



Huumorin vaikutus työhyvinvointiin sosionomin ammatissa

Linda Högdahl

Jarno Mansikkaviita

OPINNÄYTETYÖ
Marraskuu 2022

Sosionomin tutkinto-ohjelma

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Sosionomin tutkinto-ohjelma

HÖGDAHL, LINDA & MANSIKKAVIITA, JARNO:
Huumorin vaikutus työhyvinvointiin sosionomin ammatissa

Opinnäytetyö 49 sivua, joista liitteitä 11 sivua
Marraskuu 2022

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, miten huumori vaikuttaa sosionomien työhyvinvointiin. Huumorin vaikutuksesta sosionomien työhyvinvointiin ei ollut tehty tähän mennessä tutkimuksia. Tavoitteena oli saada vertailukelpoista materiaalia kyselyyn vastanneilta sosionomeilta huumorin vaikutuksesta työhyvinvointiin. Opinnäytetyössä haluttiin selvittää, miten tärkeänä sosionomit pitävät huumoria puhuttaessa työhyvinvointia tukevista asioista. Koska tarkoituksena oli kerätä vertailukelpoista materiaalia, opinnäytetyössä on käytetty määrällistä eli kvantitatiivista tutkimusta. Huumoria itsessään on tutkittu vuosisatojen saatossa monesta ei näkökulmasta. Huumori on laaja käsite, joten opinnäytetyössä on keskitytty pelkästään huumorin yhteisöllisiin käyttötapoihin. Näitä ovat tilanne- sekä sanakomiikka.

Tutkimukseen vastasi 374 sosionomia, jotka tavoitettiin Facebookin sosionomien uraverkosto -ryhmän kautta. Kysely rakennettiin kolmen teeman mukaan. Nämä teemat tarkastelivat huumorin vaikutusta työhyvinvointiin yksilön, työyhteisön ja esihenkilötyön näkökulmista. Kyselyssä käytettiin suljettuja kysymyksiä. Jokaisen osion jälkeen oli kuitenkin mahdollisuus kommentoida teemoja.

Tulosten perusteella suuri osa vastanneista piti huumoria tärkeänä osana työhyvinvointia. Kuitenkin pienempi osa vastanneista koki tulleen loukatuksi tilanteissa, joissa on käytetty huumoria. Osa tunnisti työyhteisössään huumorin olevan vallankäytön väline, eli sitä oli käytetty esimerkiksi jonkun saavutusten vähättelyyn. Vastanneet totesivat huumorin olevan myös hyvä työkalu esihenkilöille. Kuitenkin työkavereiden käytökseen verrattuna esihenkilöt käyttivät huumoria hieman enemmän vallankäytön välineenä.

Tämä oli ensimmäinen sosionomien työhyvinvointia käsittelevä opinnäytetyö. Kerätyn aineiston perusteella olisi mahdollista tehdä jatkotutkimusta keskittyen huumorin haitallisiin työhyvinvointivaikutuksiin. Myös esihenkilöiden tapa käyttää huumoria olisi potentiaalinen jatkotutkimusaihe.

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Degree Programme in Social Services

HÖGDAHL, LINDA & MANSIKKAVIITA, JARNO:
THE EFFECT OF HUMOUR ON THE OCCUPATIONAL WELL-BEING AT
WORK OF BACHELORS OF SOCIAL SERVICES

Bachelor's thesis 49 pages, appendices 11 pages
October 2022

Humour itself has been studied over the centuries from many perspectives. Situational and word comedy are perspectives of this study. The purpose of the study was to examine how humour affects Bachelors of Social Services well-being at work. The goal of thesis was to get comparable material from the Bachelor of Social services who answered the questionnaire about the effect of humour on occupational well-being. The quantitative study method was chosen because the aim was to gather enough comparable material.

The questionnaire was answered by 374 Bachelors of Social Services. The questionnaire contained three themes. These themes included the effect of humour on occupational well-being from the perspective of the individual, the work community and foreman work.

The results of the study suggested that, a large part of the respondents considered humour to be an important part of well-being at work. Some identified humour in their work community as a tool for exercising power. The respondents stated that humour is also a good tool for managers. However, compared to the behaviour of co-workers, managers use humour a little more as a tool for exercising power.

This study was the first regarding well-being of Bachelor of Social services. Based on the collected material, it would be possible to conduct further research with more emphasis on the negative effects of humour on well-being at work. In addition, the way in which managers use humour would be a potential subject for further research.

Key words: well-being of work, humour, work community, work climate, Bachelor of Social services

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	5
6	LÄHÖTÖKOHDAT, TAUSTA JA TARKOITUS	7
6.1	Opinnäytetyön tausta	7
6.2	Tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset	8
7	HUUMORI.....	9
7.1	Mitä huumori on?	9
7.2	Huumorin käyttö yhteisössä	10
7.3	Huumorin negatiivinen vaikutus	12
7.4	Huumorin käyttö esimiestyössä.....	13
8	TYÖYHTEISÖ.....	15
8.1	Työyhteisön johtaminen	16
9	TYÖILMAPIIRI	17
10	TYÖHYVINVOINTI.....	19
10.1	Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät.....	20
11	TOTEUTUS	23
11.1	Aineiston keruumenetelmät	23
11.2	Tutkimusmenetelmät	23
11.3	Kysely	24
11.4	Reliabiliteetti ja validiteetti.....	25
12	TUTKIMUSTULOKSET.....	27
13	JOHTOPÄÄTÖKSET	31
14	POHDINTA	33
14.0	Tutkimuksen anti	33
14.1	Eettisyys ja luotettavuus	33
14.2	Jatkotutkimusehdotukset	34
	LÄHTEET.....	35
	LIITTEET	38
	Liite 1. Sosionomien uraverkostossa julkaistu ilmoitus	38
	Liite 2. Perustiedot kyselystä.	39
	Liite 3. Kysely huumorin yhteydestä työhyvinvointiin sosionomin ammattissa.....	41

1 JOHDANTO

Opinnäytetyömme tarkoituksena oli tutkia, miten huumori vaikuttaa työhyvinvointiin sosionomin ammatissa. Tarkoituksemme oli tuoda opinnäytetyössämme esille työhyvinvoinnin merkityksen tärkeyttä ja kiinnittää huomiota työhyvinvointiin sekä huumorin vaikutusta työhyvinvointiin sosionomien ammatissa. Ovatko ihmiset kokeneet huumorin voimaannuttavana ja yhdistävänä tekijänä, vaiko lannistavana ja vallan käytön välineenä? Työntekijöiden jaksaminen vaikuttaa tehtävään työhön ja siihen annettavaan panokseen, sekä siihen mitä työntekijä viestii, joten on tärkeää tiedostaa työhyvinvoinnin merkitys.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli saada vertailukelpoista materiaalia kyselyyn vastanneilta sosionomeilta huumorin vaikutuksesta työhyvinvointiin. Opinnäytetyö on toteutettu kyselynä, jonka tarkoitus oli selvittää miten sosionomit kokevat huumorin merkityksen työhyvinvointiinsa. Huumori on ihmisiä yhdistävä tekijä, mutta vääränlaisella huumorilla saatetaan aiheuttaa myös negatiivisia tunteita joissain yhteisön jäsenissä (Freud 1983, 80).

Mielenkiintomme työhyvinvointiin liittyviin kysymyksiin heräsi omien kokemusten kautta. Teimme keväällä 2021 seminaarityön työssäjaksamisesta ja kiinnostuimme tästä, mikä myös vaikutti siihen, että päädyimme valitsemaan tämän aiheen. Työssäjaksamisen vaihdoin kuitenkin termiin työhyvinvointi, koska mielestämme työhyvinvointi terminä kattaa kokonaisvaltaisemmin työntekijän valmiuksia työssäjaksamiseen. Totesimme seminaarityötä tehdessämme työhyvinvoinnin olevan terminä yksinään laaja ja pidimme aiheen rajausta erittäin tärkeänä työmme kannalta. Päätimme rajata aiheen huumorin ympärille ja lähteä tutkimaan kyselyn avulla, miten se vaikuttaa sosionomien ammatissa työhyvinvointiin.

Meille henkilökohtaisesti huumori on tärkeä selviytymiskeino stressistä ja kuormittavista tilanteista, joten koimme tämän rajauksen mieleiseksi. Emme myöskään löytäneet opinnäytetöitä aiheen tiimoilta sosiaalialalta. Hoitoalalta tutkimuksia ja opinnäytteitä löytyi useita. Alallamme työskennellessämme olemme myös

huomanneet huumorin vaikutuksen työyhteisöissä ja työpaikoilla. Omien kokemustemme mukaan huumori lisää työhyvinvointia ja lisää viihtyvyyttä työpaikalla sekä -yhteisössä.

Huumori auttaa jaksamaan vaikeissa tilanteissa ja antaa voimaa. Huumoria käytäessä täytyy kuitenkin olla tarkkana, ettei loukkaa ketään. Täytyy harkita myös tilannekohtaisesti, mikä on ok ja mikä ei, sekä miettiä, onko se toiselle ok. Mikä on itselle ok ja kolahtaa omaan huumoriin, ei välttämättä uppoa toisen huumoriin.

Selvittäessämme huumorin käsitteen avaamista törmäsimme Jukka Virtasen (2003) tekemään tutkimukseen, jossa Virtanen kertoo hienosti, ettei huumoria pidä lähestyä yhden tutkimuksen mukaan, vaan enemmänkin yksittäisistä tutkimuksista ja tutkimussuunnista kehitettyjen yleistysten sekä teemallisten linjausten kautta. Opinnäytetyöhön meidän pitikin miettiä, mitkä huumorin muodot kuuluvat sosionomin työhön. Työyhteisöissä ja asiakkaiden kanssa tapahtuvassa työssä huumori syntyy vuorovaikutustilanteissa sekä kokemuksemme mukaan välillä myös fyysisissä tilanteissa. Hauskat fyysiset tilanteet voivat olla yksinkertaisuudessaan sellaisia, jossa joku saapuu huoneeseen, jossa on tapahtumassa jotain normaalia, mutta tilanne on huvittava, jos ei tiedä mitä tapahtuu. Bergson (2000, 51) kertoo arjessa tapahtuvan komiikan koostuvan tilannekomiikasta sekä sanakomiikasta.

6 LÄHÖTÖKOHDAT, TAUSTA JA TARKOITUS

6.1 Opinnäytetyön tausta

Päätimme lähteä tutkimaan työhyvinvointiin liittyviä kysymyksiä, koska työhyvinvoinnin merkitys oli noussut meille molemmille työelämässä konkreettisesti esiin omien kokemusten kautta. Teimme keväällä 2021 seminaarityön työssäjaksamisesta ja molemmilla kiinnostuimme tästä, mikä myös vaikutti siihen, että päädyimme tähän aiheeseen. Työssäjaksamisen vaihdoimme kuitenkin termiin työhyvinvointi, koska mielestämme työhyvinvointi terminä kattaa kokonaisvaltaisemmin työntekijän valmiuksia työssäjaksamiseen.

Totesimme seminaarityötä tehdessämme työhyvinvoinnin olevan terminä yksinään laaja ja pidimme aiheen rajausta erittäin tärkeänä. Keskityimme opinnäytetyössämme huumorin vaikutukseen työhyvinvointiin. Huumori on ihmisiä yhdistävä tekijä, mutta vääränlaisella huumorilla saatetaan aiheuttaa myös turvatonta tunnetta muille yhteisön jäsenille. Selvitimme opinnäytetyössämme ovatko ihmiset kokeneet huumorin voimaannuttavana ja yhdistävänä tekijänä vaiko lannistavana ja vallan käytön välineenä?

Meille henkilökohtaisesti huumori on tärkeä selviytymiskeino stressistä ja kuormittavista tilanteista, joten koimme tämän rajauksen mieleiseksi. Emme myöskään löytäneet opinnäytetöitä aiheen tiimoilta sosiaaalialalta. Hoitoalalta tutkimuksia ja opinnäytteitä löytyi. Alallamme työskennellessämme olemme myös huomanneet huumorin vaikutuksen työyhteisöissä ja työpaikoilla. Omien kokemustemme mukaan huumori lisää työhyvinvointia ja lisää viihtyvyyttä työpaikalla sekä -yhteisössä.

Huumori auttaa jaksamaan vaikeissa tilanteissa ja antaa voimaa. Huumoria käytäessä täytyy kuitenkin olla tarkkana, ettei loukkaa ketään. Täytyy harkita myös tilannekohtaisesti, mikä on kenenkään mielestä hyväksyttävää. Mikä on omasta mielestä hauskaa, ei välttämättä ole toisen mielestä huvittavaa.

6.2 Tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyömme tarkoituksena oli tuoda esille työhyvinvoinnin merkityksen tärkeyttä ja huomion kiinnittämistä työhyvinvointiin sekä huumorin yhteyttä työhyvinvointiin sosionominen työssä. Työntekijöiden jaksaminen vaikuttaa tehtävään työhön ja siihen annettavaan panokseen sekä siihen, mitä työntekijä viestii, joten on tärkeää tiedostaa työhyvinvoinnin merkitys.

Opinnäytetyömme tavoitteena oli saada vertailukelpoista materiaalia kyselyyn vastanneilta sosionomeilta huumorin vaikutuksesta työhyvinvointiin. Kyselyllä haluamme selvittää, miten sosionomit kokevat huumorin merkityksen työhyvinvointiin.

Päädyimme valitsemaan kyselyyn suljettuja kysymyksiä ja vastauksina valmiit vaihtoehdot, jotta saisimme mahdollisimman paljon vastauksia eikä vastaajien vastausprosentti jäisi ainakaan sen vuoksi vähäiseksi, että kysymyksiin täytyisi vastata kirjoittamalla. Kysely alkaa avoimella kysymyksellä, jossa kysymme vastaajan työskentely paikkakuntaa. Työpaikkaa tai vastaajan henkilötietoja emme kysy, jotta vastaaminen olisi matalalla kynnyksellä mahdollista. Ikä, paikkakunta, sukupuoli, kokemusvuodet ja työnantajan sektori tuovat vertailupohjaa.

Tutkimuskysymyksemme keskittyvät huumorin vaikutukseen yksilön sekä koko työyhteisön hyvinvointiin.

Tutkimuskysymyksemme ovat:

Miten huumori työyhteisössä vaikuttaa yksilön hyvinvointiin?

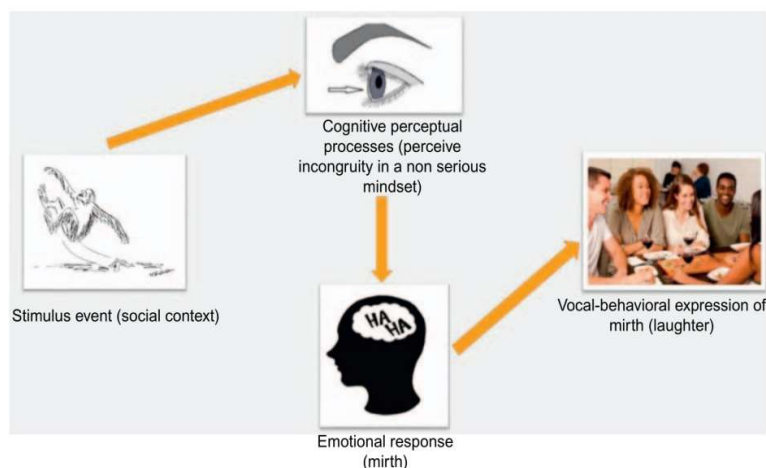
Miten huumori vaikuttaa työyhteisön hyvinvointiin?

7 HUUMORI

7.1 Mitä huumori on?

Huumori on jotain, minkä olemassaolon varmasti jokainen tiedostaa. Huumori on kuitenkin loppujen lopuksi todella monipuolista. Jotkut nauravat hauskoille tilanteille, toiset saattavat pitää tietynlaisia ääniä hauskoina ja jotkut pitävät tarinoita hauskoina. Huumoria on tutkittu paljon. Erasmus Rotterdamilaisen pitäneen naurua järjen vakavimpienkin rakenteiden murtavana luonnonvoimana 1400-luvulla. Bert-Rand Russell kertoi huumorin tekevän tutut asiat oudoiksi ja oudot asiat tutuiksi 1800-luvulla. Aristoteleskin on jo omana aikanaan 384–322 ennen ajanlaskumme alkua kertonut naurun edistävän sosiaalista elämää ihan koko valtion tasolla. (Hietalahti, 2018)

Muut ihmiset tarjoavat asiayhteyden, jossa koemme huumoria. Huumoria esiintyy lähes kaikissa ihmissuhteissa. Huumoria voidaan pitää eräänlaisena sosiaalisena leikkinä. Tämä niin sanottu leikki koostuu kolmesta psykologiassa olennaisesta osasta, jotka liittyvät havainnointiin, tunteisiin ja käyttäytymiseen (kuva 1). (Ford ja Martin 2018, 3, 4)



KUVA 1. Huumorin olennaiset kognitiiviset, emotionaaliset ja käyttäytymiseen liittyvät elementit (Ford & Martin. 2018, 4)

Kulttuurillisten arvojen ja normien käytänteiden rikkominen sanallisesti luo huumoria. Eri kulttuureissa pinnalle nousseet hauskuuttajat ovat erikoistuneet juuri

yhteisöllisten, sosiaalisten, eettisten ja esteettisten arvojärjestysten tulkitsemiseen. Asiayhteyksien sekoittaminen ja niihin kuulumattomien osien lisääminen luo parodiaa, joka muuttuu huumorin kautta iloksi ihmisten keskuudessa. (Knuuttila 2008, 144–146.)

Huumorin käyttötyylit voidaan jakaa neljään osa-alueeseen. *Yhteisyyttä rakentava* huumori auttaa yhdistämään yhteisön jäseniä. Tässä tavassa käytössä on hyväntahtoiset vitsit sekä kiusoittelu. *Omaa elämänlaatua parantava* huumori auttaa yksilöä voimaan hyvin myös yksin. Yksilö selviää huumorin avulla vaikeista tilanteista itsenäisesti. *Aggressiivinen* huumori näyttäytyy manipulointina ja kiusaamisena. Vaikka aggressiivinen huumori tunnistetaan epäsovivaksi, sen käyttäjä pystyy parantamaan omaa asemaansa yhteisössä muita arvostelemalla. *Itseään vastaan kääntyvän* huumorin käyttäjä antaa kuulioilleen luvan nauraa omille vastoinikäymisilleen ja näin saa muiden hyväksynnän. (Muikku-Werner 2012, 221)

7.2 Huumorin käyttö yhteisössä

Sen lisäksi, että huumori on monisävyinen konsepti itsessään, huumorin käyttö on myös monisävyinen asia. On tärkeää ymmärtää, miten sosiaalisesti tulee toimia. Markus Talvio sekä Ulla Klemola (2017, 46, 47, 51) kertovat sosiaalisen tietoisuuden koostuvan ymmärryksestä toisten ihmisten tunteista, ajatuksista sekä kokemuksista. Sosiaalisesti tietoinen ihminen on halukas tietämään mitä toiset ajattelevat ja tämän vuoksi tulee osata myös kuunnella toisia. Keskustelukumppanin kehon, käsien ja pään asento tutkitusti vaikuttaa vuorovaikutukseen. Sosiaaliseen tietoisuuteen kuuluu myös kyky luoda vitsejä, joilla voi keventää tunnelmaa ongelmatilanteen jälkeen. Esimerkkinä tästä voidaan käyttää yleisesti käytössä olevaa ”ei mennyt niin kuin Strömsössä”. Lausetta käytetään tilanteissa, jotka eivät suoraan liity ruotsalaiseen kotitalousohjelma Strömsösiin. Freudin (1983, 12, 13) mukaan vitsin, eli ”leikillisen arvostelman” tarkoitus on tulla nopeasti ja yllättää kuulijansa mahdollisuudella. Kyseinen Strömsö -vitsi on vakiintunut niin hyvin suomalaiseen kieleen, että se huvittaa, vaikka ei olisi edes tietoinen siitä, miten Strömsössä meni.

Huumori vaikuttaa yksilön ja yhteisön hyvinvointiin sekä kykyyn toimia positiivisesti. Huumorin kautta saadun ilon avulla ihminen voi henkisesti ja fyysisesti paremmin. Lisäksi yhdessä nauraneet ihmiset selviytyvät ongelmatilanteista paremmin yhdessä. Huumorin käytön työyhteisössä saa aivot ”luovaan asentoon”, jolloin myös kekseliäisyys lisääntyy yhteisön jäsenissä. Työyhteisössä oleva huumori lisää viihtyvyyttä parhaillaan niinkin paljon, että viihtyvyys työssä kasvaa ja tylsältäkin tuntuva työtä jaksaa tehdä. (Furman ja Ahola 2002, 33–36).

Virtanen (2021, 72–73, 137) kertoo yhteyden tarpeen olevan Abraham Maslow:n luomassa tarvehierarkiassa fyysisten perustarpeiden jälkeen tärkein tarve ihmisen psyykkisen hyvinvoinnin kannalta. Tarve kokea yhteyttä ja läheisyyttä muiden ihmisten kanssa on yhteenkuuluvuuden sekä yhteisöllisyyden peruspilareita, joiden kautta saatu onnellisuuden tunne auttaa selviämään arjen haasteista.

Furman ja Ahola (2002, 35–36) kertoivat huumorin lähentävän työyhteisön jäseniä. Ihmisen yhdeksi tärkeimmäksi perustarpeeksi kuuluva yhteenkuuluvuuden tunteen laatu on tärkeämpää kuin sen määrä (Virtanen 2021, 138). Hoitoalalla huumori lähentää eri arvoasteikolla työskenteleviä ihmisiä. Jotta tätä arvoasteroa voidaan kaventaa, tulee työyhteisöissä käydä keskustelua siitä, millainen huumori on hyväksyttävää ja millainen ei. (Vesa 2009, 124–125.) Erilaiset vitsit vaativat erilaisen yleisön, joten samanlaisista vitseistä nauttivat ihmiset löytävät toisistaan hengenheimolaisia psyykkisellä tasolla. (Freud 1983, 134.)

Huumorin avulla voidaan testata ja haastaa joko yhteisön uusia jäseniä, tai uutena jäsenenä yhteisöä. Erilaisilla vitseillä ja tarinoilla voidaan tarkastella millaisia persoonia muut ovat heidän reaktioidensa perusteella. Huumorintaju on yksilöllistä, kuten siihen reagointi. Ihmiset nauravat eri lailla ja erilaisille asioille. Kuitenkin naurun syyt ovat osittain kulttuurillisesti sidottuja ja yhteisö, jossa on samaa kulttuuritaustaa omaavia henkilöitä huvittuvat saman suuntaisista asioista. Yhteisöissä monesti nauretaan arvojärjestyksessä ylempänä oleville henkilöille ja asioille. On hyväksyttävämpää nauraa arvojärjestyksessä ylempänä oleville kuin alempana oleville. Työntekijöiden pilailu esimiesten kustannuksella on hyväksyttävämpää kuin, esimerkiksi opettajien pilailu oppilaiden kustannuksella. (Knuuttila 2008, 136–137, 140, 156.)

7.3 Huumorin negatiivinen vaikutus

Tuntemattomilta ihmisiltä ei odota negatiivista palautetta, sillä nämä tuntemattomat ihmiset eivät tunne uusia yhteisön jäseniä sen enempää, kuin uudet jäsenet yhteisöä. Varsinkin esimiehiltä saadun kommentin edessä uusi työntekijä saattaa olla vailla myös työyhteisön tukea. Leikillä sanottu negatiivinen palaute saattaa aiheuttaa palautteen kohteessa naurunalaisuuden kokemuksen. Varsinkin jos muu yhteisö nauraa jutulle. Pahan- ja hyvänsuopuus ovat lähtökohtaisesti henkilökohtaisia kokemuksia, joten toiselle hyvántahtoinen kiusoittelu voi olla toiselle henkilökohtaisesti loukkaavaa. Väärinkäsityksiä voi syntyä, vaikka lähtökohtaisesti ollaan samanlaisen kulttuurin sisällä. (Muikku-Werner 2012, 104–105, 251–252). Vesa (2009, 126) kertoo pahantahtoiseksi tulkittavan huumorin eriyttävän yhteisön jäseniä tai osia toisistaan. Seksuaalinen huumori ja seksuaalinen häirintä on yleisintä sukupuolelta toiselle ja varsinkin naiset ovat yleisimmin seksuaalisten vitsien kohteina kuin miehet (Stibal 2000, 11–12).

Suomalaisessa kulttuurissa eurooppalaisittain alkoholin käytön vaikutuksilla vitsailu on hyväksyttyä ja yleisempää kuin alkoholin laadulla vitsailu (Knuuttila 2008 192–193). Samaan aikaan suomalaisten kansantautien yksi merkittävin taustatekijä on alkoholi (soste n.d). Hietalahden (2018, 105) mukaan on hyvin epätodennäköistä, että ihminen, jonka lähipiiri on kokenut tragedian nauraisi siihen liittyville vitseille. Muikku-Werner (2012, 254) kertoo vitsin kertojan voivan yrittää lisätä yhteisöllisyyttä, mutta päätyykin loukkaamaan osaa yhteisön jäsenistä tahtomattaan. Alla suoralainaus teettämämme kyselyn kommenteista vastaajalta nro.71.

”Loukkauksia ja ymmärtämättömyyttä esimerkiksi toisen taustaa kohtaan, tietäen tai tietämättä siitä. Huumori voi olla vaikea laji ja seuraa pitää ”haistella” joskus pitkänkin aikaa + aina kun uusi työntekijä liittyy tiimiin.”

Hauskuutus mielessä voidaan myös korostaa jonkun yhteisön jäsenen poikkeavuutta. Vaikka yksilöllä olisikin vain jokin yksi kokonaisuudesta poikkeava yksityiskohta, voidaan tätä yksityiskohtaa korostaa vitsailulla. Yksilö voidaan tarkoituksella tai tahattomasti saattaa tilanteisiin, jossa hänen ominaisuutensa saavat

aikaan huvitusta muissa yhteisön jäsenissä. Myös yksilön ominaisuuksien matkiminen saattaa olla tapa huvittaa muita. Tällaista toimintaa ei voi kutsua vitsiksi, vaan se on vain toimintaa, joka on naamioitu huumorin varjoon. (Freud 1983, 175–177.) Hymy ja nauru rinnastetaan yleensä iloon ja onneen, mutta ihmiset voivat hymyllä ja naurulla viestiä myös halveksuntaa toista ihmistä kohtaan. Ivalisella naurulla tai hymyllä viestitään toiselle, ettei toinen ole samalla tasolla itsensä kanssa. (Darwin 2009, 217–218). Alla kommentti vastaajalta nro.271.

“Kuten aiemmin kirjoitin, huumoria on käytetty väärällä tavalla väärissä tilanteissa kiusaamisen ja pilkan välineenä. Jokaisen tulisi ymmärtää olla puuttumatta toisen ulkonäköön ja vaatetukseen ja jättää sellaiset vitsit sikseen. Sellainen ei ole hauskaa vaan hyvin loukkavaa. Nautin kyllä paljon, kun yhdessä voi nauraa vedet silmissä ja viettää mukavaa aikaa. SE rentouttaa ja on vapauttavaa. Tilanteesta on mukava lähteä asiakastapaamiselle.”

7.4 Huumorin käyttö esimiestyössä

Johtaja tuo työhönsä oman historiansa muokkaaman persoonansa. Johtaja on yrityksestä huolta pitävä taho ja tähän huolenpitoon kuuluu sosiaaliset kohtaamiset alaisten kanssa. Johtajan persoona vaikuttaa paljon näihin arjen kohtaamisiin alaistensa kanssa. Johtajalla on käytössä valtaa, jolla ohjata alaisiaan. Johtajalta vaaditaan myös kykyä motivoida työntekijöitensä. (Kuisma, 2016, 4–6)

Työn johtaminen vaikuttaa paljon työhyvinvointiin ja tämän kannalta vallan ja alaisen välinen ero tulisi olla mahdollisimman pieni (Halonen & Tiainen 2014, 15–16). Kuten aiemmin mainittiin, huumori yhdistää yhteisöä (Furman ja Ahola 2002, 35–36). Laaksonen & Salin (2019) kertovat tutkimusten osoittavan, että esimiesten positiivinen huumori lisäsi työntekijöiden positiivista asennetta työhönsä.

Marcus Tullius Cicero (106–42 eaa.) kertoi huumorin olevan kuin suolaa osaa-
valle puhujalle. Puhujan käyttämä huumori auttaa saavuttamaan hänen poliittiset päämääränsä. Kun huumoria käytetään asiasisältöisen puheen lisämausteena,

vetoaa puhe paremmin tunteisiin sekä saa kuulijan paremmin puolelleen. Huumorin toimivuus puheessa on kiinni puhujan henkilökohtaisista ominaisuuksista. Tärkeää on kuitenkin ymmärtää koska huumorin käyttö on suotavaa ja koska tilanteeseen leikinlasku ei sovi. Huumori ja nauru parhaimmillaan vahvistavat valtarakenteita. (Hietalahti 2018, 92–96.)

8 TYÖYHTEISÖ

Työyhteisö on ihmisryhmä, joka muodostuu työpaikalla. Toimiva yhteisö muodostuu avoimesta ja positiivisesta kohtaamisesta kaikkien työyhteisön jäsenten kesken. Työnjohtaminen on selkeää ja ihmisten vastuut ovat tasapainossa. Työyhteisöön kuuluu niin toteuttava kuin johtava taho. Toimiva työyhteisö on turvallinen ja terveellinen kokonaisuus. (Työturvallisuuskeskus n.d.)

Työyhteisöillä on oma tapansa kommunikoida, sekä sisäiset oikeudet ja velvollisuudet. Näiden avulla Työyhteisö pystyy pyrkimään kohti yhteisiä tavoitteita. Työyhteisön yhteinen tapa kommunikoida näkyvästi, sekä näkymättömästi mahdollistaa tiedon ja taidon välittymisen muille työyhteisön jäsenille. Työyhteisössä valitseva tapa kommunikoida sisältää myös ymmärryksen siitä, miten puhua eri sukupuolen edustajille, sekä eri asemassa oleville. (Perkka-Jortikka 1994, 14–15.)

Työyhteisön jäsenet voivat edistää työhyvinvointia sekä työn teon sujuvuutta. Yksilöt kantavat vastuun yhteisistä sekä omista tekemisistä. Yksilöt jakavat omaa osaamistaan kehittääkseen koko työyhteisöä. Yksilöt pyytävät ja ottavat apua vastaan ja kohtaavat toisiaan arjessa aidosti. Kunnioitus muita, sekä työtä kohtaan on tärkeää sujuvuuden edistämisessä. Positiivinen asenne sekä tasavertainen kohtelu tukee koko työyhteisöä. (Työturvallisuuskeskus n.d.)

Hyvässä työyhteisössä on helppo puhua kaikesta, koska ilmapiiri on kannustava ja avoin sekä tieto kulkee hyvin sen sisällä. Jokaisella on mahdollisuudet vaikuttaa oman työyhteisön toimintaan sekä tehtävään työhön. (Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia n.d.) Yhteisöllisyyden käsitteen on havaittu tukevan tuloksellisuutta, oppimista, terveyttä sekä hyvinvointia. Se luo yhteenkuuluvaisuutta, tarjoaa turvaa sekä auttaa hahmottamaan ympäristöä. Hyvässä yhteisössä yhteisö auttaa jokaista yksilöä toteuttamaan itseään ja omaa yksilöllisyyttään sekä erilaisuus tuo yhteisöön sitä voimaa, jolla yhteisöllisyyttä rakennetaan. (Manka 2012, 85.)

8.1 Työyhteisön johtaminen

Toimivassa sosiaalisesti vastuullisessa työyhteisössä organisaation toimiva rakenne, sekä voimakas tavoitteellisuus ovat perusta työnteolle. Tavoitteellinen työ ja selkeät roolit auttaa ihmisiä voimaan paremmin työssään. Ei ole olemassa yleisesti hyväksyttyä tapaa rakentaa organisaatio, mutta kolme keskeistä teemaa toistuu toimivissa organisaatioissa. Organisaation *johtoportaan* tulee olla mahdollisimman karsittu. Ylimääriset esihenkilöt sekä johtajat pahimmassa tapauksessa haittaavat organisaation toimivuutta ylimääräisillä byrokraattisilla rakenteilla ja toimintatavoilla. Organisaation *rakenteen* tulee olla henkisesti tavalla joustava. Rakenteen tulee pystyä joustamaan tavoitteiden saavuttamiseksi. Organisaation *toiminnan* täytyy vastata asiakkaiden tarpeita. Asiakkaiden tyytyväisyyden tavoittelu prosessilähtöisellä työskentelytavalla on houkuttelevan organisaation toiminnan perusta ja oikeutus. Jokainen toimivan työyhteisön jäsen tiedostaa organisaation arvot ja sitoutuu niihin. Johtajan tulee pystyä kontrolloimaan koko työyhteisön kulkua kohti organisaation tavoitteita arvojen mukaisesti. Kontrollin tulee olla olemassa koko ajan, mutta sen tulee muuttaa muotoaan, sekä tulla hienovaraisemmaksi ja läpinäkyväksi. Suomalaiseen johtamiskulttuuriin kuuluu parhaimmillaan motivointi, luottamus sekä yksilöiden arvostus. (Virtanen 2005, 11, 215–217.)

Työyhteisön johtamisessa vaaditaan rohkeutta vastata yksilöiden tarpeisiin. Yksilöillä pitää olla mahdollista olla avoimia sekä mahdollista tuoda ajatuksiaan esille avoimesti. Ein sanominen sekä rajojen asettaminen toisille on tärkeä kyky työyhteisöissä. Yhteiset raamit auttavat kaikkia työyhteisön jäseniä saamaan tarvittavaa rohkeutta puuttua organisaation asioihin. (Rinne 2021, 19–22)

9 TYÖILMAPIIRI

Työilmapiiri käsitteenä on epätarkka. Se liittyy suurimmilta osin tunteisiin, joita toisiansa kohtaavat ihmiset kokevat. Sillä voidaan tarkoittaa kaikkea organisaatiokulttuurista työpaikan tunnelmaan. Käsitteenä työilmapiiri on syntynyt 1940-luvun alussa. (Aro 2018.)

Työpaikalle syntyy tietynlainen ilmapiiri ihmisten välisestä kanssakäymisestä. Ilmapiiri vaikuttaa työpaikalla työskentelevien ihmisten lisäksi organisaation toimintaan. Työpaikalla on helppo viihtyä, kun ilmapiiri on hyvä ja työt tulevat tehtyä hyvin. Työyhteisön ollessa toimiva, tiedon kulku toimii ja ilmapiiri on kannustava. (Häkkinen 2011-2014 ,21.)

Työilmapiirin määrittely liittyy tarkasteluympäristöön ja se vaikuttaa käsitteen monitahoisuuteen. Työilmapiiristä voidaan käyttää myös käsitettä organisaatioilmasto tai organisaatioilmapiiri. Tähän määrittelyyn on tultu ajatuksesta, jossa työilmapiiri muodostuu työyhteisöön eli organisaatioon kuuluvien henkilöiden näkemyksistä sekä kokemuksista liittyen työyhteisön toimivuuteen ja luonteeseen. (Häkkinen 2011-2014 ,21.)

Aro (2018) määrittelee työilmapiirin yksilön kokemuksena omasta työympäristöstään. Työilmapiiri on myös käsitys, joka vallitsee yhteisössä sosiaalisen työympäristön laadusta. Työtyytyväisyys on eri asia. Työtyytyväisyys on jokaisen oma arvio siitä, miten hän kokee tarpeidensa täyttyvän työssään ja työroolissaan. Yleensä silti nämä kaksi asiaa ovat läheisesti sidoksissa toisiinsa.

Työilmapiiristä ei voi päättää, mutta siihen voi ja täytyy vaikuttaa jokaisen työyhteisössä toimivan. Myönteisiä työtunteita ja ilmapiiriä on syytä pitää arvossa, koska ne vahvistavat työntekijöiden sisäistä intoa sekä sitoutumista työntekoon ja organisaatioon. (Aro 2018.)

Hyvinvoivassa työyhteisössä tehdään yhteistyötä, toiminnalla on selkeät tavoitteet ja siellä vallitsee avoin, luottavainen ja kannustava ilmapiiri. Siinä uskalletaan antaa niin positiivista kuin rakentavaa palautetta ja kehitetään epäkohtia. Työ-

määrä ja työn kuormitus on sopivalla tasolla ja muuttuvissakin tilanteissa säilytetään työntekijöiden työkyky. Huomiota kiinnitetään osaamisen ja ammattitaidon ylläpitämisen lisäksi ylläpitämään hyviä yhteistyötaitoja. (Pennonen 2021.)

Tuoreimmassa alan kirjallisuudessa kehoitetaan määrittelemään työilmapiiri ”yleisen” sijasta organisaation strategian tai prosessien viitekehyksessä. Käytännössä tarkoittaen, että yleisen ilmapiirin sijaan voitaisiin puhua esimerkiksi työturvallisuus-, johtamis- tai oikeudenmukaisuusilmapiiristä. Tutkimuksissa yleisen ilmapiirin sijaan tutkittaisiin spesifejä ilmapiirejä. Esimerkkinä: ilmaisu ”Saan esimieheltä tukea” vaihdettaisiin ilmaisuun: ”Saan esimieheltä tukea työturvallisuusohjeiden noudattamiseen. (Aro 2018.)

10 TYÖHYVINVOINTI

Tutkimusta työhyvinvoinnista on ollut jo runsaat sata vuotta. Painopisteet ovat ajan myötä kuitenkin muuttuneet. Tutkimus aloitettiin 1920-luvulla lääketieteellisestä, fysiologisesta stressitutkimuksesta. Tällöin tutkittiin yksilöä. Myöhemmin stressimallia laajennettiin yksilön lisäksi ympäristöön, jolloin yksilön puolesta tutkittiin ympäristön piirteitä. Tällöin jotkut tutkijat alkoivat käyttää kuormitus sanaa stressin sijasta. (Manka 2012, 64–65.)

Hyvinvointi on tavoitelluimpia asioita nii yksilöiden kuin yhteisöjen näkökulmasta tarkasteltuna. Käsitteenä se on kuitenkin vaikea määritellä. Hyvinvointi ei itsessään ole tarve vaan yksilön kyetessä tyydyttämään tarpeensa, hän voi hyvin. Hyvinvointia määritellessä usein tarkastellaan puuttuvaa tarpeentyydytystä tai ihmisen varsinaisia tarpeita. Työllä on keskeinen asema ihmisten elämässä ja se liittyy hyvinvointiin. (Nakari 2003, 62.)

Työhyvinvointi syntyy monesta eri tekijästä ja syntyy pääasiassa arjessa työtä tehdessä. Työhyvinvoinnissa kyse on pitkälti työntekijän omasta kokemuksestaan. Siinä korostuvat sekä työn kuormittavuus, että työkyky. Työhyvinvoinnista vastuussa ovat työntekijä sekä työnantaja yhdessä. Työhyvinvointi vaatii järjestelmällistä johtamista ja jokaisen työyhteisön jäsenen panosta. Työhyvinvointiin liittyy keskeisesti myös työterveyshuolto, luottamusmiehet sekä työsuojeluhenkilöstö. Vaikka työhyvinvointiin vaikuttavat monet tahot omalta osaltaan, työntekijän olisi hyvä ottaa vastuuta niistä asioista, joihin hän voi itse vaikuttaa. Pienillä arkisilla valinnoilla jokainen pystyy osaltaan vaikuttamaan omaan ja työyhteisön hyvinvointiin. Omasta kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista huolehtiminen on tärkeää, koska vapaa-ajan ongelmat tai pahoinvointi voivat heijastua työelämään ja päinvastoin. (Pennonnen 2021.)

Silloin, kun työntekijän työhyvinvointi on kunnossa, hän tuntee työnsä tavoitteet ja saa palautetta tekemästään työstä. Hyvinvointi työssä näyttäytyy työntekijälle merkityksellisyyden tunteena sekä lisää jaksamista. Hyvinvointi lisää työn tuottavuutta ja sitoutumista ja tämän myötä sairauspoissaolot vähenevät. Työntekijä voi kokea työn vaatimukset voimavaroja suurempina sekä kokee olevansa kuormittunut, kun työhyvinvointi ei ole kunnossa. Tätä kutsutaan työpahoinvoinniksi.

Tällöin työntekijä tuntee olevansa kuormittunut ja tilanteen pitkittyessä se voi johdattaa pahimmillaan työuupumukseen. (Pennonen 2021.)

Työturvallisuuskeskus (n.d.) määrittelee työhyvinvointia eri näkökulmista, esimerkiksi työ on turvallista, tuottavaa ja terveellistä. Työyhteisössä toimivat ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät työtä hyvin johdetussa organisaatiossa. Työ on tekijöilleen mielekästä, merkityksellistä ja tukee elämän kokonaisuutta. Jokainen meistä kokee työhyvinvoinnin yksilöllisesti, mutta siihen vaikuttaa olennaisesti asioiden yhteinen käsittely työpaikalla. Työhyvinvoinnin yhteinen kehittäminen työyhteisössä on tärkeää, koska se lisää innostuvuutta ja osallisuuden tunnetta yhteisössä.

Sosiaali- ja terveysministeriön (n.d.) mukaan työhyvinvointi on myös isompi kokonaisuus, joka muodostuu työstä, sen mielekkyydestä, hyvinvoinnista sekä turvallisuudesta. Hyvä ja motivoiva johtaminen, työntekijöiden ammattitaito sekä hyvä ilmapiiri lisäävät työhyvinvointia. Hyvinvoinnin lisääntyessä työn tuottavuus sekä sitoutuminen työhön kasvavat.

Erilaisia työn tekemiseen ja organisoimiseen liittyviä vastuita ja velvoitteita kuvaavat lait säätelevät myös työhyvinvointia. Niitä ovat mm. työturvallisuuslaki, työterveyshuoltolaki, työsopimuslaki, laki yhteistoiminnasta yrityksissä, laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, laki yksityisyyden suojasta työelämässä, vuosilomalaki, työeläkelaki, laki työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa, ammattitautilaki sekä tapaturmavakuutuslaki. (Häkkinen 2011–2014, 15)

10.1 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät



KUVA 2. Tampereen yliopiston työhyvinvoinnin tutkimusryhmän jaottelu työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä.

Organisaatio

Organisaatio vaikuttaa olennaisesti siihen, millaiseksi työhyvinvointi kehittyy työpaikalla. Työhyvinvointiin yksilötasolla vaikuttaa olennaisesti vallitsevat henkilöstökäytännöt. Muita organisaatioon liittyviä tekijöitä voivat olla mm. organisaatiossa vallitseva kulttuuri sekä rakenne, toimintatavat ja käytännöt sekä mahdollistaminen osaamisen kehittämiseksi. (Tampereen yliopiston työhyvinvoinnin tutkimusryhmä n.d..)

Yksilö

Yksilön omasta hyvinvoinnistaan huolehtiminen vaikuttaa monin eri tavoin työhyvinvointiin. Työnkuvasta heräävät yksilölliset tuntemukset voi johtua yksilöllisistä eroista. Erilaisia yksilöllisiä tekijöitä voidaan nimetä mm. sen kautta, millaista osaamista ja työkokemusta työntekijällä on sekä palautumisen ja persoonallisuuspiirteiden kautta. (Tampereen yliopiston työhyvinvoinnin tutkimusryhmä n.d..)

Yhteisö

Työyhteisö vaikuttaa keskeisesti siihen, miten yksilö kokee työhyvinvoinnin. Työyhteisön antama tuki vähentää uupumuksen tunnetta ja kasvattaa työhyvinvointia. Vastaavasti heikko työilmapiiri sekä konfliktit rasittavat työntekijöitä. (Tampereen yliopiston työhyvinvoinnin tutkimusryhmä n.d..)

Työ

Jokainen työ sisältää voimavara- sekä kuormitustekijöitä, jotka vaikuttavat jokaisen työhyvinvointiin. Kiire ja ristiriitaiset vaatimukset voivat kuormittaa yksilöitä. Selkeät tavoitteet ja mahdollisuudet vaikuttaa miten työnsä tekee, puolestaan antavat voimavaroja työntekijöille, mikä lisää työhyvinvointia. (Tampereen yliopiston työhyvinvoinnin tutkimusryhmä n.d..)

Johtaminen

Johtaminen sekä johtamistyyli vaikuttavat mm. työn hallitsemiseen, tunnelmaan työpaikalla sekä kokemukseen oikeudenmukaisuudesta. Vuorovaikutteinen johtaminen tukee työhyvinvointia ja tutkimukset ovatkin osoittaneet, että esimerkiksi

positiivinen johtajuus edistää työhyvinvointia. (Tampereen yliopiston työhyvinvoinnin tutkimusryhmä n.d..)

11 TOTEUTUS

11.1 Aineiston keruumenetelmät

Teoria-aineiston keräämiseen käytimme kirjallisuuskatsausta. Selvitimme luotettavia suomalaisia, sekä englanninkielisiä teoksia tiedon keräämiseen. Osa aineistosta karsiutui pois siksi, että ne olivat käännetty suomeksi tai englanniksi kolmannen kielen kautta, joten käännös-/käsitysvirheiden mahdollisuus on suurempi.

Kävimme läpi aiheesta tehtyjä tutkimuksia sekä opinnäytetöitä. Opinnäytetöitä tutkiessamme huomasimme, ettei huumorin vaikutuksesta sosionominen työhyvinvointiin ei ole tehty tutkimuksia. Tämän vuoksi käytämme vertailukohtana terveysalan tutkimuksia aiheesta huumorin vaikutus työhyvinvointiin. Tutkimme laajasti eri nettisivustoja ja syvennyimme hieman myös lakitekstiin, joka liittyy työhyvinvointiin.

11.2 Tutkimusmenetelmät

Tutkimusmenetelminä käytimme kvantitatiivista eli määrällistä sekä kvalitatiivista eli laadullista menetelmää. Kyselyn osat koostuivat suljetuista sekä avoimista kysymyksistä, joten se täyttää kummankin menetelmän kriteereitä. Huumorin vaikutuksesta sosionomien työhyvinvointiin ei ole tehty aikaisempaa tutkimusta, joten pelkkien suljettujen kysymysten käyttäminen ei olisi tuonut meille muuta kuin numeraalista dataa. Avointen kysymysten kautta saamme myös laadullista materiaalia sen kautta, että vastaajat voivat kertoa näkemyksiään teemoista.

Kvantitatiivisten tulosten perusteella näemme yhtenäisyyksiä ihmisten kokemuksissa ja näkemyksissä tutkimuskysymystemme valossa. Saamme selville vallitsevat tulkinnat huumorin vaikutuksesta sosionomien työhyvinvointiin. Kvalitatiivisten vastausten ansiosta saamme myös vastaajien omin sanoin kuvailevia ajatuksia ja kokemuksia teemoista. Käytämme mahdollisia kommentteja sekä esimerkitapauksia

11.3 Kysely

Rakensimme kyselyn osittain suljetuista ja osittain avoimista kysymyksistä. Avomilla kysymyksillä tarkoitetaan kysymyksiä, joihin vastaajat saavat luoda oman vastauksensa ja suljettujen kysymysten vastausvaihtoehdot ovat ennalta päätehtyt (Vehkalahti 2014, 24). Tahdoimme tehdä suurimman osan kysymyksistä suljetuiksi kysymyksiksi, jotta vastaajien mielenkiinto säilyisi paremmin. Perustiedotusosion jälkeen oli kolme (3) osiota, joissa jokaisessa oli kuusi (6) suljettua pakollista kysymystä, joihin vastattiin asteikolla 1–6. Näihin osioihin sisältyi myös yksi (1) avoin kysymys, joka ei ollut pakollinen. Kyselyn lopuksi oli vielä yksi avoin kommentointi sarake, johon vastaajat saivat jättää palautetta. Perustietoja kysyttäessä päädyimme kysymään suljettuja kysymyksiä, jottei niiden kysymisestä tule luotaan työntävää tunnelmaa (Vehkalahti 2014, 25). Emme keränneet tietoja vastaajien työpaikoista, sillä tutkimme huumorin vaikutusta yleisesti sosionomien työhyvinvointiin, eikä vain tietyn työkentän mukaisesti.

Teimme vastauksista parilliset, jotta neutraalin vastausvaihtoehdon puuttuessa vastaajan tulee miettiä, onko hän edes lievästi samaa tai erimielä. Neutraali vastaus on helppo valita silloin kun ei jaksa keskittyä. (Weijters, & Cabooter & Schillewaert 2010, 238.) Tutkimuskyselyssämme haastamme vastaajaa päättämään onko hän hieman samaa vai eri mieltä, jos vastaaja ei heti olekaan täysin varma.

Tutkimuskysymyksemme ovat: 1. Miten huumori työyhteisössä vaikuttaa yksilön hyvinvointiin ja 2. Miten huumori vaikuttaa työyhteisön hyvinvointiin? Tutkimuskysymyksemme keskittyvät huumorin vaikutukseen yksilön sekä koko työyhteisön hyvinvointiin. Jotta saisimme vastaukset näihin kahteen kysymykseen, teimme neljä osa-aluetta sisältävän kyselyn.

1. Perustiedot

Tässä osiossa kysyimme vastaajien sukupuolen, iän sekä palvelusvuodet. Näitä tietoja käytämme vastausten vertailuun. Miten nämä muuttujat vaikuttavat vastauksiin ja onko kokemuksilla huumorin vaikutuksesta työhyvinvointiin suuriakin eroja eri lähtökohtien perusteella.

2. *Minä ja huumori*

Tässä osiossa keskitytään siihen, miten huumori työyhteisössä vaikuttaa yksilön jaksamiseen. Kysymyksillä selvitetään vastaajien näkemystä omasta huumorintajustaan, sekä sen tarpeellisuudesta vastaajan omassa elämässä. ”Jos huumori ymmärretään asenteena, on oltava jonkinlaisia perustavia arvoja, joiden pohjalle huumorin sävyttämä maailmankatsomus rakentuu” (Hietalahti 2018, 202)

3. *Työyhteisömme ja huumori*

Tässä osiossa keskitytään siihen, miten huumori vaikuttaa työyhteisön jaksamiseen. Kysymyksillä selvitetään vastaajien näkemyksiä ja kokemuksia huumorin käytöstä omassa työyhteisössä ja sen vaikutuksista. Tässä osiossa nostamme myös esille huumorin negatiiviset vaikutukset. Huumorin käyttö voi olla tahattomasti tai tarkoituksella loukkaavaa, sillä vitsien kertoja saattaa yrittää nostaa itseään ylemmäksi yhteisössä, mutta myös vitsin kuulijaa voi aihe tahattomastikin loukata. (Hietalahti 2018, 92 & Muikku-Werner 2012, 254)

4. *Esihenkilöt ja huumori*

Tässä osiossa keskitytään siihen, miten esihenkilöt käyttävät työssään huumoria. Kysymyksillä selvitetään, millaisia kokemuksia on valtaa nauttivien henkilöiden huumorin käytöstä. Huumori voi olla johtajuutta vahvistava tekijä ja tätä kautta parantaa työyhteisön hyvinvointia sekä motivoi (Hietalahti 2018, 96 & Kuisma, 2016, 4–6 & Nakari 2003, 62). Tässäkin osiossa on esillä myös huumorin negatiiviset vaikutukset.

Julkaisimme kyselyn Facebookissa Sosionomien uraverkosto -ryhmässä, jossa oli kirjoitushetkellä (13.10.2022) 10 653 jäsentä. Ryhmässä on usein nähtävillä opinnäytetöihin liittyviä päivityksiä, sekä ammattilaisten keskusteluja. Ryhmä on yksityinen, joten vastaajien täytyi olla ryhmän jäseniä. Sosiaalisen median kautta järjestetty kysely sai hyvin nopeasti vastaajia ja kommentoijia liikkeelle. (Liite 1.)

11.4 Reliabiliteetti ja validiteetti

Opinnäytetyön tuloksiin saattaa vaikuttaa kyselypohjaan jäänyt virhe, joka mahdollistaa 25-vuotiaiden valitsevan joko ”18–25” tai ”25–34” kysyttäessä vastaajan

ikää. 18–25 vastanneista miehiä oli 2 ja naisia 30. 25–34 vastanneista miehiä oli 5, naisia oli 146 ja muita kaksi. Tämä 25-vuoden iän jakautuminen näihin kahteen eri ikäluokkaan ei kuitenkaan vaikuta lopputulokseen merkittävästi ja on vastaajan oman identifioinnin tulosta oman ikänsä kuulumisesta joko nuorempaan tai vanhempaan vastaajakuntaan.

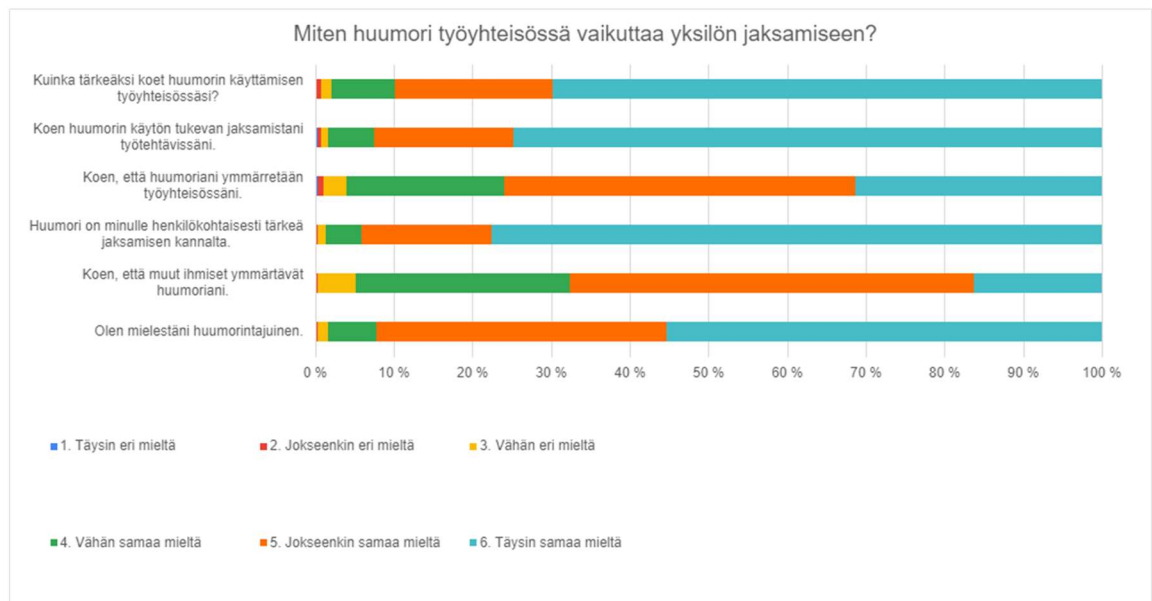
Neutraalin vastauksen puuttuminen haastaa vastaajan miettimään omaa vastaustaan, mutta saattaa myös aiheuttaa välinpitämättömän vastauksen joko mielipidevahvuus 3:een tai 4:een. (Weijters, & Cabooter & Schillewaert 2010, 238–239). Vastanneiden runsas kommentointi kuitenkin antaa osviittaa siitä, että vastaajat ovat keskittyneet kyselyyn niissä määrin, että heille on herännyt kommentoitavaa.

Tutkimuksen rakentaminen tutkimuskysymyksiä tukevaksi oli haastavaa. Haastavuus syntyi vastaavan tutkimuksen puutteesta ja tätä kautta rajaamisen suunnittelu vaati enemmän työtä. Tutkimuksemme on tieteellisesti uskottava johtuen huumorin rajauksistamme arjenkomiikan ajatuksella, sekä kyselymme yksinkertaisuuden vuoksi. Kyselyssä olleiden avointen kysymysten tuottama data keskittyi pyytämättä sanakomiikkaan sekä tilannekomiikkaan, jotka ovat arjen keskellä tapahtuvaa huumorin muotoa (Bergson 2000, 51). Kyselymme vastasi 374 sosionomia, joten otantamme suuruus luo vertailukelpoista dataa.

Ulkoista validiteettia on vaikea arvioida tutkimuksemme yleismaallisen toteutuksen vuoksi. Kuitenkin tutkimuksemme antaa hyvää pohjaa aloittaa seuraavaa tutkimusta, jossa keskitytään sosionomien ammattikuntaan jonkun tietyn alan, sektorin tai yrityksen näkökulmasta. Tutkimuksemme toimisi vertailukelpoisena materiaalina näille muille mahdollisille tutkimuksille.

12 TUTKIMUSTULOKSET

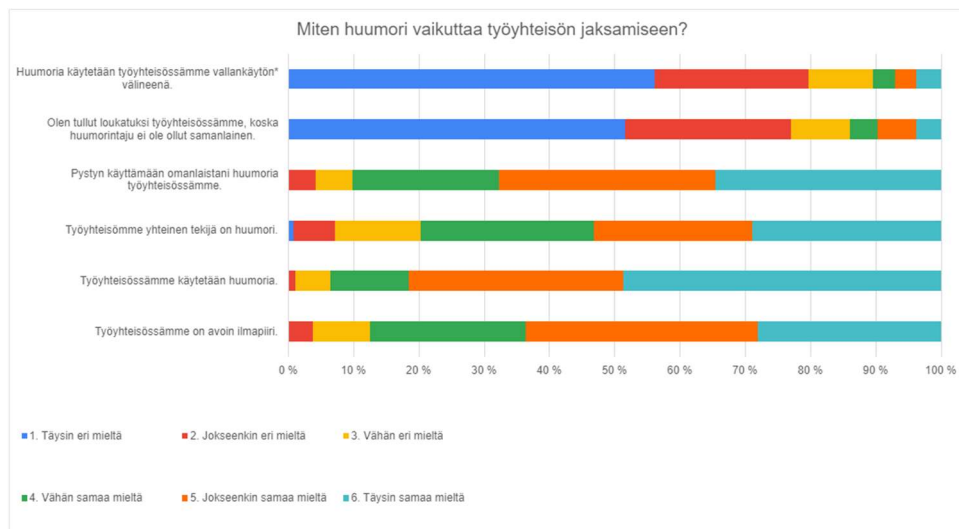
374:stä vastaajasta 14 oli miehiä, 354 naisia, 2 muita ja 4 ei halunnut kertoa sukupuoltaan. Vastaajista sukupuoli enemmistön siis muodosti naiset. Iältään suurin osa vastaajista oli 25–34-vuotiaita otannalla 143 naista, 2 miestä sekä 2 muun sukupuolista. Työuran pituus enemmistöllä oli 1–5 vuotta otannalla 135 naista, 8 miestä, sekä 1 muun sukupuolinen. Kyselyyn vastanneen 374 ihmisen otanta jakautuu THL:n (2021) tutkimusta myötäillen naisten enemmistöön sosiaali- ja terveysalalla.



Kaavio 1. Kyselyn tulokset huumorin vaikutuksesta yksilön jaksamiseen.

Yläpuolella olevasta kaaviosta voidaan todeta huumorin olevan tärkeä tekijä yksilön jaksamisen kannalta. 97,86 % kokee huumorin käytön tärkeäksi jaksamisen kannalta ja jopa 69,79 % kokee sen erittäin tärkeäksi. Ainoastaan 2,14 % vastaajista kallistuu eriävälle mielipiteelle. 98,4 % vastaajista ovat täysin samaa mieltä siitä, että huumorin käyttö tukee heidän jaksamistaan työtehtävissä ja jopa 74,87 % pitää tätä erittäin tärkeänä. Yksi (1) vastaaja oli sitä mieltä, ettei huumorista ei ole hyötyä työssä jaksamiseen. 95,99 % kokevat muiden ihmisten ymmärtävän heidän huumoriaan työyhteisössään. Yksi (1) ihminen vastasi tähän kysymykseen olevansa täysin eri mieltä. Lähes 98,66 % vastaajista kokee huumorin olevan henkilökohtaisesti tärkeä jaksamisen kannalta ja jopa 77,54 % pitää sitä erittäin tärkeänä.

Vastaukset jakautuivat jonkin verran kysyttäessä yksilöiden kokemusta oman huumorinsa ymmärryksestä työyhteisössä. Ainoastaan 16,31 % vastaajista rohkeni olla täysin sitä mieltä, että heidän huumoriaan ymmärretään työyhteisössä. 78,61 % vastanneista uskoivat heidän huumorinsa olevan ymmärrettävää, mutta pienellä varauksella. 98,40 % vastaajista kokevat olevansa huumorintajuisia ja jopa 55,35 % on täysin sitä mieltä. Tästä voidaan päätellä enemmistön kokevansa olevan huumorintajuisia, koska vain 1,6 % vastaajista olivat jonkin verran erimieltä.



Kaavio 2. Kyselyn tulokset huumorin vaikutuksesta työyhteisön jaksamiseen.

Yläpuolella olevasta kaaviosta voidaan todeta, että huumori on vastaajille tärkeässä osassa työyhteisön toimintaa. Siitä voidaan myös todeta, ettei huumori ole aina hyvä asia. 10,43 % vastaajista kokee jollain tasolla huumorin olevan vallankäytön väline omassa työyhteisössään ja 13,9 % on tullut loukatuksi tilanteissa, jossa joku yhteisön jäsen on käyttänyt huumoria. 90,11 % vastaajista kuitenkin pystyy käyttämään omanlaistaan huumoria työyhteisössään ja 79,68 % vastaajista pitää huumoria yhteisön yhteisenä tekijänä. 93,58 % vastaajista kertoo heidän työyhteisössängsä huumorin olevan käytössä ja 87,43 % vastaajista kertoo työyhteisössään vallitsevan avoin ilmapiiri.

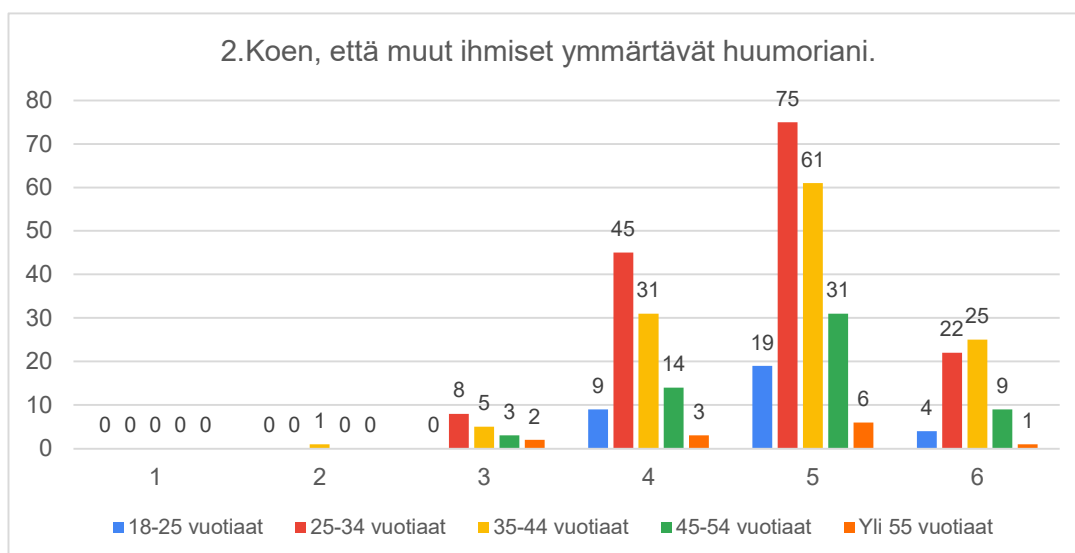
Prosentuaalisesti näyttää siltä, että sosionominen työyhteisöissä vallitsee ajatus siitä, että huumori kuuluu osaksi työyhteisön työhyvinvointia. On kuitenkin huomioitavaa, että vastaajista 13,9 % on tullut loukatuksi tilanteissa, joissa on käytetty huumoria ja jopa 10,43 % vastanneista kokee huumorin olevan vallankäytön

väline. Vaikka prosentit ovat pieniä, tarkoittaa se silti tälläkin otannalla sitä, että n. 52 ihmistä, jotka kyselyyn vastasi on kohdannut loukkaavaa huumoria ja n. 40 ihmistä on kokenut yhteisön jäsenten käyttäneen valtaa huumorin muodossa. Puhumme nyt vain pienestä otannasta sosionominen työkentiltä. Kysymysten asetelusta ei tietenkään selviä, onko kyseessä ollut Muikku-Wernerin (2012, 254) mukaista tahatonta loukkaamista, vai Freudin (1983, 175–177) mukaista tarkoituksellista loukkaamista. Vallankäytöllisyys kuitenkin viittaa tarkoituksen mukaiseen toimintaan.

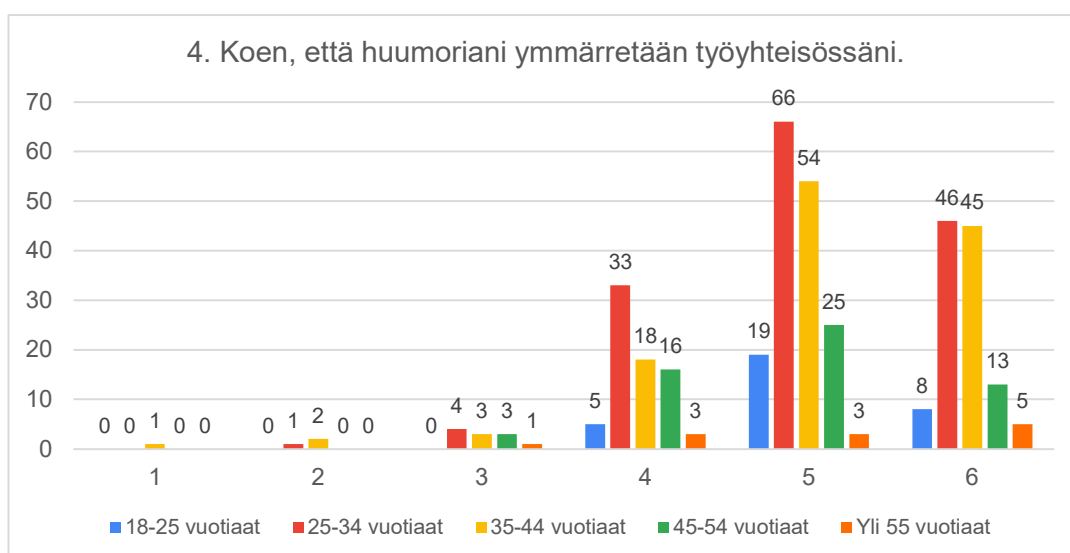


Kaavio 3. Kyselyn tulokset huumorin näyttäytymisestä esimiestyöskentelyssä.

Yläpuolella olevasta kaaviosta voidaan todeta esimiesten käyttävän huumoria myös vallankäytön välineenä. 12,3 % vastaajista on kokenut esihenkilöiden käyttävän huumoria vallankäytön välineen jollain tasolla. 20,59 % vastaajista kokee esihenkilöiden sivuttavan vastuitaan vitsailulla. 82,62 % kokee voivansa vitsailla työasioista esihenkilön kanssa hyvässä mielessä. 72,99 % vastaajista on sitä mieltä, että esihenkilöiden huumori sopii kaikille. 75,4 % vastaajista näkevät esihenkilöiden käyttävän huumoria työpaikan tunnelman kohottamiseen. 90,64 % uskoo heidän esihenkilöiden ymmärtävän huumoria.



Kaavio 4. Koen, että muut ihmiset ymmärtävät huumoriani.



Kaavio 5. Koen, että huumoriani ymmärretään työyhteisössäni.

Tutkimus tuloksia tutkiessa vastaukset menevät lähes kaikissa kysymyksissä nousevana arvona kohti ”täysin samaa mieltä” tai ”täysin eri mieltä”. Tämä kaava rikkuu, kun kysytään vastaajien ajatuksia siitä, miten heidän omaan huumorinsa käyttöön suhtaudutaan. Kyseisissä kaavioissa näkyy vastaajien olevan lähes varmoja siitä, että heidän huumoriaan ymmärretään. (Kaavio 4 & kaavio 5.)

13 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuksessa selvisi, että sosionomit kokevat huumorin työhyvinvoinnin kannalta tärkeänä elementtinä. Pieni osa vastaajista kuitenkin kokee myös huumorin loukanneen työyhteisössä. Esimiesten huumorin käyttö on koettu kyselyn mukaan enemmän loukkaavaksi kuin muiden työyhteisön jäsenten, mutta kumman tahon loukkaavuus ei noussut kyselyssä erityisemmin huumorin positiivisten vaikutusten lähelle. On kuitenkin huomioitavaa, ettei loukkaava huumori ole sallittua edes pienissä määrin. Kuten Freud (1983, 176–177) sekä Muikku-Werner (2012, 254) kertovat, voi vitsailu olla tarkoitettu työyhteisön yleistä ilmapiiriä kohottavaksi, mutta kuitenkin joku yhteisön jäsen on naurunalaisena.

Onkin siis mielestämme huomioitavaa myös se, että työyhteisössä tapahtuvassa vitsailussa uhrina on yleensä yksi yhteisön jäsen, ja vitsailijana yksi yhteisön jäsen, joka pyrkii viihdyttämään osaa yhteisön jäsenistä. Kiusaamiskokemusten tilastoinnissa tulee huomioida tämä edellä mainittu muuttaja. Uskoisimme, että on yleisempää usean ihmisen keskittävän kiusaamista samaan työyhteisön jäseneseen, kuin yhden kiusaavan useaa yhteisön jäsentä. René Girardin (2004, 305–307) syntipukkimekanismin mukaan yhteisössä kohdistetaan yhteisön ongelmat yhteen yhteisön jäseneseen ja tämä jäsen uhraamalla päästään yhteisön ongelmista eroon. Tämä syntipukkimekanismi soveltuu työpaikalla tapahtuvaan vitsailuksi naamioituun kiusaamiseen. Meidän näkemyksemme mukaan, yksilöön kohdistuva iva tuntuu olevan sivistyneen ihmisen vastike ennen aikaan vallinneelle ruumiilliselle kurittamiselle.

Vastaajien kommentteissa nousi esille mustan huumorin negatiiviset ja positiiviset puolet. Kuten Hietalahti (2018, 105–107, 136–137) kertoo vitsailun voivan loukata ihmistä, jonka elämää vitsailu kohdistuu. Hietalahti kuitenkin tuo esille myös ajatuksen siitä, että julmalta tuntuva huumori voi joskus olla myös ajatuksia herättävää. Julmien vitsien ystävät saattavat Hietalahden mukaan kisailla myös keskenään hävyttömimmän jutun keksimisestä ja tämä saattaa olla ahdistavaa muille.

Julkaistessamme kyselyn Sosionomien Uraverkosto -ryhmässä Facebookissa, pohdimme tulevien vastausten määrää ja sitä, saammeko avointa palautetta. Positiivisena yllätyksenä saimme huomata vastaajien olevan aktiivisia, sillä saimme

374 vastausta kyselyymme ja vapaan sanan kenttäänkin saimme paljon kommentteja. Mielestämme tämä kertoo huumorin tärkeydestä työhyvinvointiin peila-
ten ja siitä, että aihe kiinnostaa. Vapaan sanan kenttään saimmekin useamman
kommentin aiheen mielenkiintoisuudesta ja tärkeydestä. Yksi mielenkiintoinen
vastaajan kommentti oli maantieteellisen eron vaikutuksesta huumoriin:

“Huumorintaju on osin hyvin henkilökohtainen kokemus ja sen ymmärtäminen pohjautuu osin opittuihin tunteisiin, mutta on sidoksissa omaan historian, kulttuurin tai muuten maantieteelliseen alueeseen. Itse koen että Lapin ja Etelän työyhteisöjen huumorissa (vuorovaikutuksessa) on paljon eroavaisuuksia.”

Tutkimuskysymyksiimme saimme myös selkeät vastaukset tämän kyselyn perusteella. Huumori on tärkeässä osassa sekä yksilön- että työyhteisön hyvinvoinnin tukemisessa. Vastaajat kokevat huumorin tukevan työhyvinvointiaan, sekä esihenkilöidenkin osaavan käyttää huumoria työyhteisön hyvinvoinnin eteen. Vaikka esihenkilöitä koskevassa osiossa jakauma oli suurempi, on silti suurin osa vastauksista vastausjanan paremmassa päässä. Huumori vahvistaa työhyvinvointia huumorin ollessa samanlainen työyhteisön jäsenten keskuudessa. Vastaavasti erilaisten huumorintajujen kohtaaminen voi aiheuttaa väärinkäsityksiä ja pahim-
massa tapauksessa henkisiä loukkaantumisia.

14 POHDINTA

14.0 Tutkimuksen anti

Tutkimuskysymyksiimme saimme selkeät vastaukset. Huumori on tärkeässä osassa yksilön- että työyhteisön hyvinvoinnin tukemisessa. Vastaajat kokevat huumorin tukevan heidän hyvinvointiaan, sekä esihenkilöidenkin osaavan käyttää huumoria työyhteisön hyvinvoinnin eteen. Esihenkilöiden huumorin käyttö on koettu kyselyn mukaan enemmän loukkaavaksi kuin muiden työyhteisön jäsenten. Kummankaan tahon loukkaavuus ei noussut kyselyssä kuitenkaan erityisemmin huumorin positiivisten vaikutusten lähelle.

14.1 Eettisyys ja luotettavuus

Kyselyssä anonymius antoi vastaajille mahdollisuuden vastata kysymyksiin totuuden mukaisesti ilman pelkoa siitä, että hänet tunnistetaan. Luotettavuus kärsii suljettujen kysymysten vuoksi, mutta vastaajilla oli kuitenkin useampi vaihtoehto valittavana vastaukseksi. Avoimien kysymyksien kohdalla vastausprosentti mielestämme voisi kuitenkin jäädä alhaiseksi, joten päädyimme valitsemaan itse kysymykset ja vastausasteikon. Mietimme kysymykset opinnäytetyömme tutkimuskysymysten kautta ajatuksena, mikä olisi lopputuloksen kannalta meille hyödyllisintä. Asteikko 1–6 on mielestämme sopiva mittari mittaamaan vastauksia. Jätimme kuitenkin jokaisen osion jälkeen osion, johon vastaaja voi jättää vapaasti kommenttia niin halutessaan.

Ihmiset käyttävät vastaavanlaisiin tehtäviin enenemissä määrin puhelimia, joten on todennäköistä, että ihmiset vastaavat kyselyyn puhelimella. Myös tämän vuoksi monivalintakysymykset ovat hyvä vaihtoehto. Kysely on helppo ja nopea vastaajalle sekä anonymius tarjoaa matalan kynnyksen vastaamiselle.

Vastaajia kyselyssämme oli runsaasti: 347, mutta koko Suomen mittakaavassa se on vähän. Kokonaiskuvaa miettiessä tämä luku on vain pieni osa kaikista alan ammattilaisista.

14.2 Jatkotutkimusehdotukset

Opinnäytetyötä tehdessämme huomasimme, että aihetta voisi lähteä tutkimaan monesta eri näkökulmasta ja huumorin vaikutuksesta työhyvinvointiin voisi tehdä monenlaisia tutkimuksia. Meidän tutkimuksemme antaa hyvän yleisen katsauksen sosionomien kokemuksista huumorin vaikutuksesta työhyvinvointiin. Kyselyssä nousi esiin huumorin negatiiviset puolet. Jatkotutkimusehdotuksena mietimme keskittymistä huumorin negatiivisiin puoliin tai esihenkilöiden käyttämään huumoriin.

Esihenkilöiden huumorinkäyttö olisi todella tärkeä tutkia. On havaittavissa kyselyn vastauksista, ettei esihenkilöiden huumori ole yhtä voimaannuttavaa kuin työyhteisön muiden jäsenten. Myös huumorin varjolla kiusaaminen on hyvä tutkimuskohde. Vaikka enemmistö vastaa, ettei ole tullut loukatuksi tilanteissa jossa on ollut huumoria, silti osa kertoo tulleensa. Tämä pieni prosentti on se, jonka ääni tulisi saada kuuluviin. Onko kyseessä loukkauksia jotka ovat vahinkoja, vai onko kyseessä suoraa yksilölle porukalla nauramista.

LÄHTEET

- Ahola, t. & Furman, B. 2002. Työpaikan hyvä henki ja kuinka se tehdään. Tampere: Tammer-Paino Oy
- Aro, A. 2018. Työilmapiiri kuntoon. Helsinki: Alma Talent. Viitattu 24.09.2022. Vaatii käyttöoikeuden. Nextory: <https://www.nextory.fi/kirja/ty%C3%B6ilmapiiri-kuntoon-10058990/>
- Bergson, H. 2000. Nauru. Helsinki: WSOY.
- Darwin, C. 2009. Tunteiden ilmaisu ihmisissä ja eläimissä. Leikola, A. (suom.) Helsinki: Terra Cognita. Alkuperäinen teos 1872.
- Ford, T. & Martin, R. 2018. The Psychology of Humor: An Integrative Approach. London: Elsevier Inc.
- Freud, S. 1983. Vitsi ja sen yhteyspiilotajuntaan. Helsinki: Love Kirjat. Alkuteos: Der Witz und seine Beziehung zum Unbewussten (1905).
- Girard, R. 2004. Väkivalta ja pyhä. Helsinki: Tutkijaliitto. Alkuteos: La violence et le sacré (1972).
- Halonen, T & Tiainen, S. 2014. Nauru auttaa jaksamaan hoitotyössä. Hoitotyön koulutusohjelma. Diakonia-ammattikorkeakoulu
- Häkkinen, L. 2011-2014. Työilmapiiri ja sen rooli työhyvinvoinnissa. Haastattelututkimus osana Kerojon-kehitys- ja Osuvan tutkimushanketta. Terveiden edistäminen, YAMK. Luettu 10.10.2022. Viitattu: 10.10.2022 <https://core.ac.uk/download/pdf/38110001.pdf>
- Knuuttila, S. 2008 Entinen aika, nykyinen mieli. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino oy
- Kuisma, M. 2016. Huumori osana lähiesimiestyötä. Liiketalouden koulutusohjelma. Oulun ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö
- Laaksonen, H & Salin, S. 2019. Iloa ja intoa johtamiseen – Käytännön eväitä sosiaali- ja terveysalan esimiestyöhön. Helsinki: Oppian
- Manka, M-L. 2012. Työn ilo. 1. versio. Sanoma Pro Oy. Saatavilla: <https://www.ellibslibrary.com/fi/book/9789526309484>
- Muikku-Werner, P. 2012. Ilkeilyn kahdet kasvot. Jyväskylä: Bookwell Oy
- Murto, K. 2013. Terapeuttinen yhteisö. Porvoo: Bookwell
- Nakari, M-L. 2003. Työilmapiiri, työntekijöiden hyvinvointi ja muutoksen mahdollisuus. Jyväskylän yliopisto. Luettu 6.10.2022 Viitattu: 6.10.2022

<https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/13357/9513915484.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rinne, N. 2021. Rohkea organisaatio. Helsinki: Alma Talent

Perkka-Jortikka, K. 1994. Lähellä työyhteisö. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy

Stibal, S. 2000. Humor at the work site: An exploration of relationships among sense of humor and supervisor subordinate age, gender and type of humor. Omaha: University of Nebraska. Luettu: 29.9.2022
<https://core.ac.uk/download/pdf/232767618.pdf>

Suomen sosiaali- ja terveys ry. n.d. Alkoholi on yksi merkittävin taustaekijä kansan sairauksien synnyssä. Luettu: 20.9.2022. Viitattu: 20.9.2022
<https://www.soste.fi/kansanterveys/alkoholi-on-merkittavin-yksittainen-taustatekija-kansansairauksien-synnyssa/>

Terveiden ja hyvinvoinninlaitos. 2021. Ammattialojen sukupuolen mukainen segregatio. Luettu: 29.9.2022 Viitattu: 29.9.2022
<https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-tila/tyo-ja-toimeentulo/ammattialojen-sukupuolen-mukainen-segregatio>

Työturvallisuuskeskus. N.d. Työturvallisuus ja työsuojelu. Toimiva työyhteisö. Luettu 10.7.2022. https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoyhteiso

Työturvallisuuskeskus. N.d. Työturvallisuus. Työyhteisö. Luettu 23.9.2022.
<https://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyoyhteiso/#6fb18ad3>

Vehkalahti, K. 2014. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Oy Finn Lectura Ab

Vesa, P. 2009. Aineistolähtöinen teoria hyvää oloa ja työhyvinvointia edistävästä huumorista hoitajien keskinäisessä vuorovaikutuksessa. Tampere: Tampereen yliopisto. Väitöskirja

Virtanen, J. 2003. Vitsi tutkimuskohteena. Huumoritutkimuksen jaakopinpainia. Joensuu: Suomen Kansantietouden Tutkijain Seura ry. Luettu: 13.9.2022
<https://journal.fi/elore/article/view/78381/39280>

Virtanen, P. 2005. Houkutteleva työyhteisö. Helsinki: Edita Prima Oy

Weijters, B., & Cabooter, E. & Schillewaert, N. 2010 The effect of rating scale format on response styles: The number of response categories and response category labels. Belgium: Ghent University. Luettu: 8.10.2022. https://www.academia.edu/9000254/The_effect_of_rating_scale_format_on_response_styles_The_number_of_response_categories_and_response_category_labels

Työturvallisuuskeskus. Työhyvinvointi. N.d. Luettu 21.09.2022. <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyohyvinvointi/#d0f2d8e8>

Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä. N.d. Työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen malli. Luettu 21.09.2022. <https://www.tyohyvinvointi.fi/>

LIITTEET

Liite 1. Sosionomien uraverkostossa julkaistu ilmoitus

Hei kaikki ammattilaiset!

Minä ja opiskeluystäväni Linda Högdahl teemme opinnäytetyötämme Tampereen ammattikorkeakoulussa ja tarvitsemme siihen kaikkien sosionomien apua. Opinnäytetyömme aiheena on huumorin yhteys työhyvinvointiin sosionomin ammatissa. Huumori on moniulotteinen asia ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa ja siitä on niin hyötyä kuin haittaakin.

Keräämme kyselyn avulla dataa siitä, miten te jo väkevät alan ammattilaiset olette kokeneet huumorin työyhteisöissänne työhyvinvoinnin näkökulmasta. Kyselyyn vastaaminen ei vie kauaa, n.10minuuttia. Aikaa voi toki mennä hie-
man enemmän, jos annatte vapaaehtoisia kirjallisia vastauksia.

Vastaaminen ei edellytä kirjautumista tai tunnistautumista, joten sinua ei voida yhdistää kyselyyn.

Kyselymme on avoinna 3.6.2022 – 3.7.2022

Linkki kyselyyn: <https://forms.gle/koAKasnK1dFbwkkQ9>

Paljon kiitoksia jo etukäteen 😊

Liite 2. Perustiedot kyselystä.

1(2)

Riviotsikot	Määrä / !vastaaja
Nainen	354
18 - 25	30
1 - 5 vuotta	16
Alle 1 vuosi	14
25 - 34	143
1 - 5 vuotta	76
11 - 20 vuotta	14
6 - 10 vuotta	30
Alle 1 vuosi	23
35 - 44	116
1 - 5 vuotta	28
11 - 20 vuotta	51
21 vuotta tai enemmän	6
6 - 10 vuotta	25
Alle 1 vuosi	6
45 - 54	53
1 - 5 vuotta	14
11 - 20 vuotta	17
21 vuotta tai enemmän	11
6 - 10 vuotta	9
Alle 1 vuosi	2
Yli 55	12
1 - 5 vuotta	1
11 - 20 vuotta	2
21 vuotta tai enemmän	8
6 - 10 vuotta	1
Mies	14
18 - 25	2
1 - 5 vuotta	2
25 - 34	5
1 - 5 vuotta	3
6 - 10 vuotta	2
35 - 44	4

1 - 5 vuotta	1
11 - 20 vuotta	2
6 - 10 vuotta	1
45 - 54	3
1 - 5 vuotta	2
11 - 20 vuotta	1
Muu	2
25 - 34	2
1 - 5 vuotta	1
6 - 10 vuotta	1
En halua kertoa	4
35 - 44	3
11 - 20 vuotta	1
6 - 10 vuotta	2
45 - 54	1
11 - 20 vuotta	1
Kaikki yhteensä	374

Liite 3. Kysely huumorin yhteydestä työhyvinvointiin sosionomin ammatissa

1(8)

Kysely huumorin yhteydestä työhyvinvointiin sosionomin ammatissa

Olemme kolmannen vuoden sosionomiopiskelijoita Tampereen ammattikorkeakoulusta. Tutkimme opinnäytetyössämme huumorin yhteyttä työhyvinvointiin sosionomin ammatissa. Tämä kysely toteutetaan osana opinnäytetyötämme. Kyselyllä kartoitamme huumorin vaikutusta työhyvinvointiin.

Kysely koostuu kysymyksistä, joihin vastataan asteikolla 1-6.

Vastatkaa henkilökohtaisen tuntemuksenne mukaan.

Jokaisen kysymyksen jälkeen voitte halutessanne perustella vastauksianne kommentit-osiossa salassapitovelvollisuus mielessä pitäen. Lopussa voitte tämän lisäksi halutessanne jättää vapaan kommentin kyselyyn liittyen. Kyselyyn vastaamiseen kannattaa varata aikaa noin 10 minuuttia.

Kiitos ajastanne!

*Pakollinen

Perustiedot

1. Sukupuoli *

Merkitse vain yksi soikio.

- ☐ Mies
- ☐ Nainen
- ☐ Muu
- ☐ En halua kertoa

2. Ikä *

Merkitse vain yksi soikio.

- ☐ 18 - 25
- ☐ 25 - 34
- ☐ 35 - 44
- ☐ 45 - 54
- ☐ Yli 55
-

16.9.2022 10.47

Kysely huumorin yhteydestä työhyvinvointiin sosionomin ammatissa

14. 4. Pystyn käyttämään omanlaistani huumoria työyhteisössämme. *

Merkitse vain yksi soikio.

	1	2	3	4	5	6	
Täysin eri mieltä	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Täysin samaa mieltä

15. 5. Olen tullut loukatuksi työyhteisössämme, koska huumorintaju ei ole ollut samanlainen. *

Merkitse vain yksi soikio.

	1	2	3	4	5	6	
Täysin eri mieltä	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Täysin samaa mieltä

16. 6. Huumoria käytetään työyhteisössämme vallankäytön* välineenä. *

*joku tai jotkut henkilöt työyhteisössä päättävät, mille tai kenelle nauretaan. Tämän myötä huumorilla voidaan vähätellä toisten saavutuksia tai heidän asiansa saatetaan ohittaa ja täten huumori toimii vallankäytön välineenä.

Merkitse vain yksi soikio.

	1	2	3	4	5	6	
Täysin eri mieltä	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Täysin samaa mieltä

17. Työyhteisömme ja huumori -osion vapaa kommentointi.

16.9.2022 10.47

Kysely huumorin yhteydestä työhyvinvointiin sosionomin ammatissa

Esihenkilöt
ja huumori

Miten huumori näkyy esimiesten työskentelyssä?

Vastausvaihtoehdot asteikolla 1 - 6. Mikä numero kuvaa mielestänne tuntemustanne parhaiten

18. 1. Esihenkilöt ymmärtävät huumoria. *

Merkitse vain yksi soikio.

	1	2	3	4	5	6	
Täysin eri mieltä	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Täysin samaa mieltä

19. 2. Esihenkilöt käyttävät huumoria kohottaakseen työpaikan tunnelmaa. *

Merkitse vain yksi soikio.

	1	2	3	4	5	6	
Täysin eri mieltä	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Täysin samaa mieltä

20. 3. Esihenkilöiden huumori sopii kaikille. *

Merkitse vain yksi soikio.

	1	2	3	4	5	6	
Täysin eri mieltä	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Täysin samaa mieltä

21. 4. Esihenkilöiden kanssa voi vitsailla työasioista hyvässä mielessä. *

Merkitse vain yksi soikio.

	1	2	3	4	5	6	
Täysin eri mieltä	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Täysin samaa mieltä

16.9.2022 10.47

Kysely huumorin yhteydestä työhyvinvointiin sosionomin ammatissa

22. 5. Esihenkilöt sivuttavat vastuitaan vitsailulla. *

Esimerkki: Kerrot esihenkilölle sinulta vaadittavan jotain mihin sinulla ei ole koulutusta ja esihenkilö toteaa naurahtaen "tekemällä oppii".

Merkitse vain yksi soikio.

	1	2	3	4	5	6	
Täysin eri mieltä	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Täysin samaa mieltä

23. 6. Esihenkilöt käyttävät huumoria vallankäytön* välineenä. *

*joku tai jotkut henkilöt työyhteisössä päättävät, mille tai kenelle nauretaan. Tämän myötä huumorilla voidaan vähätellä toisten saavutuksia tai heidän asiansa saatetaan ohittaa ja täten huumori toimii vallankäytön välineenä.

Merkitse vain yksi soikio.

	1	2	3	4	5	6	
Täysin eri mieltä	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Täysin samaa mieltä

24. Esihenkilöt ja huumori -osion vapaa kommentointi.

Palaute

Voit antaa palautetta kyselystä. Voit myös kirjoittaa, jos sinulle heräsi ajatuksia jotka eivät tulleet esille kysymyksistä, mutta haluaisit niistä kertoa.

16.9.2022 10.47

Kysely huumorin yhteydestä työhyvinvointiin sosionomin ammatissa

25. Risut, ruusut, ajatukset

Google ei ole luonut tai hyväksynyt tätä sisältöä.

Google Forms

