



**TURUN
YLIOPISTO**
Kauppakorkeakoulu

Yrittäjyys palkkatyön ohella

Työmotivaation ja jaksamisen kokemukset

Yrittäjyys,
Johtamisen ja yrittäjyyden laitos
Pro gradu -tutkielma

Laatija:
Eveliina Tupala

Ohjaajat:
KTT Sanna Ilonen
KTT Tommi Pukkinen

28.4.2026

Turku

Opiskelijan lausunto tekoölyn käytöstä tähän tutkielmaan liittyen:

En ole käyttänyt tekoölyä hyödyntäviä työkaluja tätä tutkielmaa kirjoittaessani.

Olen käyttänyt tekoölyä hyödyntäviä työkaluja tätä tutkielmaa kirjoittaessani. Tämä käyttö on dokumentoitu tutkielman liitteissä. Vakuutan, että tekoölyä käytettiin yliopiston ohjeistuksen mukaisella tavalla.

Turun yliopiston laatujärjestelmän mukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck -järjestelmällä.

Pro gradu -tutkielma

Oppiaine: Yrittäjyys

Tekijä: Eveliina Tupala

Otsikko: Yrittäjyys palkkatyön ohella – Työmotivaation ja jaksamisen kokemukset

Ohjaajat: KTT Sanna Ilonen & KTT Tommi Pukkinen

Sivumäärä: 63 sivua (+ liitteet 10 sivua)

Päivämäärä: 28.4.2026

Tiivistelmä

Pro gradu -tutkielman tavoitteena oli selvittää, miten sivutoimiset yrittäjät kokevat työnsä yhdistäessään palkkatyön ja yrittäjyyden. Aiempaa tutkimusta sivutoimisesta yrittäjyydestä on tehty erityisesti työurien ja päätoimiseksi yrittäjäksi siirtymisen näkökulmista, kun taas vähemmälle huomiolle on jäänyt se, miten sivutoimiset yrittäjät itse kokevat työnsä kokonaisuuden sekä siihen liittyvän motivaation ja jaksamisen. Tutkimuskohteenä olleiden sivutoimisten yrittäjien kokemuksia tutkittiin kahden tutkimuskysymyksen avulla: 1. mitä motivaation lähteitä sivutoimisen yrittäjyyden aloittamiseen ja sen jatkuvuuteen liitetään, 2. mitä työssä jaksamisen lähteitä sivutoimiset yrittäjät liittävät kahden työn tekemiseen.

Työ toteutettiin tarkastelemalla ensin aiheeseen liittyviä tutkimusartikkeleita ja muodostamalla niistä tutkimuksen teoriaperusta. Teoreettinen viitekehys muodostui Decin ja Ryanin (2000) itsemääräämisteoriasta sekä Bakkerin ja Demeroutin (2001; 2017) työn vaatimusten ja voimavarojen teoriasta. Tutkimusmenetelmänä oli laadullinen tutkimus ja aineistonkeruu toteutettiin haastattelemalla viittä työikäistä henkilöä, jotka harjoittavat yrittäjyyttä päätoimisen palkkatyön ohella. Haastattelukysymykset liittyivät koettuihin motivaation ja jaksamisen lähteisiin kahta työtä tehtäessä. Tutkimuksen analyysimenetelmänä oli deduktiivinen temaattinen analyysi.

Tutkimuksen tuloksena saavutettiin tarkennettu kuva sivutoimisten yrittäjien työmotivaation ja jaksamisen lähteistä. Sivutoimisen yrittäjyyden aloittamiseen ja sen jatkuvuuteen liitettiin sekä ulkoisia että sisäisiä motivaatiotekijöitä. Ulkoisia motivaatiotekijöitä olivat esimerkiksi lisätulojen ja joustavuuden saaminen sivutyön avulla, sopivan markkinaraon havaitseminen ja yrittäjän saama sosiaalinen kannustus. Ajan myötä ulkoiset motivaatiotekijät olivat usein kallistuneet enemmän sisäisiksi motivaation lähteiksi, kuten merkityksen saamiseen tai itsensä toteuttamiseen. Jaksamisen lähteet jakautuivat niin ikään kahteen kategoriaan, joiden molempien koettiin olevan arjessa läsnä: kuormittavat tekijät, kuten ajan ja oman energian kokonaiskuormitus sekä voimavaroja lisäävät tekijät, kuten autonomian ja työn merkityksellisyyden kokemukset. Sivutoimiset yrittäjät kokivat jaksamisen lähteiden olevan tasapainossa ja yrittäjyyden olevan enemmän voimavaroja antava tekijä kuin kuormittava tekijä.

Tulokset vahvistivat aiempien tutkimuksien tuloksia motivaation kokemuksen monitasaisuudesta ja motivaation lähteiden muutoksesta. Myös työn vaatimusten ja voimavarojen lähteet ja kokemus niiden tasapainoisuudesta tukivat aiempien tutkimuksien tuloksia.

Avainsanat: itsemääräämisteoria, jaksaminen, sivutoiminen yrittäjyys, sivutyö, työn kuormittavuus, työmotivaatio, työoura, voimavarat, yrittäjyys

SISÄLLYS

1	Johdanto	7
1.1	Tutkimuksen tausta	7
1.2	Tutkimuskysymykset	8
1.3	Tutkimuksen toteutus	8
1.4	Tutkimuksen rakenne	10
2	Teoreettinen viitekehys	11
2.1	Itsemääräämisteoria työmotivaatiotutkimuksessa	11
2.1.1	Motivaation synnyn taustalla olevat psykologiset perustarpeet	12
2.1.2	Jaottelu sisäisiin ja ulkoisiin motivaatiotekijöihin	16
2.2	Työn vaatimusten ja voimavarojen teoria työssä jaksamisen tutkimuksessa	20
2.3	Teorioiden yhteys tutkimuskysymyksiin	24
3	Tutkimuksen metodologia	26
3.1	Lähestymistapa	26
3.2	Aineiston kerääminen	26
3.3	Aineiston analyysi	30
3.4	Tutkimuksen luotettavuus	33
4	Tutkimustulokset	35
4.1	Motivaation lähteet sivutoimisen yrittäjyyden aloittamiseen ja sen jatkuvuuteen	35
4.1.1	Ulkoiset motivaatiot	36
4.1.2	Sisäiset motivaatiot	40
4.2	Jaksamisen lähteet kahta työtä tehtäessä	42
4.2.1	Kuormittavat tekijät	43
4.2.2	Voimavaroja lisäävät tekijät	47
5	Keskustelu	51
5.1	Johtopäätökset	51
5.1.1	Kokemus motivaation monitasaisuudesta	51
5.1.2	Kokemus työn vaatimusten ja voimavarojen tasapainosta	55
5.1.3	Tutkimustulosten hyödynnettävyys	58
5.2	Jatkotutkimusaiheita	58

Lähteet	60
Liitteet	64
Liite 1. Haastattelurunko	64
Liite 2. Tietosuojailmoitus	66
Liite 3. Aineiston teemoittelu	68
Liite 4. Selvitys tekoälyn käytöstä	70

KUVIOT

Kuvio 1. Yrittäjyyden vaikutus koettuun hyvinvointiin (mukaillen Shir ym. 2019)	14
Kuvio 2. Sisäisen ja ulkoisen motivaation jaottelu (mukaillen Deci & Ryan 2000; Van den Broeck ym. 2021)	17
Kuvio 3. Työn vaatimusten ja voimavarojen teoria (mukaillen Bakker ym. 2023; Bakker & Demerouti 2017)	21
Kuvio 4. Analyysin vaiheet (mukaillen Ruusuvuori ym. 2010, 12)	32
Kuvio 5. Motivaation lähteet sivutoimisen yrittäjyyden aloittamiseen ja sen jatkuvuuteen	35
Kuvio 6. Sivutoimisten yrittäjien kokemukset jaksamisen lähteistä	43
Kuvio 7. Tulokset asetettuna itsemääräämisteorian eri motivaation tasoille	53
Kuvio 8. Tulokset asetettuna työn vaatimusten ja voimavarojen teorian kartalle	56

TAULUKOT

Taulukko 1. Tutkimuskohteiden haastattelut	28
Taulukko 2. Ote aineiston teemoittelusta	31

1 Johdanto

1.1 Tutkimuksen tausta

Keväästä 2020 alkanut COVID-19 pandemia muokkasi omalta osaltaan työelämää. Erityisesti etätyöhön siirtyminen muutti ajankäyttöä ja vapaa-aika lisääntyi. Samanaikaisesti osa työntekijöistä menetti työnsä etenkin ravintola- ja tapahtuma-aloilla, mikä taas lisäsi tarvetta vaihtoehtoisiin tulonlähteisiin. Yksilöt alkoivat muun muassa yhä enemmän hyödyntämään digitaalisia alustoja ja ilmiötä kuvattiin usein termillä side hustle. Esimerkiksi Etsy-verkkokauppa-alustan käyttäjämäärät kasvoivat voimakkaasti vuodesta 2019 vuoteen 2021: vuonna 2019 2,7 miljoonaa pienyrittäjää tai yksittäistä myyjää myi sitä kautta tuotteitaan, kun vuonna 2021 vastaava luku oli 7,5 miljoonaa (Statista 2025). Sivutyöt tai tarkemmin ottaen sivutoiminen yrittäjyys nousi tietynlaiseksi työelämäilmiöksi (Rantanen 2024).

Sivutyöllä tarkoitetaan opintojen tai päätoimisen työn ohella tehtäviä työtehtäviä, joita tehdään joko palkkatyönä tai yrittäjänä. Miesten ja naisten määrä sivutoimien tekijöinä on Tilastokeskuksen mukaan melko tasan. Nuoret toteuttavat sivutoimia useimmiten palkansaajina, kun taas keski-ikäiset ja vanhemmat tekevät niitä tyypillisemmin yrittäjinä. Suomessa sivutoimia tekevien osuus työllisistä on noin kahdeksan prosenttia ja tästä joukosta noin neljäkymmentä prosenttia toimii yrittäjinä. Sivutyön suhteen yrittäjyys on siis verrattain yleistä, sillä päätyössä yrittäjien osuus työllisistä on noin 12 prosenttia. Vaikka sivutyöt liitetään yleisesti lisätulojen hankkimiseen, niiden taustalla vaikuttavat motiivit voivat kuitenkin olla huomattavasti moninaisempia. Sivutyöllä esimerkiksi laajennetaan omaa osaamista, parannetaan omaa työmarkkina-asemaa tai muokataan työelämää oman näköiskseen. Motiiveja sivutyön tekemiseen ei kuitenkaan ole Suomessa tutkittu laajemmilla tai säännöllisillä tutkimuksilla. (Lahtinen 2025; Rantanen 2024; Taskinen 2024.)

Suomalainen lainsäädäntö asettaa omat reunaehdotensa sivutoimien tekemiselle. Työsopimuslain velvoitteet työntekijälle, kuten kilpailevan toiminnan rajoitukset ja liikesalaisuuksien suoja, määrittävät sen, missä määrin sivutyötä voidaan harjoittaa päätyön ohella (Finlex 2025). Joissain tapauksissa työnantaja voi jopa kieltää sivutoimien tekemisen. Näistä rajoituksista huolimatta, sivutoimien tekemisen trendi on kasvusuuntainen, joten sivutoimien aloittamiseen ja sen jatkuvuuteen liittyvien motiivien ymmärtäminen on ajankohtainen aihe työelämän kehittymisen näkökulmasta. Sivutoimista yrittäjyyttä koskevissa tutkimuksissa on keskitytty etenkin erilaisiin työuriin tai siihen, miten sivutoimisesta yrittäjyydestä siirrytään päätoimiseksi yrittäjäksi. Huomattavasti niukemmin on tutkittu, miten sivutoimiset yrittäjät itse kokevat töidensä muodostaman kokonaisuuden ja siihen liittyvän

motivaation ja jaksamisen kokemukset. Tästä syystä aiheesta on tärkeää tehdä lisää akateemista tutkimusta.

1.2 Tutkimuskysymykset

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, millaiseksi sivutoimiset yrittäjät kokevat palkkatyön ja yrittäjyyden yhdistämisen. Tätä selvitetään tutkimalla motivaation lähteitä sivutoimiseen yrittäjyyteen ja tarkastelemalla sivutoimisten yrittäjien kokemuksia työssä jaksamisen lähteistä.

Tutkimuksen pääkysymyksenä on:

Millaiseksi sivutoimiset yrittäjät kokevat palkkatyön ja yrittäjyyden yhdistämisen?

Alakysymyksinä ovat:

1. *Mitä motivaation lähteitä sivutoimisen yrittäjyyden aloittamiseen ja sen jatkuvuuteen liitetään?*
2. *Mitä työssä jaksamisen lähteitä sivutoimiset yrittäjät liittävät kahden työn tekemiseen?*

1.3 Tutkimuksen toteutus

Tutkimuksen teoreettisena viitekehyksenä toimii Decin ja Ryanin (2000) itsemääräämisteoria, jonka kivijalkana on yksilöiden perustarve autonomian, minäpystyvyyden ja yhteenkuuluvuuden kokemuksiin. Itsemääräämisteoria ottaa huomioon sekä ulkoiset että sisäiset motivaatiotekijät ja motivaation muutokset. Itsemääräämisteoriaan liittyy lisäksi psykologisen hyvinvoinnin kokemus. Toisena teoriana toimii Bakkerin ja Demeroutin (2001; 2017) työn vaatimusten ja voimavarojen teoria, jossa käsitellään työtä tukevia voimavaroja ja työtä kuormittavia tekijöitä sekä näiden molempien kehittymistä ja vuorovaikutusta toisiinsa. Myös tässä teoriassa otetaan motivaatio huomioon siten, että voimavarat lisäävät motivaatiota. Kun voimavarat ja kuormitustekijät ovat tasapainossa, työntekijä kokee työssä jaksamista. Työssä jaksamiseen vaikuttavat muun muassa kollegoiden ja esihenkilöiden tuki, palautteet ja koettu autonomia. (Bakker & Demerouti 2007, 310–311.) Yhdessä molemmat teoriat luovat toisiaan täydentävän perustan työmotivaation ja jaksamisen lähteiden tutkimiseen. Yrittäjyysnäkökulmaa kuljetetaan läpi teorianluvun.

Tutkimuksessa käsitellään yrittäjyyttä sivutoimisuuden näkökulmasta. Sivutoita käsittelevissä artikkeleissa toistuvat tietyt, useamman työn tekemistä tai erilaista uraa kuvaavat, termit. Hybridiura (hybrid career) tarkoittaa työuraa, jossa henkilö yhdistää palkkatyön ja yrittäjyyden tai muun

itsenäisesti tehtävän työn. Hän pääsee yhdistämään taloudelliseen turvallisuuteen mielletyn työn sekä itsenäisesti tehtävän autonomisen työn. Hybridityössä uraa rakennetaan oman näköisekseen joustavasti elämäntilanteiden mukaan. (Gander 2021, 854–855.) Proteaaninen työurasuuntaus (protean career) tarkoittaa, että henkilö itse vaikuttaa aktiivisesti omaan urakehitykseensä omien arvojensa ohjaamana (Bazine ym. 2024, 463). Moniurainen tai rajaton työurasuuntaus (boundaryless career) tarkoittaa sitä, miten henkilö muotoilee itse uraansa aktiivisesti ja joustavasti esimerkiksi vaihtelemalla organisaatioiden, ammattien, toimialojen ja maiden välillä (Despotovic 2025, 2118). Portfolioura (portfolio career) on vuosituhannen vaihteessa kehitetty termi, joka liitetään niin ikään useamman työn tekemiseen. Sillä tarkoitetaan mallia, joka perustuu yhden vakiintuneen työpaikan sijaan useiden työtehtävien tekemiseen ja siten oman työuran kehitykseen vaikuttamiseen. Portfolioura voi syntyä vastoin henkilön taho, jos hänet palkataan jatkuvilla määräaikaisilla sopimuksilla. Portfolioura voi syntyä myös henkilön omasta tahdostaan esimerkiksi yrittäjänä, jolloin hän pääsee vaikuttamaan työelämänsä muotoutumiseen: solmimaan työsopimuksia niiden organisaatioiden kanssa, joiden kanssa hän haluaa tehdä pidempiaikaisempaa yhteistyötä tai lyhyempiä projekteja. (Haapakorpi 2022, 443.) Tällöin voidaan puhua esimerkiksi interim-työstä, joka muistuttaa palkka-suhteessa tehtävää työtä, mutta on määräaikainen ja keskittyy tietyn projektin läpiviemiseen tai esimerkiksi johtajan sijaistamiseen (Marjakangas 2026).

Tutkimuskohteena ovat Suomessa asuvat sivutoimiset yrittäjät. Sivutoiminen yrittäjyys määritellään Suomessa Digi- ja väestötietoviraston mukaan yritystoiminnan harjoittamiseksi päätoimisen kokoaikaisen palkkatyön tai opiskeluiden rinnalla, mutta myös työtön voi olla joissain tapauksissa sivutoiminen yrittäjä. Digi- ja väestötietoviraston mukaan toiminimi on Suomen yleisin sivutoimisen yrittäjyyden yritysmuoto. Sivutoimisella yrittäjällä on velvollisuus ottaa YEL-vakuutus, jos toiminta täyttää lain ehdot (ikärajat, vähintään neljän kuukauden kesto ja työtulo yli 9 423,09 euroa vuonna 2026) ja vakuutus kerryttää eläkettä päätyön ohella. Arvonlisäveroa ei tarvitse maksaa, jos liikevaihto jää alle 20 000 euron vuodessa, mutta rajan ylittyessä yrittäjän on rekisteröidyttävä arvonlisäverovelvolliseksi. (Digi- ja väestötietovirasto 2026.)

Tutkimus toteutetaan laadullisena haastattelututkimuksena ja siinä tarkastellaan subjektiivisia kokemuksia. Sivutyön tai päätyön toimialalla ei ole tässä tutkimuksessa merkitystä, mutta päätyö on jokaisella toimistotyötä. Haastattelukysymykset koskevat työmotivaation kokemuksia sivutoimisen yrittäjyyden harjoittamisen suhteen sekä kokemuksia omasta jaksamisesta kahta työtä tehtäessä. Haastatteluaineiston temaattisen analyysin perusteella muodostetaan tuloksia tutkimuskysymyksiin, joista tulkitaan lopuksi johtopäätöksiä dialogissa teoreettisen viitekehyksen kanssa. Tutkimuksen

ulkopuolelle rajataan lukuihin perustuva taloudellinen menestys ja yrittäjien terveydentilan tarkastelu.

1.4 Tutkimuksen rakenne

Luvussa 1. *Johdanto* pohjustetaan tutkimuksen taustaa ja toteutusta sekä esitellään tavoite, tutkimuskysymykset ja tutkimuksen rakenne. Luku 2. *Teoreettinen viitekehys* esittelee teorialaajuuksia ja tutkimusartikkelit, joihin tutkimus nojaa. Tutkimuksen teorioina toimivat Decin ja Ryanin itsemääräämisteoriat ja Bakkerin ja Demeroutin työn vaatimusten ja voimavarojen teoria. Yrittäjyyden näkökulmaa käsitellään läpi teorian. Luvussa 3. *Tutkimuksen metodologia* käsitellään tutkimuksen lähestymistapa, aineiston kerääminen ja tutkimuskohde, aineiston analyysi sekä viimeisenä tutkimuksen luotettavuus. Luvussa 4. *Tutkimustulokset* päästään tutkimuksen tuloksiin ja haastattelusitaatteihin. Tulokset jakaantuvat kahteen alalukuun, joista ensimmäisessä käsitellään ensimmäisen tutkimuskysymyksen tulokset ja toisessa toisen tutkimuskysymyksen tulokset. Viimeinen luku, 5. *Keskustelu*, on omistettu tutkimuksen pääkysymyksen käsittelyyn eli siihen, millaiseksi sivutoimiset yrittäjät kokevat palkkatyön ja yrittäjyyden yhdistämisen. Lisäksi luvussa tarkastellaan tutkimustulosten hyödynnettävyyttä ja annetaan ehdotuksia jatkotutkimuksiin.

2 Teoreettinen viitekehys

2.1 Itsemääräämisteoria työmotivaatiotutkimuksessa

Työmotivaatiolla tarkoitetaan ihmisen kokemaa kokonaisvaltaista tunnetta, joka synnyttää, energisoi ja ylläpitää työhön liittyvää toimintaa ja jaksamista. Työmotivaatio muodostuu tunnepohjaisesta sitoutumisesta työtehtävään. (Sinokki 2016, 81.) Koska motivaatio on ilmiönä monitasoinen ja tunteisiin perustuva, siitä ei ole olemassa toinen toistaan oikeampaa teoriaa. Erilaisia motivaatioteorioita on yhden sijaan useita ja niiden painotukset ovat vaihdelleet eri aikakausien mukaisesti. Yhtenä ensimmäisistä motivaatioteorioista pidetään Maslown (1943) tarvehierarkiaa, jonka mukaan ihmisen tarpeet muodostavat hierarkian, jossa alemman tason tarpeiden, kuten ruoan tai turvallisuuden tunteen, riittävä tyydyttyminen mahdollistaa ylempien tarpeiden esiin nousemisen ja niiden tavoittelamisen (Maslow 1943, 394–395).

Erilaisia motivaatioteorioita voidaan jäsentää kolmen kategorian kautta: tarveteoriat, kognitiiviset eli prosessiteoriat sekä työn ominaisuuksiin liittyvät teoriat, kuten Hackmanin ja Oldmanin (1976) työn muotoilumalli, Karasekin (1979) työstressimalli sekä Bakkerin ja Demeroutin (2001; 2017) työn vaatimusten ja voimavarojen malli, jota käsitellään yleensä työhyvinvoinnin ja jaksamisen yhteydessä. Maslown (1943) tarvehierarkian lisäksi tarveteorioihin luokitellaan muun muassa Herzbergin (1959) kaksifaktoriteoria ja McClellandin (1961) suoritusmotivaatioteoria. Tarveteorioissa ajatuksena on, että ihminen tarvitsee ensin tiettyjä asioita, jotta hän voisi olla motivoitunut. Tarpeet vaikuttavat siten käyttäytymiseen ja suoritushalukkuuteen. Prosessiteoriat taas analysoivat tekijöitä, joilla ihminen saadaan liikkeelle ja ylläpidetään liikettä. Näissä tunnistetaan olevan sisäisiä ja ulkoisia tekijöitä, joihin ihmiset reagoivat yksilöllisillä tavoilla. Tällaisia teorioita ovat esimerkiksi Vroomin (1964) odotusarvoteoria, Adamsin (1963) oikeudenmukaisuusteoria, Locken (1968) päämääräteoria sekä Decin ja Ryanin (2000) itsemääräämisteoria. (Sinokki 2016, 75–76.)

Työmotivaatioon liittyvien motivaatioteorioiden osalta tutkimuksessa keskityttiin Edward Decin ja Richard Ryanin (2000) kehittämään itsemääräämisteoriaan (Self-determination theory, SDT), koska siinä korostuvat sivutoimisen yrittäjyyden kannalta oleelliset ulkoisiin ja sisäisiin motivaatiotekijöihin jaettavat toimintaa ohjaavat tekijät, autonomian kokemukset sekä työhön sitoutumisen merkitykset.

2.1.1 Motivaation synnyn taustalla olevat psykologiset perustarpeet

Itsemääräämisteorian mukaan ihmisillä on ihmisluonteeseen kuuluva psykologinen perustarve kykenevyyteen, autonomiaan ja yhteenkuuluvuuteen. Kykenevyydellä, kompetenssilla tai minäpystyvyydellä tarkoitetaan henkilön saamia kokemuksia osaamisestaan, aikaansaamisestaan ja kehittymisestään. Autonomialla tarkoitetaan sitä, että henkilö kokee toimivansa vapaaehtoisesti, omaehtoisesti ja pitää toimintaansa merkityksellisenä. Yhteenkuuluvuudella taas tarkoitetaan sitä, että henkilö saa olla vuorovaikutuksessa muiden kanssa ja kokee muiden välittävän hänestä. Näiden kolmen perustarpeen täyttymisen työelämäkontekstissa ajatellaan tukevan ihmisten sisäistä motivaatiota, työssä suoriutumista ja työhyvinvointia, kun taas niiden puuttumisen ajatellaan johtavan heikentyneisiin työkokemuksiin, alisuoriutumiseen ja työpahoinvointiin. Itsemääräämisteorian perusoletuksena on, että ihmiset ovat aktiivisia ja kasvuorientoituneita. Tällöin heillä on luonnollinen taipumus täyttää perustarpeitaan eli sisäistää uusia kokemuksia, omaksua ympäristöstä tulevia käyttäytymisen toimintatapoja, tavoitella yhteenkuuluvuutta ja etsiä uusia haasteita. Decin ja Ryanin (2000) mukaan psykologiset perustarpeet määrittelevät ne edellytykset, joiden täytyessä ihmiset voivat parhaimmalla mahdollisella tavalla toteuttaa potentiaaliaan. (Deci & Ryan 2000, 227, 246, 252–254, 262–263.)

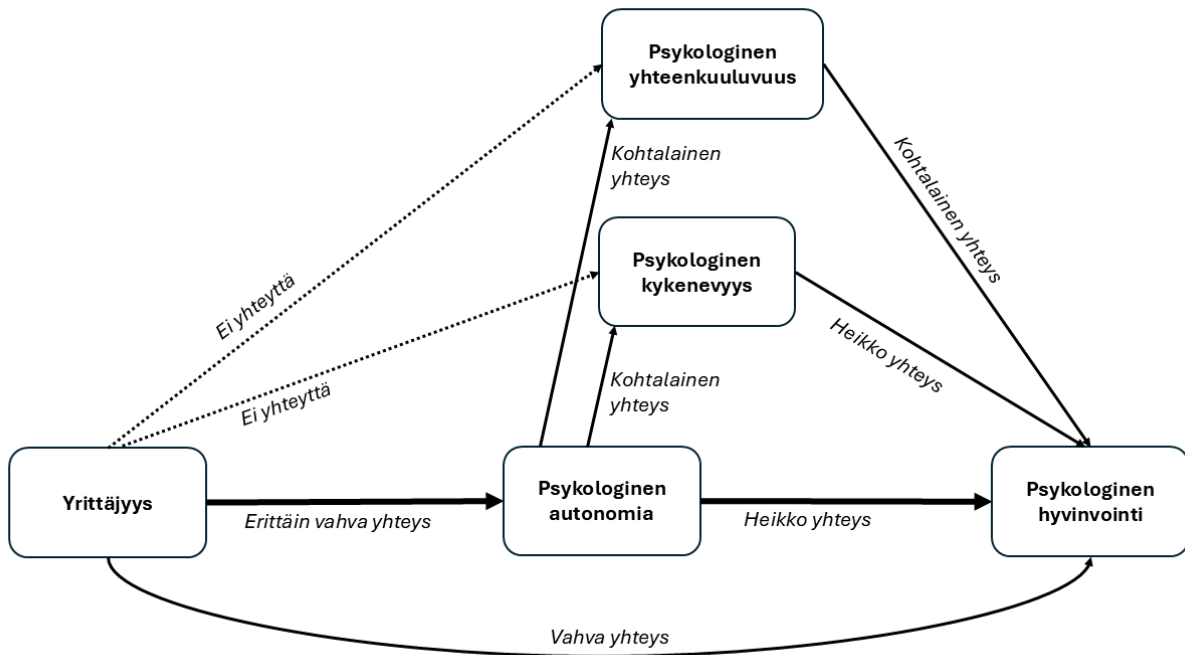
Kun olosuhteet tukevat psykologisten perustarpeiden täyttymistä, ihmiset nauttivat enemmän tekemisestään, sisäistävät siihen liittyviä toimintatapoja ja arvoja sekä ottavat niitä osaksi minuuttaan. Itsemääräämisteorian mukaan, kun ihmisten yhteenkuuluvuuden, kykenevyyden ja autonomian tarpeita tuetaan, heidän on helpompi ottaa yhteisön arvot ja säännöt omikseen. Jos nämä arvot auttavat ihmistä toimimaan hyvin ja saamaan hyväksyntää muilta, hän myös todennäköisesti sisäistää ne. Mitä enemmän ihmisellä on vapautta toimia omasta tahdostaan, sitä todennäköisemmin hän omaksuu yhteisön arvot aidosti omikseen ja toimii niiden mukaan vapaaehtoisesti. (Deci & Ryan 2000, 238–239.)

Psykologiset perustarpeet ovat tärkeässä osassa motivaation synnyssä ja sisäistämisessä kohti henkilöstä itsestään lähtevää motivaatiota. Kykenevyyden kokemusta saadaan positiivisesta palautteesta, mutta erityisesti silloin, kun henkilö kokee itse olevansa vastuussa hyvästä suoriutumisestaan. Yhteenkuuluvuuden tunnetta saadaan turvallisesta yhteisöllisyydestä ja ryhmään kuulumisesta. Autonomian tunnetta saadaan tukemalla henkilön autonomiaa, mahdollistamalla esimerkiksi valintojen ja päätöksenteon, sen sijaan että toimintaa kontrolloitaisiin toisten toimesta. Deci ja Ryan (2000) kuitenkin huomauttavat, että painotukset kykenevyyden, autonomisuuden ja yhteenkuuluvuuden välillä vaihtelevat yksilöittäin ja kulttuureittain. Itsenäisyyttä ja vapautta korostavissa

yksilökeskeisissä kulttuureissa esimerkiksi ryhmän mukana meneminen saattaa vähentää tunnetta autonomisuudesta, kun taas ryhmän etua korostavissa yhteisökeskeisissä kulttuureissa ryhmän normit, arvot ja säännöt koetaan olevan osa autonomiaa. (Deci & Ryan 2000, 234–236, 246.)

Itsemääräämisteorian mukaan sillä ei ole väliä, miten perustarpeiden voimakkuus vaihtelee yksilöittäin. Sen sijaan teoria keskittyy siihen, että kyseiset kolme psykologista perustarvetta ovat ylipäättänsä tärkeitä jokaiselle yksilölle. Sillä koetaan olevan enemmän merkitystä, missä määrin yksilöt pystyvät tyydyttämään perustarpeensa esimerkiksi työympäristössä ja millaisia seurauksia tarpeiden tyydyttymisellä on. Ajatellaan, että tarpeiden tyydyttyminen ennustaa ja synnyttää hyvinvointia. On havaittu, että työympäristöt, jotka edistävät psykologisten perustarpeiden tyydyttymistä, eli mahdollistivat työntekijälle hänen kannaltaan optimaaliset olosuhteet toteuttaa työtään, tukevat samalla työntekijöiden ulkoisen motivaation sisäistämistä ja vahvistavat siten sisäisen motivaation syntyä. Tämä saa työntekijöissä aikaan sinnikkyyttä, tehokasta työsuoriutumista, työtyytyväisyyttä, myönteistä työasennetta, hyvää organisaatiokäyttäytymistä, työhön sopeutumista ja työhyvinvointia. (Gagné & Deci 2005, 336–337.)

Shir ym. (2019) ovat tutkineet psykologisten perustarpeiden tyydyttymisen vaikutusta yrittäjien ja sisäistä yrittäjyyttä kokevien työntekijöiden hyvinvoinnin kokemuksiin. He kehittivät vuorovaikutussuhdemallin (Kuvio 1.), jota testasivat 1837:n ruotsalaisen otoksella. Psykologisia perustarpeita vertailtaessa, havaintona oli voimakas autonomian kokemuksen keskeisyys.



Kuvio 1. Yrittäjyyden vaikutus koettuun hyvinvointiin (mukailien Shir ym. 2019)

Kuvio Shir ym. (2019) kehittämästä vuorovaikutussuhdemallista. Yrittäjyydellä itsessään havaittiin olevan vahva yhteys koettuun hyvinvointiin. Psykologisista perustarpeista autonomian kokemuksella on eniten vaikutusta koettuun hyvinvointiin, kun taas kykenevyyden ja yhteisöllisyyden kokemuksilla on vaikutusta hyvinvointiin kokemukseen vain autonomian kautta. (Shir ym. 2019, 1, 11–12.)

Vuorovaikutussuhdemallin testaamisessa havaittiin, että yrittäjyydellä itsessään on vahva yhteys hyvinvoinnin kokemukseen, mutta yrittäjien hyvinvointiin vaikuttaa paljon myös muita tekijöitä. Hyvinvoinnin kokemuksesta luo yrittäjyyden lisäksi esimerkiksi henkilökohtaiset arvot, taloudellinen tilanne, vallitsevan elinympäristön tilanne tai muut elämäntilanteet. Tutkimuksessa tarkasteltiin erityisesti itsemääräämisteorian psykologisten perustarpeiden yhteyttä yrittäjien ja sisäistä yrittäjyyttä kokevien hyvinvointikokemuksiin. Siinä paljastui merkittävä havainto autonomian kokemisen keskeisyydestä. Sen sijaan yhteenkuuluvuuden tai kykenevyyden tunteilla ei ole samanlaista suoraa yhteyttä hyvinvoinnin kokemukseen, vaan niistä saadaan hyvinvoinnin kokemusta ainoastaan autonomian kokemuksen kautta. Yrittäjän pitää kokea ensin autonomiaa, jotta yhteenkuuluvuuden tai kykenevyyden kokemukset lisäävät hyvinvoinnin kokemusta. Vaikka autonomian kokemukset ovat keskeisessä osassa hyvinvointia, sen ei kuitenkaan havaittu olevan yksinään riittävä tuottamaan hyvinvointia, vaan mukaan tarvitaan lisäksi yhteenkuuluvuuden ja kykenevyyden kokemuksia. Itsemääräämisteorian perustarpeista autonomia siis käynnistää yrittäjien hyvinvoinnin tunteet, mutta hyvinvointiin tarvitaan myös kahden muun perustarpeen kokemusta. Yhdessä nämä kolme perustarpeen täyttymystä luovat hyvinvoinnin kokemusta. (Shir ym. 2019, 11–12.)

Autonomia on tärkeä tekijä yrittäjyydessä, koska autonomian ymmärretään olevan automaattisesti osa itsenäisesti toimivien yrittäjien elämään (Lumpkin ym. 2009, 63). Näin yksinkertaisesti asia ei kuitenkaan uudempien tutkimusten mukaan ole. Van Gelderenin (2016) tutkimuksessa selvitettiin, että autonomia ei ole yrittäjille automaattisesti olemassa oleva asia. Sen sijaan autonomian kokemus on suhteellista, mutta se myös muuttuu koko ajan yrittäjyyden mukana. Tutkimuksen mukaan autonomia on vapauden kokemusta ja vapaus taas on suhteellista kokemusta, jossa vapauden kokemus määritellään itse. Eli tämän mukaan hyväksytään itse se taso, mihin suostutaan. Yrittäjä voi joutua tietoisesti uhraamaan autonomiaansa tai päättää luopua siitä vapaaehtoisesti. Autonomian uhraamista on esimerkiksi päätös tehdä yritystoiminnan käynnistämiseksi pitkiä työpäiviä vähillä yöunilla, koska toiveena on tulevaisuudessa odottava halutunlainen elämä. Autonomian kokemusta saattaa tilapäisesti vähentää esimerkiksi asiakkaan asettamat ehdot tai tärkeäksi koettu asiakas, jonka kanssa haluaa tehdä yhteistyötä. Tutkimuksessa havaittiin, että asiakkailta jopa siedetään paljon autonomian uhallla. Lisäksi autonomiaan havaittiin vaikuttavan yrittäjän taloudellinen tilanne: jos taloudellinen tilanne on heikko, autonomiaa täytyy uhrata enemmän, kun taas hyvässä taloudellisessa tilanteessa on parempi mahdollisuus toimia vapaaehtoisuuden pohjalta. (Van Gelderen 2016, 553, 555–559.)

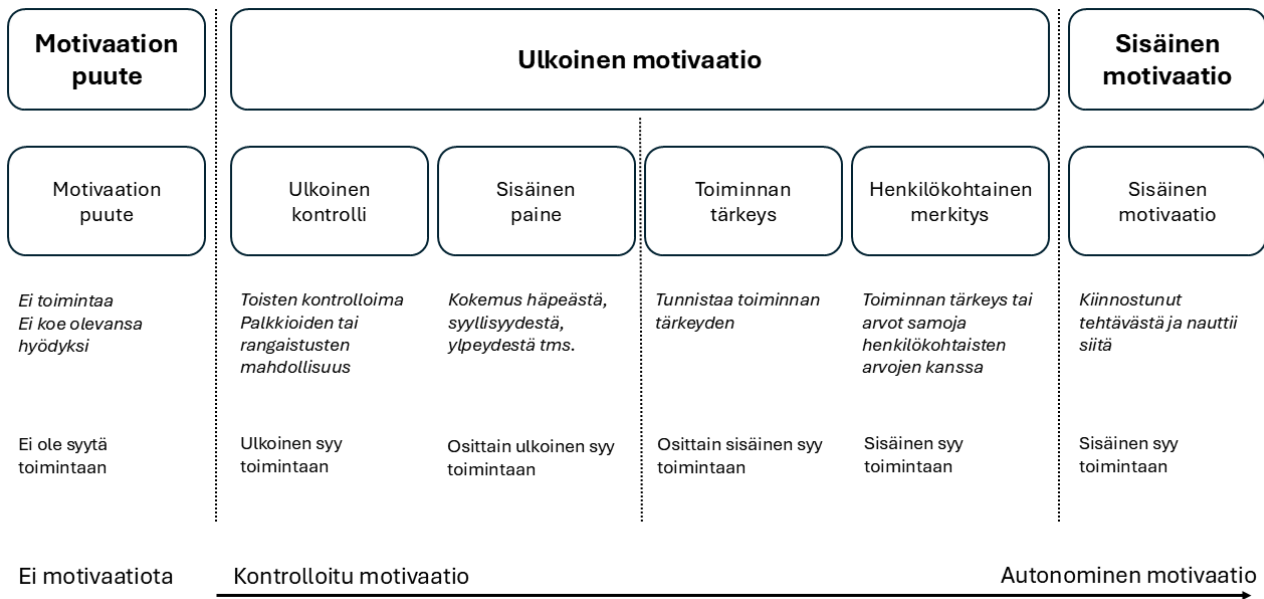
Autonomiaan voi vaikuttaa myös omalla kykenevyyden kokemuksellaan, sillä autonomia vaatii kykenevyyden kokemusta ja itseluottamusta tehdä päätöksiä (Van Gelderen 2016, 555). Al-Jubari (2019) on tutkinut kvantitatiivisessa tutkimuksessaan opiskelijoiden yrittäjyysaikomuksia itsemääräämisteorian näkökulmasta. Tutkimuksessa itsemääräämisteoria oli jaettu ulkoiseen ja sisäiseen motivaatioon. Tutkimustulosten mukaan yrittäjyysaikomuksiin vaikuttaa eniten ulkoiset motivaatiotekijät, kuten taloudelliset syyt, työttömyyden välttäminen tai velvollisuuden tunne. Tutkimuksessa havaittiin kuitenkin, että nämä ulkoiset motivaatiotekijät tai halu ryhtyä yrittäjäksi eivät sellaisenaan riitä toteuttamaan yrittäjyysaikomuksia. Ratkaisevampaa on, kokeeko henkilö itsensä kykeneväksi ja osaavaksi yrittäjyyteen, eli täyttyykö psykologinen perustarve kykenevyyden kokemuksesta. Omalla kykenevyyden kokemuksella on merkittävästi väliä nimenomaan yrittäjäksi ryhtymisen kannalta. Lisäksi havaittiin, että yrittäjyysaikomuksiin vaikuttaa sosiaalinen hyväksyntä ja kannustus, eli yhteisöllisyyden perustarve. Tämä liitettiin kyseisessä tutkimuksessa kulttuuriseen kontekstiin ja siihen, että tutkimus toteutettiin Malesiassa, jossa yhteisön hyväksyntä on tärkeässä osassa. Kun henkilö kokee itsensä sekä kykeneväksi yrittäjyyteen ja saa asialle sosiaalisen hyväksynnän, oma motivaatio saattaa vahvistua yrittäjyysaikomukseksi. (Al-Jubari 2019, 10–11.) Psykologisten perustarpeiden painotukset vaihtelevat kulttuureittain kuten Deci ja Ryan (2000) ovat argumentoineet.

2.1.2 Jaottelu sisäisiin ja ulkoisiin motivaatiotekijöihin

Itsemääräämisteorian lähtökohtana on oletus siitä, että ihminen on luonnostaan aktiivinen, motivoitunut ja itseään ohjaava. Hänellä on taipumus asettaa itselleen tavoitteita ja halua saavuttaa ne. Tähän kuuluu myös ajatus sisäisestä ja ulkoisesta motivaatiosta. Sisäisellä motivaatiolla tarkoitetaan sitä, että ihminen tekee jotain, koska haluaa tehdä sitä, pitää sitä kiinnostavana, saa siitä mielihyvää ja energiaa sekä pitää sitä omien arvojensa mukaisena. Ympäröivä yhteiskunta kuitenkin sääntelee, että ihmiset joutuvat tekemään myös asioita, joihin he eivät niinkään ole motivoituneet. Tällöin motivaatiotekijät ovat ulkoisia. Ulkoiset motivaatiotekijät saattavat sopivien olosuhteiden ansiosta sisäistyä sisäisiksi motivaatiotekijöiksi. (Salmela-Aro & Nurmi 2017, 54–56.)

Motivaation sisäistäminen voi ilmetä esimerkiksi siten, että henkilölle määrätään haastava viikoittainen lisätyö, jota hän tekee alkuun vain, koska esihenkilö on niin määrännyt. Viikkojen kuluessa hän huomaa, että tehtävä ei tunnu enää aikaa vievältä lisätyöltä. Hän alkaa odottaa kyseisen työtehtävän tekemistä ja sen tekeminen tuntuu mielekkäältä, koska on onnistunut luomaan siihen oman tavan tehdä ja saa toteuttaa tehtävää haluamallaan tavallaan. Tehtävää aletaan tekemään enemmän omasta halusta eli motivaatio alkoi sisäistyä.

Motivaation sisäistämistä voidaan itsemääräämisteorian mukaan jakaa eri sisäistämisen tasoihin (Kuvio 2.). Oletuksena on, että ihmisellä ei joko ole motivaatiota, häntä ohjaa jokin ulkoinen motivaatiotekijä tai hän on sisäisesti motivoitunut. Näiden kokemiseen liittyvät itsemääräämisteorian perustarpeet, kuten autonomia. Mitä matalampaa toiminnan autonomisuus on, sitä matalammalla tasolla myös motivaatio on: toiminnalle ei esimerkiksi koeta mitään syytä tai syy on jokin ulkoinen, kuten palkkio tai rangaistus. Toimintaa ohjaa tällöin esimerkiksi sisäinen paine tai velvollisuudentunne, kuten kokemus häpeästä, syyllisyydestä tai ylpeydestä. Nämä vähäiseen motivaation kokemukseen liittyvät asiat johtavat muun muassa luovuuden kärsimiseen ja heikompaan ongelmanratkaisukykyyn. Itsemääräämisteorian mukaan, jos ihmisellä on vaihtoehtoja ja mahdollisuus oma-aloitteisuuteen, eli koetaan autonomiaa, henkilön kokemat tyytyväisyyden, hyvinvoinnin ja sisäisen motivaation tunteet kasvavat. (Deci & Ryan 2000, 234–236, 263.)



Kuvio 2. Sisäisen ja ulkoisen motivaation jaottelu (mukailten Deci & Ryan 2000; Van den Broeck ym. 2021)

Itsemääräämisteorian mukainen jaottelu sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon sekä niiden suhde toisiinsa. Kuiden erilaisen motivaation sisäistämistason alapuolelle on lyhyesti avattu niiden näkyminen henkilön toiminnassa sekä syy-yhteys toimintaan. Kuvion alaosan nuoli havainnollistaa, miten autonomian kokemuksen kasvu suuntaa kohti sisäistä motivaatiota. (Deci & Ryan 2000, 237; Van den Broeck ym. 2021, 243.)

Itsemääräämisteoriassa motivaatio on jaettu kolmeen kategoriaan, jotka kuvaavat motivaation sisäistämistä. Totaalinen motivaation puute voi johtua esimerkiksi siitä, että henkilö ei koe olevansa kykenevä tehtävään tai olevansa ylipäätään hyödyksi. Hänellä ei ole mielestään mitään syytä toimintaan. Ulkoinen motivaatio on jaettu neljään eri tasoon, joista alimmilla toimintaa ohjaa jokin ulkoinen syy ja ylimmillä jokin sisäinen syy. Alimmalla ulkoisen motivaation tasolla toimintaa ohjaa esimerkiksi palkkion tai rangaistuksen mahdollisuus. Toiseksi alimmalla tasolla syy toimintaan on osittain ulkoinen syy, kuten omat ylpeyden tunteet tai kokemus häpeästä tai syyllisyydestä. Kolmannella tasolla syy toimintaan on osittain sisäinen, kuten se, että henkilö tunnistaa toiminnan tärkeyden. Hän toimii tämän ansiosta, vaikka se ei itselle henkilökohtaisesti olisikaan kovinkaan tärkeää ja motivoivaa. Neljännellä ja korkeimmalla ulkoisen motivaation tasolla syy toimintaan on jokin henkilökohtainen merkitys. Tehtävä koetaan tärkeäksi ja siinä on samoja arvoja kuin itsellä. Tämä motivoi toimintaan. Motivaation jaottelun kaikkein ylimmillä tasolla on sisäinen motivaatio. Syy toimintaan syntyy siitä, että tehtävä itsessään on kiinnostavaa ja sen toteuttamisesta nauttii aidosti. (Deci & Ryan 2000, 236–237.)

Van den Broeck ym. (2016) tutkivat itsemääräämisteorian toteutumista laajassa 99 artikkelin meta-analyysissä ja tulivat siihen tulokseen, että muut aiheeseen liittyvät tutkimukset tukevat

itsemääräämisteoriaa suurilta osin. Yksi keskeisimmistä havainnoista oli, kuten itsemääräämisteoriassa yleisesti ajatellaan, että kun ihminen kokee työssään kykenevyyttä, autonomiaa ja yhteenkuuluvuutta, hänen sisäinen motivaationsa kasvaa positiivisesti. Tämä ei silti Van den Broeckin ym. (2016) mukaan tarkoita sitä, että henkilöllä olisi välttämättä vähemmän esimerkiksi velvollisuudentunteesta tai syyllisyydentunteesta johtuvaa motivaatiota. Itsemääräämisteorian motivaatiotasojen jaottelussa vaikuttaa siltä, että tekijät, kuten ulkoinen kontrolli tai sisäinen paine jäisivät pois, jos henkilö kokee sisäistä motivaatiota. Mutta Van den Broeckin ym. (2016) havainnon mukaan, nämä eivät välttämättä häviä, vaikka henkilö kokisikin sisäistä motivaatiota. Hän esimerkiksi käy kuntosalilla, koska nauttii siitä todella, mutta voi silti samalla kokea myös velvollisuudentunnetta käyttäen maksamaansa kallista salikorttia. Ihminen voi siis kokea samaankin tehtävään useampien motivaatiotasojen. (Van den Broeck ym. 2016, 1195, 1221.)

Myöhemmässä tutkimuksessaan Van den Broeck ym. (2021) syvensi ajatusta motivaatiosta. Tämän mukaan sisäisen motivaation koetaan olevan kaikista tärkein motivaation muoto työntekijän hyvinvoinnille, asenteille ja käyttäytymiselle. Työntekijän itsensä kokema toiminnan tärkeys, eli ulkoisen motivaation ylimmälle tasolle laskettava tekijä, ennustaa silti paremmin hänen suoriutumiskykyään, kuin mitä sisäisen motivaation kokemus ennustaa. Van den Broeckin ym. (2021) vahvisti siis käsitystä siitä, että aidosti innostava, kiinnostava ja mielekäs tekeminen lisää hyvinvointia ja edistää työhön sitoutumista, työn imun kokemusta ja työtä kohtaan liittyvää positiivista käyttäytymistä, kuten aloitekykyä. Sisäinen motivaatio ei kuitenkaan yksinään selitä tätä kaikkea, vaan jopa tärkeämmäksi havaittiin se, kuinka tärkeäksi ja arvokkaaksi henkilö itse kokee toimintansa. Kiteytettynä tämä voidaan ajatella siten, että vaikka työ ei ole aina kivaa, henkilö tekee sen silti, koska kokee siinä jotain merkityksellistä. Sisäinen motivaatio ei siis yksinään riitä työn tekemiseen, vaan siinä tarvitaan myös ulkoisten motivaatiotekijöiden kokemusta. Tutkimuksessa sisäisestä paineesta tai velvollisuudentunteesta syntyvällä motivaatiolla havaittiin kuitenkin olevan sekä positiivisia että negatiivisia seurauksia: se saattaa hetkellisesti auttaa henkilöä suoriutumisessa, mutta kuluttaa tätä pidemmällä ajalla. (Van den Broeck ym. 2021, 240–241.)

Se, että ihminen kokee motivaatiota yrittäjyyteen, liittyy yleensä hänen vapaaehtoiseen haluunsa toteuttaa kyseistä toimintaa. Sisäisen motivaation sijasta voidaan puhua voimakkaista positiivisista tunteista työtä kohtaan, intohimosta (passion) (Cardon 2005). Intohimon kohteeseen käytetään aikaa ja energiaa, koska se koetaan tärkeäksi tai siitä pidetään niin paljon (Salmela-Aro & Nurmi 2017, 222). Yrittäjyysmotivaatioon on havaittu vaikuttavan yhteiskunnalliset tekijät, kuten talouskasvun näkymät, politiikka ja kulttuuri sekä yksilötason tekijät, kuten koulutus, epäonnistumisen pelko ja nimenomaan intohimon määrä (Galindo-Martín ym. 2023, 1844–1846). Yrittäjyysintohimoa

(entrepreneurial passion) eli yrittäjyyteen kohdistuvaa positiivista intoa on määritelty ja tutkittu ensimmäisen kerran Cardon ym. (2005; 2009) toimesta. Cardon ym. (2009) määrittelee yrittäjyysintohimon tarkoittavan voimakasta iloa ja innostusta, jota yrittäjä tuntee tehdessään itselleen merkityksellistä työtä. Yrittäjä kokee työn olevan osa hänen identiteettiään. Cardonin ym. (2009) mukaan yrittäjyysintohimo kohdistuu yleensä johonkin yritystoiminnan tiettyihin osiin tai vaiheisiin kuten innovointiin ja uusien tuotteiden keksimiseen, yrityksen perustamiseen tai yritystoiminnan kehittämiseen. (Cardon ym. 2009, 515–517, 525–526.)

Yrittäjyysintohimon myöhemmässä tutkimuksessa Chen ym. (2025) tutkimuskohteena oli erilaisten yrittäjyysprofiilien hahmottaminen ja näihin profiileihin kuuluvien yrittäjien intohimon, menestymisen ja hyvinvoinnin yhteys. Yrittäjät jaotellaan tutkimuksen mukaan neljään eri profiiliin: 1. Intohimoisiin yrittäjiin (fully passionate entrepreneurs), jotka tekevät paljon töitä menestymisen eteen ja nauttivat työstään. He kokevat sisäistä motivaatiota työtään kohtaan, mutta varjopuolena heillä on liiallinen työnteko ja siten työn ja vapaa-ajan epätasapaino. 2. Toimintakeskeisiin yrittäjiin (action-driven entrepreneurs), jotka suhtautuvat työhönsä ja yrittäjyyteen hyvin käytännönläheisesti ja optimistisesti. 3. Mielenkiinnon ohjaamiin yrittäjiin (interest-driven entrepreneurs), jotka ovat kiinnostuneita itse työhönsä liittyvistä tekijöistä, mutta eivät yrittäjyydestä. Yrittäjyys saattaa olla heille ainut keino, jonka kautta työtään voi ylipäättänsä toteuttaa. Sekä 4. Intohimottomiin tai välinpitämättömiin yrittäjiin (dispassionate entrepreneurs), jotka saattavat jopa kokea olevansa jumissa yrittäjydessä. He kokevat motivaation puutetta, eivätkä osaa, jaksaa tai koe olevan enää edes vaihtoehtoa suunnan muutokselle. (Chen ym. 2025, 370–375, 378–381.)

Sekä yrittäjyysintohimo että työmotivaatio vaikuttavat ihmisen intoon, energiaan ja haluun tehdä asioita. Ne auttavat ihmistä jatkamaan, vaikka eteen tulisi vaikeampiakin jaksoja. Chen ym. (2025) tutkimuksen tuloksena voidaan nähdä, että into yrittäjyyttä kohtaan ja työmotivaatio jopa ruokkivat toisiaan: kun yrittäjä kokee sisäistä motivaatiota työssään, hän samalla vahvistaa yrittäjyysintoaan ja sitoutumista yrittäjyyteen. Nämä molemmat vaikuttavat yrittäjän menestymiseen ja hyvinvointiin. Tutkimuksen mukaan täysin intohimoisilla yrittäjillä on hyvät mahdollisuudet menestyä, mutta tämä saattaa tapahtua yrittäjän hyvinvoinnin kustannuksella. Yrittäjä ei välttämättä ymmärrä viettää tarpeeksi vapaa-aikaa tai panostaa työn ulkopuolisiin sosiaalisiin suhteisiin, kun työ vie mensesään. Sen sijaan toimintakeskeisillä yrittäjillä todettiin olevan parhaat edellytykset huolehtia hyvinvoinnistaan, sillä heillä riittää jaksamista yrittäjyyden ja vapaa-ajan hyvän tasapainon ansiosta. (Chen ym. 2025, 374, 382–385.) Hyvinvointi toistui myös Decin ja Ryanin (2000) itsemääräämisteoriansa ja myöhemmin Van den Broeck ym. (2021) syventävässä ajatuksessa sisäisen motivaation

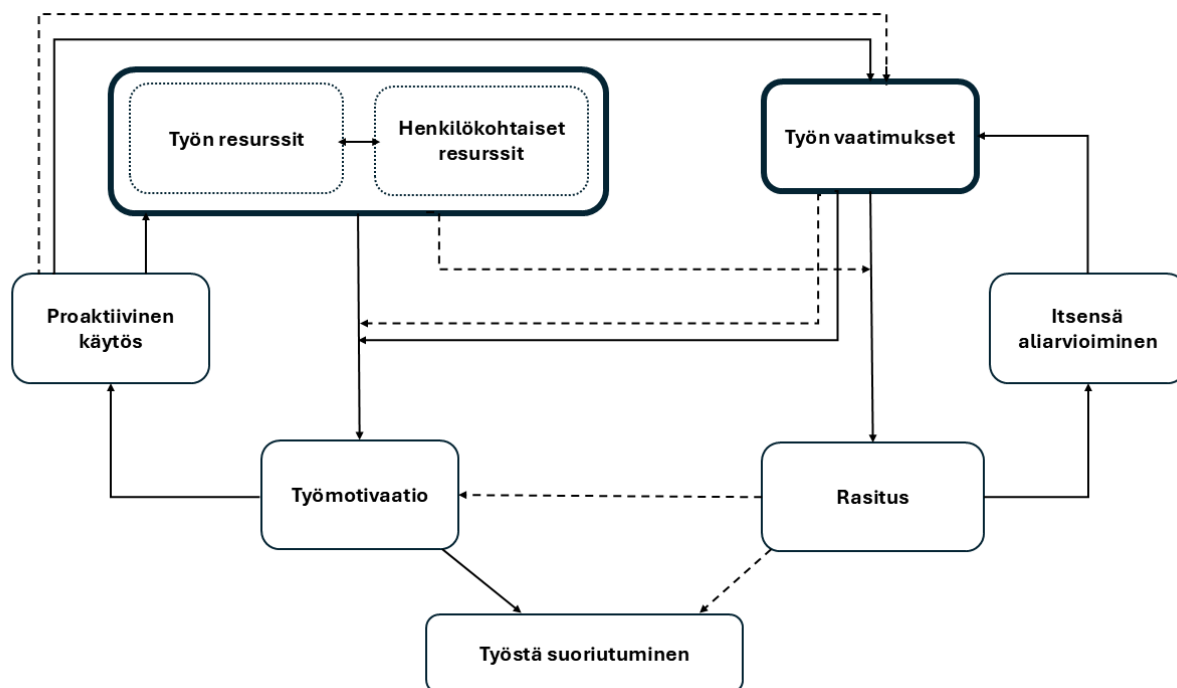
ja hyvinvoinnin yhteydestä. Itsemääräämisteorian mukaan ihmisen kokema vapaaehtoisuus ja oma-aloitteisuus kasvattavat tyytyväisyyttä, hyvinvointia ja sisäistä motivaatiota (Deci & Ryan 2000).

Hanard ym. (2026) tutki laajassa kvantitatiivisessa tutkimuksessa, johon osallistui 3038 yrittäjää ympäri Eurooppaa, yrittäjien hyvinvointia heidän kokemiensa arvojen ja motivaatiotekijöiden näkökulmasta. Havaintona oli, että mikä tahansa arvojen mukainen toiminta voi toimia hyvinvoinnin lähteenä, kunhan se sopii vallitsevan ympäristön ja kulttuurin arvoihin. Nimenomaan ulkoiset motivaatiotekijät ilmenivät tärkeäksi pohjaksi yrittäjän hyvinvoinnille, koska ulkoiset motivaatiotekijät liittyvät aloitekyvyn lisäksi esimerkiksi yrityksen taloudelliseen puoleen, kasvuun ja kannattavuuteen. Näiden tekijöiden ansiosta yrittäjäyys on ylipäättänsä mahdollista pitkässä juoksussa. Tutkimuksessa mainitaan sanonta ”kaksiteräinen miekka”: omat arvot voivat olla kaksiteräinen miekka yrittäjän hyvinvoinnille. Tällä tarkoitetaan sitä, että ulkoisiin motivaatiotekijöihin liittyvät arvot, kuten taloudellinen menestys, saattaa toki luoda taloudellista menestystä, mutta se ei tarkoita sitä, että hyvinvointi kasvaisi taloudellisen menestyksen mukaisesti. Hyvinvoinnin kokemus saattaa olla jopa heikompaa tai kuormittunutta, jos ulkoiset motivaatiotekijät ja siihen liittyvät arvot ohjaavat yrittäjää liikaa. Kuten Van den Broeck ym. (2021) tutkimuksessaan havaitsi, hyvinvointi saattaa olla parempaa, jos sisäiset arvot ja motivaatiotekijät, kuten itsensä toteuttaminen, ohjaavat yrittäjän tekemistä. (Hanard ym. 2026, 1, 22–23.)

2.2 Työn vaatimusten ja voimavarojen teoria työssä jaksamisen tutkimuksessa

Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen ovat keskeisiä työmotivaation osa-alueita. Kun yksilö kokee hyvinvointinsa hyväksi, työssä jaksaminen vahvistuu. Jaksamisen tarkempaan ymmärtämiseen sopii työn vaatimusten ja voimavarojen malli (Job demands-resources model, JD-R), jonka esittelivät ensimmäisen kerran Demerouti ym. (2001) työuupumusta käsittelevässä tutkimuksessaan. Bakker ja Demerouti (2017) kehittivät mallia vielä tämän jälkeen, jolloin siitä muodostui laajempi työstä suoriutumisen teoria. Työn vaatimusten ja voimavarojen teoria jakaa nimensä mukaisesti työn tekemiseen liitetyt tekijät työn vaatimuksiin ja työn voimavaroihin eli resursseihin (Kuvio 3.). Työn voimavarat tukevat ja lisäävät henkilön motivaatiota ja työhön sitoutumista, kun taas työn vaatimukset lisäävät raskuudesta, kuten työuupumusta ja työhön liittyvää ahdistusta. Työn vaatimustekijöiksi luokitellaan muun muassa fyysinen työmäärä, aikapaineet, vuorotyö ja työympäristöstä aiheutuvat stressitekijät, kuten kuumuus ja melu sekä henkistä työkuormaa aiheuttavat tekijät. Työn voimavaroja lisääviksi tekijöiksi taas luokitellaan muun muassa palautteen ja palkkioiden saaminen, autonomian kokemus, työturvallisuus, esihenkilöiden ja kollegoiden antama tuki, osallisuus sekä mahdollisuus kasvaa ja kehittää itseään. Bakker ja Demerouti (2017) havaitsivat lisäksi, että henkilön omilla

henkilökohtaisilla resursseilla, kuten optimistisuudella ja itseluottamuksella, on osansa voimavarojen yhteiskokemuksessa. Henkilökohtaiset resurssit auttavat jaksamaan työn vaatimuksia ja sietämään esimerkiksi yllättäviä tilanteita. (Demerouti ym. 2001, 501–502; Bakker & Demerouti 2017, 273–275.)



Kuvio 3. Työn vaatimusten ja voimavarojen teoria (mukaillen Bakker ym. 2023; Bakker & Demerouti 2017)

Työstä suoriutuminen syntyy vasemmalla näkyvistä työn voimavaroista ja oikealla olevasta työn vaatimuksista (tummennetut laatikot). Katkoviivat esittävät negatiivista vaikutusta nuolen kohdistamaan asiaan ja tasaviivat lisäävää vaikutusta nuolen kohdistamaan asiaan. Esimerkiksi työn vaatimukset lisäävät rasitusta ja raskaus vähentää työmotivaatiota ja työstä suoriutumista. (Bakker ym. 2023, 34; Bakker & Demerouti 2017, 275.)

Kuvio 3. havainnollistaa, kuinka työn resurssit ja henkilökohtaiset resurssit ovat yhteydessä toisiinsa ja muodostavat yhdessä työn voimavarat. Työn voimavarat lisäävät koettua työmotivaatiota, ja työmotivaatio lisää henkilön proaktiivista (job crafting) käytöstä ja toimintaa, joka edelleen lisää työn voimavaroja. Bakker ja Demerouti (2017) käyttävät tästä termiä gain spiral, jolla tarkoitetaan myönteisen kierteen syntymistä. Työn vaatimukset taas synnyttävät omanlaistaan, kuviossa 3. oikealla olevaa kuormituksen kasaantumisen kierrettä (loss spiral). (Bakker & Demerouti 2017, 276.)

Työn vaatimusten ja voimavarojen teorian mukaan työn vaatimukset lisäävät koettua raskautta ja raskaus taas aiheuttaa työntekijälle itsensä aliarvioimista. Tämän kokemus edelleen aiheuttaa ongelmia työssä jaksamisessa, sillä työn vaatimukset tuntuvat sen takia entistä raskaammilta. Työssä koettu liikaraskaus vaikuttaa työmotivaatioon ja työstä suoriutumiseen. Eli lyhyesti sanottuna: työn

vaatimusten ja voimavarojen mallin mukaan voimavarat tukevat työmotivaatiota, kun taas työn vaatimukset kuluttavat työntekijän jaksamista. Se, kuinka paljon henkilö kokee työssään vaatimuksia ja voimavaroja, vaikuttaa loppujen lopuksi hänen työstä suoriutumiseensa. Bakker ja Demerouti (2017) ovat havainneet työn resurssien, kuten autonomian ja hyvän esihenkilötyön, toimivan puskurin lailla työn vaatimusten aiheuttamaa kuormitusta vastaan. Useampi muu tutkimus on Bakkerin ja Demeroutin (2017) mukaan vahvistanut samaa: ne työntekijät, joilla on paljon nimenomaan työn resursseja käytettävissään, pystyvät selviytymään työn vaatimuksista paremmin. Henkilökohtaisilla resursseilla, kuten optimistisuudella, ei ole tämän suhteen yhtä suurta merkitystä, vaikka ne laske- taankin mukaan työn voimavaroihin. (Bakker & Demerouti 2017, 274–275.) Tämä korostaisi muun muassa hyvän organisaatiokulttuurin ja esihenkilötyön tärkeyttä työntekijöiden jaksamisessa ja työ- motivaatiossa.

Kun tehdään useampaa työtä, kysymykset erityisesti jaksamisesta painottuvat entisestään. Piasna ym. (2020) tutki yhteensä 28:aa Euroopan maata siitä, mitkä tekijät päätyössä ennustavat useamman työn tekemistä. Useamman työn tekeminen tunnistettiin kasvavana ilmiönä, joka liittyy työelämän uudenlaiseen joustavuuteen, pirstoutuneempaan työhön, digitalisaatioon sekä keikka- ja projektitöiden määrän kasvuun. Havaintona oli, että toisella työllä halutaan kompensoida päätyön huonoja puolia, kuten matalaa palkkaa, vähäisiä työtunteja, epävarmuutta tai kohtaamista työntekijän omiin toiveisiin tai arvoihin. Tämä ei kuitenkaan Piasnan ym. (2020) mukaan aina ole näin, vaan useampia töitä tehdään myös positiivisista syistä, kuten kokemusten saamiseksi, uran rakentamiseksi oman näköisekseen ja omien kiinnostuksen kohteiden toteuttamiseksi. Tutkimuksessa havaittiin, että sivutöiden tekeminen on helpompaa, kun päätyössä on joustavat työajat, mahdollisuus autonomiaan ja vähäisesti stressin kokemusta. Tällöin sivutöitä voidaan tehdä positiivista syistä. Heikom- pilaatuiset päätyöt taas saattavat ikään kuin pakottaa työntekijän tekemään lisänä sivutöitä, kuten ansaitsemaan lisätuloja sivutyön kautta. Tutkimustuloksena oli, että keskeisin syy useamman työn tekemiselle on nimenomaan taloudellinen epävarmuus ja ylipäättänsä työn epävarmuus. Tällöin use- amman työn tekeminen tuntuu työntekijälle kuormittavalta. Tutkimuksessa kuitenkin havaittiin yrit- täjät omanlaisena ryhmänä: positiivisista syistä useampaa työtä tekevät ovat tyypillisesti itsensä työllistäjiä, jotka haluavat kehittää osaamistaan, verkostojaan ja omia urapolkujaan. (Piasna ym. 2020, 182–186, 195–197.)

Palkkatyön ohessa tapahtuva työskentely voidaan kokea negatiivisessa valossa ja ajatella sen vievän työntekijän resursseja päätyöstään, johon työnantaja on hänet palkannut. Sessions ym. (2021) teke- män tutkimuksen mukaan tämä käsitys ei kuitenkaan pidä paikkansa. Tuloksen mukaan sivutöillä on sekä rikastavia että ristiriitaisia vaikutuksia palkkatyöhön, mutta lopputulos jää silti positiivisen

puolelle. Tutkimuksessa tarkasteltiin erityisesti työntekijän saamaa voimaannuttavaa kokemusta sivutoimisesta yrittäjyydestä: hän pääsee itse vaikuttamaan oman työelämänsä muotoutumiseen ja toimimaan autonomisesti, mutta samaan aikaan hän saa pitää itsellään palkkatyön organisaatiokulttuurin hyödyt ja kollegat sekä näiden tuoman yhteenkuuluvuudentunteen. Lisäksi palkkatyö vähentää rahallista painetta, kun työntekijä tietää saavansa aina tietyn summan tiettyyn aikaan. Tutkimuksessa havaittiin sivutoimisesta yrittäjyydestä saatavan voimaantumisen kokemuksen parantavan työsuoritusta palkkatyössä. Toisaalta toisinaan sivutoiminen yrittäjä heikentää palkkatyössä suoriutumista, jos työntekijän ajatukset ovat liikaa sivutyössään. Yhtenä lopputulemana tutkimuksessa oli, että sivutyöt ovat voimaannuttavia, jaksamista edistäviä ja positiivisia silloin, kun ne sisältävät henkilöä itseään motivoivia tekijöitä. Nämä motivoivat tekijät ovat useimmiten lisätulojen hankkimiseen tai oman aseman parantamiseen liittyviä tekijöitä, mutta myös itsensä kehittämiseen, itsensä ylittämiseen, muiden auttamiseen, vaihtelunhaluun tai oman yritystoiminnan testaamiseen liittyviä tekijöitä. (Sessions ym. 2021, 235, 240, 245, 253–254, 257.)

Obschonka ym. (2023) tutkivat työn vaatimusten ja voimavarojen teoriaa päätoimisen yrittäjyyden näkökulmasta. Siinä havaittiin hyvin samankaltaisia tuloksia yrittäjänä työskentelyn positiivisista puolista, joita Sessions ym. (2021) saivat omassa tutkimuksessaan. Obschonka ym. (2023) tutkimuksessa lähtökohtana oli havainto siitä, että vaikka yrittäjät kokevat kuormittavuustekijöitä, kuten stressiä ja suurta työmäärää, he eivät silti koe työn kuormittavuustekijöitä samaan tapaan kuin palkkatöissä olevat työntekijät. Tuloksena selvitettiin, että yrittäjyyden kautta yrittäjät pystyvät paremmin tuottamaan oma-aloitteisesti psykologisia hyötyjä itselleen kuin mitä palkkatyössä pystyy. Autonomia on tässä isossa osassa. Yrittäjät sitoutuvat eri tavalla työhönsä ja yrityksensä menestymiseen, ovat tyytyväisiä työhönsä, ja saavat näistä motivaatiota. Tutkimustulokset osoittivat, että yrittäjillä on keskimäärin vähemmän työuupumusta kuin palkansaajilla. Yrittäjät siis kokevat palkansaajiin verrattuna vähemmän negatiivista työstressiä. He eivät esimerkiksi koe rooliepäselvyyttä tai aikapainetta samalla tavalla kuormittavana kuin palkansaajat kokevat. Tutkimustulosten mukaan yrittäjät kokevat työn vaatimusten ja voimavarojen teorian myönteisen kierteen voimakkaammin kuin kuormituksen kasaantumisen kierteen. Tämä voimakkaampi positiivisen kehän kokemus auttaa suojautumaan työn kuormituksilta paremmin. Obschonkan ym. (2023) tutkimus kuitenkin myöntää sen, että yrittäjät palautuvat päivittäisestä työstään heikommin, koska ovat niin sidoksissa työhönsä, etteivät voi irrottautua siitä samaan tapaan kuin palkansaajat. Tällä ei silti havaittu olevan vaikutusta yrittäjien työuupumukseen, koska nimenomaan autonomian positiivisten vaikutusten ansiosta yrittäjät tarvitsevat vähemmän palautumista kuin palkansaajat. Palkansaajien ja yrittäjien välillä ei siis tutkimuksen mukaan päde samat jaksamis- ja kuormittavuustekijät. Erityisesti työn vaatimusten ja

voimavarojen teorian kierteistä hyötyvät yksinyrittäjät, joilla uupumuksen riskin havaittiin olevan kaikista pienin. Tämä johtuu mahdollisuudesta säädellä työn voimavarojen määrää sekä sen tuottamasta psykologisesta palkitsevuudesta. (Obschonka ym. 2023, 19–21.)

Sivutyötä voidaan tehdä erilaisilla intensiteeteillä tai tulevaisuudenaikomoiksilla: jollekin sivutyö voi olla voimavaroja antava harrastus, jonka kautta pääsee toteuttamaan itseään tai ansaitsemaan lisätienistejä ja toisella taas voi olla suunnitelmissa tehdä sivutyöstä päätyönänsä yrittäjänä. Folta ym. (2010) toteuttivat ensimmäisen akateemisen tutkimuksen, jossa tutkittiin hybridiyrittäjyyttä. Hybridiyrittäjyydellä he tarkoittavat sekä palkkatyön että sivutoimisen yrittäjyyden tekemistä samanaikaisesti. Tutkimus toteutettiin pitkittäistutkimuksena, jonka tarkoituksena oli tutkia, miksi sivutoimiseen yrittäjyyteen ryhdytään ja siirtyvätkö sivutoimiset yrittäjät kokonaan yrittäjiksi. Tutkimus kesti kahdeksan vuoden ajan ja se kohdistui 45 000 ruotsalaiseen mieheen. Sivutoimisen yrittäjyyden aloittamisen syiksi määriteltiin Folta ym. (2010) toimesta lisätulojen hankkiminen sekä turvallinen kokeilumahdollisuus testata yrittäjyystoimintaa, havaita riskejä ja oppia lisää. Tutkimuskohteena olleiden sivutoimisten yrittäjien havaittiin siirtyvän 8,5 prosentin todennäköisyydellä kokoaikaisiksi yrittäjiksi, kun vastaava luku palkansaaajilla oli 0,7 prosenttia. Tutkimuksen mukaan päätöstä kokoaikaiseksi yrittäjäksi siirtymiseen edistävät sivutoimisena yrittäjänä saatu taloudellinen menestys. Rajoituksena kyseisessä tutkimuksessa on kuitenkin naisten puuttuminen tutkimuskohteesta, jolloin tulokset, aloittamisen syyt, saattavat olla vääristyneitä. (Folta ym. 2010, 254, 258, 265–266.)

2.3 Teorioiden yhteys tutkimuskysymyksiin

Sekä itsemääräämisteoriassa että työn vaatimusten ja voimavarojen teoriassa käsitellään motivaatiota ja sen syntyyn vaikuttavia tekijöitä. Decin ja Ryanin (2000) itsemääräämisteorian mukaan ihmisen psykologiset perustarpeet, eli autonomian, kykenevyyden ja yhteisöllisyyden kokemukset, vaikuttavat motivaation kokemuksiin. Itsemääräämisteoria pyrkii selittämään psykologisen hyvinvoinnin ja motivaation muodostumista. (Deci & Ryan 2000.) Bakkerin ja Demeroutin (2017) työn vaatimusten ja voimavarojen teorian mukaan työn rakenteelliset tekijät vaikuttavat, tarjoaako työ yksilölle voimavaroja, motivaatiota ja jaksamista vai sisältääkö se vaatimuksia ja kuormitustekijöitä, jotka voivat pahimmillaan johtaa työuupumukseen (Bakker & Demerouti 2017).

Itsemääräämisteoria sekä työn vaatimusten ja voimavarojen teoria loivat tutkimukselle teoreettisen viitekehyksen, johon sivutoimisten yrittäjien kokemusten tutkiminen pohjautui. Itsemääräämisteoria auttoi ymmärtämään, miksi sivutoimiseen yrittäjyyteen ryhdyttiin ja sitä jatkettiin sekä vastaamaan 1. tutkimuskysymykseen: *Mitä motivaation lähteitä sivutoimisen yrittäjyyden aloittamiseen ja sen jatkuvuuteen liitetään?* Työn vaatimusten ja voimavarojen teoria auttoi ymmärtämään

sivutoimiston yrittäjien kokemuksia ja vastaamaan 2. tutkimuskysymykseen: *Mitä työssä jaksamisen lähteitä sivutoimiset yrittäjät liittävät kahden työn tekemiseen?*

3 Tutkimuksen metodologia

3.1 Lähestymistapa

Tutkimuksen lähestymistapana oli kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus, jotta voitiin keskittyä näkemyksiin ja kokemuksiin. Tutkimuksessa tarkasteltiin työmotivaation ja jaksamisen näkökulmia sellaisten henkilöiden kokemusten kautta, jotka harjoittavat sivutoimista yrittäjyyttä päätoimisen palkkatyön ohella. Tavoitteena oli tutkia rajattuja kohdetapauksia ilmiön yleistämisen sijaan. Kun ilmiötä ei voida yleistää tai todentaa yhden tietyn selittävän teorian tai mallin avulla, valitaan kvalitatiivinen lähestymistapa. (Kananen 2017, 32–34; Puusa 2011, 85–86.)

3.2 Aineiston kerääminen

Aineistonkeruun menetelmäksi valittiin haastattelututkimus, jonka tavoitteena oli hahmottaa tutkittavien näkökulmia, näkemyksiä, kokemuksia ja heidän kokemiaan merkityksiä. Tutkimuksen haastattelurunko luotiin tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen perusteella. Ilmiöön liittyviä aiheita tunnistettiin näin ollen teorialähtöisesti ja tunnistettujen aiheiden mukaisesti kyettiin laatimaan haastattelukysymykset (Liite 1. Haastattelurunko). Haastattelut toteutettiin puolistrukturoituna teemahaastatteluina, jotta haastattelutilanteisiin saatiin joustavuutta. Vastausvaihtoehtoja kysymyksiin ei ollut, sillä kysymyksillä haluttiin saada haastateltavien omia kokemuksia ja mahdollisesti sellaisia näkökulmia, joita tutkija ei osannut ennalta huomioida. Tutkija pystyi lisäksi haastattelun aikana kysymään tarkentavia lisäkysymyksiä, vaihtamaan kysymysten järjestystä ja ohittamaan epäolennaisia kysymyksiä. Aineistonkeruu tapahtui tilannekohtaisesti vuorovaikutussuhteessa tutkijan ja haastateltavien välillä, jolloin tutkija toimi sekä aineiston kerääjänä että tutkimustulosten tulkitsijana. Tutkija teki tulkintoja haastatteluissa esitetyistä näkemyksistä teoreettiseen viitekehykseen nojaten. (Kananen 2017, 34–36; Puusa 2011, 73–74, 76, 81.)

Haastatteluihin valittiin henkilöitä, joilla oli kokemusta tutkittavasta ilmiöstä (Puusa 2011, 76). Tässä tapauksessa yhtäaikaista työskentelystä päätoimisesti palkkatyössä ja sivutoimisesti yrittäjänä. Sopivia haastateltavia löydettiin tutkijan omista verkostoista ja LinkedIn-alustalta, josta etsittiin henkilöitä, jotka ovat julkisesti tuoneet esiin sivutoimisen yrittäjyyden. Henkilö oli esimerkiksi kommentoinut toisen henkilön julkaisuun ja kertonut siinä omasta sivutoimisesta yrittäjyydestään tai henkilön profiilitiedosta kävi ilmi sivutoiminen yrittäjyys. Sopiviin henkilöihin otettiin yhteyttä yksityisviestillä. Heille ilmoitettiin meneillään olevan tutkimuksen taustoista ja tavoitteesta kuulla sellaisten henkilöiden omia kokemuksia, jotka tekevät päätoimisen palkkatyön ohessa sivutoimita yrittäjänä. Aiheen mainittiin koskevan erityisesti työmotivaatiota. Jokainen haastatteluun pyydetystä

viidestä henkilöstä suostui osallistumaan. Kysymyksiä tai haastattelun yksityiskohtaisempia aiheita ei toimitettu etukäteen, eivätkä haastateltavat niitä myöskään pyytäneet.

Tutkimuskohteena oli viisi Suomessa työskentelevää, noin 30–50-vuotiasta henkilöä, joista kaksi oli miehiä ja kolme naisia. Kaikki työskentelivät päätoimisesti palkkatyössä ja tekivät samalla sivutoimisesti toista työtä itsenäisesti. Päätoiminen työ oli jokaisella toimistotyötä. Kolme harjoitti sivutyötä toiminimellä, yksi osakeyhtiön kautta ja yksi freelancerina verokortilla. Nämä kaikki luokiteltiin yrittäjänimikkeeseen alle. Haastateltavat olivat harjoittaneet yrittäjyyttä 3–12 vuoden ajan.

Haastattelut toteutettiin joko kasvokkain, puhelimitse tai Google Meetin kautta videoyhteyden välityksellä. Tavasta riippumatta haastatteluista tallennettiin äänitiedosto. Haastattelutilanteiden puheen tallentaminen mahdollisti haastatteluhetken keskittymisen niin tutkijan kuin haastateltavan osalta. Haastattelut alkoivat vapaamuotoisella keskustelulla, jonka jälkeen käytiin läpi tutkimuksen tarkoitus ja tietosuojailmoituksen keskeiset kohdat (Liite 2. Tietosuojailmoitus). Kerrottiin, että haastattelusta tallennetaan puhe, joka litteroidaan eli puretaan tekstimuotoon. Painotettiin, että tutkimusaineisto pseudonymisoidaan eli tunnistetiedot, kuten henkilön nimi, korvataan keksityllä nimellä. Lisäksi litteraatista anonymisoidaisiin haastattelussa mahdollisesti mainittavat nimet, joten haastateltavan ei tarvitse huolestua mainitsevansa esimerkiksi työpaikkansa nimeä haastattelun aikana. Lisäksi kerrottiin, että tutkimusaineisto, tässä tapauksessa litteraatit, säilytetään Turun yliopiston suositusten mukaisesti viiden vuoden ajan. Haastateltavalle painotettiin, että halutessaan haastattelun saa keskeyttää tai jättää osaan kysymyksistä vastaamatta, eikä haastateltavan tarvitse kertoa syytä tähän. Haastattelutilanteissa oli tärkeä pyrkiä luomaan luottamuksellinen ja avoin ilmapiiri heti alkuun, jotta haastateltavat kokivat voivansa kertoa omista kokemuksistaan ja ajatuksistaan vapaasti (Puusa 2011, 77–78). Jokaisen haastatteluhetken ilmapiiri oli hyvä ja rento ja niissä päästiin ajoittain jopa keskusteleviin hetkiin, jotka taas loivat lisää ymmärrystä haastateltavan näkemyksiin ja kokemuksiin.

Taulukosta 1. Tutkimuskohteiden haastattelut ilmenee haastattelujen toteutustavat, kestot ja tutkijan suhde haastateltaviin. Haastattelun kestolla tarkoitetaan aktiivista haastattelukysymysten esittämiseen ja niiden vastaamiseen kulunutta aikaa. Tätä ennen tapahtui tutustumiset ja esittelyt tutkimuksesta sekä lopuksi vielä lyhyt keskustelu aiheesta sivuten ja haastattelusta kiittäminen. Kolme haastateltavista oli tutkijalle ennestään tuntemattomia henkilöitä. Yksi haastateltavista oli tutkijalle entuudestaan tuttu aiemmasta yhteisestä organisaatiosta, mutta yhteydenpito oli viime vuosina ollut vähäistä. Yksi haastateltavista kuului tutkijan lähipiiriin, joten ennakkotietoa oli enemmän. Kyseistä henkilöä oli tutkijan toimesta haastateltu myös aiemmin liittyen päätyössä koettuihin

työmotivaation kokemuksiin. Hänen kanssaan sovittiin, että lisäksi kyseistä aiempaa, maisterikursseille toteutettua, haastattelua ja sen litteraattia sai käyttää tässä tutkimuksessa täydentävänä aineistona. Tuttuuden ansiosta kyseisen haastateltavan tapauksessa voitiin nähdä, että vastausten analysoinnissa oletusten määrä pieneni ja ne perustuivat enemmän tietoon.

Taulukko 1. Tutkimuskohteiden haastattelut

Haastateltava	Toteutus	Kesto	Tutkijan suhde
Asiakashankkija & operatiivinen johtaja	17.12.2025, äänipuhelu puhelimitse	36 min	Tuttu
Hallintosihteeri & kampaaja	22.12.2025, videotapaaminen etänä kasvokkain	41 min	Ennestään tuntematon
Toimistotyöntekijä & siistijä	5.1.2026, videotapaaminen etänä kasvokkain	54 min	Ennestään tuntematon
Team leader & taiteilija	8.1.2026, videotapaaminen etänä kasvokkain	42 min	Ennestään tuntematon
Tuotesuunnittelija & graafinen suunnittelija	18.10.2025 & 11.1.2026, kasvokkain samassa tilassa	41 min & 35 min	Tuttu

Tulosluvussa käytetään taulukko 1. näkyviä nimityksiä viittaamaan kuhunkin haastateltavaan. Nimitykset muodostuivat päätoimista palkkatyötä ja sivutoimista yrittäjyyttä kuvaavista nimikkeistä. Nimikkeet eivät ole henkilöiden virallisia titteleitä, vaan tutkijan keksimiä. Seuraavassa kuvataan haastateltavien työtaustat tarkemmin:

Asiakashankkija & operatiivinen johtaja. Ensimmäinen haastateltava työskenteli päätoimisesti viitenä päivänä viikossa, kahdeksan tuntia päivässä, kansainvälisessä yrityksessä, jossa hän vastasi tietyn tuotteen uusmyynnistä Suomessa. Nykyisenä sivutyönään hän teki tietyn alan markkinointia, jonka aloitti aikanaan päätoimisena yrittäjänä. Yritys oli toiminut noin viiden vuoden ajan. Ajallisesti sivutyöhön meni noin tunti per arkipäivä. Sivutyö tapahtui osakeyhtiömuodossa ja siinä oli lisäksi muutama muu henkilö mukana. Yrityksen toiminta hoitui nykyään hyvin automaattisella tasolla. Haastateltavan yrittäjyystyöhön kuului päivittäisten toimintojen hoitaminen, kuten mahdolliset ongelmatapaukset, joita yrityksessä oleva työntekijä ei pysty hoitamaan.

Hallintosihteeri & kampaaja. Toinen haastateltava työskenteli päätoimisesti julkishallinnon organisaatiossa hallintosihteerinä. Päätoiminen työ tapahtui virka-aikana viitenä päivänä viikossa.

Yrittäjyyttä hän oli harjoittanut kolmen vuoden ajan toiminimen kautta kampaajana. Yritystoiminta oli alkuun päätoimista, mutta vaihtui joitain kuukausia sitten sivutoimiseksi. Sivutyöhön kului ajallisesti yksi arki-ilta viikossa ja yksi viikonloppu kuukaudessa. Työhön kuului kampaamopalveluiden toteuttaminen asiakkaille useamman yrittäjän yhteisessä kampaamossa.

Toimistotyöntekijä & siistijä. Kolmas haastateltava oli aivan vastikään itse irtisanoutunut päätoimisesta työstään henkilöstöhallinnon alalla. Hänellä oli pitkä kokemus erilaisista myymälävastavan ja päällikön rooleista ja etsi nyt uutta työtä itselle tutummalta alalta. Sivutyönään hän tarjosi siivouspalveluita yrityksille ja kuluttajille. Yritystoiminta tapahtui toiminimen kautta ja sitä oli tehty tähän mennessä kuuden vuoden ajan. Sivutoiminen työ tapahtui joustavasti kellonajasta ja päivästä riippumatta.

Team leader & taitelija. Neljäs haastateltava oli työskennellyt päätyönään useita vuosia rakennus-alalla. Nykyään hän vastasi myyntineuvottelijatiimistä. Päätyön työmääriin vaikuttivat vuodenaikojen vaihtelut. Kiireisin kausi oli noin maaliskuusta lokakuuhun, jolloin työpäivät saattoivat venyä pidemmiksi. Sivutyönään haastateltava teki toiminimellä taide-esineitä omaan myyntiin, tilaustöihin ja jälleenmyyjien myytäväksi sekä opasti muita tekijöitä sosiaaliseen mediaan ja verkkokauppaan liittyen. Työn kiireisin aika oli joulusesonki. Sivutyötä hän oli tehnyt tähän mennessä kahdentoista vuoden ajan.

Tuotesuunnittelija & graafinen suunnittelija. Viides haastateltava teki päätyönään kuluttajille menevien käyttötavaroiden tuotesuunnittelua kotimaisessa yrityksessä. Ajallisesti päätyö oli toimistotyötä eli viisi päivää viikossa ja kahdeksan tuntia päivässä. Sivutyönään haastateltava oli tehnyt tähän mennessä yhdeksän vuoden ajan graafista suunnittelua tiettyjen organisaatioiden markkinointimateriaaleihin ja julkaisuihin. Hänellä ei ollut työsuhdetta näihin, mutta palkkiot työstä maksettiin palkkana verokortilla. Itsensä hän määritteli freelanceriksi. Sivutyöhön kului ajallisesti kuukaudessa enintään kymmenen tuntia.

Aineistonkeruun jälkeen olisi ollut mahdollista tavoitella lisää osallistujia, jos lisähaastatteluille olisi koettu tarvetta. Äänitallenteiden litteroinnissa ja uudelleenkuuntelussa kuitenkin havaittiin, että toteutetuissa haastattelussa ilmeni toistuvia teemoja, ja haastattelut olivat tutkimuksen tavoitteeseen nähden rikkaita, joten tarvetta lisähaastatteluille ei koettu. Äänitallenteet litteroitiin, jotta kerätty aineisto oli helpompi hahmottaa ja analysoida (Kananen 2017, 136). Litterointi toteutettiin Turun yliopiston Transcribe-litterointipalvelulla, joka tuotti kohtalaisen hyvän tekstitiedoston. Tekstitiedosto muokattiin manuaalisesti puheenvuoroittain oikeisiin kappaleisiin. Tämän jälkeen äänitallenne kuunneltiin samalla tekstiä seuraten ja korjattiin alustavassa litteroinnissa tapahtuneet virheet sekä

täydennettiin puuttuvat sanat ja lauseet. Litteroinnin tarkkuustaso vaihteli sanatarkan ja yleiskielisen litteroinnin välillä. Käytetty litterointipalvelu osittain yleiskielistää puhetta, joten tiettyjä kohtia muutettiin läpikäynnissä sanatarkoiksi. Manuaalisesti täydennetyt kohdat tehtiin sanatarkasti. Myös ne kohdat merkattiin, jossa haastateltava oli naurahtanut vastauksensa perään. Näiden tarkoituksena oli autenttinen tallenne sekä se, että litteraateista on mahdollista ottaa sitaatteja sellaisenaan (Kananen 2017, 134–135). Äänitallenteet hävitettiin tutkimuksen viimeistelyvaiheessa.

Vaikka litterointi on tekninen toimenpide eikä varsinaista aineiston analyysia, äänitallenteiden kuunteleminen ja litteraattien täydentäminen tuottivat jo ensimmäisen version analysoinnista (Kananen 2017, 134; Ruusuvuori 2010, 427). Tutkijalle alkoi muodostua kuvaa siitä, mitä yhteneväisiä ja eriäviä kokemuksia haastateltavilla oli. Tämän takia ensisijainen aineisto on oikeastaan haastattelusta tehdyt nauhoitteet, mutta isojen kokonaisuuksien hahmottamiseksi ja systemaattisemman tarkastelun mahdollistamiseksi on myös täysin perusteltua tehdä analyysiä tekstimuotoisista litteraateista, kuten tässä tutkimuksessa tehtiin (Ruusuvuori 2010, 427).

3.3 Aineiston analyysi

Tutkimuksen analyysimenetelmänä oli deduktiivinen temaattinen analyysi (Braun ja Clarke 2006, 79). Litteroinnin jälkeen siirryttiin aineiston koodaamiseen eli tiivistämiseen ymmärrettävämpään muotoon. Tällä tarkoitetaan litteroidun aineiston työstämistä analysoinnin mahdollistamaan muotoon. (Kananen 2017, 136–137.) Haastattelujen tiivistäminen aloitettiin listaamalla Excel-taulukon ensimmäiseen sarakkeeseen haastatteluissa keskustellut aiheet ja kysymykset pienemmissä osissa. Rivejä kertyi yhteensä 36 kappaletta. Tämän jälkeen sarake ja haastattelu kerrallaan vastaukset segmentoitiin eli luokiteltiin sopiviin riveihin (Kananen 2017, 139). Osa vastauksista saattoi sopia useampaan riviin. Vastaukset tiivistettiin, mutta niissä pidettiin haastateltavien oma tyyli, kuten tiettyjen sanontojen käyttö. Tämä auttoi myöhemmin sitaattien haussa litteraateista.

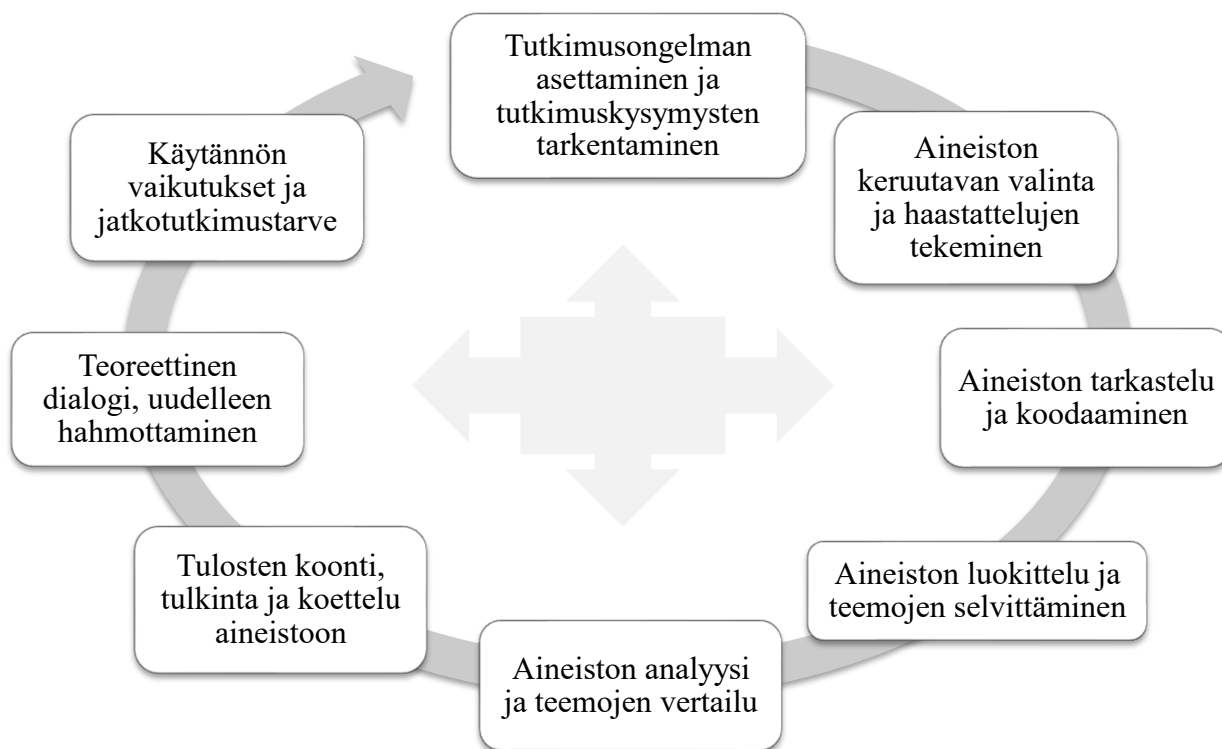
Kun kaikki haastattelut oli käsitelty ja vastaukset tiivistetty taulukkomuotoon riveittäin, aineistoa koodattiin jälleen. Tässä tapauksessa etsittiin ensin tutkimuskysymyksiin vastaavia vastauksia ja sen jälkeen teorialähtöisesti teemoja, joista haastateltavat kertoivat, kuten kuormittaviin tekijöihin tai voimavaroihin liittyvät vastaukset. Jotta aineistosta löydettiin näitä, oli tärkeää, että aineiston tiivistysvaiheessa sen laadullinen sisältö ei ollut heikentynyt ja kadottanut osaa tiedoista. Koodaus ja luokittelu jäsensivät tutkittavaa ilmiötä selkeämmäksi ja auttoivat hahmottamaan säännönmukaisuuksia ja teemoja. Yhdistävistä pääteemoista pystyttiin hahmottamaan alateemoja, jotka vastasivat tutkimuskysymyksiin. (Braun ja Clarke 2006, 79–80; Ruusuvuori ym. 2010, 19, 25; Kananen 2017, 137, 139–140.) Tutkimuskysymykset toimivat tärkeänä rajauksena olennaisuuden kannalta, koska samaa

aineistoa voitaisiin tarkastella eri tutkijoiden toimesta aina uusista ja uusista näkökulmista (Alasuutari 2011, 40). Liite 3. Aineiston teemoittelu havainnollistaa kokonaisuudessaan, miten teemat muodostettiin tutkijan toimesta. Taulukko 2. on lyhyt ote kyseisestä liitteestä ja aineiston teemoittelusta.

Taulukko 2. Ote aineiston teemoittelusta

Tutkimuskysymys	Pääteemat	Alateemat	Esimerkki
Mitä motivaation lähteitä sivutoimisen yrittäjyyden aloittamiseen ja sen jatkuvuuteen liitetään?	Ulkoiset motivaatiot	Lisätulot	Tavoite viedä lapset ulkomaan reissuille
		Joustavuus työelämään	Saa pidettyä päätyöstä palkattomia vapaita
		Omaan uraan vaikuttaminen	Oma yritys näyttää hyvältä CV:ssä
		Oman osaamisen kehittäminen	Sivutyö kehittää samoja taitoja, joita päätyössä käytetään
		Markkinaraon havaitseminen	Huomannut sosiaalisen median keskusteluissa toistuvia kyselyjä tietystä palvelusta

Laadullisessa tutkimuksessa analyysia ja tulkintaa tapahtuu koko tutkimusprosessin ajan tutkimusasetelman luonteenomaisuuden ansiosta, kuten kuvio 4. Analyysin vaiheet (mukailien Ruusuvoori ym. 2010, 12) havainnollistaa. Tämä voi laadullisessa tutkimuksessa johtaa jopa alkupisteeseen eli tutkimuskysymysten tarkentamiseen, kun havaitaan haastatteluissa puhuttavankin enemmän jostain toisesta aiheesta kuin tutkija oli alun perin pitänyt itse tärkeämpänä. (Puusa 2011, 124.)



Kuvio 4. Analyysin vaiheet (mukailen Ruusu vuori ym. 2010, 12)

Kuviosta havainnollistuu laadullisen tutkimuksen analyysin vaiheet. Vaikka vaiheet ovat kuviossa eritelty omikseen, käytännössä ne ovat osittain päällekkäisiä. Tutkimusprosessissa ei ole lineaarinen, vaan siinä voidaan tarvittaessa palata aiempiin vaiheisiin, kuten keskellä olevat nuolet osoittavat. (Ruusu vuori ym. 2010, 12.)

Tässä tutkimuksessa analyysin eri vaiheissa joustavasti liikkuminen ja niiden osittaiset päällekkäisyydet edistivät aineistosta säännönmukaisuuksien ilmenemistä, joka on niin ikään laadullisen analyysin tarkoitus. Aineistossa oli kokemuksia samasta ilmiöstä, mutta ne olivat silti yksilöllisiä. Näitä havaintoja yhdistettiin toisiinsa ja erilaisuudet ja poikkeavuudet hahmotettiin kokonaisuuteen. Erojen ilmeneminen on laadullisessa tutkimuksessa tärkeää, koska ne auttavat hahmottamaan sitä, mistä kyseinen asia johtuu ja mikä tekee sen ymmärrettäväksi. Erilaisuuksien ja poikkeuksien avulla päästään tekemään lisää tulkintoja tutkittavasta ilmiöstä. (Alasuutari 2011, 40–44.)

Tutkijan suhtautumisena tuloksien analysointiin ja johtopäätöksiin oli faktanäkökulma. Tällä tarkoitetaan, että tutkija sai myös kyseenalaistaa kuulemansa totuudenmukaisuuden, sillä aineisto on muotoutunut sen hetkisen haastattelutilanteen ja tarkoituksen mukaisesti. Aineisto toimi ikään kuin linsinä tutkittuun ilmiöön. (Puusa 2011, 118.) Analyysin tavoitteena oli luoda kokonaisuus, jonka avulla voitiin tehdä rikas tulkinta ja johtopäätöksiä tutkittavasta ilmiöstä (Puusa 2011, 116). Analyysi toteutettiin tulosten käsittelyn ja teoreettisen viitekehyksen välisenä vuorovaikutteisena prosessina. Tämä tapahtui keskusteluista ja tulkinnoista aineiston kanssa, jossa aiemmat tutkimusartikkelit toimivat analyysin teoreettisena taustana ja vertailukohtana. Analyysissä havaintoja vertailtiin,

tarkennettiin ja syvennettiin jatkuvana aineiston, teorian ja tutkijan tulkintojen vuoropuheluna. (Ruusu vuori ym. 2010, 29.)

3.4 Tutkimuksen luotettavuus

Laadullisen tutkimuksen tavoitteisiin ei kuulu yleistettävyyttä. Tutkimuksen luotettavuus- ja laatumittareina voidaan silti hyötyä kvantitatiiviseen tutkimukseen kuuluvista reliabiliteetista ja validiteetista. Reliabiliteetti määrittää, että saadaan samat tutkimustulokset, jos tutkimus uusitaan. Tämän toteutumista lisättiin läpinäkyvällä tutkimuksen metodologian kuvauksella sekä ottamalla teoreettisessa viitekehyksessä huomioon aiempia tutkimuksia, jotta havaittiin tuloksien olevan tosiaan tukevia. Validiteetilla taas tarkoitetaan tässä sitä, kuinka eheänä tutkittavaa ilmiötä voidaan pitää ja tutkittiinko tutkimuksessa oikeita asioita. (Kananen 2017, 174–176; Puusa 2011, 153–156.) Työmotivaatiolle ei ole yhtä täysin selittävää teoriaa, joten tässä tutkimuksessa motivaatioteoriaksi valittiin yleisesti akateemisissa tutkimuksissa käytetty Decin ja Ryanin (2000) itsemääräämisteoriat. Työmotivaatioteoriaa täydentämään soveltui Bakkerin ja Demeroutin (2001; 2017) työn vaatimusten ja voimavarojen teoria, koska siinä toistuivat työmotivaation sekä työssä jaksamisen lähteiden kokemukset.

Tutkimuksen luotettavuuteen ja johdonmukaisuuteen varauduttiin tarkastelemalla aikaisempia tutkimuksia aiheesta ja kuvaamalla niiden pohjalta tutkittavaa ilmiötä. Nämä otettiin huomioon koko tutkimusprosessin ajan. Kun eri lähteistä kerättyä tietoa verrattiin tutkijan tekemiin tulkintoihin haastatteluaineistosta, havaittiin, tuottivatko ne toisiaan tukevia tuloksia. Mitä useampi aiempi tutkimustulos puolsi tutkijan tulkintaa, sitä paremmin voitiin vahvistaa tutkijan tulkintaa ilmiöstä. Haastattelujen osalta tarkkailtiin lisäksi saturaatiota eli odotettaisiinko ilmenevän uutta, mikäli haastateltavien määrää kasvatettaisiin. Kun vastaukset alkaisivat toistaa itseään, saturaatio on vahvistettu. Riittävää saturaatiota tukivat tässä tutkimuksessa samankaltaiset vastaukset haastatteluissa, aiempien tutkimusten tulosten yhdistäminen haastatteluista saatuihin tuloksiin sekä lopulta sen havaitseminen, että tulokset jakautuivat tasapainoisesti. (Kananen 2017, 176–179; Puusa 2011, 164.)

Tutkimuksen luotettavuutta lisättiin antamalla mahdollisuus siirrettävyyteen, sillä hyvälle laadulliselle tutkimukselle on ominaista siirrettävyys ja jäljitettävyyttä (Puusa 2011, 156–157). Jos tutkimus toteutetaan toisessa tutkimusympäristössä, päädyttäisiin todennäköisesti samankaltaisiin lopputuloksiin. Tutkimuksen uudelleentoteuttamista mahdollistettiin läpinäkyvällä selonteolla ja perusteilla tutkimuksen lähestymistavasta, aineiston keräämisestä ja tutkimuskohteesta sekä aineiston analyysistä. Validiteettia taas vahvistettiin haastateltavien erityyppisten kokemusten käsittelyllä. Haastatteluista ei pyritty selvittämään pelkkiä yhteneväisyyksiä, vaan huomiota kiinnitettiin myös

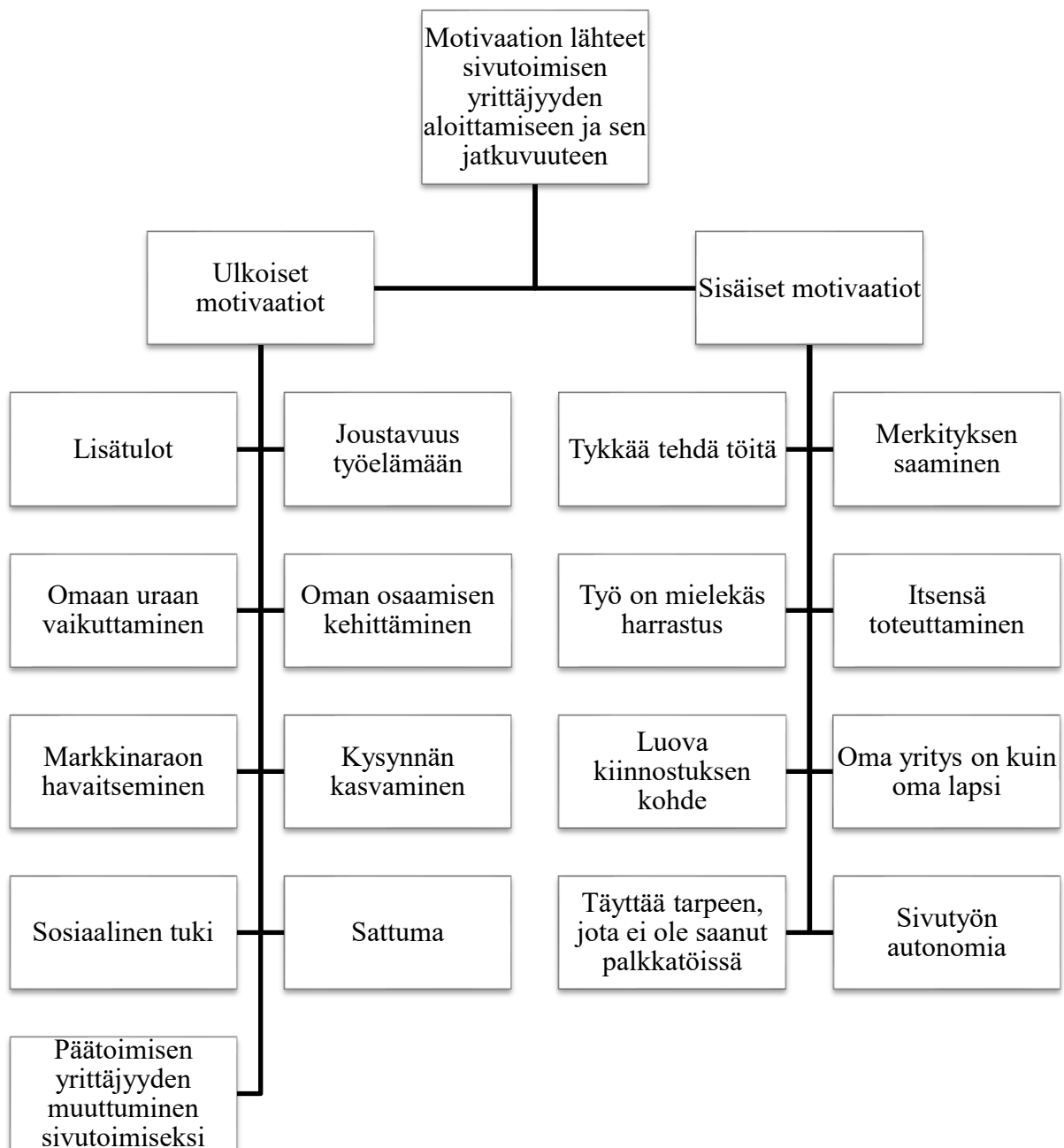
havaintoihin, jotka muodostivat poikkeuksia muutoin toistuviin teemoihin. (Ruusuvuori ym. 2010, 24.) Jotta tutkijan päättelyketjuja tehtiin näkyvämmäksi, haastatteluista nostettiin tuloksiin suoria sitaatteja alkuperäisaineiston litteraateista (Puusa 2011, 123). Yleisesti validiteetin arviointiin laadullisessa tutkimuksessa kuuluu sen arviointia, onko kerätyt aineistot ja niistä tehtävät tulkinnat käypiä eli kuinka läpinäkyviä ja loogisia tulokset ovat (Ruusuvuori ym. 2010, 27).

Tutkimuksen luotettavuutta arvioitiin Lincolnin ja Guban (1985) määrittämien neljän luotettavuuskriteerin avulla. Kriteerit ovat: uskottavuus, siirrettävyys, johdonmukaisuus ja vahvistettavuus. Tutkimuksen uskottavuutta tukee aineiston perustuminen sivutoimisten yrittäjien omiin kokemuksiin. Tämä mahdollistaa ilmiön ymmärtämistä sitä kokevien näkökulmasta. Temaattisessa analyysissä säilytettiin tutkimuskohteen ääni ja tuloksia havainnollistetaan aineistositaateilla. Lisäksi uskottavuutta vahvistettiin teoriatriangulaatiolla tarkastelemalla ilmiötä eri teorioiden avulla sekä vertaiskeskusteluilla tutkimuksen ohjaajien ja graduryhmän kanssa. Uskottavuuden heikentäjänä voidaan pitää rajallisuutta, sillä tutkimuskohteeseen kuuluu viisi henkilöä. Haastatteluaineistot olivat kuitenkin rikkaita ja ne koetaan tutkimuksen kannalta riittäviksi. Tutkimusaineiston monipuolisuutta ja vinoutumattomuutta vahvistaa myös se, että tutkimuksen tulokset asettuivat tasapainoisesti käytettyihin teorioihin. Kerättyä aineistoa ja niistä tehtyjä tulkintoja ja tuloksia pidetään yleisesti loogisina ja samankaltaisina kuin aiemmat tutkimusartikkelit esittävät. Siirrettävyyttä pyrittiin vahvistamaan kuvaamalla tutkimuksen metodologiaa yksityiskohtaisesti. Tutkimuksessa kerrotaan avoimesti kaikki tutkimuksen vaiheet, kuten aineiston kerääminen ja analyysi, sekä kuvaillaan tutkimuskohteiden taustat riittävällä tarkkuudella. Näin tutkimus on mahdollista toistaa tai tutkimuksen lukija voi arvioida tulosten sovellettavuutta. Siirrettävyyden osalta ei kuitenkaan pyritty tulosten yleistämiseen. Tutkimuksen johdonmukaisuutta tuettiin niin ikään kuvaamalla tutkimusprosessin vaiheet läpinäkyvästi. Analyysi perustui tutkimuksen teoriaan, mutta myös tutkijan tekemiin tulkintoihin, jolloin toinen tutkija saattaisi saada samasta aineistosta erilaisia painotuksia. Tämä kuuluu laadullisen tutkimuksen luonteeseen itsessään. Tutkimuksen vahvistettavuutta lisättiin käyttämällä teoriaa tutkimustulosten tulkintojen tekemisessä ja tuomalla esiin suoria sitaatteja alkuperäisaineiston litteraateista. Tutkija myös pyrki mahdollisimman objektiiviseen tutkijan rooliin haastatteluista tehdessään ja niitä analysoidessaan. Kokonaisuudessaan tutkimuksen luotettavuutta pidetään riittävänä ja laadullisia tutkimuksia noudattavana.

4 Tutkimustulokset

4.1 Motivaation lähteet sivutoimisen yrittäjyyden aloittamiseen ja sen jatkuvuuteen

Motivaation lähteet sivutoimisen yrittäjyyden aloittamiseen ja sen jatkuvuuteen jaettiin itsemääräämisteorian mukaisesti kahteen teemaan: ulkoisiin ja sisäisiin motivaatiotekijöihin liittyviin syihin. Molempiin pääteemoihin luokiteltiin tutkimusaineiston perusteella alateemoja. Näistä muodostui kuvion 5. esittämät motivaation lähteet sivutoimisen yrittäjyyden aloittamiseen ja sen jatkuvuuteen.



Kuvio 5. Motivaation lähteet sivutoimisen yrittäjyyden aloittamiseen ja sen jatkuvuuteen

Vaikka motivaatiotekijä oli tyypillisesti alussa jokin ulkoinen tekijä, kuten lisätulot tai sopivan markkinaraon havaitseminen, myös sisäisiä motivaatiotekijöitä ilmeni. Motivaatiotekijät aloittamisen ja jatkuvuuden suhteen yleensä limittyivät toisiinsa ja kuvion 5. esittämät tekijät eivät olleet toisiaan poissulkevia. Tulosten mukaan sivutoimisen yrittäjyyden aloittamiseen ja jatkuvuuteen oli usein useampia syitä kuin vain yksi selkeä syy. Sivutoimisen yrittäjyyden jatkuttua pidempään, motivaatiotekijät saattoivat kehittyä enemmän sisäisten motivaatiotekijöiden suuntaan. Muun muassa työn merkityksellisyys, sivutyöstä nauttiminen, autonomia työn suhteen ja itsensä toteuttaminen olivat syitä tehdä sivutoimista yrittäjyyttä päätoimisen työn ohella.

4.1.1 Ulkoiset motivaatiot

Konkreettisin ulkoinen motivaatiotekijä sivutoimisen yrittäjyyden aloittamiseen oli raha ja *lisätulojen* avulla saavutettavat tavoitteet. Toimistotyöntekijä & siistijällä oli aloittaessa hyvin selkeitä taloudellisia motiiveja, kuten rahan kerääminen tiettyä lyhyemmän aikavälin tavoitetta varten:

Mulla oli tavoitteita, että jos mä teen tuon määrän siivouksia ja vuokraan tuon ja tuon määrän pesureita, niin mä pystyn viemään mun lapset viikoksi ulkomaille. Se oli syy, minkä takia mä tein niitä ylipäätänsä ja mikä sai mut jaksamaan. Mulla oli aina joku tavoite, mihin mä keräsin rahaa sillä työllä. Kun mä siinä omien töiden päälle yhdeksältä illalla tein jonkun asunnon loppusiivousta, niin mä muistelin aina sitä, että minkä takia mä sitä teen. (Toimistotyöntekijä & siistijä)

Sivutoiminen yrittäjyys koettiin hyvänä tapana tienata lisää päätyön ohessa. Saada esimerkiksi ylimääräistä rahaa, jota voi käyttää ei-välttämättömien asioiden tavoittamiseen, kuten ulkomaanreissuihin. Tavoitteena voi myös olla halu kehittää sivutyöstä itselleen tulevaisuuden passiivinen tulolähde. Tämä tarkoittaa sitä, kun niin sanottu side hustle on saatu käyntiin, siihen ei enää tarvitsisi käyttää kovinkaan paljon työaikaansa, mutta rahaa tulisi silti tasaisesti. Asiakashankkija & operatiivinen johtajalla oli omakohtaista kokemusta siitä, että todellisuus ja tarinat side hustleista ja passiivisista tuloista eivät kohtaa ilman kovaa työtä:

Passiivisen tulon määritelmä, ei semmoista ole olemassakaan. On se sitten ihan mikä tahansa side hustle, niin kyllä niissä aina vaan paljon duunia täytyy tehdä, että ne saadaan toimintaan. Kyl ne vaan vie paljon, mutta se on samalla, kun se saadaan toimimaan, niin tosi motivoivaakin sitten. (Asiakashankkija & operatiivinen johtaja)

Haastateltavista jokainen toi jollain tasolla ilmi sivutyöstä saatavat lisätulot. Osa koki sivutyöstä saatavat lisätulot merkittävänä ja myös motivaatiotekijänä, kun taas osa totesi suoraan, ettei raha ole ikinä ollut syynä sivutyön tekemiseen. Tuotesuunnittelija & graafinen suunnittelija kertoi hyödyntäneensä sivutyöstään saamia lisätuloja muun muassa päätyössään palkkattomien vapaapäivien

pitämiseen. Hänen mielestään sivutyön tarkoituksena on luoda itselleen mukavaa työelämää, eikä kerätä rahaa mahdollisimman paljon.

Ollut sellainen tasainen lisätienisti jo vuosia ja kuitenkin ihan merkittävä sinänsä lisätienistinä, että se on tuonut myös semmoista pientä turvaa ja antanut varaa sitten taas ehkä paikoitella myös joustaa päätyössä. Voinut ottaa ehkä hiukan enemmän jonkun muutaman palkattoman vapaan, silloin kun ei ollut vielä talvilomapäiviä esim. kertynyt. (Tuotesuunnittelija & graafinen suunnittelija)

Sivutoiminen yrittäjyys oli yksi tapa luoda *joustavuutta omaan työelämään*. Tämä ajatus saattoi olla tavoitteena nykyhetkessä tai kauempana tulevaisuuden siitä, että tekisi töitä kevyemmällä tahdilla sivutöiden ansiosta:

Haluaisin tulevaisuudessa, varsinkin vähän vanhempana olla sellaisessa tilanteessa, että ei olisi niin ehkä sata prosenttisesti riippuvainen niistä palkkatöistä. Et ois vähän jotain muitakin juttuja. (Asiakashankkija & operatiivinen johtaja)

Taloudelliset tavoitteet olivat konkreettisia, mutta tavoitteet saattoivat liittyä myös *oman uran ja osaamisen kehittämiseen*. Näiden tavoitteiden toteutumista edistettiin sivutoimisella yrittäjyydellä. Yrityksen perustamisen koettiin esimerkiksi toimivan vahvana näyttönä työmarkkinoilla ja siten keinona luoda mahdollisuuksia omalle urakehitykselle. Asiakashankkija & operatiivinen johtaja oli perustanut osakeyhtiön ollessaan opiskeluidensa loppusuoralla.

Tottakai onhan se nyt hyvä työmarkkinoillakin, ainakin mä itse sitä henkilökohtaisesti mietin, että tulevaisuudessa tämä näyttää hyvältä, että olen saman tein perustanut oman yrityksen ja saanut se tohon pisteeseen, että ei se ainakaan huonolta näytä. (Asiakashankkija & operatiivinen johtaja)

Tavoiteltu urahyöty saattoi myös olla omien verkostojen kasvattamista. Tuotesuunnittelija & graafinen suunnittelija oli niin ikään aloittanut sivutoimisen työn opiskeluistaan valmistuttua ja kertoi yhdeksi aloittamisen syyksi kontaktien hakemisen alalta ja sitä kautta pääsyn vakituisen työelämään. Hänellä sivutyön aloittamiseen vaikutti lisäksi tavoite *kehittää omaan osaamistaan*, koska sivutyössä tehtävä työ liittyi vahvasti omaan koulutukseen. Hän ylläpiti ja kehitti sivutyön avulla koulutuksestaan oppimiaan taitoja ja tavoitteli samalla samalta alalta palkkatöitä.

Motivaatio sivutoimisen yrittäjyyden aloittamiseen voi tulla ympäristöään havainnoimalla tai toisen henkilön kannustamana. Joskus aloittaminen saattaa jopa olla hyvää sattumaa ja sivutoimisen yrittäjyyden aloittaminen syntyy hetkessä, eikä pidemmän pohdinnan tuloksena. Henkilö on osannut tarttua ympäristön tarjoamaan mahdollisuuteen. Toimistotyöntekijä & siistijä kertoi huomanneensa sosiaalisen median keskusteluissa tarpeen ja siten hyvän *markkinaraon*. Hän päätti ryhtyä toimeen havaittuaan kysyntää, johon voisi vastata.

Oli kesäaika ja me oltiin lomareissulla ja oltiin jo vähän aikaa seurattu Facebookista, että hirveästi kysellään tekstiilipesureita ja höyrypesureita Facebookissa. Ja kukaan ei vastannut niihin ikinä. Mä ajattelin, että no eikös niitä nyt kenelläkään ole. Ja sitten mä ajattelin, että no ei, että mennään Suomeen, laitetaan sinne ja vastataan, että no meiltähän semmoinen löytyy. Tultiin Suomeen ja mentiin ostamaan ensimmäiset pesurit. Ja toiminimellä sitten lähdettiin niitä vuokraamaan. (Toimistotyöntekijä & siistijä)

Kun työt oli hoidettu hyvin ja asiakkaat olivat tyytyväisiä, yrittäjäyyskokeilu sai entisestään tuulta alleen ja kasvoi kuin itsestään. Toimistotyöntekijä & siistijä kertoi, kuinka laitteiden vuokraustointa laajeni tyytyväisten asiakkaiden ja *lisäkyselyiden* toimesta.

Sitten alkoikin tulemaan kyselyitä, että teettekö te myös siivouksia. Ja mä ajattelin, että no minkähänlaisia siivouksia te haluaisitte. Ja hirveästi alettiin kyselemään asuntojen loppusiivouksia. Mä ajattelin, että no kokeillaan. Ostettiin oikeat pesuaineet ja tutustuttiin asiaan ja tehtiin ne ensimmäiset. No asiakkaat olivat hirveän tyytyväisiä, niin sana alkoi leviämään. (Toimistotyöntekijä & siistijä)

Jos päätoimisen palkkatyön ohella harjoittaa sivutoimista yrittäjäyttä ja sivutoiminen työ lähteekin kovempaan kasvuun, kuin mitä henkilö oli alkujaan ajatellut, joudutaan yritystoiminnan suuntaa myös muuttamaan nopeasti. Toimistotyöntekijä & siistijä oli esimerkiksi huomannut kuluttajille tehtävien siivouksien työmääräarvioiden olevan hankalaa ja kysynnän kasvaneen liian suureksi. Hän joutui rajaamaan asiakaskuntaa ja päätti jatkaa ainoastaan yrityksille tehtäviä siivouksia. Yrityksille tehtävien siivouksien tekeminen osoittautui joustavammaksi päätoimisen työn yhdistämiseen, sillä niihin pystyi määrittämään työajat itse. Joustavuus oli koko ajan ollut tärkeä tekijä sivutoimisen yrittäjäyden harjoittamisessa, sillä sen ei haluttu antaa vaikuttaa palkkatyöhön. Yleisesti haastateltavat eivät olleet toistaiseksi alkaneet säätämään päätyön viikkotyömäärää sivutoimisen yrittäjäyden takia, vaan on otettu päätyössä vastaan ne tuntimäärät, jotka työnantaja tarjoaa ja asettaa.

Sivutoimisen yrittäjäyden aloittamiseen liittyi myös *ympärillä olevien henkilöiden kannustus* ryhtyä siihen. Henkilö ei ole välttämättä edes itse ajatellut ryhtyvänsä yrittäjäksi, mutta ympärillä olevat muut henkilöt ovat huomanneet potentiaalin ja rohkaisseet yrityksen perustamiseen:

Mun silloisen työnantajan tytär oli kanssa meillä töissä. Ja hän sitten sanoi, että nyt pitää laittaa toiminimi pystyyn, pitää tehdä sitä ja tätä ja tota. Ja hän oli vähän niin kuin se primus motor siinä asiassa sitten. Kun sitten taas se suomalainen mentaliteetti, että ei musta ole ja en mä osaa ja ei tässä tule mitään. Niin hän vaan sitten puski sen asian. (Team leader & taiteilija)

Asiakashankkija & operatiivinen johtaja toteutti sivutoimista yrittäjäyttä osakeyhtiömuodossa kaveriporukansa kanssa. Tutun kaveriporukan kanssa oli helppo lähteä toteuttamaan, koska mukana oli

sosiaalinen tuki. Asiat tehtiin yhdessä ja työ tuntui jopa enemmän hauskalta ajanvietteeltä kuin työnteolta. *Sattumalla* ja markkinaraon havaitsemisella oli niin ikään ollut aloittamisessa osuutensa.

Kaverin personal trainer oli tällaisesta puhunut ja sanoi että näitä tehdään. Ja sit kaveri otti selvää siitä, miten homma hoituu ja pisti sen meille seuraavana aamuna ja me lähettiin sitä tekemään. Et siinä ei ollut oikeastaan minkäänlaista tämmöistä taustaa tai tavallaan kiinnostusta tota kohtaan. Tehtiin me pieni markkinatsekkaus, että onko tätä Suomessa ollenkaan. Se lähti siitä tekemisen kautta loppujen lopuksi. Mutta nähtiin kyllä se, että markkinoilla on tarvetta tällaiselle palvelulle. (Asiakashankkija & operatiivinen johtaja)

Tuotesuunnittelija & graafinen suunnittelija totesi suoraan, että yksinkertaisesti sattumalla oli osuutensa sivutyön aloittamiseen. Hän oli uskaltanut tarttua ympäristön tarjoamaan mahdollisuuteen avoimin mielin ja oli muodostanut ajan kanssa itselleen pysyvän sivutyön, jota on tehnyt jo yhdeksän vuoden ajan.

Sattuman kautta kysyttiin kauan sitten, että osaanko tehdä tämmöistä. Johon vastasin, että vaikka. (Tuotesuunnittelija & graafinen suunnittelija)

Välillä ympäristö ei kuitenkaan tarjoa mahdollisuutta henkilön ennalta toivomalla tavalla, mutta keilee silti avoimin mielin. Hallintosihteeri & kampaaja kertoi, kuinka työskenteli alkujaan useamman vuoden julkishallinnossa, mutta päätti viimein toteuttaa pitkäaikaisen haaveensa yrittäjyydestä ja kampaamotyöstä. Hän teki täyden alanvaihdoin, opiskeli uuteen ammattiin ja ryhtyi päätoimiseksi yrittäjäksi. Muutaman vuoden oltuaan haaveammattissaan, hän huomasi, että kampaamotyö ei sittenkään täytä kaikkia hän tarpeitaan työelämän suhteen. Hän päätti etsiä osa-aikatyön entiseltä alaltaan, mutta havaitsi pian, että osa-aikatöitä ei alalta löydy ja työpaikkoja oli vallitsevan taloustilanteen takia vain vähän tarjolla. Päätoiminen yrittäjyys vaihtui lopulta kokopäiväiseen palkkatyöhön ja *yrittäjyys muuttui sivutoimiseksi yrittäjyydeksi*.

Vaihtoehdoksi jäi se, että mä katselen vain kiinnostavia paikkoja, oli ne sitten osa-aikaisia tai kokopäiväisiä ja sitten tämä oli semmoinen, mikä napsahti ja tuntui heti tosi kivaltalta ja on ollutkin kyllä ihan yli odotusten. Olen tykännyt tosi paljon. Siinä kävi vähän niin päin. Sitten päädyin siihen, että en halua luopua tästä yrittäjyydestä vielä, koska olen tehnyt vasta muutaman vuoden, niin koen, että se on aika lyhyt aika ja siitä kuitenkin tykkään ja minulla on ihania asiakkaita. (Hallintosihteeri & kampaaja)

Niin ikään Asiakashankkija & operatiivinen johtaja kertoi, kuinka nykyinen sivutoiminen yritys oli alkujaan päätyönä harjoitettavaa yritystoimintaa. Työt kuitenkin automatisoituivat sen verran, että siitä ei ollut enää jokaiselle päätoimiseksi työksi. Lisäksi tunnistettiin fakta siitä, kuinka tekoäly tulee muuttamaan alaa ja yrityksen liiketoimintaa hyvinkin merkittävästi aivan lähitulevaisuudessa. Yritystoimintaa jatkettiin sivutoimisena yrittäjyytenä, koska päivittäinen työmäärä oli siihen sopiva.

Haluttiin myös edelleen jatkaa aikanaan kovalla työllä hankittujen yritysasiakkaiden hoitamista ja ylläpitoa, koska he olivat tyytyväisiä saamaansa palveluun ja yrityksen toimintaan.

Sivutoimisen yrittäjyyden aloittamisen ja sen jatkuvuuden ulkoisiksi motivaatiotekijöiksi luokiteltiin lisätulot, joustavuus työelämään, omaan uraan vaikuttaminen, oman osaamisen kehittäminen, markkinaraon havaitseminen, kysynnän kasvaminen, sosiaalinen tuki, sattuma, sekä päätoimisen yrittäjyyden muuttuminen sivutoimiseksi. Laajemmin katsottuna nämä syyt liittyivät jonkun tavoitteen saavuttamiseen tai ympäristön tarjoamaan mahdollisuuteen.

4.1.2 Sisäiset motivaatiot

Haastateltavista jokainen koki, että työ on tärkeä osa elämää, hän *tykkää tehdä töitä* tai on kova tekemään töitä. Kukaan haastateltavista ei kokenut, että tekisi töitä siksi, että niitä on pakko tehdä. He pääasiassa halusivat tehdä töitä sen vuoksi, että se on nimenomaan mielekästä itselle. Haastateltavat mainitsivat itsestään positiivisessa mielessä sanoja, kuten kunnianhimoinen, puuhastelija ja työnarkomaani. Ajatusmaailma oli silti iän ja perhe-elämän myötä pyörästynyt, kuten eräs haastateltava totesi, ja työhön ei välttämättä suhtauduttu samalla totisuudella kuin nuorempana. Motivaatiotekijät olivat muuttuneet uran aikana. Nuorempana työhön koettiin suhtautuneen lähinnä siten, että se oli hoidettava, jotta sai rahaa ja eteni urallaan. Vanhempana taas tärkeintä oli, että työnteko ei ole pakopullaa, vaan sitä parempi on, mitä mielekkäämpää ja mukavampaa työnteko on itselle. Työn sisällöstä oli tullut tärkeämpää. Haastateltavilla yleisesti oli intoa ja positiivista suhtautumista työntekoa kohtaan, mutta samaan aikaan välittyi tietty maanläheisyys. Esimerkiksi päätyöstä mahdollisesti aiheutuva stressi koettiin pystyvän hallitsemaan hyvin.

Ulkoiset motivaatiotekijät, kuten lisätulot, eivät olleet vaikuttaneet Team leader & taiteilijan yritystoiminnan aloittamiseen, vaan se, että työstä saatiin hyvää mieltä ja *merkitystä* itselle.

Mä en ole koskaan sitä sivutyötä tehnyt rahan takia. Päinvastoin se on enemmänkin ollut sellaista ilon tuottamista itselle ja muille. Ja varsinkin niille asiakkaille, että mulla on vakiasiakkaita jonkun verran ja sitten kun materiaalit, joita mä käytän, saattaa olla hyvinkin tunteita herättäviä, niin se, että ihminen näkee siinä sun myyntipöydällä jonkun tuotteen, josta sillä tulee lapsuusmuistoja mieleen. Ja se ihminen on vaikka mun äidin ikäinen, niin siellä on silmäkulmat mummuilla kosteina, että se on sitä rahaa parempikin palkinto, ja motivaatio myöskin. (Team leader & taiteilija)

Merkitystä työhön saatiin, kun sai tuotettua asiakkaille iloa tai tiesi tekevänsä töitä organisaatiolle, joka työskentelee jonkin yleisen hyvän puolesta. Yrittäjänä tehtävä sivutyö koettiin samalla *mielekkäänä harrastuksena*, jossa pääsi *toteuttamaan itseään* ja sai mukavaa ajanvietettä.

Se on löytänyt hyvin stabiilisti oman paikkansa semmoisena mukavana iltahupina. Ja sitten siinä on, että tuotetaan taholle, minkä kokee itse tärkeäksi. Niin siinä on myös vähän semmoinen pieni moraalinen, eettinen puoli, on hyvä fiilis olla tekemässä sitä.
(Tuotesuunnittelija & graafinen suunnittelija)

Sivutyö oli alkujaan jopa voinut olla puhtaasti oma *luova kiinnostuksen kohde* ja harrastus, mutta siitä oli lopulta muotoutunut yrittäjänä tehtävä sivutyö.

No se itse asiassa lähti silloin aikanaan ihan tämmöisestä, mua vaan kiinnosti yksi tietty materiaali ja sitten mä kävin sellaisen kurssin ja innostuin siitä. Ja sitten se lähti vähän lapasesti, että niitä [taide-esineitä] rupesi tulemaan vähän enemmänkin. Siitä tuli tuomoinen lapasesta lähtenyt harrastus. (Team leader & taiteilija)

Joskus taas päätoiminen yrittäjyys voi muotoutua pienempään tai harrastusmaisempaan muotoon. Asiakashankkija & operatiivinen johtaja kertoi, kuinka rahalliset motiivit eivät olleet missään vaiheessa ykkösprioriteetti, vaan se, että saatiin kasvatettua yritystä mahdollisimman nopeasti mahdollisimman paljon. Yrityksen kasvattaminen itsessään oli ollut motivoivaa ja se mitä yrityksestä oli henkilökohtaisesti tavoiteltu, oli saavutettu. Vallitsevat olosuhteet muuttivat päätoimisen yrittäjyyden lopulta harrastusmaiseksi sivutyöksi.

Tultiin aika lailla kaikki siihen lopputulokseen, että tämä ei ehkä ole se bisnes millä kannattaa lähteä kansainvälistymään, että siinä tulee todennäköisesti turpaan sitten parin vuoden päästä. Se oli ehkä sellainen tunnelman latistaja tai semmoisen että se vei sen motivaation ehkä siitä aktiivisesta tekemisestä enemmän sinne harrastuksen puolelle.
(Asiakashankkija & operatiivinen johtaja)

Tämä ei silti tarkoittanut sitä, etteikö yritystoimintaa olisi jatkettu, vaan sitä haluttiin edelleen hoitaa sivutoimisesti. Yritys oli kuitenkin itse kasvatettu tyhjästä kyseisen alan Suomen markkinajohtajiin, joten hyvää toimintaa jatkettiin. Ei ole poikkeuksellista, että omasta yrityksestä tulee itselle todella tärkeä asia, *kuin oma lapsi*, jonka eteen halutaan toimia mahdollisimman hyvin.

Siitä vaan on nyt tullut se oma lapsi, että sitä mä pidän nyt sillä tavalla kämmenellä.
(Toimistotyöntekijä & siistijä)

Sivutoiminen yrittäjyys oli jopa voinut *täyttää työelämässä jahdattua tyytyväisyyden kokemusta*. Toimistotyöntekijä & siistijä kuvaili, kuinka oli halunnut edetä työurallaan ja saada vastuuta ja päällikötason tehtäviä. Kun hän sitä lopulta sai, hän havahtui, ettei se tehnytään hänestä yhtään onnellisempaa. Päinvastoin hän oli ollut onnellisempi ilman vastuuta muista henkilöistä ja laajoista työtehtävistä. Tämän todettuaan hän ei ole enää tavoitellut työelämässä samoja asioita kuin nuorempana, vaan löysi uuden kipinän sivutoimisesta yrittäjyydestään.

Oma yritys tarjoaa mulle sen, mitä mä olen sitten etsinyt tai kaivannut siinä työelämässä. Oma firma on yksi iso asia, että mulla on se oma juttu, mulla on se oma lapsi

niin sanottavasti, mitä mä sitten mietin ja kehitän ja päätän itsenäisesti. Mä en kaipaa sitä tällä hetkellä päivätyössä. (Toimistotyöntekijä & siistijä)

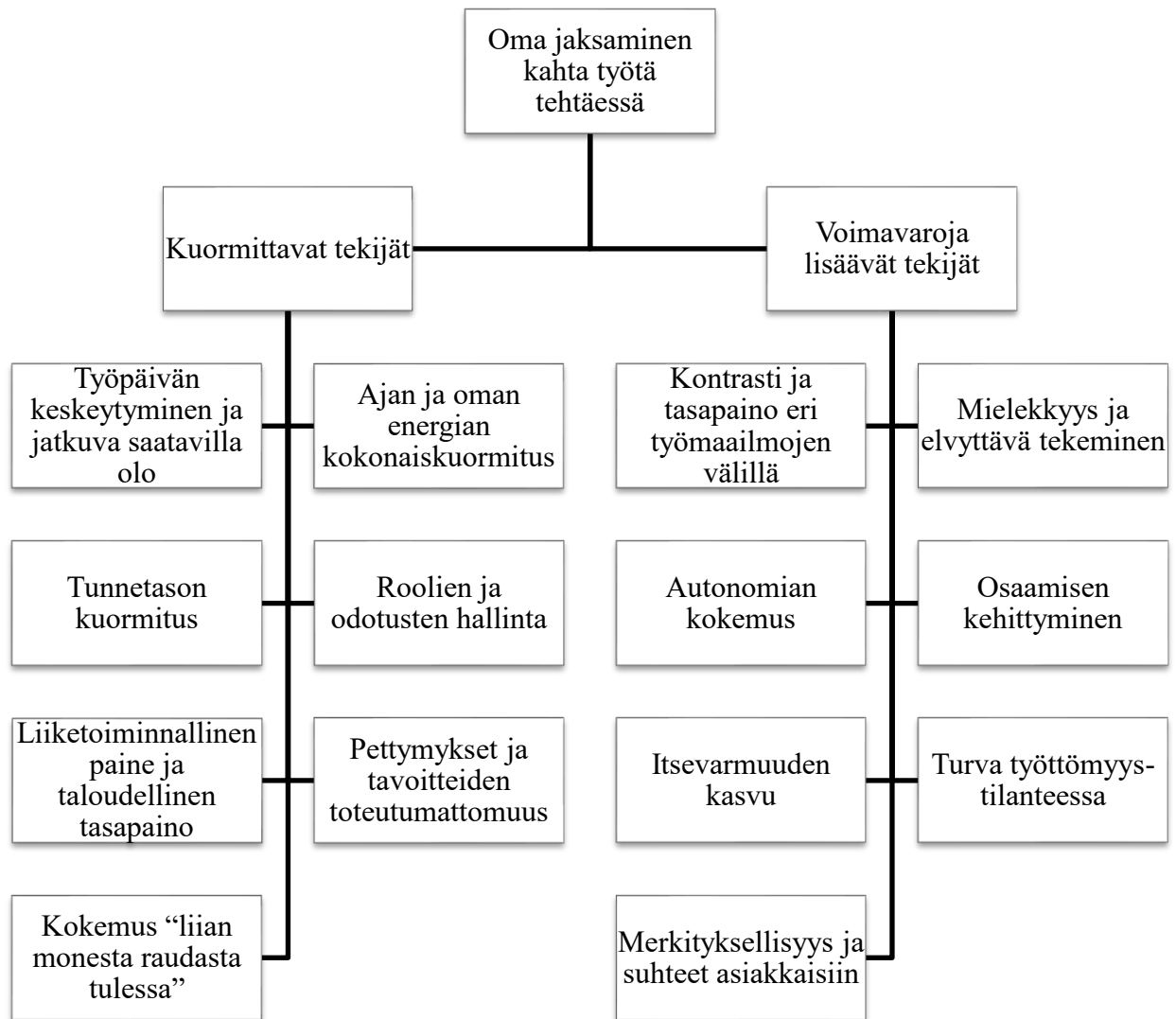
Sivutoimisessa yrittäjyydessä haastateltavat kokivat tärkeäksi *autonomian*. Sen, että työtä voi tehdä omin ehdoin. Työn joustavuus ja työmäärään vaikuttaminen olivat olennaisia tekijöitä työn mielekkääksi kokemiseen. Tämä näkyi esimerkiksi siinä, että työajat voi päättää itse ja sai sitä kautta valita, milloin on itselle paras hetki tehdä töitä.

Mä oon joskus itseäni humoristisesti kuvannut, että mä oon vähän semmoinen humputeleva taiteilija, että se on hyvin semmoista kausiluonteista ja inspiraatioluonteista varsinkin. (Team leader & taiteilija)

Sivutoimisen yrittäjyyden aloittamisen ja sen jatkuvuuden sisäisiksi motivaatiotekijöiksi luokiteltiin se, että tykkää tehdä töitä, saa siitä merkitystä, työ on mielekäs harrastus, pääsee toteuttamaan itseään, sivutyönä tehtävä työ on luova kiinnostuksen kohde, oma yritys on kuin oma lapsi, yritystoiminta täyttää tarpeen, jota ei ole saanut palkkatöissä, sivutyön autonomia.

4.2 Jaksamisen lähteet kahta työtä tehtäessä

Sivutyön koettiin vaikuttavan oman jaksamisen kokonaiskuormitukseen, mutta pääasiassa oman yritystoiminnan pyörittäminen päätoimisen palkkatyön ohella koettiin tuottavan positiivista vaikutusta. Mitä joustavampaa ja autonomisempaa sivutyö oli, sitä vähemmän siinä koettiin olevan myös kuormittavia tekijöitä. Ennemmin sivutyö koettiin voimavarana, jota on mukava tehdä ja joka luo hyvää vastapainoa päätyölle. Sivutoimisten yrittäjien jaksamisen kokemus kahta työtä tehtäessä jaettiin työn vaatimusten ja voimavarojen teorian mukaisesti kahteen teemaan: kuormittaviin tekijöihin ja voimavaroja lisääviin tekijöihin. Molempiin pääteemoihin luokiteltiin tutkimusaineiston perusteella alateemoja. Näistä muodostui kuvion 6. esittämät sivutoimisten yrittäjien jaksamisen kokemukset. On hyvä huomata, että sama henkilö saattoi kokea sivutyön sekä kuormittavan että lisäävän voimavaroja. Yleisesti muu elämä ja siinä koetut raskaammat ja helpommat hetket vaikuttavat koettuihin tuntemuksiin ja sen hetkiseen jaksamisen kokemukseen.



Kuvio 6. Sivutoimisten yrittäjien kokemukset jaksamisen lähteistä

4.2.1 Kuormittavat tekijät

Kahden työn tekemisessä aiheutti kuormitusta kahden työn aiheuttamat vaateet. Vaikka sivutyöt toteutuivat pääasiassa päätyön työaikojen ulkopuolella, välillä oman yrityksen asioita joutui hoitamaan työpäivän ohessa ja työpäivä keskeytyy hetkeksi. Näissä tapauksissa asiat olivat yleensä kii-reesti hoidettavia, kuten ongelmien ratkomista.

Se kuormittaa, kun kaikki ne ongelmatapaukset mitä työntekijä ei pysty hoitamaan, niin sitten se tulee mulle. Ja ne saattaa tulla kesken työpäivänkin, ja mä joudun työpäivän ohella niitä selvittämään tai setvimään, koska asiakkaalla taas voi olla siellä päässä kiire, niin ne täytyy saada hoidettua. Kyllä se siihen kokonaisrasituksen vaikuttaa aika paljonkin. (Asiakashankkija & operatiivinen johtaja)

Työpäivän keskeytykset ja jatkuva saatavilla olo kuormittivat ja vaikuttivat kokonaisrasitukseen, mutta toisaalta taas onnistumiset sivutyössä loivat hyvää fiilistä myös päivätyön työpäivään. Asiakashankkija & operatiivinen johtaja kuvaili sivutyön aiheuttamia tunteita kaksiteräiseksi miekaksi.

Jos näen vaikka työpäivän aikana meidän tilauskannasta, että sieltä on tullut joku iso tilaus, niin sitten tottakai siitä tulee hyvä fiilis, että näkee, että tuollakin on nyt hyvä päivä tänään. Kyllähän siitä tulee semmoinen motivaatiobuusti, että näkee et siellä hommat toimii. Se on tällainen klassinen kaksiteräinen miekka, että kun hommat ei toimi siellä, niin se iskee kyllä toiselle poskelle aika kovaa. (Asiakashankkija & operatiivinen johtaja)

Sivutoimisen yrittäjyyden harjoittaminen ei silti tarkoittanut sitä, että oman yrityksen asioita hoitaisi päätoimisen työn kustannuksella. Toimistotyöntekijä & siistijä pohti, että hän ei välttämättä edes tahtoisu tuoda sivutoimista yrittäjyyttään julkisesti esiin, koska ajattelee työnantajan kokevan sen negatiivisesti. Työnantaja saattaisi esimerkiksi kuvitella, että työntekijä käyttää työaikaansa oman yrityksensä asioiden hoitamiseen. *Työnantajan mielipiteen pohtiminen* saattoi aiheuttaa samanaikaisesti yrittäjänä ja työntekijänä työskentelevälle paineen ja kuormittavuuden tunteita. Jokainen haastateltava kuitenkin kertoi kaikkien tähän mennessä olleiden työnantajien suhtautuneen työntekijän sivutoimiseen yrittäjyyteen positiivisesti ja kannustavasti.

Kampaamotyössä työajat oli sidottu asiakkaiden läsnäoloon ja työt oli tehtävä päivätyön päälle siirryttäessä suoraan päivätyöstä kampaamolle. Sivutyönään kampaamotöitä tekevä oli vastikään aloittanut uudessa päivätyössä, jossa kertoi kokevansa aivan uudenlaista työn imua. Uusi päivätyö oli tämän takia jopa luonut välillä tunnetta siitä, että sivutyöhön on pakko mennä.

Kun on siinä työn imussa koko päivän ja miettii näitä, ja sitten tuntuu, että täytyy tulla siihen toiseen ulottuvuuteen, kun menee sinne kampaamolle. Ja tietysti se on sitä lähihistoriaa, kun on kokopäiväisesti sitä tehnyt. Siinä on eri klangi kuin uudessa työssä, jossa on taas imu. (Hallintosihteeri & kampaaja)

Päätoimisena yrittäjänä harjoitettu kampaamotyö oli vaihtunut sivutoimiseksi, kun se oli alkanut tuntumaan liian yksitoikkoiselta ja siinä tavoitellut asiat oli saavutettu. Työ oli muuttunut rutiiniksi ja se oli alkanut tuntumaan tahdiltaan liian hitaalta oman työmotivaation ylläpitoon. Hallintosihteeri & kampaaja kuvaili sitä, miten omaa tarpeen kokea työssään pientä paineen tunnetta sekä mahdollisuutta tehdä ja kehittää ja hoitaa paljon päällekkäisiä asioita. Nyt hän pääsi sekä sivutyössään että päivätyössään toteuttamaan itseään erilaisilla tavoilla ja oli tyytyväinen tilanteeseen.

Mä tuln siihen pisteeseen ton kampaajatyön kanssa, että mä teen ja toteutan sitä jo sillä tavalla ja niillä menetelmillä, millä mä olin haaveillutkin. Mä haaveilin silloin, että sit mä oon tyytyväinen ja sit mä oon zen ja kaikki. Mutta sitten kävi vähän eri lailla ja nyt ollaan tässä ja olen tosi tyytyväinen. (Hallintosihteeri & kampaaja)

Kahden työn aiheuttamaan kokonaisrasitukseen auttoi, kun päivätyössä oli selkeät rajat ja se ei valunut niin sanotusti vapaa-ajalle. Työntekijän ei siis tarvinnut miettiä päivätyötään enää työpäivän jälkeen. Kaksi työtä aiheutti silti kuormittavuuden tunteita. Välillä väistämättä tuli raskaampia hetkiä ja pohdintaa kahden työn järkevyydestä oman jaksamisen kannalta, mutta isommassa kuvassa kokonaisuuden koettiin kuitenkin enemmän tuovan positiivista vaikutusta.

Mun päivätyö on onneksi sellainen, ettei mun tarvi töitä viedä himaan. Et se riittää, että mä lyön koneen kiinni tuolla, ja sit mä voin illalla, jos on jotain tehtävää toisessa firmassa, niin hoitaa niitä. Mut tottakai se aika ja oma energia aina on semmonen, että kyl sitä välillä miettii, että onko tässä mitään järkeä näitä pyöritellä. Mutta se verran se sitten kuitenkin tuo positiivista vaikutusta, että sitä jaksaa. (Asiakashankkija & operatiivinen johtaja)

Sivutyön kuormittavuuteen koettiin vaikuttavan, miten paljon sitä pystyi itse sääntelemään ja jakamaan omaa energiaa toisen työn tekemiseen päivätyön ohella. Jos aikoihin ei pystynyt vaikuttamaan, kuten kampaamotyössä, se koettiin kuormittavammaksi kuin mitä kotonaan omalla tahdillaan ja etänä tietokoneellaan tekevä koki.

Se on ihan itsestä kiinni, että miten sen rytmittää, ja se on sopivan mukavaa tekemistä, kun sitä voi tehdä maksimissaan pari tuntia illalla, niin se ei tunnu kamalan rasittavalta. (Tuotesuunnittelija & graafinen suunnittelija)

Omaa oloa myös kuunneltiin herkällä korvalla ja oltiin tarvittaessa valmiita tekemään päätöksiä sivutyön työmäärän suhteen. Koska sivutyö koettiin enemmän harrastuksena, sen ei haluta antaa vaikuttaa negatiivisesti omaan jaksamiseen. Esimerkiksi hallintosihteeri & kampaaja, joka oli vasta joihtain kuukausia sitten vaihtanut päätoimisen yrittäjyytensä sivutoimiseksi yrittäjyydeksi ja palkkatyöksi, kertoi kuulostelevansa omaa jaksamistaan tarkasti myös aiemmin koetun työuupumisen takia. Hänen mukaansa välillä *tuntui, että työt verottivat voimia toisiltaan* ja kahden työn yhdistämisessä ainut itseään mietityttävä asia oli oma jaksaminen. Tästä syystä hän oli valmis tekemään tarvittaessa isoja päätöksiä yrittäjyyden suhteen.

Mä menen kolme kuukautta kerrallaan. Mulla ei ole mitään pitkään aikavälin tavoitetta tässä. Mä oon itteni kanssa tehnyt sellaisen päätöksen, että kolme kuukautta on se säde, millä eletään. Ja jos siinä kolme kuukauden loppuvaiheessa alkaa tuntua silti, että eiköhän tämä ole tässä, niin toimitaan sen mukaan. (Hallintosihteeri & kampaaja)

Ylipäättänsä haastateltavat kertoivat, ettei heillä ole sivutoimisen yrittäjyyden suhteen liiketoiminnallisia tavoitteita, kuten toiminnan laajentaminen tai yrityksen kasvattaminen, vaan saavutetut tilanteet tuntuivat juuri nyt hyvältä. Töitä tehdään, niin kauan kun niitä luonnostaan riittää ja asioiden annetaan edetä omalla painollaan. Toimistotyöntekijä & siistijä totesi, että hän tykkää siitä, kuinka yritys mahtuu omiin kämmeniin, nykyiset asiakkaat saa hoidettua mahdollisimman hyvin, ja

homma ei lähde käsistä. Tämä tuntui olevan jokaisen haastateltavan tämänhetkinen asenne sivutyötä kohtaan. Siitä ei yritetty kasvattaa päätoimista yritystä, vaan oltiin tyytyväisiä palkkatyöstä saataisiin vakituisiin tuloihin. Hallintosihteeri & kampaaja pohti nykyisistä *liiketoiminnallisista tavoitteista* sivutyön suhteen ainoaksi sen, että kannattavuus ei mene miinusmerkkiseksi.

Sillä määrällä työtä mitä mä nyt teen, niin mä pysyn siellä kirjanpidollisesti plussan puolella. Ja siitä jää vielä vähän käteen. Että siinä määrää mä en voi hirveästi laskea. Sen takia tätä tasapainoilua koko ajan tässä työmäärien ja sen jaksamisen kannalta. (Hallintosihteeri & kampaaja)

Liiketoiminnallisia tavoitteita tärkeämpi tavoite haastateltavilla oli, että työt tehtiin hyvin ja omat energiat olivat tasapainossa. Liiketoiminnallisten tavoitteiden asettaminen saattoi jopa aiheuttaa *pettymysten tunteita ja huonoa mieltä, jos asetetut tavoitteet eivät toteutuneetkaan*. Esimerkiksi myyntitapahtumiin ei saavukaan itsestä johtumattomista syistä niin paljon ihmisiä kuin oli ennalta odotettu. Team leader & taiteilija kertoi asettaneensa kuluvalle kaudelle yritykselleen myyntitavoitteita, mutta on joutunut pettymään, koska ne eivät toteutuneet. Tätä oli lieventänyt puolison havainto siitä, että nyt oli *liian monta rautaa yhtä aikaa tullessa* ja ensi vuonna olisi taas uusi sesonki. Uusiin myyntitavoitteisiin oli siksi ollut helpompi ottaa itselleen asenteeksi maltillisempi ”herran haltuun”, koska välillä taas tulee positiivisia uutisia ja isojakin juttuja, kuten tilaustöitä. Asioiden annettiin edetä omalla painollaan. Asiakashankkija & operatiivinen johtaja totesi, että nykyistä sivutyötä tehdään niin kauan kuin sitä riittää ja sitten kehitettäisiin taas uutta sivutyötä.

Kyllä mä näen hyvinkin todennäköisenä sen että, jos tää nyt, sanotaan nyt että kolmen vuoden päästä tä toiminta on loppunut, niin siellä varmaan on jotain uutta jo kehitteillä taas. (Asiakashankkija & operatiivinen johtaja)

Sivutoimisen yrittäjyyden ja päätoimisen palkkatyön yhdistämisessä kuormittavat tekijät olivat haastateltavien kokemusten mukaan pääasiassa psyykkistä kuormitusta. Jokainen koki, että osaa säädellä omaa työmääräänsä, mutta sivutyön koettiin silti vaikuttavan jossain määrin kokonaisrasitukseen. Kukaan haastateltavista ei silti kokenut sivutoimisesta yrittäjyydestä aiheutuvaa kuormitusta liialliseksi. Sivutoimisen yrittäjyyden ja palkkatyön yhdistämisessä kuormittaviksi tekijöiksi koettiin työpäivän keskeytyminen ja jatkuva saatavilla olo, ajan ja oman energian kokonaiskuormitus, tunnetason kuormitus, roolien ja odotusten hallinta, liiketoiminnallinen paine ja taloudellinen tasapaino, pettymykset ja tavoitteiden toteutumattomuus sekä kokemus ”liian monesta raudasta tullessa”.

4.2.2 Voimavaroja lisäävät tekijät

Haastateltavilla ei ollut sivutyön nykyisenä motivaatiotekijänä raha, vaikka se oli sitä aloittaessa saattanutkin olla. Nykyisenä motivaatiotekijänä oli enemmän itselle mielekäs tekeminen, joka koettiin myös voimavaroja lisäävänä tekijänä. Tuotesuunnittelija & graafinen suunnittelija pohti yleisenä ajatuksena sitä, jos sivutyötä ei ole pakko tehdä esimerkiksi lisätulojen takia, hän suosittelee sivutoimista yrittäjyyttä nimenomaan omaa jaksamista lisäävänä tekijänä. Hän koki, että jos päätyössä on jotain hankalaa tai tylsää työtä meneillään, niin oman sivutyön tekeminen *tuntuu aina mukavalta* tekemiseltä.

Et se on jotain, mikä on mielekästä eikä rasita sinänsä. Totta kai joskus sivutyössäkkin voi tulla jotain rasittavampia hommia, mutta pääsääntöisesti että se olisi jotain, mikä ehkä ennemminkin elvyttää sitten sitä omaa työn jaksamista, että siinä olisi vähän joku muukin funktio kuin vain se, että tehdään kaikilla mahdollisilla valveilla oloajalla rahaa. (Tuotesuunnittelija & graafinen suunnittelija)

Kysyttäessä sivutyön vaikutuksista omaan jaksamiseen, rakennusalalla päätoimisesti työskentelevä Team leader & taiteilija totesi sivutyön olevan itselleen voimavara sivutyön *täysin erilaisen maailman* ansiosta.

Se on oikeastaan enemmänkin sellainen voimavara, sanotaan näin. Kun sä saat tehdä jotain ihan täysin erilaista, että sä pystyt jättämään sen, kuten mä kutsun tätä mun päätyötä välillä miesten maailmaksi, vaikka ei ehkä pitäisikään. Mutta sä voit jättää sen paketin täysin ja siirtyä toiseen maailmaan, kun niiden kontrasti on niin suuri, se ero, niin se on kyllä omalaisensa voimavara myöskin. (Team leader & taiteilija)

Työnkuva oli myös toimistotyöstä siivoustyöhön niin eri maailmasta, että sivutyö loi hyvää vastapainoa päätyölle ja ikään kuin elvytti henkilöä itseään, kuten mielekäs harrastus.

Se on sellainen aivot narikkaan työ. Se on niin erilaista mitä mä oon aikaisemmin tehnyt. Että jos mä olen aikaisemmin kahdeksan yhdeksän tuntia päivässä pyörittänyt puhtaasti sopimuksia ja laskenut palkkoja ja ollut numeroiden parissa, pelkästään taloushallinnon asioiden parissa ja pitänyt olla koko ajan hyvin skarppina siinä ja kovasti aivotyötä, niin se on niin mukava tasapaino siihen päivätyöhön. (Toimistotyöntekijä & siistijä)

Saman töiden toinen toisiaan tasapainottavan vaikutuksen oli havainnut myös Hallintosihteeri & kampaaja.

Ne on vastapainoa toinen toiselleen enimmäkseen. Siinä on se aivotyö ja tietotyö ja sitten siinä on se maadoittava käsityö. Niin ne kohtaa ja tuo tasapainoa siihen. Vähän niin kuin yin ja yang. Mutta vääjäämättä välillä voi tuntua siltä, että myös verottaa voimia toinen toiselta. (Hallintosihteeri & kampaaja)

Joskus sivutyö ja päätyö sopivat omine sesonkiaikoineen täydellisesti yhteen, jolloin päätyön hiljaisempaan aikaan saa mielekästä tekemistä sivutyöstään. Team leader & taiteilija kertoi, kuinka päätyössään kesä on hektisintä aikaa, joten työpäivät venyvät pitkiksi ja ylitöitä kertyy. Talvikausi taas on hiljaisempaa päätyössä, mutta se sopii, koska sivutyössä kierrettäviä myyntitapahtumia on joulun aikaan eniten.

Tämä mun päätyö ja sivutyö tavallaan sillä tavalla hyvin menee yksiin, että kun mä oon rakennusalalla, niin meidän kausi on suurin piirtein maaliskuun alusta tonne lokakuun puoleen väliin siihen asti, kun pakkaset tulee. Ja sitten alkaa se hiljainen kausi, se off-season, jolloin sitten taas mulla alkaa se [taide-esine]kaus, koska se päämyyntiala on jouluntietämät, vuodenvaihde ja näin. Niin ne sopii aika hyvin, vuodenkierto menee siinä sitten. (Team leader & taiteilija)

Hallintosihteeri & kampaaja mietti myös sitä, että päivätyössä tarvittava ajatuksenjuoksu saattoi välillä pyrkiä esiin myös kampaamotyössä. Päivätyön jälkeen olisi ideaalia rauhoittua ja laskeutua toisen työn maailmaan. Kampaamotyössä tärkeintä olisi hänen mukaansa saada muu surina pois päästä ja olla läsnä asiakkaalle ja kuulostella tämän toiveita ja olotilaa. Tämä *sivutyöstä opittu* läsnäolon taito oli auttanut myös päätyössä kohtaamaan ihmisiä ja lukemaan erilaisia tilanteita. Niin ikään tuotesuunnittelija & graafinen suunnittelija koki, että sivutyö oli kehittänyt omaa teknistä- ja projektinhallintaosaamista päätyössään, kun sivutyössä projektit selvitetään yksin ja kommunikoidaan suoraan asiakkaan kanssa. Se, että asioista *sai päättää itsenäisesti*, koettiin motivoivaksi ja voimavaraksi. Ylipäätensä omaa yritystoimintaa harjoittaakseen koettiin, että tulee olla itseohjautuva, oma-aloitteinen ja tietää hallinnollisen puolen asioista, kuten laskutuksesta ja kirjanpidosta. Sivutyö saattoi parhaimmillaan *antaa itsevarmuutta* omalle työuralle. Asiakashankkija & operatiivinen johtaja kertoi, että hän sai sivutyössään toteuttaa tiimin johtotehtävää ja haluaisi päästä esihenkilö- ja johtotehtäviin tulevaisuudessa myös päätyössään. Hän pohti, että merkittävintä mitä oma yritys on hänelle tuonut, on itsevarmuus.

Merkittävimpanä ehkä, että se on tuonut itsevarmuutta. Osa tarttua niihin tarjottuihin haasteisiin ja tietää, että kyl tämä nyt onnistuu. Että ihan sama kuka siellä puhelimen päässä on, niin se on kuitenkin ihan ihminen, joka menee illalla nukkumaan niin kuin itekin. Että vaikka titteli voi olla mikä tahansa. Että siitä on tullut tavallaan vähän semmoinen, ettei turhaan kuumottele tai nöyristele mitään, vaan kertoo oman asiansa niin kuin se on ja luottaa siihen oman tekemiseen. Kun se on kerran onnistunut jo, niin miksei se onnistuisi uudestaan. (Asiakashankkija & operatiivinen johtaja)

Myös Tuotesuunnittelija & graafinen suunnittelija kertoi, että nykyään jos jokin työtehtävä tuntuu kuin Himalajan ylittämiseltä, niin tietää sen ylittämisen olevan mahdollista, koska on onnistunut siinä ennenkin.

Itsevarmuus mahdollisti päätösten tekemisen. Toimistotyöntekijä & siistijä oli aivan vastikään irtisanoutunut omasta päätyöstään, vaikka uutta työtä ei vielä ollut tiedossa. Suomen yleinen vaikea taloustilanne oli luonut haasteita hänen päätyössään työskentelemälle henkilöstöhallinnon alalle ja hän koki, että työssä asetettuihin tavoitteisiin on mahdotonta päästä. Myöskään omat arvot ja toiveet työpaikan suhteen eivät kohdanneet todellisuutta. Irtisanoutumispäätöstä helpotti tieto siitä, että *oman yrityksen kautta voi edelleen tehdä töitä.*

Mä uskalsin tehdä sen rohkeammin, koska mä tiesin, että mulla on jonkinlainen tulo kuitenkin. Ja myöskin mulle on tärkeä se, että mä pääsen tekemään jotain, kun mä en osaa istua kotona tekemättä mitään. Mä tiesin, että mulla on ainakin ne siivoukset sitten. (Toimistotyöntekijä & siistijä)

Toimistotyöntekijä & siistijä totesi, että vaikka hän oli nyt ilman päätoimista työtä, hänen on vaikea kutsua itseään työttömäksi sivutoimisen yrittäjyyden takia. Ainakaan toistaiseksi hänellä ei kuitenkaan ollut aikomusta laajentaa yritystoimintaansa päätoimiseksi, vaan kaipasi yrittäjyyden rinnalle vakaata työtä, josta tietää saavansa tilille tietyn summan jokaisena kuukautena. Sivutoiminen yrittäjyys siis loi omanlaistaan turvaa työttömyydenkin aikana. Tuotesuunnittelija & graafinen suunnittelija totesi niin ikään sivutyön olleen hänelle kuin happipullo, kun oli ollut useamman kuukauden työttömänä ennen nykyistä päivätyötään. Sivutyön ansiosta hän oli saanut tehdä edes jotain töitä ja sai mielekästä tekemistä päiviin.

Sivutoimisessa yrittäjyydessä muut ihmiset olivat hieman eri osassa kuin päätoimisessa palkkatyössä. Päivätyössä työyhteisö ja lähimmät kollegat ovat tyypillisesti isossa osassa työmotivaation ja jaksamisen suhteen, kun taas sivutoimista yrittäjyyttä harjoitettiin yksin tai pienessä tiimissä. Yhden haastateltavan yritys oli aikanaan perustettu yhdessä kavereiden kanssa. Muut haastateltavat tekivät sivutoimista yrittäjyyttä yksin. Yksin tekeminen ei silti tarkoittanut, että yhteisöllisyyden kokemusta ei syntyisi. Sitä loivat *asiakkaat*, jotka olivat osassa tapauksissa muodostuneet hyvin tärkeiksi. Hallintosihteeri & kampaaja totesi, että hänelle kaikkein merkityksellisintä sivutyössään oli saman liiketilan jakava toinen yrittäjä ja ihanat asiakkaat. Toimistotyöntekijä & siistijä taas kertoi olevansa asiakkailleen luottohenkilö ja haluavansa siksikin hoitaa asiakkaiden liiketilat niin hyvin kuin mahdollista. Itsen ja asiakkaiden välille oli syntynyt merkityksellinen luottamussuhde, mutta hän nautti silti siitä, että sivutyötä sai toteuttaa yksin.

Mä rakastan sitä, mä nautin siitä, että mä saan tehdä yksin. Kuuntelen äänikirjaa tai musiikkia tai sit mä oon ihan hiljaisuudessa omien ajatusten kanssa. Sehän siinä sivutyössä on hyvä, mistä mä tykkäänkin tässä siivouksessa, että mä meen sinne tyhjän tilaan ja mä oon siellä yksin. Ja siis se on varmasti myös yksi asia, mikä saa mut, mä oikein välillä odotan, että mä pääsisin sinne yksin siivoilemaan. Ja tietysti mä tykkään nähdä sen

oman kädenjäljen, sen oman työnjäljen. Mä välillä oikein seisoksen siellä ovelle kat-
somassa, että no onpas siisti. (Toimistotyöntekijä & siistijä)

Sivutoimisen yrittäjyyden ja päätoimisen palkkatyön yhdistämisessä voimavaroja lisäävät tekijät luokiteltiin haastateltavien kokemusten mukaan kontrastiin ja tasapainoon eri työmaailmojen välillä, mielekkyyteen ja elvyttävään tekemiseen, autonomian kokemukseen, osaamisen kehittymiseen, itsevarmuuden kasvuun, turvan kokemukseen työttömyystilanteessa, sekä merkityksellisyyteen ja asiakassuhteisiin.

5 Keskustelu

5.1 Johtopäätökset

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, millaiseksi sivutoimiset yrittäjät kokevat palkkatyön ja yrittäjyyden yhdistämisen. Tätä selvitettiin tutkimalla 1. mitä motivaation lähteitä sivutoimisen yrittäjyyden aloittamiseen ja sen jatkuvuuteen liitetään sekä 2. mitä työssä jaksamisen lähteitä sivutoimiset yrittäjät liittävät kahden työn tekemiseen. Tutkimus tarkasteli sivutoimisten yrittäjien kokemuksia päätoimisen palkkatyön ja sivutoimisen yrittäjyyden yhdistämisestä. Aiemmat tutkimukset ovat keskittyneet useimmin työntekijöiden tai yrittäjien kokemuksiin, mutta nyt keskityttiin tarkemmin sellaisten henkilöiden kokemuksiin, jotka toimivat päätyönsä ohella sivutoimisesti yrittäjinä. Kyseinen näkökulma koettiin nykypäivän työelämän kannalta tärkeäksi, koska sivutoiminen yrittäjyys on ollut tasaisesti kasvavassa trendissä viimeisen kymmenen vuoden aikana.

5.1.1 Kokemus motivaation monitasaisuudesta

Tutkimustulosten perusteella sivutoimiset yrittäjät kokivat psykologisten perustarpeidensa täyttyvän. Sivutoimisen yrittäjyyden ja päätoimisen palkkatyön yhdistämisessä psykologisia perustarpeita saatiin täytettyä molempien töiden hyvistä puolista. Tämä oli olennaista kahden työn yhdistämisessä, koska perustarpeiden täytyminen tukee työmotivaatiota ja työssä suoriutumista, kuten Deci ja Ryan (2000) ovat itsemääräämisteoriat kehittäessään huomanneet. Hyvä perustarpeiden kokemus ilmeni tutkimuskohteena olleiden yrittäjien yleisestä tyytyväisyyden kokemuksesta työelämää kohtaan ja työstä nauttimisena. Yrittäjyyden itsessään voitiin havaita luovan hyvinvoinnin kokemusta sivutoimisten yrittäjien elämään, kuten myös Shir ym. (2019) toteuttama aiempi tutkimus on vahvistanut yrittäjyyden ja psykologisen hyvinvoinnin kokemuksen yhteydestä.

Sivutoimisilla yrittäjillä autonomian kokemus oli hallitsevimpana osana psykologisista perustarpeista. Erityisesti se loi positiivisia tuntemuksia, kun henkilö pystyi päättämään yrittäjänä itse esimerkiksi työajoistaan. Toisena oli kykenevyyden kokemus, jota vahvasti kokemus siitä, että sivutoiminen yrittäjä koki olevansa itse vastuussa hyvästä suoriutumisestaan. Tämä lisäsi muun muassa itsevarmuutta. Perustarpeista yhteisöllisyyden kokemusta, joka koettiin hyvin merkitykselliseksi tekijäksi, saatiin yrittäjyyden puolella pääasiassa omilta asiakkailta ja palkkatyön puolella kollegoilta. Asiakkaat koettiin hyvin tärkeiksi ja osa koki nykyisten asiakkaiden olevan merkittävin syy jatkaa yritystoimintaansa. Voitiin jopa kokea olevansa asiakkaidensa luottohenkilö. Tutkimustulokset vahvistivat Decin ja Ryanin (2000) ajatusta siitä, että itsemääräämisteorian psykologisten perustarpeiden täytyminen antaa voimavaroja, lisää hyvinvointia ja auttaa jaksamaan työssä.

Autonomian kokemukset muuttuivat eri tilanteissa yrittäjyyden mukana, mutta pääasiassa sivutoimista yrittäjyyttä koettiin ohjailtavan omista käsin. Yrittäjät kokivat enimmäkseen päättävänsä itse siitä, kuinka paljon tekevät sivutyötään. Havainto, joka tuki myös Van Gelderenin (2016) aiempaa tutkimusta oli, että vapauden kokemusta määriteltiin itse ja asiakkaat olivat taho, joilta voitiin sietää ajoittain myös autonomian menettämisen tai vähenemisen uhkaa. Sivutoiminen yrittäjä esimerkiksi suostui tekemään vielä illan töitä suoraan päivätyön jatkeeksi tai hän keskeytti päivätyönsä hetkeksi ratkaistakseen yrityksensä asiakkaan ongelman. Toisaalta sivutoimiset yrittäjät pystyivät asettamaan rajoja ja muokkaamaan asiakaskuntaansa, jos sivutyö alkoi tuntua liian raskaalta. Yritystoiminta oltiin jopa valmiita lopettamaan tarvittaessa nopeasti.

Sivutoimiset yrittäjät olivat yritystoimintaa perustaessaan kokeneet enemmän ulkoisia motivaatiotekijöitä kuin sisäisiä motivaatiotekijöitä. Tulokset niin ikään viittasivat siihen, että sivutoimiset yrittäjät olivat kokeneet olevansa kykeneviä yritystoiminnan aloittamiseen joko itsenäisesti tai pienen sosiaalisen kannustuksen myötä. Nämä tulokset mukailevat Al-Jubarin (2019) tutkimusta siitä, että yrittäjyysaikomuksiin vaikuttaa eniten ulkoiset motivaatiotekijät, mutta niiden lisäksi tarvitaan kykenevyyden kokemusta, jolla aikomukset saadaan vietyä toteen.

Sivutoimisen yrittäjyyden aloittamiseen ja sen jatkuvuuteen liitetyt motivaation lähteet asetettiin itsemääräämisteorian eri motivaatiotasolle (Kuvio 7.), jotta niiden sijoittumista pystyi havainnoimaan paremmin. Motivaation kokemukset eivät kuitenkaan ole todellisuudessa yhtä tarkkarajaisia tasoja kuin kuvion jaottelu antaa olettaa, joten osa tekijöistä voitaisiin sijoittaa myös vierekkäiseen tai jopa kauempaan tasoon. Esimerkiksi ”sattuma” voisi olla toisessa tutkimuksessa jopa motivaation puute -tasolla, mutta tässä sillä tarkoitettiin sitä, että henkilö oli kokenut tilanteen hyvänä mahdollisuutena tulevan palkkatyön löytämisessä ja hyödyksi itselleen vastavalmistuneena kehittää koulusta oppimiaan taitoja. Se, mille tasolle tekijät asetettiin, perustui tutkimuksen aineiston analyysiin. Osa tulososiossa sisäiseen motivaatioon luokitelluista motivaation lähteistä jaoteltiin ulkoisen motivaation viimeiselle henkilökohtainen merkitys -tasolle. Kyseisellä tasolla olevat tekijät luokiteltiin silti sisäiseen motivaatioon kuuluviksi, sillä sekä henkilökohtainen merkitys- että sisäinen motivaatio -tasolla syy toimintaan on sisäinen. Van den Broeckin ym. (2016) aiemman tutkimuksen mukaan samassakin tehtävässä voidaan kokea useita motivaation tasoja yhtäaikaisesti, jota myös tämän tutkimuksen tulokset tukivat. Sivutoimiset yrittäjät kokivat yleensä useampaa kuin yhtä motivaation tasoa. Sivutyössä esimerkiksi motivoi lisätulot, mutta samaan aikaan se koettiin harrastuksena, jota halusi mielellään tehdä päätoimisen palkkatyön lisäksi.



Kuvio 7. Tulokset asetettuna itsemääräämisteorian eri motivaation tasoille

Motivaation eri tasojen (mukaillen Deci & Ryan 2000; Van den Broeck ym. 2021) alapuolelle listattiin tekijät, jotka johtivat sivutoimisen yrittäjyyden aloittamiseen ja sen jatkuvuuteen. U-kirjain tarkoittaa, että kyseinen tekijä jaoteltiin tuloksissa ulkoisiin motivaatiotekijöihin. S-tarkoittaa jaottelua sisäisiin motivaatiotekijöihin.

Kuviosta 7. havainnollistuu, miten tulokset jakautuivat tasaisesti ulkoisiin ja sisäisiin motivaation lähteisiin. Ulkoisiin motivaation lähteisiin tunnistettiin aineiston analyysin perusteella yhteensä yhdeksän motivaation lähettä ja sisäisiin kahdeksan. Tämä viittasi sivutoimisen yrittäjyyden olevan sekä ulkoisiin että sisäisiin motivaatioihin perustuva ilmiö. Motivaation kokemus näyttäytyi niin ikään muutoksessa olevana ilmiönä. Yritystoiminnan alkuvaiheessa motivaation lähteenä oli usein ulkoiset tekijät, kuten lisätulot, mutta yritystoiminnan jatkuessa motivaatio saattoi sisäistyä ja sai henkilökohtaisempia merkityksiä. Oma yritys koettiin esimerkiksi kuin omana lapsena ja se motivoi jatkamaan. Havainto noudattaa itsemääräämisteoriam, jossa motivaation tasot sijoitetaan jatkumolle ja autonomian kokemukset edistävät motivaation sisäistämistä (Deci & Ryan 2000). Tutkimuskohteen olleiden yrittäjien kokemuksissa tämä näkyi myös retrospektiivisenä tarkasteluna: yrittäjä esimerkiksi katsoi kauan sitten aloittamaansa sivutoimista yrittäjyyttä nykyhetken linssien läpi, jolloin motivaation lähteet sivutoimisen yrittäjyyden aloittamiseen saatettiin kokea eri tavalla jälkepäin, kuin mitä ne olivat vuosia sitten yrittäjyyteen ryhtyessä. Jos hän koki sivutoimisen yrittäjyyden nykyään sisäisen motivaation kautta, niin hänen saattoi olla haastavaa reflektoida, että yrittäjyyttä aloittaessa syyt saattoivatkin olla enemmän ulkoisia. Pääsääntöisesti yritystoiminnan alun ulkoiset motivaatiot olivatkin yritystoiminnan jatkumisen myötä sisäistyneet. Poikkeuksena oli kuitenkin päätoimisen yrittäjyyden sivutoimiseksi kääntäneen yrittäjän kokemus, sillä hän koki uudessa palkkatyössään voimakasta työn imua, jota ei ollut aiemmin kokenut. Tämän seurauksena yrittäjyys

tuntui nykyään ajoittain velvollisuudelta, vaikka se oli aiemmin ollut haave. Päätoimisesta yrittäjyydestä palkkatöihin siirtyneillä oli jonkinasteinen kokemus siitä, että heillä oli velvollisuus jatkaa yritystoimintaa sivutoimisesti lopettamisen sijaan. Van den Broeck ym. (2021) aiemmassa tutkimuksessa havaittiin, että sisäisestä paineesta, kuten velvollisuudentunteesta, syntyvä motivaatio auttaa hetkellisesti suoriutumaan, mutta kuluttaa pidemmän päälle. Yritystoimintaa ei voi pidempään jatkaa pelkästä velvollisuudentunteesta, vaan mukana pitää olla muitakin motivaation tasoja, kuten henkilökohtaisen merkityksen saamista. (Van den Broeck ym. 2021.)

Tulosten mukaan sivutoimiset yrittäjät kokivat useampia motivaation tasoja kahden työn yhdistämisessä ja olivat aloitekykyisiä. He kokivat oman työnsä arvokkaaksi. Al-Jubarin (2019) aiemman tutkimuksen ja tämän tutkimuksen valossa ulkoiset motivaatiotekijät olivat merkittäviä syitä yrittäjyyden aloittamiseen. Sivutoimisen yrittäjyyden näkökulmasta tämän voitiin olettaa tarkoittavan, että sivutoimisen yrittäjyyden aloittamiseen on ollut jokin konkreettinen ulkoisen motivaation, kuten lisätulojen, ohjaama syy. Sivutoimisesta yrittäjyydestä tosin saattoi tyytyväisyyden tunteiden myötä sisäistyä sisäisen motivaation kautta koettava asia, jolloin oman yritystoiminnan koettiin tuottavan itselle iloa ja sitä tehtiin vielä enemmän omasta tahdostaan. Kun sisäiset motivaatiotekijät ja arvot ohjaavat yrittäjän tekemistä, Hanard ym. (2026) mukaan hyvinvoinnin kokemukseen on parempaa. Ulkoiset motivaatiotekijät ovat yhteydessä toimintaan ja liittyvät aloitekykyyn, mutta omien arvojen ja sisäisten syiden mukainen toiminta lisää koettua hyvinvointia. (Hanard ym. 2026.) Tutkimuskohteen olleiden sivutoimisten yrittäjien koettiin toimivan omien arvojensa mukaisesti ja kokevan hyvinvointia.

Enemmistö tämän tutkimuksen yrittäjistä voitiin laskea yrittäjyyden osalta luoville aloille. Eräs yrittäjä totesi suoraan, että rahalla ei ikinä ollut sivutyön aloittamisessa ja sen jatkuvuudessa merkitystä, vaan merkityksellisintä oli ilon tuottaminen ja muiden ilahduttaminen omilla tuotteillaan. Hänelle palkinto oli nähdä pystyvänsä synnyttämään positiivisia tunteita asiakkailleen. Cnossen ym. (2019) ovat osoittaneet, että luovilla aloilla työskentelevät yksinyrittäjät ovat enemmän sisäisesti kuin ulkoisesti motivoituneita. Samassa tutkimuksessa osoitettiin lisäksi, että luovilla aloilla työskentelevät odottivat saavansa palkintoja työstään ja näiden palkintojen vahvistavan kykenevyyden tunnetta itseensä. Kykenevyyden kokeminen on luovilla aloilla merkittävä tekijä, sillä se luo uskoa omaan tekemiseensä. (Cnossen ym. 2019, 396–398). Tämän tutkimuksen tuloksissa havaittiin, että itselleen yrittäjänä asetetut tavoitteet ja niiden täyttymättömyys, aiheuttivat yrittäjille pettymyksen tunteita, sillä tavoitteisiin pääsemättömyys saattoi viedä uskoa omaan luovaan tekemiseensä. Palkintojen saamisen odottaminen taas kuuluu Decin ja Ryanin (2000) itsemääräämisteoriassa ulkoisiin motivaatiotekijöihin, eli vaikka luovilla aloilla työskentelevät olivat enemmän sisäisesti

motivoituneita, silti myös ulkoiset motivaatiotekijät vaikuttivat omaan tekemiseen, kuten Cnossen ym. (2019) omassa tutkimuksessaan havaitsivat.

Ulkoiset tai sisäiset motivaatiotekijät eivät sulkeneet toisiaan pois, vaan sivutoimiset yrittäjät kokivat molempia. Tutkimuksen havaintona oli, että sivutoimiset yrittäjät kokevat samanaikaisesti monia motivaatiotekijöitä työtään kohtaan ja ne vaihtelevat eri aikoina. Tunteet ja asenteet omaa työtään kohtaan vaihtelivat esimerkiksi innostuksesta kyseenalaistamisen hetkiin. Pääasiassa koetut tunteet olivat positiivisen puolella, mutta sivutoimiseen yrittäjyyteen kuului välillä raskaampia hetkiä. Tällöin yrittäjä saattoi jopa miettiä, onko sivutoimisessa yrittäjyydessä palkkatyön ohella mitään järkeä. Cnossenin ym. (2019) havainto siitä, että kykenevyyden kokemus lisää uskoa ja motivaatiota omaan tekemiseen, näkyi myös tämän tutkimuksen sivutoimisilla yrittäjillä. He kokivat, että yrittäjyys lisäsi itsevarmuutta: sivutoimisessa työssään pääsi käyttämään omia vahvuuksiaan, olemaan hyvä työssään ja saamaan onnistumisen kokemuksia. Sivutoimisen yrittäjyyden voitiin siis tulkita kasvattavan minäpystyvyyden kokemusta.

5.1.2 Kokemus työn vaatimusten ja voimavarojen tasapainosta

Sivutoimisen yrittäjyyden ja päätoimisen palkkatyön yhdistämisessä saatiin voimavaroja molemmista töistä. Niin ikään kuormitustekijöitä saatiin molemmista. Työn vaatimukset ja voimavarat tulivat siis jossain määrin kaksinkertaisina ja samaan aikaan ne olivat osittain vuorovaikutussuhteessa toisiinsa. Esimerkiksi yrittäjänä saatu onnistumisen kokemus, kuten asiakkaalta tullut uusi tilaus, koettiin vaikuttavan positiivisesti myös palkkatyössä koettuun tunnetilaan, mutta vastavuoroisesti ajoittaiset ongelmatapaukset tai pitkiksi venyneet työpäivät söivät energiaa ja laittoivat kyseenalaistamaan sivutoimisen yrittäjyyden järkevyyttä. Etenkin yrittäjyydessä koetut autonomian kokemukset, kuten omaan työhön ja työaikoihin vaikuttaminen, lisäsivät tutkimuskohteena olleiden yrittäjien voimavaroja. Jos näihin ei pystynyt itse vaikuttamaan riittävästi, yrittäjät kokivat sen kuormittavana tekijänä. Bakkerin ja Demeroutin (2001; 2017) työn vaatimusten ja voimavarojen mallin mukaan työn resurssit eli voimavarat toimivat puskurin lailla kuormitusta vastaan, jolloin ne työntekijät, joilla on resursseja käytettävissään, selviytyvät kuormituksesta paremmin.

Yrittäjyyttä palkkatyön ohessa harjoittavat kokivat positiivisia tunteita ja motivaatiota yleisesti työtä kohtaan. Jokainen tutkimuskohteena olleesta yrittäjästä koki työn tärkeäksi osaksi elämäänsä ja tykkäävänsä tehdä töitä. He kuvailivat eri tavoin olevansa ahkeria tekemään töitä ja heidän puheistaan välittyi energinen ja motivoitunut asenne. Tämän tulkittiin edistävän yrittäjien voimavaroja lisäävää myönteistä kierrettä, jossa voimavarat lisäävät työmotivaatiota, työmotivaatio proaktiivista käytöstä ja proaktiivinen käytös voimavaroja. Proaktiivisen käytöksen voitiin jopa tulkita kuuluvan

hetkellisesti kokea voimakkaampana. Pääasiassa yrittäjät kokivat olevansa proaktiivisia toimijoita ja sivutoimisen yrittäjyyden synnyttävän myönteistä kierrettä, mutta ajoittain voitiin kokea epäilyksen tunteita ja kuormittavuuden lisääntymistä. Tämän tiedostettiin olevan hetkellinen ja ohimenevä olo-tila.

Sivutoimisella yrittäjyydellä ei haluttu kompensoida päätoimisen työn huonoja puolia, vaan sivutoimista yrittäjyyttä tehtiin positiivisista syistä, kuten halusta kehittää omaa osaamistaan, saadakseen kokemuksia tai toteuttaakseen kiinnostuksen kohteitaan. Tämä tuki Piasnan ym. (2020) havaintoa siitä, että positiivisista syistä useampaa työtä tekevät ovat yleensä itsensä työllistäjiä. Piasna ym. (2020) mukaan sivutyön tekeminen on helpompaa, kun päätyössä on joustavat työajat, mahdollisuus autonomiaan ja vähäistä stressin kokemusta. Nämä kolme päätyön ominaisuutta pätevät myös tutkimuskohteena olleiden sivutoimisten yrittäjien kohdalla. Sivutoimisilla yrittäjillä työmäärä oli lähtökohtaisesti suurempi verrattuna työssäkäyviin, sillä päätyötä tehtiin sama määrä. Sivutoimiset yrittäjät pystyivät silti enimmäkseen vaikuttamaan kokonaistyömääräänsä, muun muassa siksi että tulot eivät riippuneet yrittäjyydestä. Tämän voidaan tulkita vähentävän yrittäjyydestä aiheutuvaa stressiä. Yrittäjät tunnistivat silti ajoittaiset väsymyksen tunteet, mutta tiedostivat niiden olevan ohimeneviä. Jos kyseiset tunteet eivät olisi ohimeneviä, sivutyön työmäärää oltaisiin valmiita muuttamaan ja jopa harkitsemaan sivutyön lopettamista kokonaan. Tulokset eivät ole täysin verrattavissa päätoimisiin yrittäjiin, mutta ovat kuitenkin samansuuntaisia kuin Obschonkan ym. (2023), jonka mukaan yrittäjät eivät koe stressiä ja suurta työmäärää samaan tapaan kuin palkkatyössä olevat. Obschonkan ym. (2023) mukaan yrittäjät sietävät paremmin stressiä ja suurempaa työmäärää, koska he voivat säädellä työn voimavarojen tasapainoa, mikä taas vähentää työstressiä ja uupumusta verrattuna palkansaajiin.

Kahden työn yhdistämisestä saatiin samanaikaisesti muun muassa organisaatiokulttuurin hyödyt, mahdollisuus muokata omaa työelämää ja toimia autonomisesti. Sivutoiminen yrittäjyys koettiin jaksamista edistävänä ja positiivisena, kun se sisälsi itseään motivoivia tekijöitä, kuten lisätulot, osaamisen kehittäminen tai merkityksen saaminen. Sivutoimisen yrittäjyyden tarkoituksena ei kuitenkaan ollut uran rakentaminen, vaan sivutoimisena yrittäjänä tehty työ koettiin yleisesti enemmän harrastuksena kuin tilaisuutena rakentaa uraa tai testata yrityksen kannattavuutta. Sivutyötä ei koettu sellaiseksi työksi, jota tehtäisiin ainakaan sellaisenaan päätoimisena yrittäjänä. Päätoimista yrittäjyyttä ei kuitenkaan koettu mahdottomana ajatuksena, mutta se vaatisi isoja muutoksia, jos sivutyötä tekisi päätyönään. Sivutoimiset yrittäjät pitivät esimerkiksi palkkatyön kollegoita ja säännöllistä palkkaa voimavaratekijöinä, joista ei haluta luopua helpolla.

5.1.3 Tutkimustulosten hyödynnettävyys

Tulokset lisäsivät omalta osaltaan ymmärrystä siitä, 1. mitä motivaation lähteitä sivutoimisen yrittäjyyden aloittamiseen ja sen jatkuvuuteen liitetään sekä 2. mitä työssä jaksamisen lähteitä sivutoimiset yrittäjät liittävät kahden työn tekemiseen. Esimerkiksi työn joustavuuden ja autonomian kokemusten havaittiin olevan tärkeässä osassa työn voimavarojen lähteenä, kun taas ajan ja oman energian kokonaiskuormitus koettiin ajoittain kuormittavana tekijänä. Tulokset ovat hyödyksi sivutoimisille yrittäjille itselleen tai sitä harkitseville, työnantajille, sekä työelämän kehittäjille, kuten HR-puolen henkilöille tai työelämäpolitiikan kanssa tekemisissä oleville. Sivutoimiset yrittäjät voivat samaistua tuloksiin ja saada tutkimuksesta vertaisnäkökulmaa itselleen. Sivutoimista yrittäjyyttä harkitsevat saavat käsitystä sivutoimisen yrittäjyyden motivaatio- ja jaksamisnäkökulmasta. Työnantajat saavat ymmärrystä työntekijän näkökulmasta etenkin, jos yrityksessä työskentelee sivutoimista yrittäjyyttä harjoittavia työntekijöitä. Työelämän kehittäjät taas voivat hyödyntää tietoja motiiveista sivutoimiseen yrittäjyyteen ja kahden työn yhdistämiseen. Muille tutkijoille tutkimus toimii pohjana lisätutkimukselle.

Tulokset antoivat näkökulman viiden sivutoimisen yrittäjän omiin kokemuksiin, jotka muodostuivat sinällään rikkaista kokemuksista ja näkemyksistä sekä arvokkaista tuloksista. Tutkimuskohteena olleiden yrittäjien haastatteluissa oli keskenään yhteneväisyyksiä ja pieniä eroavaisuuksia, jotka yhdessä muodostivat kokonaiskuvan ja saavuttivat riittävän saturaation. Tulokset syntyivät kuitenkin valittujen ihmisten ja heidän sen hetkisten tunteidensa perusteella, jolloin niitä ei voida yleistää. Yleistettävä tutkimustulos saataisiin laajalla kvantitatiivisella tutkimuksella, jolloin myös tutkimuksen lähtökohdat tulisi olla täysin eri. Nyt tavoitteena oli saada näkemyksiä ja kokemuksia.

5.2 Jatkotutkimusaiheita

Lisätutkimusta sivutoimisten yrittäjien kokemuksista omasta työstään voidaan tehdä erityisesti pitkittäistutkimuksen avulla. Tämän tutkimuksen haastateltavat olivat työskennelleet yrittäjinä noin 3–12 vuoden ajan, mutta tutkimuksessa tarkasteltiin nimenomaan haastatteluhetken tuntemuksia ja retrospektiivisesti yrittäjyyden aloittamisen kokemuksia. Haastattelut osuivat vuoden vaihteeseen, eli aikaan, jolloin päivät ovat lyhimmillään ja töissä on kiireen tuntua. Eräs haastateltavista kertoi tämän vaikuttavan mielialaan hieman kuormittavasti. Haastattelujen tulokset saattaisivat olla erilaisia, jos samoja henkilöitä olisi haastateltu toisena vuodenaikana tai haastattelut olisi toteutettu pitkittäistutkimuksena. Tällöin hahmotettaisiin tarkemmin motivaation ja jaksamisen lähteiden muutoksia elämäntilanteiden ja uran muutoksien yhteydessä. Pitkittäistutkimuksessa voitaisiin tarkastella

lisäksi paremmin työuran kehittymistä ja sitä, kuinka paljon sivutoiminen yrittäjyys muovaa henkilöiden työuraa. Esimerkiksi tämän tutkimuksen haastateltavista eräs oli saanut sivutoimisesta yrittäjyydestään tukea päätökselleen irtisanoutua epämieluisaksi käyneestä päätyöstään.

Tutkimusta pystyy jatkotutkimuksissa täsmentämään tietyille aloille, sillä tässä tutkimuksessa haastateltavien toimialoja ei ollut rajattu, vaikka päätyönään jokainen teki toimistotyötä. Kohdentaminen tietyille toimialalle vaatii kuitenkin laajemman tutkimuksen tekemistä, sillä sivutyötä tekevien kokonaismäärä on Suomessa noin kahdeksan prosenttia työllisistä ja tästä kokonaismäärästä neljäkymmentä prosenttia toimii yrittäjinä (Taskinen 2024). Tutkimuksen rajaaminen tietyille toimialalle voi olla haastavaa pelkästään Suomessa, jolloin laajentaminen muihin maihin tulisi kysymykseen.

Tutkimusaihe antaa lisäksi mahdollisuuden laajentaa yrittäjän näkökulmasta työnantajan ja organisaation näkökulmaan. Haastatteluissa tuli ilmi huoli siitä, mitä työnantaja ajattelee sivutoimisesta yrittäjyydestä. Työnantajat olivat suhtautuneet sivutoimisten yrittäjien kohdalla yrittäjyyteen hyvin, mutta silti työntekijää saattoi painaa se, ajatteleeko työnantaja työntekijän ajatusten olevan päätyön sijaan omassa yritystoiminnassaan. Lisätutkimusaiheena tämän perusteella muodostuvat kysymykset siitä, miten työnantajat suhtautuvat sivutöihin, onko näiden suhteen erillisiä ohjeistuksia, ja vaikuttaako sivutoiminen yrittäjyys tutkitusti työntekijän työssä suoriutumiseen ja sitoutumiseen.

Jos kuusi vuotta sitten alkanut pandemia lisäsi omalta osaltaan sivutoimisen yrittäjyyden ja sidehustlejen suosiota, niin tällä hetkellä Suomessa vallitseva Euroopan korkeimpiin kuuluva työttömyysaste tarjoaa omanlaisensa jatkumon tarkastella sivutoimisen yrittäjyyden merkitystä erityisesti toimeentulon turvaamisen näkökulmasta (Eurostat 2026). Työmarkkinoiden epävarmuus herättää kysymyksen siitä, onko työttömyyden kasvu lisännyt sivutoimisen yrittäjyyden suosiota ja millaisia merkityksiä sillä on yksilöille. Samalla olisi perusteltua tarkastella, voisiko yrittäjyyden nykyistä joustavampi kokeileminen työttömyyden aikana toimia etenkin työmotivaatiota ja yksilön voimavaroja vahvistavana keinona.

Lähteet

- Adams, J. S. (1963). Toward an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422–436.
- Alasuutari, P. (2011). *Laadullinen tutkimus 2.0* (4. uud. p.). Osuuskunta Vastapaino. 2024.
- Al-Jubari, I. (2019). Do intrinsic and extrinsic motivation relate to entrepreneurial intention differently? A self-determination theory perspective. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 25(Special Issue 2), 1–14.
- Bakker A.B. & Demerouti E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), pp. 309–328.
- Bakker, A.B. & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), pp. 273–285.
- Bakker, A.B., Demerouti, E., Sanz-Vergel, A. (2023). Job Demands-Resources Theory: Ten Years Later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, pp. 25–53.
- Bazine, N., Battistelli, A. & Lagabrielle M.-C. (2024). Protean career orientation as a compass for career development in the digital age. *Career Development International*, 30(4), pp. 461–477
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101.
- Cardon, M. S., Wincent, J., Singh, J., & Drnovsek, M. (2009). The Nature and Experience of Entrepreneurial Passion. *Academy of Management Review*, 34(3), 511–532.
- Cardon, M.S., Zietsma, C., Saporito, P., Matherne, B.P., & Davis, C. (2005). A tale of passion: New insights into entrepreneurship from a parenthood metaphor. *Journal of Business Venturing*, 20(1), pp. 23–45.
- Chen, C., Zhang, J., Tian, H., & Bu, X. (2025). The Impact of entrepreneurial passion on entrepreneurial success and psychological well-being: a person-centered investigation. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research* 31(2–3): 369–389.
- Cnossen, B., Loots, E., & Witteloostuijn, A. (2019). Individual motivation among entrepreneurs in the creative and cultural industries: A self-determination perspective. *Creativity & Innovation Management*, 28(3), 389–402.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227.

- Demerouti, E., Nachreiner, F., Baker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, *86*(3), 499–512.
- Despotovic, W. V., Hutchings, K., & McPhail, R. (2025). Business, pleasure or both?: motivations and changing motivation of self-initiated expatriates. *Journal of Management & Organization*, *31*(4), 2114–2139.
- Digi- ja väestötietovirasto (2026). *Sivutoiminen yrittäjyys ja kevytyrittäjyys*. Suomi.fi-verkkotoimitus: <<https://www.suomi.fi/kansalaiselle/tyo-tyottomuus-ja-talous/yrityksen-perustaminen/opas/kevyempia-tapoja-ryhtya-yrittajaksi/sivutoiminen-yrittajyys-kevytyrittajyys>>, haettu 23.3.2026.
- Eurostat (1.4.2026). *Euro area unemployment at 6.2%*. Euro indicators: <<https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-euro-indicators/w/3-01042026-ap>>, haettu 28.4.2026.
- Finlex (2025). *55/2001 Työsopimuslaki*. Finlex: <<https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/2001/55>>, haettu 21.11.2025.
- Folta, T. B., Delmar, F., & Wennberg, K. (2010). Hybrid Entrepreneurship. *Management Science (INFORMS)*, *56*(2), 253–269.
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, *26*(4), 331–362.
- Galindo-Martín, MA., Castaño-Martínez, MS. & Méndez-Picazo, MT. (2023). Fear of failure, entrepreneurial passion and entrepreneurial motivation. *International Entrepreneurship and Management Journal*, *19*(4), pp. 1835–1853.
- Gander, M. (2021). The hybrid career concept: creating hybrid career pathways. [The hybrid career concept] *Career Development International*, *26*(7), 853-868.
- Gelderen, M. van. (2016). Entrepreneurial Autonomy and its Dynamics. *Applied Psychology: An International Review*, *65*(3), 541–567.
- Haapakorpi, A. (2022). The quality of a professional portfolio career in the post-industrial era. *Journal of Education and Work*, *35*(4), 441–454.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, *16*(2), 250–279.
- Hanard, P.-J., Stephan, U., Bindl, U.K. (2026). Do entrepreneurs' values make them “happy”? The role of personal and cultural values for entrepreneurs' wellbeing. *Journal of Business Venturing*, *41*(1), 106554.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. Wiley.
- Kananen, J., & Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Liiketoimintayksikkö. (2017). *Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä*. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308.
- Lahtinen, L. (2025). *Kättilö Leena Väkiparta hankki sivutyön ja tienaa nyt 500 euroa kuussa ylimääräistä*. Helsingin Sanomat: <<https://www.hs.fi/alueet/art-2000011424410.html>>, haettu 21.11.2025.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. Sage.
- Locke, E. A. (1968). Toward a theory of task motivation and incentives. *Organizational Behavior and Human Performance*, 3(2), 157–189.
- Lumpkin, G. T., Coglisier, C. C., & Schneider, D. R. (2009). Understanding and Measuring Autonomy: An Entrepreneurial Orientation Perspective. *Entrepreneurship: Theory & Practice*, 33(1), 47–69.
- Marjakangas, A.-M., Turun kauppakorkeakoulu, Turku School of Economics, Johtamisen ja yrittäjyyden laitos, Department of Management and Entrepreneurship, Yrittäjyys, & Entrepreneurship. (2026). *Modern career and identity building in between employed work and entrepreneurship - narratives of interim managers*. Turun yliopisto. Turun kauppakorkeakoulu.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
- McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. Van Nostrand.
- Obschonka, M., Pavez, I., Kautonen, T., Kibler, E., Salmela-Aro, K. & Wincent J. (2023). Job burn-out and work engagement in entrepreneurs: How the psychological utility of entrepreneurship drives healthy engagement. *Journal of Business Venturing*, Volume 38, Issue 2.
- Piasna, A., Pedaci, M., & Czarzasty, J. (2020). Multiple jobholding in Europe: features and effects of primary job quality. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 27(2), 181–199.
- Puusa, A., & Juuti, P. (2011). *Menetelmäviidakon raivaajat: Perusteita laadullisen tutkimuslähestymistavan valintaan*. JTO.
- Rantanen, A. (2024). *"Side hustleista" tuli työelämätrendi – kaksi suomalaista kertoo, paljonko he tienaaavat sivutöillään*. Yle: <<https://yle.fi/a/74-20075591>>, haettu 21.11.2025.
- Ruusuvuori, J., Nikander, P., & Hyvärinen, M. (2010). *Haastattelun analyysi*. Vastapaino.
- Salmela-Aro, K & Nurmi, J. (2017). *Mikä meitä liikuttaa: Motivaatiopsykologian perusteet* (3., täysin uudistettu painos.). PS-kustannus.
- Sessions, H., Nahrgang, J. D., Vaulont, M. J., Williams, R., & Bartels, A. L. (2021). Do the Hustle! Empowerment from Side-Hustles and Its Effects on Full-Time Work Performance. *The Academy of Management Journal*, 64(1), 235–264.

- Shir, N., Nikolaev, B.N., Wincent, J. (2019). Entrepreneurship and well-being: The role of psychological autonomy, competence, and relatedness. *Journal of Business Venturing*, Volume 34, Issue 5, 2019, 105875, ISSN 0883-9026.
- Sinokki, M. (2016). *Työmotivaatio: Innostusta, laatua ja tuottavuutta*. Tietosanoma.
- Statista (2025). *Number of active Etsy Inc. sellers from 2012 to 2024*. <<https://www.statista.com/statistics/409374/etsy-active-sellers/>>, haettu 22.11.2025.
- Taskinen, P. (2024). Sivutyöt ovat yleistyneet jo pidemmän aikaa. Tilastokeskus: <<https://stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2024/sivutyot-ovat-yleistyneet-jo-pidemman-aikaa>>, haettu 21.11.2025.
- Van den Broeck, A., Ferris, D. L., Chang, C.-H., & Rosen, C. C. (2016). A Review of Self-Determination Theory's Basic Psychological Needs at Work. *Journal of Management*, 42(5), 1195–1229.
- Van den Broeck, A., Howard, J. L., Van Vaerenbergh, Y., Leroy, H., & Gagné, M. (2021). Beyond intrinsic and extrinsic motivation: A meta-analysis on self-determination theory's multidimensional conceptualization of work motivation. *Organizational Psychology Review*, 11(3), 240–273.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.

Liitteet

Liite 1. Haastattelurunko

Haastattelut toteutettiin puolistrukturoituina. Haastattelijalla oli kysymykset valmiina listattuna, mutta yhdessäkään haastatteluissa kaikkia ei kysytty sellaisenaan, vaan niitä saatettiin yhdistää tai ohittaa. Tiedyt vastaukset saattoivat tulla ilmi jo jossain toisessa kysymyksessä tai kysymykset eivät sopineet kyseiseen haastatteluun. Osan kanssa haastattelu vaihtui välillä myös keskustelevammaksi ja näistä kävi ilmi vastauksia.

Taustat ja työarki

- Miten päätoiminen työ ja sivutyö sijoittuvat arkeen? Kuinka paljon käytät kumpaankin aikaa?
- Tietääkö työnantaja sivutoimisesta työstä?
- Sivutyön taustat.
- Nykyisen sivutyöt motiivit?
- Miksi teet kahta työtä?

Työmotivaatio päätoimisessa työssä

- Mitkä asiat päätoimisessa työssä tukevat työmotivaatiota?
- Mitkä asiat päätoimisessa työssä heikentävät työmotivaatiota?
- Saatko päätoimisessa työssä esihenkilöltä tukea ja palautetta?
- Miten aineelliset palkkiot vaikuttavat työmotivaatioon päätoimisessa työssä?
- Onko päätoimisen ja sivutoimisen työn työolosuhteissa eroja tai samankaltaisuuksia siinä, mitkä heikentävät tai tukevat työmotivaatiota?

Autonomia ja kehittyminen työssä

- Onko sinulla päätösvaltaa ja vaikutusmahdollisuuksia päätoimisessa työssä?
- Onko sinulla vapautta päätoimisessa työssä?

- Onko päätoimisessa työssä mahdollisuuksia oppia ja kehittyä?
- Miten koet sivutyössä vapauden ja kehittymismahdollisuudet?

Työn vaatimukset ja jaksaminen

- Minkälaisia vaatimuksia ja kuormitustekijöitä päätoimisessa työssä on?
- Mikä auttaa jaksamaan?
- Koetko, että vaatimukset ja oma jaksaminen ovat tasapainossa keskenään?
- Mistä saat tukea, jos tuntuu olevan liian kuormittavaa?
- Miten sivutyö vaikuttaa jaksamiseen ja kokonaiskuormitukseen?

Tavoitteet, palaute ja onnistumisen kokemukset

- Mitä tavoitteita on päätoimisessa työssä ja mistä ne tulevat?
- Saatko päätoimisessa työssä onnistumisen kokemuksia?
- Saatko onnistumisen kokemuksia sivutoimisessa työssä ja eroavatko ne päätoimisesta työstä?
- Saatko sivutoimisessa työssä palautetta ja missä tilanteissa?
- Mitä tavoitteita asetat sivutyössä itsellesi?

Sivutyön merkitys ja tulevaisuus

- Mikä on tulevaisuuden suunnitelma sivutyön suhteen?
- Miten kokee oman työmotivaation sivutyötä kohtaan tällä hetkellä?
- Mikä on merkityksellisintä sivutyössä?

Töiden välinen vuorovaikutus

- Miten sivutyö vaikuttaa tai on vaikuttanut päätoimiseen työhön kehittymisen tai osaamisen kannalta?
- Miten päätoiminen työ ja sivutyö vaikuttavat toisiinsa?

- Vaikuttaako sivutyö päätyön työmotivaatioon?
- Onko kahden työroolin välillä jännitteitä?

Työ ja työmotivaatio laajemmassa näkökulmassa

- Kuinka tärkeä osa työ on omaa elämää?
- Miten työmotivaatio on muuttunut uran aikana?
- Miten kahden työn tekeminen vaikuttaa työmotivaatioon?
- Mitä muuttaisit työssä työmotivaation näkökulmasta?

Lopuksi

- Vapaa sana.

Liite 2. Tietosuojailmoitus

1. Rekisterin nimi:

Sivutoimisten yrittäjien kokemuksia työmotivaatiosta ja jaksamisesta

2. Rekisterinpitäjä:

Eveliina Tupala, eveliina.i.tupala@utu.fi

Turun yliopisto, Turun Kauppakorkeakoulu, Rehtorinpellonkatu 3, 20500 Turku

3. Vastuuhenkilön yhteystiedot:

Eveliina Tupala, eveliina.i.tupala@utu.fi

4. Henkilötietojen käsittelyn tarkoitukset ja käsittelyn oikeusperuste:

Tutkimuksessa kerätään haastatteluita, joissa kysytään sivutoimisten yrittäjien kokemuksia työmotivaatiostaan ja jaksamisestaan. Sähköpostiosoitteita käytetään haastattelukutsun lähettämiseen.

Haastatteluissa kerätään tietoa sivutoimisten yrittäjien kokemuksista esimerkiksi työarjesta, työmotivaatiosta ja siihen liittyvistä tekijöistä, jaksamisesta ja työn merkityksestä.

Henkilötietojen EU:n yleisen tietosuoja-asetuksen 6 artiklan mukaisena käsittelyperusteena on:

rekisteröity on antanut suostumuksensa henkilötietojen käsittelyyn (suostumus 6 art. 1 e-kohta)

5. Käsiteltävät henkilötietoryhmät:

Rekisteriin talletetaan rekisteröidystä seuraavia tietoja:

Päätyön toimiala, sivutoimimisen yrittäjyyden toimiala, yrittäjyysvuosien määrä, yritysmuoto, ikäryhmä, kotimaa, kokemuksia työelämästä.

6. Henkilötietojen vastaanottajat ja vastaanottajaryhmät:

Tietoja ei siirretä eikä luovuteta tutkimusryhmän ulkopuolelle.

7. Tiedot tietojen siirrosta kolmansiin maihin:

Henkilötietoja ei luovuteta EU:n tai Euroopan talousalueen ulkopuolelle.

8. Henkilötietojen säilyttämisaika tai sen määrittämisen kriteerit:

Haastattelunauhoitteista kirjoitetaan tekstitiedostot ja nauhoitteet tuhoataan. Samalla tutkimusaineistosta poistetaan kaikki suorat tunnistetiedot. Tekstitiedostoja säilytetään yliopiston suositusten mukaan viiden vuoden ajan eli enintään 1.4.2031 asti, jonka jälkeen aineisto hävitetään tietoturvallisesti.

9. Rekisteröidyn oikeudet:

Rekisteröidyllä on oikeus pyytää pääsy häntä itseään koskeviin henkilötietoihin sekä oikeus pyytää tietojensa oikaisemista tai poistamista taikka käsittelyn rajoittamista tai vastustaa niiden käsittelyä. Oikeutta henkilötietojen poistamiseen ei sovelleta tieteellisessä tai historiallisessa tutkimustarkoituksessa silloin, kun poisto-oikeus todennäköisesti estää käsittelyn tai vaikeuttaa sitä suuresti.

Poisto-oikeuden toteuttamista arvioidaan tapauskohtaisesti.

Rekisteröidyllä on oikeus tehdä valitus valvontaviranomaiselle.

10. Tiedot siitä, mistä henkilötiedot on saatu:

Haastattelukutsujen lähettämiseksi pyydetään sähköpostiosoitteita suoraan haastattelututkimukseen osallistuvilta. Myös muut tiedot kerätään suoraan haastattelututkimukseen osallistuvilta.

11. Tiedot automaattisen päätöksenteon ml. profiloinnin olemassaolosta:

Tietoja ei käytetä automaattiseen päätöksentekoon tai profiloinnin tekemiseen.

Liite 3. Aineiston teemoittelu

Tutkimuskysymys	Pääteemat	Alateemat	Esimerkki
Mitä motivaation lähteitä sivutoimisen yrittäjyyden aloittamiseen ja sen jatkuvuuteen liitetään?	Ulkoiset motivaatiot	Lisätulot	Tavoite viedä lapset ulkomaan reissuille
		Joustavuus työelämään	Saa pidettyä päätyöstä palkattomia vapaita
		Omaan uraan vaikuttaminen	Oma yritys näyttää hyvältä CV:ssä
		Oman osaamisen kehittäminen	Sivutyö kehittää samoja taitoja, joita päätyössä käytetään
		Markkinaraon havaitseminen	Huomannut sosiaalisen median keskusteluissa toistuvia kyselyjä tietystä palvelusta
		Kysynnän kasvaminen	Asiakkaat ovat pyytäneet laajentamaan muihinkin palveluihin
		Sosiaalinen tuki	Tuttu kannustanut oman yrityksen perustamiseen
		Sattuma	Kysytty suoraan voiko tuottaa tiettyä palvelua
		Päätoimisen yrittäjyyden muuttuminen sivutoimiseksi	Aloittanut palkkatoissa, mutta ei ole halunnut lopettaa yritystään, joten jättänyt sen sivutoimiseksi
	Sisäiset motivaatiot	Tykkää tehdä töitä	On nuoresta asti tykännyt tehdä töitä ja tykkää siitä, että koko ajan on tekemistä
		Merkityksen saaminen	Rahaa tärkeämpää on se, että pystyy tuottamaan tuotteillaan iloa asiakkailleen
		Työ on mielekäs harrastus	Sivutyö on kiva ja järkevä puuha iltoihin, jota tekee mielellään
		Itsensä toteuttaminen	Pääsee toteuttamaan jotain luovaa- ja käsityöpuolta, jota päätyössä ei pääse tekemään
		Luova kiinnostuksen kohde	Sivutyö alkanut kiinnostuksesta tiettyä materiaalia kohtaan

Tutkimuskysymys	Pääteemat	Alateemat	Esimerkki
		Oma yritys on kuin oma lapsi	Pitää omaa yritystään kuin kukkaa kämmenellä ja haluaa sen hyvää
		Täyttää tarpeen, jota ei ole saanut palkkatöissä	Saa tehdä jotain, mistä näkee konkreettisen lopputuloksen tai pääsee enemmän vaikuttamaan liiketoimintaan
		Sivutyön autonomia	Saa itse päättää ja kehittää, tehdä sen verran töitä kuin haluaa ja myös lopettaa yrityksen sitten kun sen haluaa
Mitä työssä jaksamisen lähteitä sivutoimiset yrittäjät liittävät kahden työn tekemiseen?	Kuormittavat tekijät	Työpäivän keskeytyminen ja jatkuva saatavilla olo	Sivutyön ongelmata-paukset voivat tulla ratkottavaksi kiireellisesti kesken päätoimisen työn työpäivän
		Ajan ja oman energian kokonaiskuormitus	Päivät ovat raskaita, jos jatkaa suoraan päivätyöstä iltatöihin, eikä pääse palautumaan niiden välissä
		Tunnetason kuormitus	Välillä miettii, onko mitään järkeä tehdä kahta työtä, kun molemmista töistä pitää suoriutua hyvin
		Roolien ja odotusten hallinta	Ajatus siitä, että päätyön esihenkilö ajattelisi henkilön käyttävän työaikaansa oman yrityksen asioiden miettimiseen
		Liiketoiminnallinen paine ja taloudellinen tasapaino	Tekeekö sivutyötä sopivan määrän, jotta kulut katetaan ja pysyy plussan puolella
		Pettymykset ja tavoitteiden toteutumattomuus	On asettanut myyntitavoitteita tapahtumaan, jotka eivät toteudukaan
		Kokemus "liian monesta raudasta tulessa"	Asioita tapahtuu välillä liian paljon samaan aikaan, jolloin tuntuu, ettei mikään onnistu
	Voimavaroja lisäävät tekijät	Kontrasti ja tasapaino eri työmaailmojen välillä	Hektinen ajatustyö vs. maadoittava käsityö, miesten vs. naisten maailma

Tutkimuskysymys	Pääteemat	Alateemat	Esimerkki
		Mielekkyyden ja elvyttävä tekeminen	Sivutyö koetaan niin mielekkääksi, että siitä saa palautumisen tunnetta
		Autonomian kokemus	Saa itse päättää ja kehittää, tehdä sen verran töitä kuin haluaa ja myös lopettaa yrityksen sitten kun sen haluaa
		Osaamisen kehittyminen	Sivutyö kehittää samoja taitoja, joita päätyössä käytetään
		Itsevarmuuden kasvu	On saanut sivutyöstä itsevarmuutta, että pystyy ja onnistuu tekemään vaikealtakin tuntuvia asioita
		Turva työttömyystilanteessa	Sivutyö vaikuttanut päätökseen uskaltaa irtisanoutua päätyöstään. Sivutyö tuntunut happipullolta työttömyyden aikana
		Merkityksellisyys ja suhteet asiakkaisiin	Tutuksi tulleet asiakkaat koetaan kaikkein parhaimmaksi sivutyössä. Kokemus siitä, että on asiakkaidensa luottohenkilö

Liite 4. Selvitys tekoälyn käytöstä

Olen käyttänyt generatiivista tekoälyä opinnäyteprosessini tukena sen eri vaiheissa ja eri tarkoituksiin. Käyttämäni työkalut, niiden käytön tarkoitus sekä tekoälyn tuotosten verifioimiseksi tekemäni toimet on kuvattu liitteessä 4. Selvitys tekoälyn käytöstä. Samalla vakuutan, että olen käyttänyt tekoälykaluja asianmukaisella huolellisuudella, olen ilmoittanut niiden käytöstä Turun kauppakorkeakoulun voimassa olevan ohjeistuksen mukaisesti ja otan täyden vastuun tämän työni sisällöstä kokonaisuudessaan.

1. Käytetty työkalu

Opinnäyteprosessin aikana käytössä ovat olleet OpenAI:n ChatGPT-palvelun eri versiot (GPT-5-malliperheen versiot: GPT-5, GPT-5.1, GPT-5.2 ja GPT-5.3), jotka ovat olleet käytettävissä

verkkokäyttöliittymän palvelussa opinnäytetyöprosessin aikana syyskuusta 2025 huhtikuuhun 2026. Malliversiot ovat päivittyneet automaattisesti prosessin aikana.

Käytön vaiheet

Tekoälyä käytettiin opinnäyteprosessin vaiheissa tukevana työkaluna:

- opinnäytetyön aiheen ideoinnissa avustamiseen
- tutkimusaiheeseen liittyvien teorioiden alustavaan kartoitukseen esiymmärryksen luomiseksi
- keskeisten käsitteiden ja teorioiden selittämiseen tutkijalle ja teoreettisten käsitteiden yksinkertaistamiseen ymmärtämisen helpottamiseksi
- tiivistelmien laatimiseen yksittäisten artikkelien kohdista, jotta niiden relevanssia omaan tutkimusaiheeseen on voitu arvioida
- englanninkielisten tutkimusartikkeleiden yksittäisten tekstikohtien kääntämiseen suomeksi
- haastattelukysymysten muotoilun avustamiseen
- tutkijan kirjoittaman tekstin selkeyden arviointiin yksittäisistä kohdista

2. Tekoälyn käyttötarkoitus

ChatGPT:tä käytettiin keskustelun ja oppimisen tukena sekä tutkimusartikkeleiden ja teoreettisten käsitteiden ymmärtämisen helpottamiseksi. Se toimi selittävänä työkaluna, jonka avulla pystyi hahmottamaan tutkimuskirjallisuuden keskeisiä käsitteitä.

Tekoälyn käyttö jakautui seuraaviin käyttötarkoituksiin:

a. Teorioiden ja käsitteiden selittäminen

Tekoälyä käytettiin selittämään tutkimuskirjallisuudessa esiintyviä teorioita ja käsitteitä yksinkertaisemmassa muodossa, jotta niiden perusidea olisi helpompi ymmärtää ennen tutkimusartikkeleiden tarkempaa tarkastelua.

Esimerkkejä prompteista:

"Mitä tarkoittaa itsemääräämisteoria (self-determination theory) ja mitä ovat sen keskeiset psykologiset perustarpeet?"

"Selitä yksinkertaisesti työn vaatimusten ja voimavarojen teoria (JD-R theory) ja miten sitä käytetään työhyvinvoinnin tutkimuksessa."

Näiden selitysten tarkoituksena oli muodostaa alustava käsitys teorioista ja arvioida siten niiden soveltuvuutta.

b. Tutkimusartikkeleiden tekstikohtien kääntäminen

Tekoälyä käytettiin eniten apuna englanninkielisten tutkimusartikkeleiden yksittäisten tekstikohtien kääntämiseksi suomeksi. Tämä helpotti erityisesti monimutkaisten akateemisten tekstien ymmärtämistä.

Esimerkki promptista:

"Suomenna tämä tutkimusartikkelin kappale mahdollisimman sujuvasti suomeksi."

c. Tutkimusartikkeleiden keskeisten ajatusten selittäminen

Joissakin tapauksissa tekoälyä pyydettiin selittämään tutkimusartikkelin tulos yksinkertaisemmin, jotta sen olennaisuutta pystyi arvioimaan paremmin.

Esimerkki syötteestä:

"Selitä yksinkertaisesti, mikä on tämän tutkimuksen keskeinen tulos."

d. Oman tekstin selkeyden arviointi

Tekoälyltä pyydettiin toisinaan palautetta opiskelijan kirjoittamista tekstikatkelmista, jotta voitiin arvioida niiden selkeyttä ja loogisuutta.

Esimerkki promptista:

"Anna palautetta tästä kirjoittamastani kappaleesta. Onko se looginen ja selkeä akateemisessa tekstissä?"

Palautetta käytettiin ainoastaan kirjoittamisen tukena yksittäisissä kohdissa. Kaikki valmiin tekstin muokkaukset on tehty itsenäisesti.

3. Tekoälyn tuottamien vastausten todentaminen

Tekoälyn tuottamat vastaukset arvioitiin aina kriittisesti ja niiden oikeellisuus tarkistettiin alkuperäisistä lähteistä tarkkaan.

Tietojen paikkansapitävyys varmistettiin seuraavilla tavoilla:

- kaikki opinnäytetyössä käytetyt tutkimusartikkelit on tarkasteltu ja ymmärretty
- artikkelien keskeiset käsitteet ja tutkimustulokset on tarkistettu suoraan alkuperäislähteistä
- opinnäytetyössä käytetyt lähdeviitteet perustuvat alkuperäisiin tutkimusartikkeleihin, jotka on löydetty artikkeleista itsenäisesti, eivät tekoälyn tuottamiin vastauksiin
- kaikki tutkimusartikkeleista käytetyt tekstikohdat on kirjoitettu ja tarkistettu itse alkuperäisestä artikkelista

Kaikki opinnäytetyössä esitetyt analyysit, tulokset, tulkinnat, johtopäätökset ja pohdinnat ovat omaa työtä ja opinnäytetyössä oleva teksti on kirjoitettu itsenäisesti. Poikkeuksena liite 4. Selvitys tekoälyn käytöstä, jossa on osittain suoraa kopiota tekoälyn vastauksesta siihen, miten sitä käytettiin opinnäytetyöprosessin aikana.