäsi työuran aikana koettua onnellisuutta, niin vastaavasti surullisuuden kokeminen lisääntyi, jos mielenkiintoisen työuran aikana ei ollut riittävästi aikaa esimerkiksi perheelle ja harrastuksille. Silloin tieto lähestyvä eläkkeestä lisäsi onnellisuutta, sillä eläkkeellä oli aikaa itselle tärkeille asioille.

Oikeudenmukaisuuden kuvaamisen yhteydessä vastaajat kertoivat onnellisuudesta. Oikeudenmukaisuuden kokemista lisäsi se, että yksilöä arvostettiin työelämässä. Myönteinen palaute, uralla eteneminen ja palkitseminen olivat yhteydessä koettuun oikeudenmukaisuuteen. Epäoikeudenmukainen kohtelu työuralla aiheutti vastaajissa surullisuutta sekä inhon että vihan kokemista.

Arvovalintojen yhteydessä vastaajat puolestaan kertoivat vastauksissa onnellisuudesta ja surullisuudesta. Itselle tärkeiden arvojen mukainen toiminta oli tärkeätä. Oman työn ja itsensä arvostaminen lisäsivät onnellisuutta. Epäviralliseen organisaatioon liittyen vastaajat kuvasivat onnellisuutta, surullisuutta, pelkoa ja inhoa. Kertomuksissa toistui kuvaukset hyvästä työyhteisöstä. Eläkkeelle jäämisen yhteydessä työyhteisöstä luopuminen aiheutti surullisuutta ja yksinjäätminen jopa pelotti.

Uuden oppiminen aiheutti vastaajissa onnellisuutta ja pelkoa. Pääsääntöisesti uuden oppiminen koettiin mielekkääksi ja se lisäsi onnellisuuden kokemista. Pelkoa vastaajille aiheutti tietotekniset järjestelmät ja niiden oppiminen. Tämän tutkimuksen mukaan tutkimuksesta esiin nousseilla teemoilla on merkitystä työuran jatkamispäätöstä tehtäessä. Seuraavaksi tutkimusaineistosta vertaillaan kahden eri tapauskertomuksen avulla.

## 6 TAPAUSKERTOMUSTEN VERTAILU JA ROOLIMUUTOSMALLI

### 6.1 Kaksi tapauskertomusta

Tässä tutkimuksessa aineiston analyysia jatkettiin vertailemalla seuraavia kahta kertomustyyppiä. Vertailussa keskitytään siihen löytyykö työuraa jatkavien ja työuraa lopettavien pohdinnoista eroavuuksia. (Eskola 1991, 65–66.) Ensimmäinen on yhteenveto kertomuksista, joissa vastaajat pohtivat työelämänsä aikana kokemiaan emootioita työuran jatkamisen näkökulmasta. Toinen versio on vastaavasti yhteenveto kertomuksista, joissa vastaajat pohtivat miten emootiot ovat vaikuttaneet päätökseen lopettaa työura.

Yhteenveto työuraa jatkavien kertomuksista:

*Olen onnellinen, kun olen saanut olla töissä ja edelleenkin koen, että elämä on tältä osin kohdellut hyvin. Tunnelmat ovat pääosin positiiviset. Haluan jatkaa työuraani, koska olen pääsääntöisesti tullut töihin hyvällä mielellä, viihtynyt, tuntenut, että työlläni on merkitystä. Työyhteisössäni olen saanut tehdä mielenkiintoista työtä. Mahdollisuudet kehittää, laajentaa ja syventää osaamista ovat olleet hyvät. Tunnen, että työtä on paljon vielä tekemättä ja monta mielenkiintoista projektia näkemättä. En vielä malta jäädä pois työelämästä.*

*Pelko tarpeettomuuden tunteesta on yksi syy jatkaa työelämässä. Myös sosiaalinen ympäristö/työyhteisö iloineen ja murheineen pitävät työelämässä kiinni. Sosiaalinen puoli työkavereiden jäätyä pois on kuitenkin jäänyt vähemmälle. Eläkeläisiä on ikävä. Työssä jatkaminen pitää kiinni rutiineissa ja rytmisissä, jonka koen hyväksi asiaksi. Koen itseni tarpeelliseksi.*

*Työ on antanut merkittävää tyydytystä, sillä sen kautta olen voinut kokea pystyvyyttä ja onnistumista. Nyt tuntuu mukavalle, että voin jatkaa työuraa minulle mielekkäissä tehtävissä minulle sopivana aikana. Kuormittuneisuus, ahdistus ja inho olisivat pakottaneet minut lopettamaan. Kokisin pettymystä tekemiini valintoihin, jolloin en ole kuunnellut itseäni tai sitä, mikä minulle on tärkeintä tai jos olisin uhrannut urani takia esimerkiksi lasteni tai muiden läheisten kanssa olemisen. Työuran jatkamiseen ja päätökseen siitä vaikuttavat kuitenkin useat käytännölliset asiat, vaikka ”paloa” työn tekemiseen löytyykin vielä. Tunteet työelämän ulkopuolella ovat työnimuakin vahvempia. Esimerkiksi perheelle, lapsille ja lapsenlapsille omistautuminen ja ajan varaaminen on yksi tärkeimmistä vaikuttimista.*

*Huono kohtelu työelämässä pakottaisi minut lopettamaan. Onnistumisteni kautta koettu ilo ja tyydytys johtivat päätökseen jatkaa työssä. Päätös jatkaa uraani liittyy ni-*

*menomaan mahdollisuuteen sanella itse, mitä ja miten työtäni teen. Olo on huojentunut, että olen päässyt pakollisen vaiheen yli ja nyt voin itse päättää omasta työrytmistäni. Se on jopa innostavaa! Mitä pidemmäksi työurat venyvät, sitä enemmän pitää olla valmis opettelemaan uutta. Oma asenne vaikuttaa työuraan paljon.*

Yhteenveto työuran lopettavien kertomuksista:

*Olen saanut tehdä monipuolista työtä, josta pidän ja jonka koen merkitykselliseksi laajemmassa mittakaavassa. Olen saanut kehittyä urallani ja olen arvostanut tekemääni työtä. Olen ollut hyvinkin tyytyväinen työhöni, se on tarjonnut runsaasti persoonalleni sopivia virikkeitä oppimiseen ja uteliaisuuden tyydyttämiseen. Koen hyvää oloa katsoessani työuraani taaksepäin, mutta ikääntymistä on toisinaan vaikea hyväksyä nuorempien kollegoiden vierellä..*

*Olen päässyt työurallani eteenpäin hyvässä työyhteisössä mukavien työkavereiden kanssa. On ollut ilo huomata, että nuoremmat kollegat ovat arvostaneet kokemustani. Pääpaino onkin tyytyväisyydessä, että on saanut olla mahtavan työyhteisön yksi jäsen. Nyt kuitenkin katkeavat hyvinkin kiinteät yhdessäolon hetket työyhteisön kanssa. Työyhteisöni on ollut minulle aina läheinen, ja jään kaipaamaan heitä. Pelottaa se, että jatkossa jään yksin koko päiväksi.*

*Eläköitymispäätöksen perusteena ei ole työntekoon liittyvät perusteet, vaan ratkaisu liittyy muuhun elämäntilanteeseen. Pidän vapaa-aikaa sekä perhettäni tärkeämpänä kuin työuran jatkamista eläkeiän lähestyessä. Tämän vuoksi haluan omistautua perheelle, kulttuurille, luonnolle ja matkustelulle. Mielessä on paljon harrastuksia, joita aion toteuttaa ja asioita, joiden osaamista alan kehittää: valokuvaus, sosiaalinen media, sukututkimus ja puutarhanhoito. Lisäksi aion rentoutua. Nyt on tilaisuus lopultakin antaa aikaa itselleni. Vapaus tehdä, mitä itse tahtoo, on eläkkeelle pääsyn sokeri.*

*Työtahti on kiihtynyt. Eläkeikäni lähestyy enkä siis ole ajatellutkaan jatkaa työuraani päivääkään. Jään todella mielelläni eläkkeelle, ja en tule kaipaamaan työtäni. Kokeemukset työelämästä ovat olleet ehkä jotenkin turhauttavia, enkä ole pystynyt saavuttamaan niitä asioita mitä olisin toivonut. Eläkkeen pienuus hämmästyttää, koska olen ollut työelämässä koko ikäni. Onneksi minulla on kuitenkin talous kunnossa, ja olen tottunut tulemaan vähällä toimeen.*

*Vielä on terveyttä viettää hyviä eläkevuosia. Olen iloinen, että voin luovuttaa paikani seuraavalle hyvillä mielin. Työ ei enää rajoita elämäni, eivätkö muut vaikuta aikatauluihini paitsi minä itse. Tulkoot nuoret jatkamaan, nyt saan nauttia!*

Kertomustyypit on koostettu seikoista, jotka esiintyivät kertomuksissa. Yhteenvetoista saakin hyvän kokonaiskuvan siitä, minkä tyyllisiä kertomuksia vastaajat kirjoittivat. Kahden kertomusversion vertailussa ei tullut esiin erityisiä poikkeavia teemoja tai

yllättäviä seikkoja, vaan molemmissa kertomusversioissa toistuivat samat teemat. Vastajat yhdistivät nämä teemat työelämässä koettuihin emootioihin tai teemaan liittyvästä kerronnasta oli tulkittavissa koettu emootio.

Molemmista kertomustyypeistä on löydettävissä se, että työuran aikana vastaajat olivat pääsääntöisesti saaneet tehdä mielenkiintoista ja motivoivaa asiantuntijatyötä. Työ oli tarjonnut mahdollisuuksia oppimiseen ja osaamisen kehittämiseen. Työyhteisö oli työssä kiinni pitävä voima, ja eläkkeelle jäädessä työyhteisön sosiaalista verkostoa jäätettiin kaipaamaan. Vaikka yhteenvedojen mukaan työuralta on löydettävissä monia työssä kiinni pitäviä tekijöitä, niin kertomuksista voi päätellä, että päätös eläkkeelle jäämisestä tehdään työn ulkopuolisten seikkojen perusteella. Työtä arvostettiin, mutta perhe, vapaa-aika ja mahdollisuus itsensä toteuttamiseen muun kuin työn kautta nousivat työuran jatkamista tärkeämmiksi seikoiksi. Työn ja muun elämän yhteensovittaminen koettiin kiireisen työuran aikana haastavaksi. Työuraa jatkavien kertomuksista ilmeni, että joissain tilanteissa yksilö oli valmis harkitsemaan työuran jatkamista, jos hänellä oli mahdollisuus päättää itse omasta työrytmistä.

Tutkimuksen valossa näyttää siltä, että vastaajat haluavat omistautua työuran aikana mielenkiintoisen ja motivoivan työn lisäksi myös perheelle ja itselle tärkeille asioille. Seikka liittyy vahvasti arvovalintoihin. Niinpä saattaa olla, että yksilöt kokevat ristiriitaa työarvojen ja perhe- ja harrastearvojen välillä. Työarvojen merkitys yhteiskunnassa on vielä niin vahva, että yksilöt eivät koe voivansa panostaa tarpeeksi esimerkiksi perheeseen ja vapaa-aikaan työuran aikana. Työarvojen merkitys yksilölle näyttäisi kuitenkin liittyvän toimeentulon ja turvallisuuden lisäksi myös työssä tapahtuvaan itsensä toteuttamisen tarpeeseen. Asiantuntijatyössä kilpailu voi olla niin kovaa, että yksilön valintojen taustalla voi olla pelko siitä, että hän menettää työuran mahdollisuuksia, jos hän panostaa muuhunkin kuin työuraan. Itsensä toteuttamiseen liittyvät seikat voivat aiheuttaa yksilölle jopa syvempää ristiriitaa arvovalintoihin.

Tämän tutkimuksen mukaan voisi korostaa, että sopivan työnkuvan mukana tuoma onnellisuus vahvistaa työn ja muun elämän yhteensovittamisessa koettua surullisuutta. Voisi sanoa, että tämän tutkimuksen perusteella työelämässä olisi tärkeä miettiä keinoja siihen, että yksilö voisi löytää mahdollisuuksia panostaa työuran aikana perheeseen ja itsensä toteuttamiseen vapaa-ajalla ja hän ei menetä tämän vuoksi mahdollisuuksia työurallaan. Seuraavaksi selvitetään vielä teemojen määrällinen esiintyvyys eri kertomusversioissa.

## 6.2 Teemojen esiintyvyys

Tässä tutkimuksessa teemojen esiintyvyyden perustana olevat kommentit irrotettiin kertomuksista ja koottiin tulkinnan avulla kuuluvaksi yksittäiseen teemaan. Vastaajan kirjoittaman kertomuksen huomioiminen oli tärkeää kokonaisuudessaan, jotta teemakohmainen tulkinta voitiin tehdä. Laskennan perustana olevat tiivistetyt kommentit on liitetty tähän tutkimukseen (liite 4). Tutkimukseen on otettu mukaan kommentit, joiden yhteydessä koettiin emootioita. Taulukko yksi selvittää kertomusten teemojen määrällistä esiintyvyyttä. Ensimmäisessä kehyskertomusvariaatioissa vastaajat kirjoittivat työuran jatkamisen näkökulmasta ja vastaavasti toisessa variaatioissa pohdittiin työuran päättämistä.

Taulukko 1 Teemojen määrällinen esiintyvyys kertomuksissa

Teemat	Variaatio 1, jatkaa uraa	Variaatio 2, ei jatka uraa	Yhteensä
Työn ja muun elämän yhteensovittaminen	4 kpl	14 kpl	18 kpl
Sopiva työnkuva	9 kpl	7 kpl	16 kpl
Oikeudenmukaisuus	4 kpl	11 kpl	15 kpl
Arvovalinnat työelämässä	4 kpl	8 kpl	12 kpl
Epävirallinen organisaatio	5 kpl	7 kpl	12 kpl
Uuden oppiminen	4 kpl	8 kpl	12 kpl
Yhteensä	30 kpl	55 kpl	85 kpl

Taulukosta yksi ilmenee, miten usein kyseiset teemat esiintyivät vastaajien kertomuksissa ja miten kommenttien määrät jakautuivat kehyskertomusversioissa. Työuraa jatkavien kertomuksissa oli kommentteja esiin nousseisiin teemoihin liittyen vähemmän kuin työuraa päättävien kertomuksissa. Työuran jatkamiseen vaikuttavia seikkoja ja emootioita voi olla vaikeampi miettiä, mutta erityistä syytä tähän on vaikea arvioida tämän tutkimuksen aineiston perusteella. Eskolan (1997, 43) mukaan eräässä tulevaisuuteen suuntautuneessa tutkimuksessa eläytymismenetelmällä tehtyyn tutkimukseen vastaaminen oli ollut erityisen vaikeaa silloin, kun selittävänä tekijänä oli ollut tilanne, jossa kaikki meni hyvin.

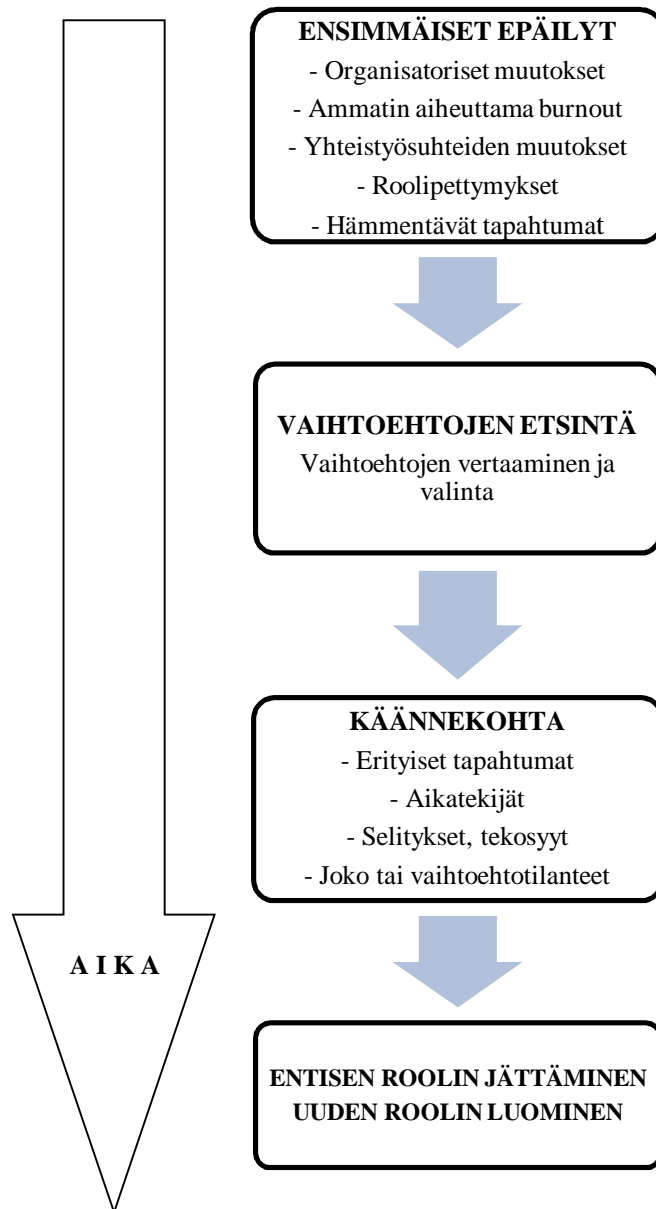
Useissa työuran päättävien kertomuksissa yksittäistä teemaa oli pohdittu useammasta näkökulmasta. Taulukosta on nähtävissä, että työuraa päättävien keskuudessa korostui erityisesti työn ja muun elämän yhteensovittamiseen liittyvä pohdinta, ja kyseiseen teemaan liittyviä kommentteja oli runsaasti. Sopivan työnkuvan merkitystä työuralla oli mietitty molemmissa kertomusversioissa melko tasaisesti. Työn ja muun elämän yhteensovittamisen ja sopivan työnkuvan yhteydessä esiintyvien kommenttien kokonais-



määrä vahvistaa tutkimuksessa esiin noussutta käsitystä siitä, että vastaajien keskuudessa kyseisillä seikoilla on erityisesti merkitystä työuran jatkamispäätöstä tehtäessä. Teemojen määrällisen esiintyvyyden valossa voidaan lisäksi arvioida, että työuraa päättävät vastaajat ovat kokeneet enemmän emootioita työelämän oikeudenmukaisuuden yhteydessä. Myös arvovalintoihin liittyvä pohdinta ja emootioiden kokeminen korostuvat enemmän työuraa päättävien kuin työuraa jatkavien kertomuksissa. Tapauskertomusten ja teemojen esiintyvyyden jälkeen pohditaan yksilön roolimutosta työuran jatkamispäätöksen yhteydessä.

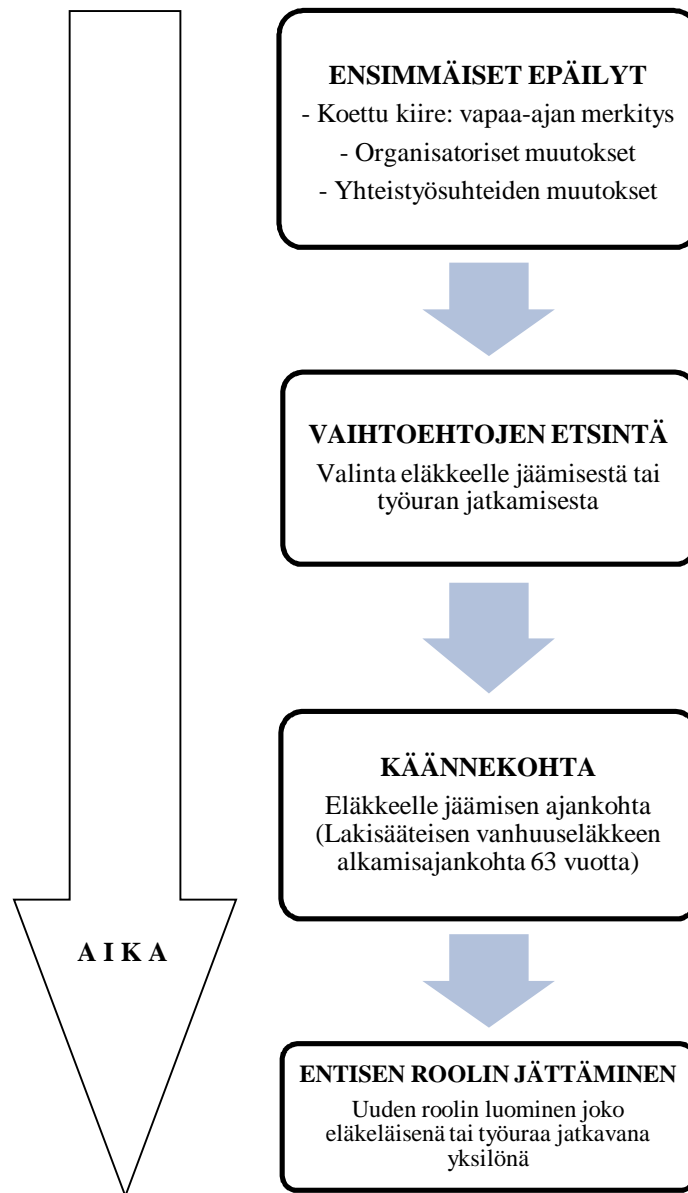
### **6.3 Roolimuutos**

Ebaugh (1988, 1) on luonut mallin yksilön roolimutoksesta. Useimmat yksilöistä kohtaavat elämässään tilanteita, joissa he luopuvat tai joutuvat luopumaan sosiaalisesta roolistaan. Ebaughin muodostama muutosmalli kuvaa roolista irrottautumista ja identiteettistä toiseen siirtymistä. Irrottautumisprosessissa yksilö luopuu hänelle muodostuneen roolin rooliodotuksista, rooliin kuuluvista oikeuksista ja velvollisuuksista. Roolista irrottautumiseen liittyy identiteettikriisi, sillä yksilö joutuu etsimään uuden roolin. (Dufva 2012, 35; Ebaugh 1988, 3–5.) Kuviossa kolme selvitetään roolin muutosprosessi, jonka Dufva (2012, 35) on muokannut Ebaughin uuteen identiteettiin siirtymisprosessista.



Kuvio 3 Roolin muutosprosessi (Dufva 2012, 36; Mukaellen: Ebaugh 1988)

Dufvan (2012, 36) mielestä Ebaughin muutosmalli sopii hyvin eläkkeelle siirtymisen yksilötason kokemusten kuvaamiseen. Tässä yhteydessä Dufvan omassa tutkimuksessaan mukaillen käyttämää roolin muutosprosessimallia sovelletaan tähän tutkimukseen. Muutosmallia hyödyntäen kertomustyypeistä muodostetaan yhteenveto, johon on kerätty kertomuksissa esiintyneitä eläkkeelle jäämiseen vaikuttavia tekijöitä (Eskola 1991, 65–66). Seuraavaksi alla olevassa kuviossa neljä pohditaan roolin muutosprosessia tämän tutkimuksen näkökulmasta.



Kuvio 4 Työuran jatkamiseen liittyvä päätösprosessi (Mukaellen: Dufva 2012, 36)

Tutkimuksen vastaajat kokivat pääsääntöisesti menestyneensä työurallaan. Työ oli mukaansatempaavaa ja useimmat saivat tehdä mielenkiintoista ja osaamista laajentavaa asiantuntijatyötä. Ensimmäisiksi epäilyiksi muodostuivat organisatoriset muutokset, vapaa-ajan arvostus ja yhteistyösuhteet. Tässä tutkimuksessa vastaajat näkivät organisatoriset muutokset työympäristön ja -elämän jatkuvana muutoksena, joka mahdollisti jatkuvan oppimisen työssä, mutta toisaalta aiheutti epävarmuutta omasta oppimiskyvystä. Työssä koettu kiire ja kiireen aiheuttama surullisuus työelämässä saattoivat vastaajat epäilemään oman työroolinsa merkitystä henkilökohtaisen elämän näkökulmasta. Eri-

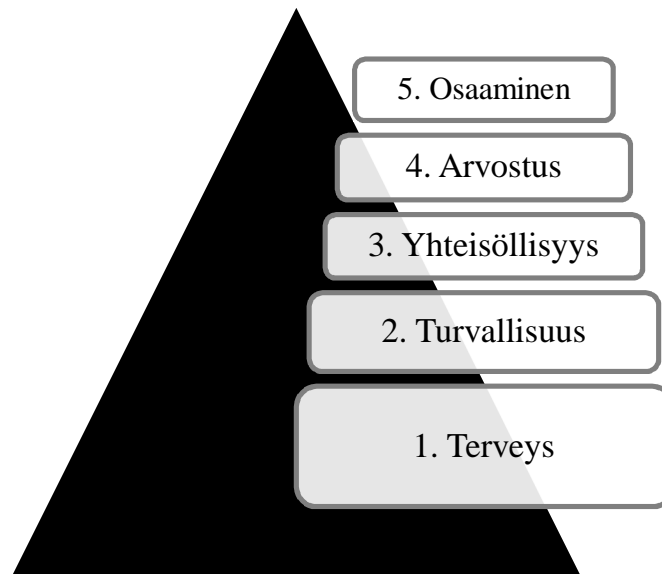
tyiseksi tapahtumaksi työuralla muodostui tässä tutkimuksessa koettu tyytymättömyys vapaa-ajan menetyksestä tai se, jos läheisille ei jäänyt tarpeeksi aikaa. Työuran päättämiseen tai jatkamiseen liittyvä valinta tehtiin kummassakin kertomuksessa työn ulkopuolisten tekijöiden mukaan. Perhe, harrastukset ja vapaa-ajan suoma riippumattomuus korostuivat kertomuksissa. Työyhteisön suhteet olivat työssä kiinnipitävä voimavara. Luopuminen työn kautta muodostuneesta sosiaalisesta ympäristöstä oli vaikeaa. Vaikka omaa roolia oli mietitty työuran aikana, vaihtoehtojen miettiminen käynnistyi vasta, kun eläkkeelle jäämisen ajankohta lähestyi. Omien arvojen, olemassaolon ja oikeudenmukaisuuden pohtiminen korostuivat. Käännekohtaksi muodostui aikatekijä eli ajankohta, jolloin vastaajan oli mahdollista jäädä eläkkeelle. Tästä käynnistyi vastaajan entisen työroolin jättäminen ja uuden roolin luominen joko eläkeläisenä tai työuraa jatkavana yksilönä. (Dufva 2012, 35–36; Ebaugh 1988, 42–51.) Toisilla vastaajista päätöksentekoon liittyi enemmän emotionaalista jännitettä kuin toisilla. Vastaajan tekemä valinta eläkkeelle jäämisestä vahvisti yksilön arvomaailmaa, ajatuksia ja käyttäytymistä. (Dufva 2012, 36; Ebaugh 1988, 105–107.)

#### **6.4 Työhyvinvoinnin portaat**

Lopuksi vielä analysoidaan, miten tutkimuksen luokitellut teemat sijoittuvat työhyvinvoinnin portaat -malliin. Kyseinen malli on luotu vertailemalla ja hyödyntämällä työkykyä ylläpitäviä toiminnan ja työhyvinvoinnin malleja ja määritelmiä. Se perustuu Abraham Maslowin motivaatioteoriaan. Maslowin tarvehierarkian mukaisesti on olemassa ainakin viisi tavoitetta, jotka ovat fysiologiset tarpeet, turvallisuuden tarve, yhteisöllisyyden tarve, arvostuksen tarve ja itsensä toteuttamisen tarve. Näiden perustavoitteiden välillä toimii hierarkkinen riippuvuus. Kun alempi tarve on riittävän tyydytetty, seuraavan tason tarve alkaa dominoimaan tietoista elämää. (Rauramo 2012, 13.)

Uran aikana koetun työhyvinvoinnin merkitys korostuu entisestään, kun mietitään työuran pidentämisen keinoja. Työhyvinvoinnin portaat -mallin avulla voidaan kehittää työhyvinvointia. Se kuvaa yksilön työhön liittyviä perustarpeita ja näiden tarpeiden vaikutusta motivaatioon. Jokaiselle portaalille on koottu organisaation ja yksilön työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä. Lisäksi niihin on koottu jokaiseen aihealueeseen liittyviä mittareita ja arviointimenetelmiä. (Rauramo 2012, 13.)

Tutkimuksessa esiintyviä teemoja tarkastellaan mallin mukaan sekä organisaation että yksilön näkökulmasta. Kuvioista viisi ilmenee työhyvinvoinnin portaat, niiden nimet ja hierarkkinen suhde Maslowin luomaa tarvehierarkiaa mukaellen.



Kuvio 5 Työhyvinvoinnin portaat -malli (Rauramo 2012, 15)

Teemoista työn ja muun elämän yhteensovittaminen liittyy työhyvinvoinnin portaat -mallin mukaisesti *terveyden tarpeeseen*. Työn näkökulmasta tarkasteltuna tämän portaan perustarpeet täyttyvät silloin, kun työ mahdollistaa virikkeisen vapaa-ajan ja se on tekijänsä mittaista. Terveiden portaaseen voidaan liittää myös sopiva työnkuva. Yksilön on omalta osaltaan pyrittävä huomioimaan terveelliset elintavat. Yksilön osuutta ei tässä voida arvioida tarkemmin, sillä yksilön terveellisiä elintapoja ei tutkimuksessa selvitetty. Terveiden edistämiseksi pyritään ehkäisemään ennenaikaista eläköitymistä. (Rauramo 2012, 14, 26.) Tämän tutkimuksen mukaan työn ja muun elämän yhteensovittamisessa esiintyi ongelmia ja liian vähäinen vapaa-aika työuran aikana esti jopa työuran jatkamisen. Jotta yksilön hyvinvointia ja koettua onnellisuutta voitaisiin lisätä työpaikoilla, terveyden tähtäävän ensimmäisen portaan osalta työyhteisössä pitäisi miettiä, miten työ ja yksilön muu elämä saadaan sovitettua paremmin yhteen kiireisessäkin toimintaympäristössä. Haasteet yhteen sovittamisessa ovat usein yksilöllisiä, joten yksilön pitää uskaltaa ilmaista liiallinen kuormittuminen. Esimiesten ja alaisten vuorovaikutussuhteen kehittämistä on tuettava. Rehellisyys ja avoimuus työyhteisössä ovat myös tärkeitä tekijöitä, jotta työoloja ja muun elämän yhteensovittamista voidaan kehittää kaikkia tyydyttävään suuntaan. Kaikkia asioita ei työyhteisössä voida muuttaa, mutta johdon asenne ja halu tehdä muutoksia on tärkeää. Johdon asenteen lisäksi työyhteisön hyväksyvä ja rohkaiseva ilmapiiri on tärkeää.

*Turvallisuuden tarpeet* työssä täyttyvät, kun työympäristö ja toimintatavat ovat turvallisia, palkkaus mahdollistaa toimeentulon, työsuhde on vakaa sekä työyhteisö on oikeudenmukainen ja tasa-arvoinen. Tämän tutkimuksen osalta voidaan tulkita, että tämä porras tyydyttyy melko hyvin työympäristön ja toimintatapojen turvallisuuden lisäksi työsuhteen vakauden ja tasa-arvon osalta, sillä kertomuksissa niihin liittyen ei tullut ilmi erityisiä kommentteja. Työyhteisön oikeudenmukaisuuden osalta ilmeni parannettavaa. Yksilön onnellisuus lisääntyy työyhteisön oikeudenmukaisten käytäntöjen myötä, mutta esimerkiksi psyykkiseen ja sosiaaliseen työympäristöön liittyviä ongelma-kohtia voi olla yksilön vaikea tuoda julki. Johdon osalta psyykkistä ja sosiaalista toimintaympäristöä voi parantaa esimerkiksi selkeyttämällä organisaation tavoitteita ja tehtäväalueita. Ristiriitojen hallintaa auttaa myös se, että jokaiselle asetetaan esimerkiksi työyhteisön kehittymisen kannalta mielekäs osaamistavoite ja jokaisen tavoitetta tuetaan työyhteisössä. Virheitä tai jonkun asian osaamattomuutta ei pitäisi pelätä. Vaikka palkkauksen pienuus ilmeni joistain kertomuksista, palkkaus mahdollisti yksilölle kuitenkin riittävän toimeentulon ja turvallisuuden. Turvallisuuden tarpeiden osalta on huomioita, että työntekijöille on taattava turvallinen työyhteisö ja työnantajan on aina puututtava epäasialliseen kohteluun työpaikalla. Johdon tai työkavereiden varhaisen puuttumisen käytäntöjä on parannettava. (Rauramo 2012, 77–78, 86–87). Lisäksi työyhteisössä on huolehdittava henkilöstön vaikuttamis- ja osallistumismahdollisuuksista. Luottamuksen rakentaminen yksilön, työyhteisön ja organisaation välillä on erittäin tärkeää, jotta työoloja voidaan kehittää eteenpäin. (Rauramo 2012, 98.)

*Yhteisöllisyyden tarve* täyttyi tutkimuksen kertomusten mukaan erittäin hyvin. Yhteiskuuluvuus yhteisöön on yksilölle tärkeää ja se vahvisti työuralla koettua onnellisuutta. Sosiaalinen tuki auttaa työssäjaksamisessa ja suoriutumisessa, mutta työyhteisön rooli yhteisöllisyyden tuottajana voi myös korostua liikaa. Nykypäivän työelämä ei muutoksineen pysty välttämättä turvaamaan jatkuvuutta ja varmuutta. Yksilön jaksamisen osalta on tärkeää, että työyhteisön ulkopuolisia verkostoja jaksetaan rakentaa. Tässä tutkimuksessa ilmeni pelkoa yksinjäamisestä, kun työura oli päättymässä. Yhteisöllisyyden tarpeen täyttymiseen tarvitaan luottamusta, sillä hyvä ja toimiva työyhteisö rakentuu luottamuksen varaan. Tämän tutkimuksen työyhteisöissä näyttäisi olevan luottamusta. (Rauramo 2012, 104–105.) Yhteisöllisyyden ylläpitämiseksi työyhteisössä on hyvä pitää huolta eri organisaatiotasojen vuorovaikutuksesta, jotta avoin ryhmätyöskentely toteutuu. Hyvässä työyhteisössä arvostetaan erilaisuutta. Tässä tutkimuksessa kertomuksissa ei korostunut ikääntymisestä aiheutuvia työyhteisöllisiä asenneongelmia. Monimuotoisuuden hyödyntämistä olisi kuitenkin hyvä tarkastella aina aika ajoin yhdessä, jotta yhteisöllisyydessä tulee huomioitua aidosti kaikkien yhdenvertainen, hyväksyvä ja kunnioittava kohtelu. (Rauramo 2012, 112–114.)

Neljänten eli *arvostuksen tarpeeseen* liittyvät tämän tutkimuksen teemoista työelämän arvovalinnat ja oikeudenmukaisuus. Sosiaaliseen arvostukseen liittyvä oikeuden-

mukaisuus vahvistui kertomuksien mukaan myönteisen palautteen, etenemismahdollisuuksien ja sopivan palkitsemisen myötä. Oikeudenmukaiset käytännöt työyhteisössä ovat esimerkiksi sopivan palkitsemisen osalta huomioitavia asioita. Epäoikeudenmukaisuuden kokemista voi pyrkiä vähentämään työyhteisön läpinäkyvillä käytännöillä sekä palkkauksen että muiden etuisuuksien osalta. Tutkimukseen osallistuneista monet kokivat työn mielekkääksi ja joillekin työ oli kutsumus. Työntekijöiden aktiivinen rooli oli ilmeinen ja työn kautta toteutuva itsearvostus oli voimakasta. Toisaalta yksilön ja organisaation odotukset ja arvot eivät läpi uran olleet aivan yhteneväisiä, sillä vastaajat kokivat ajoittain laittaneensa työn etusijalle ja työn sekä itsensä arvostamisen välillä oli havaittavissa ristiriitaa. (Rauramo 2012, 121–138.)

Sopiva työnkuva liittyy terveyden tarpeen lisäksi myös arvostuksen tarpeeseen. Ihmisen elämässä työn rooli on kasvanut ja työ liittyy monilla sekä itsensä että sosiaalisen ympäristön arvostukseen. Se, että työnkuva ei kehity, voi aiheuttaa yksilössä eriarvoisuuden tunteita. Epäoikeudenmukaiseksi koettu päätöksenteko aiheuttaa vastaavasti masennusta. Sen on todettu olevan myös yksi ennenaikaisen eläköitymisen syy. (Rauramo 2012, 124, 64.) Esimiestyöhön liittyy työn mielekkyyden mahdollistaminen, vaikka työn mielekkyys onkin yksilöllinen kokemus. Kehityskeskusteluissa voi selvittää työntekijän henkilökohtaisia tavoitteita ja toiveita. (Rauramo 2012, 126–127, 140.) Sopiva työnkuva on osa myös itsensä toteuttamisen tarvetta, sillä sopivassa työnkuvassa mahdollistuu itseilmaisu ja osaamisen kehitys (Rauramo 2012, 146).

Viimeinen porras liittyy *osaamisen tarpeeseen*. Kertomusten kirjoittajat olivat itseään aktiivisesti kehittäviä, ja monitasoisen elinikäisen oppimisen tärkeys oli sisäistetty. Mukaansatempaava ja mielenkiintoinen työ tarjosi oppimiskokemusta, iloa ja mahdollisuuksia itsensä toteuttamiseen. Uuden oppiminen vahvisti kertomusten mukaan onnellisuuden kokemista ja tutkimuksen mukaan tämän portaan tarpeet täyttyivät kohdeorganisaatioissa hyvin. Yksilön itselle asettamien osaamistavoitteiden lisäksi jatkuvasti muuttuva toimintaympäristö edellyttää uusien valmiuksien oppimista. Tämän tutkimuksen mukaan tästä voi erityisesti ikääntyvälle yksilölle aiheutua pelkoa. Työyhteisöissä on tärkeä huomioida, että odotukset uuden oppimiselle voivat kuitenkin olla myös yksilöä kuormittavia. Tämän vuoksi odotusten tulisi olla kohtuullisia. Avoimessa työyhteisössä, jossa toiveita ja tarpeita uskalletaan ilmaista rehellisesti, osaamista on helpompi johtaa yhteisten tavoitteiden suuntaisesti. Vaikka yksilö on vastuussa omasta oppimisestaan, esimiestoiminnassa olisi hyvä aika ajoin pyrkiä selvittämään kehityshalukkuutta. Kaikki eivät rohkene itse ilmaista haluaan vastaanottaa haasteellisempia tehtäviä. Yksilöstä voi tuntua, että työ, joka ei tarjoa sopivaa haastetta, ei mahdollista uuden oppimista. Organisaatiolle jokaisen yksilön motivoitunut työpanos on tärkeä, sillä innostumisesta syntyvä luovuus ja innovointi parantavat organisaation kilpailukykyä. (Rauramo 2012, 14, 146, 149, 156, 159, 164.)

Työhyvinvoinnin portaat -mallin tuloksellinen hyödyntäminen työhyvinvoinnin kehittämisesssä vaatii organisaatiokohtaista pohdintaa ja toimenpiteitä. Tämän tutkimuksen teemojen sijoittaminen teorian portaisiin tukee Rauramon mainitsemaa seikkaa siitä, että motivaatiotekijät toimivat sekä alhaalta ylös että ylhäältä alas. Hyvinvointiin ei ole oikotietä, vaan se vaatii paneutumista sekä yksilöltä että organisaatiolta. (Rauramo 2012, 170.) Tämän tutkimuksen tulosten valossa voisi sanoa, että työhyvinvoinnin kehittämiseksi organisaatioissa pitää tuntea emotionaalisia seikkoja entistä paremmin.



## 7 LOPPUPÄÄTELMÄT

### 7.1 Yhteenveto ja johtopäätökset

Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin, mitä emootioita työuran jatkamiseen liittyy. Päättökimungelmana oli: *Mitä emootioita työuran jatkamispäätökseen liittyy?* Pääongelmaa tukevat alaongelmat olivat: *Mitkä emootiot mahdollistavat työuran jatkamisen?*, *Mitkä emootiot voivat estää työuran jatkamisen?* ja *Mistä työuran jatkamista mahdollistavat tai jatkamista estävät emootiot ovat seurausta?* Tutkimuskysymyksiä lähestyttiin emootioita ja työuraa käsittelevien teorioiden avulla. Tutkimuksen empiria muodostettiin vastaajien kertomusten perusteella. Kertomuksissa vastaajat miettivät työuran aikana koettuja emootioita ja vaikuttavatko ne haluun jatkaa työuraa. Työuran lopettaminen tai jatkaminen on yksilölle roolimuuos.

Tutkimukseen kerätyistä kertomuksista kävi ilmi, että vastaajat kokivat emootioita työuran jatkamispäätökseen liittyen. Asiantuntijatyössä työskentelevien kertomuksista piirtyi kuva työuraan liittyvästä hyvästä ja pahasta olost. Ne eivät olleet yksittäisen vastaajan työuralla toisiaan poissulkevia tekijöitä, vaan molempia koettiin työuran aikana eri tilanteissa. Tutkimusaineiston mukaan emootioita merkittävämmiksi tekijäksi työuran jatkamispäätöksessä muodostui elämän kokonaisuuden hallinta. Koetut negatiiviset tai positiiviset emootiot vaikuttivat kuitenkin päätöksen taustalla. Lisäksi niistä aiheutui työuran aikana tilanteittain muodostuva hyvä tai paha olo. Yksittäisistä emootioista vastaajat kokivat eniten onnellisuutta, mutta myös surun kokemukset olivat työuralla yleisiä. Pelkoa ja inhoa ilmeni jonkin verran, mutta kertomusten mukaan työuralla koettu viha ei ollut erityisen yleistä. Yllättyneisyyttä kuvattiin vain vähän, eikä se liittynyt työuran jatkamispäätökseen.

Kertomuksista nousi esiin kuusi teemaa, joihin liittyy emootioita. Työelämän ja muun elämän yhteensovittamisen yhteydessä vastaajat kokivat onnellisuutta ja surullisuutta. Tutkimuksen valossa näyttää siltä, että työn ja muun elämän yhteensovittaminen on vaikea toteuttaa. Työ vaatii paljon, ja usein työn ulkopuoliset asiat kärsivät. Vastaajien kertomuksista ilmeni surullisuus ja työn ja muun elämän yhteensovittamiseen liittyvä paha olo. Työtahti oli vuosien saatossa kiihtynyt ja työelämä vaati niin paljon aikaa, että kiireisten työvuosien aikana perheelle ja itsensä toteuttamiselle vapaa-aikana ei ollut jäännyt aikaa. Vastaavasti onnellisuuden kuvaukset liittyivät työuran päättämiseen ja siihen, että yksilöllä oli vihdoim aikaa esimerkiksi perheelle ja harrastuksille.

Sopivan työn kuvan yhteydessä kertomuksissa emootioista kuvattiin paljon onnellisuutta. Lisäksi sopivan työn kuvan yhteydessä oli muutama surun kokemus. Mielenkiintoinen, merkityksellinen, haastava ja monipuolinen työ, joka motivoi tekijäänsä lisäksi

työuran aikana koettua onnellisuutta. Vastaavasti työ, joka ei motivoi, ei tarjoa uusia haasteita tai etenemismahdollisuuksia, aiheutti surullisuutta.

Kertomuksista kävi ilmi, että työssä koettu oikeudenmukaisuus vahvisti työuran aikana onnellisuutta. Oikeudenmukaisuuteen vaikuttivat hyvä esimiestyö, palkitseminen, riittävä toimeentulo ja palautteenanto. Erilaiset epäoikeudenmukaisina koetut työelämän tapahtumat aiheuttivat surullisuutta, inhoa ja jopa vihaa. Negatiivisten emootioiden taustalla oli esimerkiksi tasa-arvoisuuteen, palkka-eroihin ja työelämässä kohdattuun kiusaamiseen liittyviä tekijöitä.

Arvovalinnat nousivat aineistosta esiin yhtenä teemana. Työuralla omien arvojen mukaisia valintoja tekevät vastaajat kokivat onnellisuutta. Jos työuralla ei kyetty tekemään omiin arvoihin perustuvia valintoja, kertomuksissa ilmeni ilmaisuja surullisuudesta. Lähtökohtaisesti yhteiskunnassamme työ ja työnteko ovat muodostuneet arvoiksi. Työntekoa arvostetaan. Tutkimuksen mukaan työuralla koettua onnellisuutta tukeva tekijä oli se, että yksilö kuuntelee itseään ja toimii mahdollisuuksien mukaan valintapäätöksissään terveen itsekästä. Nähtäväksi jää uskaltavatko yksilöt tulevaisuudessa tehdä enemmän itselleen tärkeitä valintoja.

Työssä kohdataan erilaisia vuorovaikutustilanteita, ja sosiaaliset suhteet ovat suuri osa työuraa. Epävirallisessa organisaatiossa muodostuneet suhteet kuvattiin onnellisuutta, surullisuutta, pelkoa ja inhoa aiheuttavina. Tutkimuksesta ilmeni, että työyhteisössä muodostetaan usein vahvoja sosiaalisia verkostoja ja työyhteisöstä luopuminen pelotti. Tutkimuksen perusteella näyttää siltä, että epävirallinen organisaatio lisäsi työuran aikana koettua onnellisuutta. Työssä muodostuneista sosiaalisista suhteista tuli ystävyys-suhteiden kaltaisia, mutta vastauksista ei ilmennyt jatkuvatko työyhteisön sosiaaliset suhteet työuran päätyttyä. Tutkimuksessa nousi esiin, että työn ulkopuoliset asiat kärsivät kiireisen työtahdin vuoksi. Tämän seikan valossa voi olla, että vastaajilla ei ollut tarpeeksi mahdollisuuksia muodostaa ja ylläpitää vapaa-ajan sosiaalista verkostoa.

Uuden oppimisen mahdollisuus oli yksi työuran mielekkyyttä lisäävä tekijä ja siitä koitui vastaajille onnellisuutta. Uuden oppimisen yhteydessä kuvattiin myös pelon kokemista. Erityisesti jatkuva tietotekniikan taitojen oppiminen aiheutti vastaajissa pelkoa. Työn vaatimukset kasvavat koko ajan ja tietojen päivityksen tarve on kokonaisuudessaan jatkuvaa. Ikääntyessä yksilö voi uuden oppimisen vaatimusten osalta kohdata pelkoa omasta oppimiskyvystä ja jaksamisesta. Toisaalta voisi ajatella, että ikääntyvä osaa jo paremmin keskittyä työelämässä olennaisten asioiden oppimiseen. Työyhteisöissä osaamisen jakamisen tärkeys korostuu, kun aika ei riitä kaikkeen. Erilaisuuden hyväksyminen työyhteisössä on uuden oppimista mahdollistava tekijä.

Tutkimustulosten mukaan yksittäiset emootiot eivät yksin mahdollista tai estä uran jatkumista, mutta koetuista emootioista onnellisuus voi mahdollistaa jatkamisen paremmin, kuin surullisuus, viha, pelko ja inho. Työuran aikana voidaan kokea onnellisuutta useista eri asioista. Sopivan työnkuvan, uuden oppimisen ja mielekkään työyhteis-

sön lisäksi oikeudenmukaisuuden kokeminen lisää onnellisuutta ja voi edesauttaa työuran jatkamista. Sopivan työnkuvan, uuden oppimisen, mielekkään työyhteisön ja koetun oikeudenmukaisuuden lisäksi sosiaalisen verkoston menettämisestä aiheutuvasta pelosta voi myös muodostua työhön vetävä voima. Kertomuksista piirtyy kuitenkin vahvasti esiin se, että onnellisuus kumoutuu työn ja muun elämän yhteensovittamisen yhteydessä koetun surun osalta. Vaikka työuralla oli onnellisuutta lisääviä tekijöitä, useissa kertomuksissa kuvattiin, että päätös jatkamisesta liittyy kuitenkin enemmän työuran ulkopuolisiin tekijöihin. Tuloksista vahvimpana työuran jatkamista estävänä tekijänä nousi esiin työn ja muun elämän yhteensovittamisen yhteydessä koettu suru. Jos työuran aikana ei perheelle, läheisille ja vapaa-ajalle jäänyt tarpeeksi aikaa, niin työn ja muun elämän yhteensovittamisesta muodostui työuralta pois vetävä voima. Eläkkeelle jäämisen myötä mahdollistuva vapaa-aika nähtiin työuran jatkamista tärkeämpänä.

Päätös eläkkeelle jäämisestä tai työuran jatkamisesta liittyy osaltaan yksilön elämän arvoihin. Tutkimuksessa käytiin läpi ura-ankkurit, joista muodostuu yksilöä työuralla ohjaavat tekijät. Elämänalueiden kokonaisuus ei korostunut tämän tutkimuksen kertomuksissa yksilön työuraa ohjaavana tekijänä. Kertomuksista välittyi kuitenkin kaipuu mahdollisuudesta toteuttaa elämisen kokonaisuutta joustavasti siten, että mielenkiintoinen työura ja muun elämän yhteensovittaminen onnistuisi. Elämänalueiden kokonaisuuden ankkuri osoittautui tässä tutkimuksessa tärkeimmäksi seikaksi uran jatkamis päätöksen kannalta. Tämän voidaan katsoa ilmentävän sitä, että yksilön elämän tilannekohtaisten tekijöiden huomioiminen on tulevaisuudessa entistä tärkeämpää.

Emootioilla on tärkeä rooli yksilön työuran jatkamiseen liittyvässä päätösprosessissa. Emootioiden tunnistaminen ja ymmärtäminen lisäävät mahdollisuutta johtaa organisaatioita paremmin. Tämän tutkimuksen mukaan emootioiden vaikutus näkyi työelämästä esiin nousevien teemojen yhteydessä. Teemoja olivat työn ja muun elämän yhteensovittaminen, sopiva työnkuva, oikeudenmukaisuus, arvovalinnat työelämässä, epävirallinen organisaatio ja uuden oppiminen. Kyseiset teemat eivät ole uusia, vaan paljon jo nykyisellään keskustelua herättäneitä aiheita. Työuran jatkaminen voi mahdollistua paremmin, kun näitä teemoja ja emootioita huomioidaan työelämässä. Yhteisöllisyyden rinnalla yksilön tarpeiden ja arvojen huomioiminen olisi tärkeää. Kun emootiot ja niiden ilmaiseminen ovat tunnistettu osa organisaation toimintaa, yksilön voi olla helpompi tuoda ilmi työhön liittyvää hyvää ja pahaa oloa. Työelämän kehittäminen helpottuu, kun yksilön käyttäytymistä ja työuran jatkamiseen vaikuttavia emootioita ymmärretään paremmin.

Asiantuntijatyössä sopivan työnkuvan ja työn sisältö ovat tärkeitä tekijöitä. Ihmiset ovat halukkaita oppimaan uutta ja sitoutumaan työhönsä. Työnimu kasvaa työn mielekkyydestä ja vaikutusmahdollisuuksista. Oikeudenmukainen toiminta ja yksilön mahdollisuus vaikuttaa työn ja henkilökohtaisen elämän tasapainoon lisäävät halua jatkaa työuraa loppupäässä. Ihmisillä näyttäisi olevan kaipuu inhimilliseen työelämään, jossa yk-

silö voi vaikuttaa omaan työhönsä, työrytmiinsä ja työmääräänsä. Työelämästä tuntuu puuttuvan mahdollisuus muokata omaa työuraa elämäntilanteeseen sopivaksi. Tällä hetkellä se on putki, joka mennään läpi. Elämä jakautuu työuraan ja sen jälkeiseen elämään, johon ladataan paljon toiveita. Palkinto tehdystä työurasta on eläkkeelle pääseminen.

Tulevaisuudessa ajattelua työurasta voisi muokata siten, että työuran ankkureiden sijaan alettaisiin puhumaan esimerkiksi elämänuran ankkureista. Työ nähtäisiin yksilön koko aikuisuuteen sijoittuvina sopivina jaksoina. Työelämän tulisi mahdollistaa yksilölle suurempaa joustavuutta. Työpaikoilla olisi hyvä selvittää, miten ikääntyvät kokevat lähenevän roolimutoksen ja etsiä ajoissa yhteisiä keinoja, miten uran jatkamista voisi tukea organisaatiokohtaisesti. Työuran aikana pitäisi pyrkiä kehittämään niitä työelämän teemoja, joiden voidaan sanoa aiheuttavan negatiivisia emootioita. Mielenkiintoisen työn, kunnianhimon ja saavuttamisen lisäksi työelämässä tarvitaan aitoa kohtaamista, huomioimista ja kuuntelua, jotta uusia ratkaisuja löydetään. Työelämässä olisi syytä huomioida paremmin se, että yksityiselämä tukee työssäjaksamista.

Tulevaisuudessa työelämän murros on huomattava. Asiantuntijatyö ei ole enää aikamääräisesti kahdeksasta neljään sijoittuvaa työtä, vaan aivotyöläisen voimavarat on sidottu työhön usein eri tavoin. Käytäntö työn toteuttamisesta pohjautuu nykyisin vielä useimmiten aikamäärään perustuvaan ajatteluun. Sitoutumisen lisääntymistä työhön ei ehkä ole otettu tarpeeksi huomioon työuran jatkamiskeskustelussa. Yhteiskunnassa on tehtävä päätöksiä työuran jatkamisen keinoista pian. Selvää on, että tulevaisuudessa työuran jatkamisen mahdollistavien keinojen löytäminen asettaa lisää haasteita myös yksittäisten organisaatioiden johtamiselle. Työuran jatkamispäätökseen liittyvien emootioiden ymmärtäminen voi olla hyvä lähtökohta tälle muutokselle.

## **7.2 Tutkimuksen luotettavuuden arviointia**

Laadullisen tutkimuksen yksi ongelmallisimmista seikoista on luotettavuuden osoittaminen. Laadullisen menetelmän käyttäjän on kerättävä aineisto huolellisesti. Tässä tutkimuksessa huolellisella aineiston hankinnalla pyritään siihen, ettei aineiston hankkimistavan tieteellisyyttä voida asettaa kyseenalaiseksi. Tällä tavoin tarkasteltuna tieteellisyden voidaan sanoa jokseenkin olevan yhtä kuin tutkimuksen validius, luotettavuus. Tutkimuksen on kerrottava siitä, mistä se sanoo kertovansa. (Silverman 2005, 211; Grönfors 1982, 11, 173.)

Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuus perustuu tutkimusprosessin yksityiskohtaiseen kuvaamiseen, johon tässä tutkimuksessa on pyritty (Metsämuuronen 2006, 202; Grönfors 1982, 178). Lincoln ja Cuba (1985) määrittelevät, että laadullisen tutkimuksen luotettavuus koostuu totuusarvosta, sovellettavuudesta, pysyvyydestä ja neutraalisuu-

desta. Luotettavuus fenomenologisesti orientoituneessa tutkimusperinteessä ei siis pohjautu pelkästään tai ensisijaisesti tutkimusmenetelmän ominaisuuksiin. (Metsämuuronen 2006, 200.)

Emootioiden tutkimiseen liittyy metodologisia ja eettisiä ongelmia, mutta se avaa tutkijalle myös teoreettisia haasteita ja mahdollisuuksia (Sturdy 2003, 83). Vastaaminen tämän kaltaiseen tutkimukseen on tilannesidonnaista ja lisäksi siihen liittyy epävarmuustekijöitä. Vastaamishetkellä koetut emootiot voivat vaikuttaa vastaamiseen ja tutkimuksen toistettavuuteen. Esimerkiksi Hekkanen (2011, 65) mukaan yksilön ollessa positiivisella mielialalla havainnointi ja arviointi ovat yleensä positiivisia. On myös huomioitava, että tutkimuksen kertomukset ovat omakohtaiseen kokemukseen perustuvia ja täten subjektiivisia kertomuksia.

Tutkimuksen luotettavuus määräytyy aina suhteessa tutkittavaan ilmiöön. Tässä tutkimuksessa luotettavuuden pohdinnalla pyritään saamaan vahvistus siitä, etteivät tutkimustulokset ole seurausta satunnaisista asioista. Vaikka tutkimus perustuu osittain yksittäisiin kokemuksiin, eri vastausten välillä oli havaittavissa samankaltaisuutta. Tutkimusaineistosta nousseista samankaltaisuuksista koostettiin tähän tutkimukseen teemat. Vertailemalla kyseiset teemat nousivat molemmista kertomusversioista ja niiden avulla voidaan hahmottaa työuran jatkamiseen tai päättämiseen liittyviä tapahtumia. (Metsämuuronen 2006, 200, 202.)

Kehyskertomuksiin kirjoitetut vastaukset on pyritty ymmärtämään kokonaisuutena, mutta tulkinnassa on huomioitava se, että tutkimuksen tekemiseen ei ole olemassa vain yhtä objektiivista tasoa. Kuten yleensä, niin myös tässä tutkimuksessa tutkija tekee tulkinnat aina omasta merkitysmallmastaan käsin. Tutkimusprosessin aikana tutkimusaineistoon palaaminen yhä uudelleen kriittisesti ja teoriapohjan syventäminen auttoivat ymmärryksen syvenemisessä. (Metsämuuronen 2006, 204–206.)

Kirjallisuuden, menetelmien ja tutkimustulosten kriittinen arviointi auttaa muodostamaan käsityksen tutkimuksen luotettavuudesta (Metsämuuronen 2001, 8). Usein tutkimuksen tekemistä vaikeuttaa erilaisten teorioiden ja käsitteiden moninaisuus. Tässä tutkimuksessa on pyritty määrittelemään tieteelliset käsitteet yksiselitteisesti ja mahdollisimman tarkasti, jotta joku toinen tutkija voisi tehdä samanlaisen tutkimuksen. Tutkimuksessa on myös tärkeää, että näkökulmat ovat rajattuja. Tämän tutkimuksen aihetta on tutkittu valitun teoriasuuntauksen viitekehyydessä. (Hirsijärvi ym. 2009, 149; 2009, 149; Metsämuuronen 2009, 52.) Lisäksi tässä tutkimuksessa on pyritty tarkastelemaan teoriaa ja empiirisiä tosiasioita rinnakkain, eikä erillisinä prosesseina (Grönfors 1982, 151).

Grönfors (1982, 178–179) korostaa tutkimuksen luotettavuudessa lisäksi sitä, että tutkimuksesta käy ilmi tutkijan ja eri organisatoristen seikkojen vaikutus tutkimustuloksiin. Tutkijan tulee kertoa omasta viitekehyydestään ja tutkimukseen vaikuttavista organisatorisista seikoista, kuten tutkimuksen rahoituksesta. Tämä tutkimus sai alkunsa

tutkijan omasta mielenkiinnosta selvittää, miten työuran aikana koetut emootiot vaikuttavat työuran jatkamiseen. Tutkimusta ei ole toteutettu ulkopuolisen rahoituksen avulla. Tutkimuksen aineistosta osa kerättiin Työterveyslaitokselta. Lisäksi Työterveyslaitos avusti tutkimuksen toisen organisaation löytämisessä. Loput tutkimuksen aineistosta kerättiin Työterveyslaitoksen asiakasyrityksestä. Tutkimus olisi toteutettu riippumatta siitä, tehtiinkö Työterveyslaitoksen kanssa yhteistyötä vai ei.

Tutkimusaineisto koostuu asiantuntijatyötä tekevien kertomuksista. Tuloksia ei voi suoraan yleistää varsinaisen kohderyhmän ulkopuolella tai muilla toimialoilla työskentelevien kerrontaan. Kuten yleensäkin, niin myös tämä laadullinen tutkimus perustuu suhteellisen pieneen havaintomäärään, mutta vastaajien kerronnassa tutkimusaineisto saturoitui erityisesti tutkimuksen teemojen yhteydessä. Tutkimuksen pyrkimyksenä on ensisijaisesti uuden tiedon saaminen emootioiden ja työuran jatkamisen välisestä yhteydestä. Tämä tutkimus kuvaa asiantuntijatyötä tekevien emootioiden ja työuran jatkamisen välistä yhteyttä. Se lisää ymmärrystä emootioiden huomioimisen tärkeydestä työelämässä ja toimii käytännönläheisenä keskustelunavauksena emootioiden merkityksestä työuran jatkamiseen liittyvässä päätöksessä. (Koskinen ym. 2005, 251, 263–266; Grönfors 1982, 187.)

Työuran jatkaminen on yksi tämän päivän työelämän merkittävimmistä haasteista. Työuran jatkamispäätökseen vaikuttavista asioista tarvitaan lisää tutkimuksia, jotta yksilön ja yhteiskunnan tarpeet tulevat huomioituiksi. Tämä tutkimus ottaa osaa työuran jatkamiskeskusteluun yksilön näkökulmasta. Tutkimuksessa esiin nostetut yksilöiden kokemukset eivät ole suoraan yleistettävissä yhteiskunnalliselle tasolle. Aineiston analysoinnin tuloksena nousi esiin yleisiä työelämän teemoja. Niiden kautta esiin tulleita asioita kehittämällä voidaan mahdollisesti lisätä yksilöiden halukkuutta jatkaa työelämässä pidempään.

### **7.3 Jatkotutkimusmahdollisuudet**

Tutkimustyöskentelyn aikana nousi esiin joitakin uusia tutkimusaiheita. Ensimmäiset jatkotutkimusehdotukset liittyvät suoraan tähän tutkimukseen. Emootioiden vaikutusta työuranjatkamispäätökseen voisi tutkia ikäryhmittäin. Tutkimuksessa voisi verrata esimerkiksi nuorten, keski-ikäisten ja ikääntyvien vastauksista nousevia emootioita ja selvittää, mitkä kokemukset nousevat esiin ikäryhmittäin tarkasteltaessa. Lisäksi tämän tutkimuksen jatkoksi olisi mielenkiintoista selvittää, miten johtamisessa voidaan huomioida emootioita paremmin. Olisi hyödyllistä tutkia mahdollistavatko jotkut erityiset johtamiskäytännöt tai johtajan ominaisuudet työuran jatkamisen. Tutkimusten tarkoituksena olisi löytää asioita, joita huomioimalla ja kehittämällä yksilön työuran omaehtoinen jatkaminen mahdollistuisi paremmin.

Työolojen merkitystä työssä jaksamisessa ja sen myötä työurien pidentämisessä korostetaan nykyään yhä enemmän. Tulevaisuudessa uutta tutkimustietoa tarvitaan eläkejärjestelyjä koskevan päätöksenteon tukena ja työelämän kehittämisessä siten, että yksilöt jaksavat ja haluavat työskennellä aikaisempaa pidempään. (Vartia & Hirvonen 2012, 68.) Tähän käytännön tutkimustarpeeseen liittyen yksi jatkotutkimuksen aihe voisi olla tutkia tarkemmin eri toimialoja ja vertailla työolojen ja emootioiden merkitystä työuran jatkamisessa. Esimerkiksi tuotannollista työtä tekevien keskuudessa voi nousta esiin aivan erilaiset seikat kuin asiantuntijatyötä tekevien keskuudessa. Toinen käytännönläheinen jatkotutkimusaihe liittyy myös työurien pidentämiseen. Ilmarisen (2012, 5-6) mielestä ikääntyvien omia vahvuuksia pitäisi hyödyntää työelämässä ja kehittämistoimet voisivat lähteä ikääntyvistä itsestään. Jotta työelämää voitaisiin kehittää, ikääntyviltä tulisi selvittää muutosehdotuksia työhön. Tämän tutkimuksen jatkoksi voisi tutkia, minkälaisilla toimilla ikääntyvien mielestä työelämää voidaan kehittää, jotta jatkamista estäviä emootiota voidaan parhaiten ehkäistä.

Työelämässä on jo pitkään keskusteltu työhyvinvoinnista. Pelkkä työhyvinvoinnin miettiminen ei kuitenkaan riitä, vaan organisaatioissa pitäisi rakentaa myös tunneilmasto. Organisaatioiden tunneilmaston johtamisesta on vaikea löytää kirjallisuutta tai tehtyjä tutkimuksia. (Rantanen 2013, 161, 164–165.) Tunneilmastoon liittyvä jatkotutkimusaihe voisi olla tutkia emootioiden ja työhyvinvoinnin välistä yhteyttä. Lisäksi olisi mielenkiintoista tutkia, miten organisaatioissa voidaan luoda ja lisätä positiivista tunneilmastoa. Tutkimus voisi tarkastella lähemmin, miten johtajat itse kokevat mahdollisuuksia muuttaa omaa johtamistyyliänsä ja luoda positiivista tunneilmastoa johdosta käsin. Erityisesti tällaisesta tutkimuksesta voisivat hyötyä muutoksessa olevat ja kriisiytyneet organisaatiot. Emootioiden ja tunneilmaston tunnistamisella päästäisiin varmasti kehittämään työoloja paremmaksi ja se voisi myös mahdollistaa paremmin työurien pidentämisen.

## LÄHTEET

- Airila, Auli (2007) Eri-ikäisiin työntekijöihin liitetyt mielikuvat ja stereotypiat. Teoksessa: *Ikäystävällisyys ja iän merkitys työssä - tutkimus hoito-, opetus- ja pelastusalalla*, Toim. Auli Airila – Kaisa Kauppinen – Kaisa Eskola, 20–60. ESR Monikko -hanke. Frenckellin kirjapaino Oy, Espoo.
- Airila, Auli – Kauppinen, Kaisa – Eskola, Kaisa (2007) *Ikäystävällisyys ja iän merkitys työssä – tutkimus hoito-, opetus- ja pelastusalalla*. Frenckellin kirjapaino Oy, Espoo.
- Airo, Juha-Pekka – Rantanen, Jarkko – Salmela, Timo (2008) *Oma ura, paras ura*. Kariston Kirjapaino, Hämeenlinna.
- Arnkil, Robert – Heiskanen, Tuula – Jokinen, Esa – Nakari, Risto – Piispa, Leena (2008) *Työurien pidentäminen ja työhyvinvoinnin edistäminen. Valtionhallinnon työhyvinvoinnin arviointi*. Työraportteja 82. Työelämän tutkimuskeskus, Tampereen yliopisto, Tampere.
- Ashforth, Blake E. – Humphrey, Ronald H. (1995) Emotion in the workplace: a reappraisal. *Human Relations*, Vol. 48 (2), 97–126.
- Ashkanasy, Neal M. (2002) Studies of cognition and emotion in organizations: attribution, affective events, emotional intelligence and perception of emotion. *Australian Journal of Management*, Vol. 27, (1 suppl.), 11–17.
- Beck, Ulrich (1992) *Risk society: towards a new modernity*. (alkuteos Risikogesellschaft : auf dem Weg in eine andere Moderne 1992, käänös Mark Ritter) Sage Publications Ltd, London.
- Blenkinsopp, John (2007) The ties that double bind us: career, emotion and narrative coping in difficult working relationships. *Culture and Organization*, Vol. 13 (3), 251-266.
- Bogdan, Gummesson, Evert (2000) *Qualitative methods in management research*. 2. uud. p. Sage Publications, California.
- Bowen, Janine L. (2014) Emotion in organizations: resources for business educators. *Journal of Management Education*, Vol. 38 (1), 114–142.
- Buyens, Dirk – Dijk, Hans, van – Dewilde, Thomas – Vos, Ans, de (2009) The aging workforce: perceptions of career ending, *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 24 (2), 102–117.
- Carlsson, Maria – Järvinen, Kati (2012) *Mielekäs työ -uuden ajan uraopas*. Sanoma Pro Oy, Helsinki.
- Castells, Manuel – Himanen, Pekka (2013) Kestävän kasvun malli. Globaali näkökulma. Valtionneuvoston kanslian julkaisusarja. <<http://www.pekkahimanen.org>>, haettu 4.12.2013.



- Damasio, Antonio (1994) *Descartes' Error. Emotion, reason, and the human brain*. G.P. Putnam's Sons, New York, NY.
- Damasio, Antonio (2000) *Tapahutumisen tunne. Miten tietoisuus syntyy*. (alkuteos The feeling of what happens 1999, käännös Kimmo Pietiläinen) Terra Cognita Oy, Helsinki.
- Damasio, Antonio (2003) *Spinozaa etsimässä. Ilo, suru ja tuntevat aivot*. (alkuteos Lookin for Spinoza. Joy, sorrow, and the feeling brain 2003, käännös Kimmo Pietiläinen) Terra Cognita Oy, Helsinki.
- Damasio, Antonio (2011) *Itse tulee mieleen. Tietoisten aivojen rakentaminen*. (alkuteos Self comes to mind. Constructing the conscious brain 2010, käännös Kimmo Pietiläinen) Terra Cognita Oy, Helsinki.
- Darwin, Charles (1872) *The expression of the emotions in man and animals*. Murray, London.
- Dreu, Carsten K.W., de – West, Michael A. – Fischer, Agneta H. – MacCurtain, Sarah (2001) Origins and consequences of emotions in organizational teams. Teoksessa: *Emotions at work. Theory, research and applications in management*, toim. Roy L. Payne – Cary L. Cooper, 21–43. John Wiley & Sons Ltd, Chichester.
- Dufva, Hilikka (2012) *Eläkkeelle siirtymisen kynnyksellä. Eläkkeellesiirtymisilmiön monitasoinen tarkastelu*. Väitöskirja. Itä-Suomen Yliopisto, Kuopio.
- Ebaugh, Helen Rose Fuchs (1988) *Becoming an Ex. The process of role exit*. The University of Chicago Press, Chicago.
- Eskola, Jari (1991) *Eläytymismenetelmän käyttö sosiaalitutkimuksessa -tekninen opas aloittelijalle*. Tampereen yliopiston sosiologian ja sosiaalipsykologian laitoksen työraportteja B: 33/1991, Tampere.
- Eskola, Jari (1997) *Eläytymismenetelmäopas*. Tampereen yliopisto, Tampere.
- Eskola, Jari (2007) Eläytymismenetelmän autuus ja kurjuus. Teoksessa: *Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Metodien valinta ja aineistonkeruu : virikkeitä aloittelijalle*, Toim. Juhani Aaltola – Raine Valli, 71–86. 2. painos. WS Bookwell Oy, Juva.
- Eskola, Jari – Suoranta, Juha (1998) *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä.
- Fineman, Stephen (2003) *Understanding emotion at work*. Sage Publications Ltd, London.
- Fineman, Stephen (2011) *Organizing age*. Oxford University Press Inc., New York.
- Freud, Sigmund (1985) *Civilization, society and religion: group psychology, civilization and its discontents and other works*. Penguin, Harmondsworth.

- Gray, Elizabeth – Watson, David (2001) Emotion, mood, and temperament : similarities, differences, and a synthesis. Teoksessa: *Emotions at work. Theory, research and applications in management*, toim. Roy L. Payne – Cary L. Cooper, 21–43. John Wiley & Sons Ltd, Chichester.
- Grönfors, Martti (1982) *Kvalitatiiviset kenttätutkimusmenetelmät*. WSOY, Juva.
- Gummesson, Evert (2000) *Qualitative methods in management research*. 2. uud. p. Sage Publications, California.
- Halme, Pinja (2011) *Iästä johtamiseen. Ikäjohtaminen ja eri-ikäisyys johtajuuden tutkimuskohteena*. Väitöskirja. Jyväskylän Yliopisto, Jyväskylä.
- Harlos, Karen P. – Pinder, Craig C. (2000) Emotion and injustice in the workplace. Teoksessa: *Emotion in organizations*, toim. Stephen Fineman, 255–276. 2. uud. p., Sage Publications Ltd, London.
- Hartung, Paul J. (2011) Barrier or Benefit? Emotion in Life-Career Design. *Journal of Career Assessment*, Vol. 19 (3), 296–305.
- Hekkala, Riitta (2011) *The many facets of an interorganisational information system project as perceived by the actors*. Väitöskirja. Oulun yliopiston julkaisuja A 566/2011, Tampere.
- Hirsijärvi, Sirkka – Remes, Pirkko – Sajavaara, Paula (2009) *Tutki ja kirjoita*. Kariston Kirjapaino Oy, Hämeenlinna.
- Hochschild, Arlie R. (1998) The sociology of emotion as a way of seeing. Teoksessa: *Emotions in social life : critical themes and contemporary issues*, toim. Gillian Bendelow – Simon J. Williams, 3–15. Routledge, London.
- Horppu, Ritva (2007) *Keskustelua työssä jatkamisesta*. Helsinki: Työterveyslaitos: Työ ja ihminen tutkimusraportti 32.
- Hyttinen, Marita (1987) Raportti kahdesta eläytymismenetelmäkokeilusta ja kokeilujen kirvoittamista ajatuksista. Pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto, Tampere.
- Ilmarinen, Juhani (2006) *Pitkää työuraa! Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan Unionissa*. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä.
- Ilmarinen, Juhani (2012) Aktiivisen ikääntymisen edistäminen työpaikalla. Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto. <<https://osha.europa.eu/fi/publications/articles/promoting-active-ageing-in-the-workplace/view>>, haettu 13.1.2014.
- James, William (1890) *Principles of psychology*. Holt, New York.
- Julkunen, Raija – Pärnänen, Anna (2005) *Uusi ikäsopimus*. Minerva Kustannus Oy. Kopijyvä Oy, Jyväskylä.

- Järvilehto, Timo (1987) *Missä sielu sijaitsee? Psyykkisen toiminnan hermostollinen perusta*. Gummerus Osakeyhtiön kirjapaino, Kustannusosakeyhtiö Pohjoinen, Jyväskylä.
- Järvilehto, Timo (1995) *Mikä ihmistä määrää? Ajatuksia yhteistyöstä, tietoisuudesta ja koulutuksesta*. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä.
- Kandolin, Irja – Tuomivaara, Seppo (2012) Työn tekemisen joustot ja työssä jatkamisajatukset. Teoksessa: *Työ, terveys ja jatkamisajatukset*, Toim. Merja Perkiö-Mäkelä – Timo Kauppinen, 27–41. Työ ja ihminen tutkimusraportti 41. Työterveyslaitos, Helsinki.
- Kannisto, Jari – Klaavo, Tapio – Rantala, Juha – Uusitalo, Hannu (2003) *Missä iässä eläkkeelle? Raportti työeläkkeelle siirtymisen iästä ja sen mittaamisesta*. Helsinki: Eläketurvakeskuksen raportteja 32.
- Karma, Markku (2012) *Tunnetaito neljässä organisaatiotyypissä. Merkitysten joustavuus yhteisön menestystekijänä*. Väitöskirja. Turun kauppakorkeakoulun julkaisuja A-6/2012, Turku.
- Kauko-Valli, Sofia – Koiranen, Matti (2010) Työnilo ja henkinen hyvinvointi. Teoksessa: *Työhyvinvoinnin johtaminen*, Toim. Marjaana Suutarinen – Pirkko-Liisa Vesterinen, 100–110. Otavan Kirjapaino Oy, Keuruu.
- Kautto-Koivula, Kaisa – Huhtaniemi, Marita (2006) *Rengistä isännäksi. Vapaaksi kvartaalitalouden talutusnuorasta*. Edita Prima Oy, Helsinki.
- Kidd, Jennifer M. (2004) Emotion in career contexts: challenges for theory and research. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 64 (3), 441–454.
- Kidd, Jennifer M. (2006) *Understanding career counselling: theory, research and practice*. Sage Publications Inc., California.
- Kiefer, Tina (2005) Feeling bad: antecedents and consequences of negative emotions in ongoing change. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 26 (8), 875–897.
- Kish-Gephart, Jennifer J. – Detert, James R. – Trevino, Linda Kleble – Edmondson, Amy C. (2009) Silenced by fear: the nature, sources, and consequences of fear at work. *Research in Organizational Behavior*, Vol. 29, 163–193.
- Koskinen, Ilpo – Alasuutari, Pertti – Peltonen, Tuomo (2005) *Laadulliset menetelmät kauppatieteissä*. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä.
- Laine, Timo (2001) Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma. Teoksessa: *Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin*, Toim. Juhani Aaltola – Raine Valli, 26–43. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä.
- Lakomski, Gabriele – Evers, Colin W. (2010) Passionate rationalism: the role of emotion in decision making. *Journal of Educational Administration*, Vol. 48 (4), 438–450.

- Lazarus, Richard – Cohen-Charash, Yochi (2001) Discrete emotions in organizational life. Teoksessa: *Emotions at work. Theory, research and applications in management*, toim. Roy L. Payne – Cary L. Cooper, 45–81. John Wiley & Sons Ltd, Chichester.
- Leavitt, John (1996) Meaning and feeling in the anthropology of emotions. *American Ethnologist*, Vol. 23 (3), 14–539.
- Linna, Anne (2008) ”*Se on niin väärin!*” *Kokemus johtamisen oikeudenmukaisuudesta ja sen muuttaminen kuntaorganisaatiossa*. Väitöskirja. Turun kauppakorkeakoulun julkaisuja A-7/2008, Turku.
- Loretto, Wendy – White, Phil (2006) Employers’ attitudes, practices and policies towards older workers. *Human Resource Management Journal*, Vol. 16, (3), 313–330.
- Lundell, Susanna – Tuominen, Eva – Hussi, Tomi – Klemola, Soili – Lehto, Eija - Mäkinen, Elina – Oldenburg, Rita – Saarelma-Thiel, Tiina – Ilmarinen, Juhani (2011) *Ikävoimaa työhön*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Lupton, Deborah (1998) *The emotional self : a sociocultural exploration*. Sage Publications Ltd, London.
- Lyon, Margot (1998) The limitations of cultural constructionism in the study of emotion. Teoksessa: *Emotions in social life: Critical themes and contemporary issues*, toim. Gillian Bendelow – Simon J. Williams, 39–59. Routledge, London.
- Lähteenmäki, Satu (1995) ”*Mitä kuuluu – kuka käskää?*” : *Yksilöllinen urakäyttäytyminen ja sitä ohjaavat tekijät suomalaisessa liiketoimintaympäristössä -vaihemallin mukainen tarkastelu*. Väitöskirja. Turun kauppakorkeakoulun julkaisuja A-1/1995, Turku.
- Manka, Marja-Liisa (1999) *Toptiimi: kohti tuottavaa, oppivaa ja positiivista työyhteisöä sekä henkilökohtaista hyvinvointia. Toimintatutkimus broilertehtaan transformaatioprosessista -tiikerinloikalla ja kukonaskelin*. Väitöskirja. Tampereen yliopisto, Vammala.
- Manka, Marja-Liisa (2007) *Työrauhan julistus. Miten olla ihmisiksi alaisena ja esimiehenä*. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä.
- Manka, Marja-Liisa (2011) *Työnilo*. WSOYpro Oy, Helsinki.
- Metsämuuronen, Jari (2001) *Metodologian perusteet ihmistieteissä*. 2. painos. International Methelp Ky, Viro.
- Metsämuuronen, Jari (2006) *Laadullisen tutkimuksen käsikirja*. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä.
- Metsämuuronen, Jari (2009) *Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä* 4. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä.

- Milton, Kay (2005) Emotion (or life, the universe, everything). *Australian Journal of Anthropology*, Vol. 16 (2), 198–211.
- Morse, Gardiner (2006) Decisions and desire. *Harvard Business Review*, Vol. 84 (1), 42–51.
- Mäkelä, Klaus (1990) Kvalitatiivisen aineiston analyysi ja tulkinta. Teoksessa: *Kvalitatiivisen aineiston analyysi ja tulkinta*. toim. Klaus Mäkelä, 42–61. Helsinki: Gaudeamus.
- Oktug, Zeynep (2013) Managing emotions in the workplace: it's mediating effect on the relationship between organizational trust and occupational stress. *International Business Research*, Vol. 6 (4), 81–88.
- Olson, Kenneth R. (2006) A literature review of social mood. *The Journal of Behavioral Finance*, Vol. 7 (4), 193–203.
- Parkinson, Brian (1995) *Ideas and realities of emotion*. Routledge, London.
- Pelkonen, Janne (2005) *Vanhimpien palkansaajien työssä jatkaminen työeläkeuudistuksen jälkeisessä valintatilanteessa*. Eläketurvakeskus: Eläketurvakeskuksen raportteja 1:2005, Helsinki.
- Perkiö-Mäkelä, Merja – Kauppinen, Timo – Hirvonen, Maria (2012) Suomalaisten työssä jatkamisen harkitseminen ja eläkeajatuksat. Teoksessa: *Työ, terveys ja jatkamisajatuksat*, Toim. Merja Perkiö-Mäkelä – Timo Kauppinen, 6–26. Työ ja ihminen tutkimusraportti 41. Työterveyslaitos, Helsinki.
- Puffer, Keith A. (2011) Emotional Intelligence as a salient predictor for collegians career making. *Journal of Career Assessment*, Vol. 19 (2), 130–150.
- Pursio, Hannu (2010) Strategisen työhyvinvoinnin johtamisen käytännön toimintamalli. Teoksessa: *Työhyvinvoinnin johtaminen*, Toim. Marjaana Suutarinen - Pirkko-Liisa Vesterinen, 100–110. Otavan Kirjapaino Oy, Keuruu.
- Rantanen, Jarkko (2011) *Tunteella! : voimaa tekemiseen*. Kariston Kirjapaino, Hämeenlinna.
- Rantanen, Jarkko (2013) *Vaikuta tunteisiin! Lisää voimaa tekemiseen*. Balto print, Liettua.
- Rauhala, Lauri (1993) *Eksistentiaalinen fenomenologia hermeneuttisen tieteenfilosofian menetelmänä : maailmankuvan kokonaisrakenteen erittelyä ihmistä koskevien tieteiden kysymyksissä*. Tampereen yliopista, Tampere.
- Rauramo, Päivi (2012) *Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta*. 2. uud. p. Bookwell Oy, Porvoo.
- Rosaldo, Michelle (1984) Towards an anthropology of self and feeling. Teoksessa: *Culture theory*, toim. Richard A. Schweder – Robert Levine, 137–157. Cambridge University Press, Cambridge.

- Räikkönen, Timo (2008) *Työelämä murtuvan aallon harjalla -mitä on tapahtumassa työhyvinvoinnin edellytyksille?* Työterveyslaitos: Työympäristötutkimuksen raporttisarja 30, Helsinki.
- Salminen, E. Olavi (1989) *Elämän ja uran ankkurit*. Painokaari Oy, Helsinki.
- Salminen, E. Olavi (2005) *Joustava urakehitys: miten johtaa sitä?* Edita Prima Oy, Helsinki.
- Saunders, Mark – Lewis, Philip – Thornhill, Adrian (2003) *Research methods for business students*. Prentice Hall, Harlow.
- Schein, Edgar H. (1977) *Organisaatiopsykologia*. (alkuteos Organizational Psychology 1965, käänös Pirkko Talvio) Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä.
- Schein, Edgar H. (1978) *Career dynamics: matching individual and organizational needs*. Addison –Wesley-Publishing Company, Massachusetts.
- Schein, Edgar H. (1993) *Career anchors: discovering your real values*. Jossey-Bass Pfeiffer, San Francisco.
- Schein, Edgar H. (1996) Career anchors revisited: implications for career development in the 21<sup>st</sup> century. *Academy of Management Executive*, Vol. 10 (4), 80–88.
- Silverman, David (2005) *Doing qualitative research*. 2. uud. p. Sage Publications Ltd, London.
- Stanley, Robb – Burrows, Graham (2001) Varieties and functions of human emotion. Teoksessa: *Emotions at work. Theory, research and applications in management*, toim. Roy L. Payne – Cary L. Cooper, 3–19. John Wiley & Sons Ltd, Chichester.
- Stara, Stadin mestoilla 2012. Toimintakertomus. <<http://www.hel.fi/hki/Rakpa/fi/Staran+esittely>> haettu 11.7.2013.
- Staw, Barry M. – Sutton, Robert I. – Pelled, Lisa H. (1994) Employee positive emotion and favorable outcomes at the workplace. *Organization Science*, Vol. 5 (1), 51–71.
- Stewart, Thomas A. (2004) The highway of the mind. *Harvard Business Review*, Vol. 82 (1), 116–116.
- Sturdy, Andrew (2003) Knowing the unknowable? A discussion of methodological and theoretical issues in emotion research and organizational studies. *Organization*, Vol. 10 (1), 81–105.
- Suomalaisen työelämän kehittämisen arvopohja v. 2020. TEM raportteja 35/2013. <[http://www.tyoelama2020.fi/tyoelaman\\_arvot/miten\\_arvot\\_syntyivat](http://www.tyoelama2020.fi/tyoelaman_arvot/miten_arvot_syntyivat)>, haettu 28.10.2013.
- Suutarinen, Marjaana – Vesterinen, Pirkko-Liisa (2010) *Työhyvinvoinnin johtaminen*. Otavan Kirjapaino Oy, Keuruu.

- Tuominen, Eila – Pelkonen, Janne (2004) *Joustava eläkeikä-tutkimus. Esiraportti joustavien ikärajojen valintatilanteeseen vuosina 2005–2007 tulevista palkansaajista*. Eläketurvakeskus: Eläketurvakeskuksen monisteita 45, Helsinki.
- Tuominen, Eila – Takala, Mervi (2006) *Ageing Workforce and Employers' Attitudes to Employment of Older Persons – The Case of Finland*. Finnish Centre for Pensions, Working Papers 2006:5. Edita Prima Oy, Helsinki.
- Työelämän kehittämisstrategia vuoteen 2020. <[http://www.tyoelama2020.fi/tyoelama\\_2020\\_-hanke/tyoelamastrategia](http://www.tyoelama2020.fi/tyoelama_2020_-hanke/tyoelamastrategia)>, haettu 28.10.2013.
- Työterveyslaitos (2011) <<http://www.ttl.fi/fi/tyoterveyslaitos/vuosikertomus/sivut/default.aspx>>, haettu 14.1.2013.
- Työterveyslaitos (2012) <<http://www.ttl.fi/fi/tyoterveyslaitos/vuosikertomus/sivut/default.aspx>>, haettu 11.7.2013.
- Työurat pidemmiksi -työeläkejärjestelmän kehittämisvaihtoehtojen tarkastelua. Työurien pidentämistä selvittävän työryhmän raportti*. (2011) Valtionneuvoston kanslian julkaisusarja 4. Helsinki: Valtionneuvoston kanslia.
- Vartia, Maarit – Hirvonen, Maria (2012) Psykososiaaliset työolot työssä jatkamista edistävinä tekijöinä. Teoksessa: *Työ, terveys ja jatkamisajatukset*, Toim. Merja Perkiö-Mäkelä – Timo Kauppinen, 67–81. Työ ja ihminen tutkimusraportti 41. Työterveyslaitos, Helsinki.
- Waldron, Vincent R. (2000) Relational experiences and emotion at work. Teoksessa: *Emotion in organizations*, toim. Stephen Fineman, 64–82. 2. uud. p, Sage Publications Ltd, London.
- Weiss, Ruth Palombo (2000) Emotion and learning. *Training and Development*, Vol. 54 (11), 44–48.
- Williams, Simon (2001) *Emotion and social theory*. Sage Publications Ltd, London.

## LIITE 1 KEHYSKERTOMUKSET

### Kehyskertomusvariaatio 1

Sukupuoli: nainen \_\_\_\_\_ mies \_\_\_\_\_

Syntymävuosi \_\_\_\_\_

#### KEHYSKERTOMUS

Kuvittele, että eläkeikäsi lähestyy. Olet päättänyt, että haluat jatkaa työuraasi. Kun tarkastelet elämääsi ja työuraasi taaksepäin koetko hyvää vai pahaa oloa? Kerro lyhyesti koetko onnellisuutta, surua, vihaa, pelkoa, inhoa tai mahdollisesti yllättyneisyyttä työuraasi liittyen. Kerro myös miten edellä mainitut emootiot ovat vaikuttaneet päätökseesi jatkaa työuraasi.

### Kehyskertomusvariaatio 2

Sukupuoli: nainen \_\_\_\_\_ mies \_\_\_\_\_

Syntymävuosi \_\_\_\_\_

#### KEHYSKERTOMUS

Kuvittele, että eläkeikäsi lähestyy. Olet päättänyt, että et halua jatkaa työuraasi. Kun tarkastelet elämääsi ja työuraasi taaksepäin koetko hyvää vai pahaa oloa? Kerro lyhyesti koetko onnellisuutta, surua, vihaa, pelkoa, inhoa tai mahdollisesti yllättyneisyyttä työuraasi liittyen. Kerro myös miten edellä mainitut emootiot ovat vaikuttaneet päätökseesi jäädä eläkkeelle heti kun mahdollista?



## LIITE 2 TUTKIMUKSEN SÄHKÖPOSTISAATE

Hei,

Opiskelen Turun yliopiston kauppakorkeakoulussa. Teen tutkimusta pro gradu - tutkielmaani liittyen työurien jatkamisesta emootioiden näkökulmasta tarkasteltuna yhteistyössä Työterveyslaitoksen kanssa. Yksi osa aineistosta kerätään Työterveyslaitokselta. Tutkimukseen liittyvät tarkemmat ohjeet löytyvät kirjekuoresta, jotka on toimitettu Työterveyslaitokselle.

Voitte noutaa tutkimukseen liittyvät paperit x:ltä xx.xx.xxxx lähtien. Palautus tapahtuu postitse mukana olevalla palautuskuorella. Toivon, että vastaatte xx.xx.xxxx mennessä. Jos teillä on kysymyksiä tutkimukseeni liittyen, yhteystietoni löytyvät tämän viestin alta tai tutkimuksen mukana olevasta saatekirjeestä. Tutkimus tehdään luottamuksellisesti. Tämä sähköposti jaetaan teidän organisaatiossanne sisäisesti ja vastauksenne palautuvat suoraan minulle postitse, joten yksittäistä vastaajaa ei voida tunnistaa. Tutkimuksen onnistumisen kannalta tarvitsen yhteensä vähintään 20 vastausta. Vastaminen on vapaaehtoista.

Kiitos, että osallistutte tutkimukseen.

Ystävällisin terveisin

Mia Tervonen

Osoite: x

Puh. x

Sposti: xxxxxx@utu.fi

### LIITE 3 SAATEKIRJE

Hei,

Teen tutkimusta työurien jatkamisesta emootioiden näkökulmasta tarkasteltuna. Tutkimus tehdään eläytymismenetelmällä, jossa te vastaajana kirjoitatte lyhyen kertomuksen. Muistattehan lisätä ennen kertomuksen kirjoittamista sukupuolenne ja syntymävuotenne. Vastaustanne ei tulla käyttämään muihin mahdollisiin tuleviin tutkimuksiin. Vastauksenne on tärkeä ja käsittelen vastauksenne luottamuksellisesti ja anonyymisti. Vastaamisenne jälkeen voitte itse postittaa vastauksenne suoraan minulle kyselyn mukana olevalla vastauskuorella. Vastaustanne ei tule näkemään tai käsittelemään kukaan muu kuin tämän tutkimuksen tekijä.

Seuraavan sivun yläreunasta löydätte kehyskertomuksen, jonka pohjalta teidän tulisi kirjoittaa oma kertomuksenne. Lukekaa kertomus ja kuvitelkaa itsenne kehyskertomuksessa kuvattuun tilanteeseen. Kuvailkaa kertomuksessanne ennen kaikkea sitä, mitä koette työuran jatkamiseen tai lopettamiseen liittyen ja miten kehyskertomuksessa mainitut emootiot ovat saaneet teidät tekemään päätöksenne työuran jatkamisesta tai lopettamisesta.

Ihannetapauksessa tekstin pituus on noin 20–30 virkettä ja vastaamiseen kulunee aikaa noin 15–30 minuuttia. Toivon, että voisitte lähettää vastauksenne minulle xx.xx.xxxx mennessä. Yhteystietoni löytyvät alta. Mikäli teillä on jotain kysyttävää, minuun voi ottaa yhteyttä joko sähköpostitse tai soittamalla.

Kiitos, että osallistutte tutkimukseen.

Ystävällisin terveisin

Mia Tervonen

Osoite: x

Puh. x

Sposti: xxxxxx@utu.fi

## LIITE 4 KERTOMUSTEN KOMMENTIT TEEMOITTAIN

### Työn ja muun elämän yhteensovittaminen

- Oli masentavaa, että työ vei välillä kaiken ajan, eikä se jättänyt tilaa ottaa kummilapsia yökylään tai viettää lyhyttäkään kulttuurikaupunkilomaa.
- Pätkittäisyys työsuhteissa & kiirevuosien hektisyys ovat jääneet työuralla ”hier-tämään”.
- Työtahti on kiihtynyt.
- Kokisin pettymystä niihin vuosiin tai tekemiini valintoihin, jos olisin uhrannut urani takia esim. lasteni tai muiden läheisten kanssa olon.
- Nyt on kuitenkin tilaisuus lopultakin antaa aikaa itselleni. Mielessäni onkin jo asioita, joiden osaamista alan kehittää: valokuvaus, sosiaalinen media, sukututkimus, puutarhanhoito ja rentoutuminen.
- Koin suurta turhautumista/väsymystä työssäni. Vuorotteluvapaa oli hyvä ratkaisu silloin.
- Jään todella mielelläni eläkkeelle ja en tule kaipaamaan työtäni. Minulla on paljon harrastuksia, joita aion toteuttaa.
- Olen säästänyt lomaa, että loppupäästä voin viettää enemmän vapaata.
- Vapaus tehdä mitä itse tahtoo on eläkkeelle pääsyn sokeri.
- Tekemistä riittää muutenkin, nyt aika ei tahdo riittää nykyisin enää muuhun kuin työssäoloon, ja mielessä on paljon odottavia harrastuksia.
- Minulla saattaa olla muita suunnitelmia toimia minulle tärkeiden asioiden parissa eläkkeellä ollessani. Ehkäpä vapaaehtoistyön tai esimerkiksi poliittisen vaikutta-misen kautta voin hyödyntää osaamistani ja työkokemustani, ja koen, että saan si-tä kautta enemmän aikaa kuin työelämässä.
- Onneksi on harrastuksia, luontoretkeily, käsin puuhastelu, pienimuotoiset raken-tamiskohteet ja remontit, matkailu ja tietenkin läheiset, joiden kanssa puuhastella.
- Eläköitymispäätöksen perusteena ei tule olemaan työntekoon liittyvät perusteet. Kyllä ratkaisu liittyy muuhun elämäntilanteeseen.
- Pidän kuitenkin vapaa-aikaa sekä perhettäni tärkeämpänä kuin työurani jatkamis-ta eläkeiän lähestyessä. Tämän vuoksi haluan viettää toivottavasti vielä hyviä vuosia omistautuen perheelle, kulttuurille, luonnolle ja ennen kaikkea matkuste-lulle.
- Nyt on aika hyvä aika jättää työt niille, jotka jaksavat. Työni uuvutti minut jos-kus, mutta nousin sieltä uusin voimin.
- Jään ns. normaaliaikaan eli kun eläkeikäni on, puolisoni on jo nyt.
- Toivon jaksavani vielä eläkepäivillä samalla innolla kuin työelämässä.

- Ihanaa olla eläkkeellä vielä suhteellisen hyväkuntoisena ja nauttia vapaudesta harrastaa ja tehdä sitä mistä nauttii eniten. Työ ei enää rajoita elämäni eivätkä muut vaikuta aikatauluini.

#### Sopiva työnkuva

- Työ on antanut kuitenkin merkittävää tyydytystä, sillä sen kautta olen voinut kokea merkittävää pystyvyyttä ja onnistumista, jopa iloa, kun olen voinut auttaa ihmisiä.
- Olen saanut tehdä mielenkiintoista työtä.
- Surua tunnen lähinnä niistä menetetyistä mahdollisuuksista, tilaisuuksista joiden avautuessa en ole niihin syystä tai toisesta uskaltanut tarttua.
- Toivottavasti saan tehdä haastavia ja vastuullisia hommia, kuten tähänkin asti. Onneksi sain jo heti työurani alussa koulutustani vastaavan työn.
- Olen saanut tehdä työtä, josta pidän ja jonka koen merkitykselliseksi laajemmassa mittakaavassa.
- On kokoajan ollut mielekästä ja haastavaa sekä motivoivaa työtä, niin mikä estäisi jatkamasta.
- Työt sujuu nykyään hyvin. Suuret toiveet mahdollisesta työnkuvan muuttamisesta, siis täydentämisestä.
- Pidän työstäni ja sen tuomasta fiiliksestä.
- Haluan jatkaa työuraani, koska olen pääsääntöisesti tullut töihin hyvällä mielellä, viihtynyt, tuntenut, että työlläni on merkitystä.
- Työurani on ollut mielenkiintoinen, olen saanut tehdä erilaisia asiantuntijan tehtäviä koko työurani ajan.
- Edellisessä organisaatiomuutoksessa tehtäväni muuttuivat ja toivon, että saisin työurani loppuun asti tehdä näitä tehtäviä.
- Työurani on aika tylsä ja uralla etenemismahdollisuudet ovat olemattomat. Jään todella mielelläni eläkkeelle.
- Työura on ollut mielenkiintoinen ja osaamista löytyy paljon eri asioissa.
- Olen ollut hyvinkin tyytyväinen työhöni. Työuraan on liittynyt myös tietty urapolku.
- Olen saanut tehdä monipuolista työtä ja kehittyä urallani.
- Vaikka työhön on liittynyt joskus epäonnistumisia, on se kuitenkin ollut hyvin antoisaa ja monipuolista.

#### Oikeudenmukaisuus

- Kuormittuneisuus, ahdistus ja inho olisivat pakottaneet lopettamaan.
- Jos haluaisin jatkaa uraani, olisin varmasti hyvin tyytyväinen, jollaiseksi urani on vuosien saatossa kehittynyt.

- Katkeruutta/inhoa voisin kokea, jos olisin urani aikana tullut kohdeksi epäinhimillisesti tai antanut esim. työnantajalle kaiken osaamiseni ja uhrannut paljon, mutta tullut tästä huolimatta petetyksi tai ettei työnantaja olisi arvostanut ”uhrauksiani”, sitoutuneisuuttani tai panostani ym.
- Koen pahaa oloa, kun jouduin kiusatuksi.
- Esimiehistä ei ole ollut paljon hyötyä, mutta ei haittaakaan. Olisi pitänyt olla vaativampi heidän suhteen.
- Uusi esimies osaa auttaa ja motivoida.
- Eläkkeen pienuus kuitenkin hämmästyttää.
- Edelleen pienellä palkalla, suurella kokemuksella jatkuu. On väärin, että 30 - kymppiset saavat tuplapalkkaatöihin tullessaan.
- Kokemukset työelämästä ovat olleet ehkä jotenkin turhauttavia. En ole kokenut pystyneeni saavuttamaan niitä asioita, mitä olisin toivonut.
- Olen halunnut tehdä työni hyvin, se on näkynyt myös uralla etenemisessä, kohtoisissa ja palkitsemisessa.
- Pelkoa toimeentulosta tai aineellisen puolen turvasta ei ole. En ole kokenut tältä osin epäoikeudenmukaisuutta.
- On myös ollut mukava saada myönteistä palautetta työstä.
- Vihaa olen kokenut niinä hetkinä, kun olen kokenut, että minua ei ole kohdeltu tasa-arvoisesti.
- Olen päässyt työurallani eteenpäin.
- Irtisanominen ei aiheuttanut katkeruutta.

#### Arvovalinnat työelämässä

- Tunteet työelämän ulkopuolella ovat kuitenkin työnimuaikin vahvempia.
- Kokisin pettymystä niihin valintoihin, jolloin en ole kuunnellut itseäni tai sitä, mikä minulle on tärkeintä.
- Olisin onnellisin rohkeudesta tehdä omia valintojani, vaikka ne olisivat pelottaneetkin.
- Eläkeikään päässeeseen kannattaa jäädä eläkkeelle, elämästä pitää nauttia.
- Minun olisi pitänyt olla itsekkäämpi ja arvostaa itseäni ihmisenä, ei niinkään tekojen ja saavutusten kautta. Silloin olisin osannut nauttia elämästä syvemmin.
- Olen rakentanut työuraani sitä silmälläpitäen, että viimeisinä 5-10 vuotena työskentelen vaativissa, kansainvälisissä asiantuntijatehtävissä.
- Työuraani on kuulunut tietty urapolku, jolla olen edennyt melko mukavasti.
- Olen iloinen, että voin luovuttaa paikkani seuraavalle hyvillä mielin.
- Olen arvostanut tekemääni työtä.
- Olen sukupolvea, jonka tehtävä on osaltaan näiden asioiden kanssa elää.

- Olen itseäni säästämättä uhrautunut työn vuoksi välillä liikaakin ja siitä olen itselleni vihainen.
- Työ ei enää anna niitä huumauttavia onnistumisen tunteita, jotka potkivat eteenpäin ja auttavat jaksamaan.

#### Epävirallinen organisaatio

- Hirvittää ajatus siitä, ettei päivissä olisi rytmiä ja säännöllistä ihmisten kohtaamista.
- Sosiaalinen ympäristö/työyhteisö iloineen & murheineen pitävät työelämässä kiinni, kiintymys työyhteisöön.
- Sosiaalinen puoli työkavereiden jäätyä pois on jäänyt vähemmälle.
- Koen olevani olennainen osa palapeliä.
- Inhoa tunnen perättömistä puheista.
- Olen onnekseni löytänyt työkavereita, joiden kanssa on ilo työskennellä, jakaa asioita ja rakentaa asioita eteenpäin. Yhdessä tekemisen hyvässä fiiliksessä on ollut työurani kantava voima.
- Tunnen surua, kun joudun luopumaan työyhteisöstä. Pelottaa se, että jää yksin koko päiväksi.
- Nyt katkeavat hyvinkin kiinteät yhdessäolon hetket työyhteisön kanssa.
- Hyvässä työyhteisössä, kivojen työkavereiden kanssa.
- Työyhteisöni on ollut minulle läheinen, jään kaipaamaan heitä.
- On saanut olla mahtavien työyhteisöjen yksi jäsen.
- Surullinen olen siitä, että en tule olemaan enää osa tuttua yhteisöä.

#### Uuden oppiminen

- Mahdollisuudet kehittää (laajentaa & syventää) osaamisaluetta ovat olleet hyvät.
- Olen innostunut vielä oppimaan.
- Pelottaa usein vaihtuvat tietokoneohjelmat.
- Minulla on edelleen sekä annettavaa muille että opittavaa muilta.
- Sain suunnata omat tekemiseni kiinnostuksen mukaan.
- Olen ollut tunnettu ideoistani, onneksi sain niitä myös toteuttaa.
- Olen huojentunut, ettei enää tarvitse opetella uusia tietoteknisiä järjestelmiä ja pysyä uuden tiedon tasalla.
- Opiskellut jatkuvasti.
- Olen ollut hyvinkin tyytyväinen työhöni, sillä se on tarjonnut runsaasti persoonalleni sopivia virikkeitä oppimiseen ja uteliaisuuden täyttämiseen.
- Työssä olen kokenut uuden oppimista.
- Olen saanut kehittyä työurallani.