

Mikael Kuisma

HUUMORI OSANA LÄHIESIMIESTYÖTÄ

HUUMORI OSANA LÄHIESIMIESTYÖTÄ

Mikael Kuisma
Opinnäytetyö
Syksy 2016
Liiketalouden koulutusohjelma
Oulun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu
Liiketalouden koulutusohjelma

Tekijä: Mikael Kuisma

Opinnäytetyön nimi: Huumori osana lähiesimiestyötä

Työn ohjaaja: Eija Svanberg

Työn valmistumislukukausi- ja vuosi: Syksy 2016

Sivumäärä: 45 + 3

Aiheen opinnäytetyöhöni sain HURMOS – projektista, jonka tarkoituksena on löytää huumorista työkaluja innovatiiviseen liiketoimintaan. HURMOS kuuluu TEKESin Fiiliksestä fyrkkaa – Liiketoimintaa tietoa, tunnetta ja teknologiaa yhdistämällä 2012-2018 – ohjelmaan. Tutkimuspartnereina projektissa toimivat Oulun yliopisto ja Oulun ammattikorkeakoulu. Yrityspartnereita projektilla on yhdeksän.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää käyttävätkö suomalaiset esimiehet huumoria osana johtamistaan. Tutkimuskysymyksiä oli kolme ja ne olivat, löytyykö esimiestyöstä huumoria, mitä vaikutuksia sillä on esimieskuvaan ja sen vaikutukset työilmapiiriin.

Tämän opinnäytetyön viitekehys koostuu johtamisesta ja tarkemmin johtajuudesta, sen teorioista ja miten se eroaa johtamisesta. Seuraavaksi selvitettiin, mitä huumori on ja siitä käydään läpi kolme eri teoriaa, mitkä selittävät, mistä huumori ja nauru syntyvät. Sitten selvitettiin, millaista on suomalainen huumori ja mikä saa suomalaiset nauramaan. Sen jälkeen käytiin läpi, miten huumori näkyy suomalaisessa työyhteisössä ja minkälaista huumoria työpaikalla tulisi käyttää. Lopuksi käytiin läpi tilastollisen tutkimuksen prosessi ja miten laadullista aineistoa analysoidaan.

Tämä opinnäytetyö toteutettiin tilastollisena tutkimuksena. Vastauksia tutkimuskysymyksiin haettiin suorittamalla kysely kolmellekymmenelle yhdelle opiskelijalle Oulun seudun ammattikorkeakoulun liiketalouden osastossa toukokuussa 2016.

Suoritetussa kyselyssä tuli ilmi, että suomalaiset esimiehet käyttävät runsaasti huumoria työpaikalla ja monia eri huumorilajeja. Tulokset olivat pääasiassa positiivisia kokemuksia esimiehen käyttämästä huumorista työpaikalla. Huumori oli parantanut esimieskuvaa ja tehnyt hänestä rennomman ja helpommin lähestyttävän. Työilmapiiri oli myös huumorin johdosta avoimempi ja siellä oli mukavampi työskennellä. Vain muutaman vastaajan mielestä esimiehen käyttämällä huumorilla oli ollut negatiivisia vaikutuksia esimieskuvaan ja työilmapiiriin.

Opinnäytetyö onnistui vastaamaan haluttuihin tutkimuskysymyksiin. Tässä opinnäytetyössä kuitenkin tutkittiin loppujen lopuksi hyvin montaa eri asiaa yhtäaikaaisesti. Kyselyssä oli vain pieni määrä vastaajia eli kolmekymmentäyksi. Tätä aihetta voitaisiinkin jatkaa esimerkiksi keskittymällä vain esimiehen käyttämän huumorin vaikutuksiin esimieskuvaan tai työilmapiiriin, jossain tiettyssä yrityksessä. Tutkimuksen voisi toteuttaa myös laajemmalla kyselyllä tai käyttämällä esimerkiksi haastatteluita tiedonhankkimiseen.

Asiasanat: johtajuus, huumori, esimieskuva, työilmapiiri

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences
Degree programme in Business Economics

Author: Mikael Kuisma

Title of thesis: Humour as part of management

Supervisor: Eija Svanberg

Term and year when the thesis was submitted: Autumn 2016 Number of pages: 45 + 3

Subject for this thesis came from HURMOS – project. Projects aim is to develop humour as a strategic tool for creating innovative business. University of Oulu and Oulu University of Applied Sciences are working as research partners in HURMOS and there are also nine companies involved in the project.

The aim of this thesis was to find out do Finnish managers use humour as part of their management style. There were three research questions which were, is there any humour in management, does it have any effect on the opinion about the manager and does the managers humour have any impact in the atmosphere in the workplace.

The theoretical framework consists of management and more specifically about leadership, its theories and how it differs from management. Next there is three theories about humour, which explain what is humour and what makes us laugh. There is also a paragraph about Finnish humour and what makes Finnish people laugh. The humour part is wrapped up whit a chapter about humour in the Finnish workplace and what kind of humour should be used at work. The final chapter of the theoretical framework goes through the proses of making a quantitative research and also how to analyze qualitative material.

This thesis was conducted as a quantitative research. Answers to the research questions were searched by conducting a survey for thirty-one students at the Oulu University of Applied Sciences in May 2016.

The survey revealed that the Finnish managers use lot of humour and a lot different kinds of humour in the workplace. The findings were for the most part positive. Humour has made the managers seem more relaxed and easier to approach. Atmosphere in the workplace has also become more open and it has made the workplace fun to work in. Only few of the answers were clearly negative.

This thesis succeeded in answering to the desired questions. However, in this thesis there were lot of different subjects studied at the same time, and also very few people involved in answering the survey. This thesis could be split in smaller parts and for example study only the effects of managers humour on the opinion about them or how it affects the atmosphere in the workplace in a particular company. The survey could also involve more test subjects or use interviews to collect the research material.

Keywords: leadership, humour, workplace, atmosphere

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	2
2	JOHTAMINEN	4
2.1	Johtamisen kolme ulottuvuutta	4
2.2	Ihmisten johtaminen eli johtajuus	5
3	HUUMORI	8
3.1	Huumoriteoriat.....	9
3.1.1	Ylemmysteoria	10
3.1.2	Psykologinen vastakohtateoria	11
3.1.3	Huojennusteoria.....	12
3.2	Suomalainen huumori	14
4	HUUMORI SUOMALAISESSA TYÖYHTEISÖSSÄ.....	16
5	TILASTOLLISEN TUTKIMUKSEN PROSESSI.....	21
5.1	Tilastollisen tutkimuksen perusvaatimukset.....	23
5.2	Laadullisen aineiston analysointi	24
6	KYSELYN TOTEUTTAMINEN.....	26
7	TULOKSET.....	28
7.1	Löytyykö esimiestyöstä huumoria.....	28
7.2	Huumorin vaikutus esimieskuvaan	31
7.3	Huumorin vaikutus työilmapiiriin	34
8	JOHTOPÄÄTÖKSET	39
9	POHDINTA	41
	LÄHTEET.....	43
	LIITTEET	45

1 JOHDANTO

Huumorista on nykyään tulossa tärkeä osa monen viihtyisän työpaikanarkea. Siitä ollaan tekevässä tärkeä motivoinnin ja työhyvinvoinnintyökalu työpaikoilla ja samalla siitä on tulossa tärkeä osa yritysten markkinointia. Huumorin ujutaminen työpaikanarkeen lähtee monesti esimiehistä ja monesti se alkaa uuden työntekijän kohdalla jo työhaastattelusta. Esimiehen näyttämä huumorintaju osana johtajuuttaan luo hänestä mielikuvan ihmisestä, jolle ja jonka kanssa on mukava tehdä töitä.

Tämän opinnäytetyön tarkoitus on saada selville käyttävätkö suomalaiset esimiehet huumoria työpaikalla ja mitä vaikutuksia sillä on esimieskuvaan ja työilmapiiriin, tai onko sillä vaikutuksia niihin ollenkaan. Aihe opinnäytetyöhön tuli HURMOS – huumorista työkaluja innovatiiviseen liiketoimintaan projektista. HURMOS kuuluu TEKESin Fiiliksestä fyrkkaa – Liiketoimintaa tietoa, tunnetta ja teknologiaa yhdistämällä 2012-2018 – ohjelmaan. HURMOS projektin tavoitteena on tuoda suomalaisten yritysten käyttöön huumorityökalut, joilla kehittää yritysten liiketoimintaa ja viestintäkulttuuria. Lisäksi tarkoituksena on lisätä yritysten henkilöstön innovatiivisuutta ja tuoda yritysten tietoon, mitä kaikkia strategisia käyttömahdollisuuksia huumorilla on liiketoiminnassa. HURMOS projektin kesto on 1.3.2015-31.5.2017. Tutkimuspartnereina projektissa toimivat Oulun yliopisto ja Oulun ammattikorkeakoulu. Yrityspartnereita projektilla ovat Ponsse Oyj, Lillbacka Powerco Oy, Kaleva Oy, Ranuan Seudun Matkailu Oy, motiMind Oy, Oulun Kaupunginteatteri Oy, Museo- ja tiede-keskus LUUPPI, Virtaavain ja Siivittäjä Sisko Kärki.

Päätin lähteä selvittämään suomalaisten esimiesten huumorinkäyttöä kyselyn avulla, joka olisi hyvä ja nopea tapa kerätä tarvittava tutkimusmateriaali. Kysely suoritettiin Oulun ammattikorkeakoulun liiketalouden osaston opiskelijoille keväällä 2016. Kysely oli pääasiassa tilastollinen eli siinä oli valmiit vastausvaihtoehdot, mistä vastaajat pystyivät valitsemaan haluamansa vaihtoehdot. Kyselyssä käytettiin, myös muutamaa kirjallista kysymystä, mihin vastaajat pystyivät antamaan omat vastauksensa ja näin saatiin enemmän analysoitavaa materiaalia.

Opinnäytetyönviitekehys lähtee liikkeelle johtamisen kappaleesta, missä johtaminen jaetaan asioiden johtamiseen ja ihmisten johtamiseen eli johtajuuteen, mihin opinnäytetyössä keskitytään tar-

kemmin. Kappaleessa käydään läpi asioiden johtamisen ja johtajuuden ero ja eri teorioita johtajuudesta. Huumorin teoriaosuudessa keskityttiin kolmeen pääteoriaan huumorista, mitkä pyrkivät selittämään huumoria ja sitä mistä nauraminen johtuu. Huumoriteorioiden jälkeen selvitettiin, mitä on suomalainen huumori, mille suomalaiset nauravat ja miltä se vaikuttaa muiden silmin. Huumorin käsittelyä jatkettiin vielä selvittämällä, millaista huumoria suomalaisessa työyhteisössä on ja mitä huumorinkäytössä työpaikalla tulisi ottaa huomioon. Tilastollisen tutkimuksen prosessi kappaleessa selvitettiin, mitä kaikkea tilastollisessa tutkimuksessa pitää ottaa huomioon, sitä tehdessä ja raportoidessa tuloksista. Kappaleessa selvitettiin, myös miten kyselylomakkeen muutamat kirjalliset kysymysten tulokset tulee analysoida ja raportoida. Teoreettisen viitekehyksen jälkeen käytiin läpi prosessi, miten kysely toteutettiin. Tulokset ja johtopäätökset kappaleissa analysoitiin kyselystä saadut tulokset ja vedettiin johtopäätökset niistä. Lopuksi pohdittiin opinnäytetyön prosessia ja miten sen tekemisessä on onnistuttu.

Lähteinä opinnäytetyössä käytettiin kirjallisuutta ja verkkolähteitä, sekä itse suoritettua kyselyä. Päälähteenä johtamiskappaleessa oli Tuomo Peltosen kirjoittama Johtaminen ja organisointi kirja. Huumoria käsittelevässä kappaleessa huumoriteorioiden pääasiallisena lähteenä toimi John Morreallin kirjoittama Comic Relief: A Comprehensive Philosophy of Humor kirja.

2 JOHTAMINEN

Johtaminen koostuu pääasiassa kahdesta eri osa-alueesta, joita ovat asioiden johtaminen ja ihmisten johtaminen eli johtajuus. Johtamiseen kuuluu johtamisen opit, mallit ja välineet. Johtajuus taas kuvailee esimiehen ominaisuuksia, sekä hänen käyttäytymistään johtajana. Tässä kappaleessa käydään läpi johtajan tehtävä yrityksessä, johtamisen kolme ulottuvuutta, sekä lopuksi, mitä on johtajuus ja teorioita johtajuudesta.

Yleisenä sääntönä työpaikoilla voidaan pitää sitä, että kaikilla työntekijöillä on oikeus tulla johdetuksi. Samoin jokaisen johtajan vastuulla on johtaa työntekijöitään. Mikäli johtaja laiminlyö tätä vastuuta. Hänen alaisillaan ei ole edellytyksiä suoriutua työstään, ja johtamisen puute luo työyhteisöön turhautumista ja epävarmuutta. (Vuorinen 2013, 11.)

2.1 Johtamisen kolme ulottuvuutta

Tässä kappaleessa esitellään johtamisen kolme ulottuvuutta, joita ovat johtaminen tiettyjen toimintojen tai funktioiden toteuttamisena, johtaminen käytännön aktiviteetteina ja vaikuttamisena, sekä johtaminen inhimillisenä ja subjektiivisena toimintana. Nämä ulottuvuudet selittävät johtajan roolia ja vaikutusta yrityksessä kolmella eri tasolla.

Ensimmäisessä ulottuvuudessa korostetaan johtamisen roolia pelkästään tärkeiden toimintojen toteuttamisessa. Johtaminen kuvaillaan sarjana ennalta määrättyjä toimintoja ja siinä keskitytään hallinnollisten tehtävien hoitamiseen. Siinä keskeistä on myös, että johtamista voidaan kehittää samalla tavalla, kuin muitakin asiantuntemusta vaativia erityistaitoja. Tässä johtajaa voidaan tavaltaan luonnehtia koneenkäyttäjäksi. Yritys on eräänlainen kone, jota hän suunnittelee, valvoo ja korjaa, jotta se voisi suoriutua siltä edellytyiltä toiminnoilta. (Peltonen 2008, 20–21.)

Seuraavassa ulottuvuudessa huomio kiinnittyy johtajien käyttäytymiseen. Johtajat eivät enää kiinnitä huomiotaan pelkästään muodollisiin johtamistehtäviinsä, vaan vaikuttavat yrityksen suuntaan

ja toimintatapoihin enemmän kanssakäymisellä työntekijöiden kanssa. Päivittäinen työ sisältää monia lyhyitä kohtaamisia alaisten kanssa, joiden avulla johtaja pyrkii ohjailemaan työyhteisöä haluttuun suuntaan. Johtaminen ei siis ole enää selkeiden funktioiden toteuttamista, vaan työntekijöiden jokapäiväisten tilanteiden ja kriisien ratkaisemista. (Peltonen 2008, 22–23.)

Kolmannessa ulottuvuudessa johtamisessa korostuvat erityisesti ihmiset ja heidän inhimilliset luonteenpiirteensä. Jokaisen johtajan persoonallisuus ja elämäkokemus vaikuttavat organisaation ja sen asioiden hoitamiseen. Se voi olla jopa, niin suuri tekijä, että se vaikuttaa koko organisaation omakuvaan ja siihen, miten se reagoi ulkoisiin muutoksiin. Tällöin voidaan jo puhua organisaatiotasoisesta persoonallisuudesta. Johtajan omaan luonteeseen vaikuttavat monet eri tekijät, esimerkiksi koulutus, ikä, sukupuoli, sosiaaliset verkostot ja kansallisuus. Identiteetti on aina sisäisten ja ulkoisten vaikutteiden tulos. Siihen vaikuttavat hyvin paljon toiset henkilöt, joiden oma identiteetti saa taas vaikutteita toisista henkilöistä. Johtajan identiteettiä muokkaavat muiden odotukset ja minäkuvat. (Peltonen 2008, 25.)

2.2 Ihmisten johtaminen eli johtajuus

Kappaleessa käydään läpi, mitä johtajuus itsessään on ja miten sitä voidaan määritellä. Tässä esitellään myös eri johtajuusteoria ja miten ne voidaan jaotella. Johtajuusteorioilla koitetaan selvittää, mitä johtajuus on ja mikä tekee hyvän johtajan.

Sanakirja määrittelee johtajuuden valtana tai kykynä johtaa muita ihmisiä. Tarkemmin johtajuutta tutkien siihen liittyy paljon muutakin. Kysyttäessä keneltä tahansa johtajalta, mitä johtajuus on, saadaan hyvin todennäköisesti, joka kerta erilainen määritelmä johtajuudesta. Tämä johtuu yksinkertaisesti siitä, että jokaisella johtajalla, on oma käsitys johtajuudesta ja he toteuttavat sitä omalla tavallaan. Joidenkin mielestä johtajuus tarkoittaa vain ihmisten ohjaamista, jotta he voivat suorittaa tietyn tehtävän ja toisten mielestä se tarkoittaa ihmisten motivoimista tekemään parhaansa. Vaikka määritelmät voivat vaihdella, niin yleinen näkemys on, että johtajuus on kykyä saavuttaa asetetut tavoitteet ja inspiroida ihmisiä ympärillä siinä samalla. (Helmrich 2016, viitattu 18.5.2016.)

Johtajuus kuvailee esimiehen kykyä innostaa ja motivoida työntekijöitään. Laajemmin johtajuutta katsottaessa se voidaan käsittää organisaation pyrkimyksenä motivoida ja innostaa sen jäseniä kohti haluttua visiota. Toisin kuin johtamista, johtajuutta ei voida opettaa hallitsemaan täysin. Sitä voidaan vain kehittää valmennuksen avulla. Johtajuus liitetään yleisesti organisaation kulttuurin johtamiseen, sekä organisaation toiminnan ohjaamiseen. Johtajuutta tarvitaan erityisesti hankalissa tilanteissa, kuten muutostilanteissa. (Peltonen 2008, 123–124.)

Johtajuusteoriat on jaettu pääasiassa viiteen eri osaan. Ne ovat luonneteoriat, tyyliteoriat, tilanneteoriat, johtaja-alaisuusteoriat ja uuden johtajuuden teoriat. Luonneteoriat jaetaan kahteen eri osaan, suurmiesteoriaan ja piirreteoriaan. Lähtökohtana luonneteorioissa on, että johtajan luonteenpiirteet määrittelevät hyvän johtajan. (Peltonen 2008, 124.)

Suurmiesteoriassa pyritään erittelemään menneiden suurjohtajien luonteenpiirteitä ja löytämään niistä yhteneväisyyksiä. Nämä sitten kootaan yhteen ja niitä pidetään yleisesti pätevinä hyvän johtajan piirteinä. Suurmiehen kyvyt perustuvat ennen kaikkea hänen synnynnäisiin piirteisiinsä. Eivätkä siis ole tulleet koulutuksen, työkokemuksen tai minkään ulkopuolisenopin kautta. Piirreteoria suurmiesteorian tapaan painottaa johtajan yksilöllisiä ominaisuuksia. Erona on kuitenkin se, että piirreteoriassa tutkitaan johtajan psykologisia taipumuksia. Tällä tavalla saadaan tarkempaa tietoa hyviä johtajia yhdistävistä piirteistä. Tutkimuksen pohjalta on, luotu piirrelista johon on listattuna viisi tärkeintä johtajuuteen vaadittavaa ominaisuutta. Piirteitä ovat älykkyys, itseluottamus, päättäväisyys, rehellisyys ja sosiaalisuus. (Peltonen 2008, 124.)

Tyyliteoriassa keskitytään etsimään johtajuutta erilaisista työelämäntilanteista ja siitä, mitä käyttäytymistyyliä johtajasta paljastuu valituissa työympäristöissä. Tyyliteoria hahmottaa kaksi eri tyyliä joilla johtaja lähestyy alaisiaan. Näitä ovat demokraattinen ihmisiin keskittyvä tapa, joka on avoin, kannustava ja osallistumaan innostava. Toinen on työtehtäviin keskittyvä autoritääriinen tapa, jolle on ominaista käskävä, etäinen ja johtajakeskeinen johtaminen. Tyyliteoriassa tunnistetaan hyvä johtaja siitä, että hän osaa käyttää oikeaa lähestymistapaa eri tilanteissa. (Peltonen 2008, 125)

Tilanneteoriat jaetaan situationaali ja kontingenssi teorioihin. Situationaalinteoria tuo esiin alaisen kehityksen merkityksen kuhunkin johtamistilanteeseen. Jokainen alainen on eri tasolla kunkin työtehtävän toteuttamiseksi vaadittavissa taidoissa ja asenteessa. Jokainen kehitystaso vaatii erilaisen johtamistyylin, joka sopii parhaiten alaisen tarpeisiin. Kontingenssiteoria eroaa tilanneteoriasta siinä, että kun tilanneteoriassa oletetaan johtajan muuttavan omaa johtamistyyliään tilanteen

mukaan sopivaksi. Kontingenssiteoria painottaa johtamistilanteen ja siihen sopivan johtajatyylin omaavan johtajan yhteen saattamista. (Peltonen 2008, 125–126.)

Johtaja-alaisuhdeteoriat jaetaan myös kahteen eri osaan. Näitä ovat johtajan ja alaisenvälinen-vaihtosuhdeteoriat ja suhdenäkökulmateoriat. Johtaja-alaisuhdeteoriat keskittyvät erityisesti johtajan ja alaisen väliseen vuorovaikutukseen. Johtajan ja alaisenvälinenvaihtosuhdeteoriat korostaa erityisesti sitä, että johtajan johtamistyyli muokkautuu johtajan ja alaisen välisen vuorovaikutuksen seurauksena. Jokainen johtajan ja alaisen välinen suhde on omanlaisensa prosessi, jossa unohdetaan muodolliset roolit ja keskitytään yksilöllisen johtamissuhteen muodostumiseen. Suhdenäkökulmateoriassa he luovat ensin tiedostamattaan välilleen suhteen tulkitsemalla toisiaan ja etsimällä yhdistäviä tekijöitä. Tämän jälkeen hahmottuvat suhteen mukaiset roolit, jotka he molemmat omaksuvat. (Peltonen 2008, 126–127.)

Uudet johtajuusteoriat jaetaan transformationaaliseen johtajuuteen ja jaettuun johtajuuteen. Transformationaalisessa johtajuudessa johtajuus nähdään yrityksen kulttuuria, tunneilmastoa ja henkilöstöä suuresti muokkaavana toimintana. Tämä luo työpaikalle inspiroivan ja energisen ilmapiirin, jossa sekä johtaja ja henkilökunta suhtautuvat tunteikkaasti heitä koskeviin tavoitteisiin. Jaetussa johtajuudessa tärkeintä on johtajan ja alaisten vuorovaikutuksessa syntyvä yhteisötasoinen vireys-tila. Jaettu johtajuus ohittaa yksilötasollisen muutoksen ja keskittyy sosiaaliseen muutokseen. (Peltonen 2008, 128–130.)

Johtajuutta on monenlaista, oli se sitten osin opittua tai synnynnäistä, jokaisen johtajan pitää löytää oma tyylinsä johtajuuteen ja sopiva ympäristö, missä toteuttaa sitä. Se mikä toimii yhdellä työpaikalla ei välttämättä toimi toisella. Tämän takia yhtä oikeaa teoriaa tai näkemystä johtajuuteen ei ole olemassakaan ja siksi sitä on, niin vaikeaa kuvailla ja määritellä. Siksi voisikin sanoa, että tärkein ominaisuus johtajuudessa on sopeutuminen. Työympäristö, johdettavat henkilöt ja työtilanteet ovat jatkuvassa muutoksessa ja siksi johtajuudenkin pitää kokea jatkuvaa sopeutumista eri tilanteisiin.

3 HUUMORI

Tässä kappaleessa tarkastellaan eri tulkintoja siitä, mitä huumori on ja mistä nauraminen johtuu. Onko huumori vain hetkellinen iloisuuden tunne, joka saa meidät ilmaisemaan sen naurulla vai onko huumorissa kyse jostain syvemmästä. Huumoria ja nauramista on koitettu selittää monilla eri teorioilla vuosien saatossa ja tässä kappaleessa käydään läpi kolme tunnetuinta teoriaa huumorista. Ne ovat ylemmyysteoria, jonka mukaan nauramme muiden epäonnelle, koska se vahvistaa omatuntoamme. Psykologinen vastakohtateoria, jossa huumori syntyy vastakohtasta ja siitä, että meidän oletuksemme jostain asiasta heitetäänkin päälaelleen. Viimeisenä käsitellään huojennusteoria, joka yksinkertaisuudessaan selittää huumorin laukaisevan kehossamme olevan stressin nauruna.

Kaikki tietävät millaista on kokea huumoria. Joku kertoo hauskan vitsin, sanoo nokkelan kommentin, tai vahingossa lipsauttaa jotain hauskaa. Riippuen siitä kuinka hauskana tilannetta pidimme, se voi saada meidät, joko pelkästään hymyilemään, hykertelemään tai johtaa hillitsemättömään naurukohtaukseen. Sen jälkeen, sitä yleensä seuraa hyvän olon tunne ja iloisuus. Useimmat meistä kokevat tällaisia hetkiä useasti, joka päivä. (Rod 2007, 1.)

Oxfordin yliopiston sanakirja määrittelee huumorin näin. Se on toiminnan piirre, puhe tai kirjoitus, mikä herättää huvia, kummallisuutta, leikkisyyttä, epäasiallisuutta, huvittavuutta tai hauskuutta. Lisäksi se on kyky hahmottaa, mikä on naurettavaa tai huvittavaa. Sitä voidaan myös ilmaista puheessa, kirjoituksessa tai jossain muussa muodossa leikkisessä mielikuvassa tai jonkin aiheen käsitelyssä. Näistä määritelmistä huomaa, että huumori on ymmärrettävissä monella eri tavalla ja koskee kaikkea, mitä ihminen sanoo tai tekee, mikä ymmärretään hauskaksi tai saa ihmiset nauramaan. Lisäksi siihen kuuluu henkinen prosessi, joka käydään läpi luodessa tai hahmottaessa hauska ärsyke, kuin myös siitä saatava nautinnon tunne. (Rod 2007, 5.)

Normaalin päivämme aikana kohtaamme monta erityyppistä huumorin muotoa eri tahoilta. Osa tästä huumorista tulee eri medioiden kautta. Radiosta kuulemme useasti juontajien vitsejä ja nokkelia letkauksia. Televisiosta näemme jatkuvalla syötöllä kaikenlaista huumoria kuten komedia-sarjoja, hauskoja videoita, stand-up komiikkaa, komediaelokuvia, poliittista satiiria ja hauskoja mainoksia. Lehdistä luemme hauskoja vitsejä ja sarjakuvia. Huumoria käytetään monesti puheissa,

luennoilla ja erilaisissa seremonioissa. Kuitenkin suurin osa kohtaamastamme huumorista päivittäisessä elämässämme tulee kohtaamisistamme toisten ihmisten kanssa. Oli sitten kyse hyvinkin muodollisesta tapaamisesta tai vain hetkellisestä keskustelusta ystävän kanssa. (Rod 2007, 11–12.)

Yksi huumorin suurimmista hyödyistä näkyy siinä, miten se auttaa ihmisiä selviämään vastoin käymisistä ja auttaa lievittämään stressiä. Se auttaa katsomaan vaikeita ja stressaavia tilanteita toisesta ei, niin uhkaavasta näkökulmasta. Tämä auttaa meitä ajattelemaan tilannetta keveämmin ja tilanteesta tulee helpommin käsiteltävä. Huumorin mukana tulevat positiiviset tunteet korvaavat ahdistuksen, masennuksen ja vihan tunteita. Tämä auttaa ihmisiä ajattelemaan laajemmin ja eri tavalla, mikä taas auttaa ongelmien ratkaisemisessa. Lisäksi positiivisilla tunteilla voi olla parantumista nopeuttava vaikutus stressistä tulleiden negatiivisten oireiden korjaamiseksi, esimerkiksi ahdistuksen, masennuksen, ärtyneisyyden ja kärsimättömyyden helpottamiseksi. Siten huumori voidaan ajatella tärkeäksi tunteiden hallintamekanismiksi, joka voi auttaa ihmisen mielenterveyttä. (Rod 2007, 19.)

3.1 Huumoriteoriat

On olemassa monia eri teorioita huumorista, jotka yrittävät selittää, mitä huumori on, minkälainen asema sillä on sosiaalisessa kanssakäymisessä ja mikä lasketaan huumoriksi. Monia eri teorioita huumorista on kehittynyt vuosisatojen aikana.

Nykyajan kirjallisuudessa kolme teoriaa nousee vahvinten esille. Ne ovat ylemmyysteoria, psykologinen vastakohtateoria ja huojennusteoria. Nykyajan huumorin tutkijoiden kesken ei ole yksimielisyyttä siitä, mikä näistä kolmesta teoriasta selittäisi huumorin parhaiten. Siitä kuitenkin ollaan nykyään yhtä mieltä, että monet tapaukset voidaan selittää useammalla kuin yhdellä huumoriteorialla. (Morreall 2009, 9-10.)

3.1.1 Ylemmysteoria

Ylemmysteoria keskittyy huumorin pimeään puoleen ja antaa huumorista hyvin negatiivisen ja häijyn kuvan. Se on varhaisin tapa selittää huumoria ja naurua. Ylemmysteorian kehittäjinä pidetään muun muassa filosofeja Platonia ja Aristotelesta. Ylemmysteoria selittää huumorin ja naurun syntyvän siitä, että koemme itsemme paremmaksi kuin joku toinen. Toisten epäonni vahvistaa ylemmydentunnettamme ja tuottaa meille hyvän olon tunteen. Juuri tämän tulkinnan takia huumoria ja naurua pidettiin hyvin pitkän aikaa negatiivisina asioina. On toki totta, että useasti nauramme muille, mutta tulkinta siitä, että se olisi jotenkin vihamielistä tai se johtuu pelkästään siitä, että osoitamme sillä ylemmyttämme jotain toista kohtaan on hyvin harhaanjohtavaa.

Platon oli yksi antiikin tunnetuimmista huumorin ja naurun kriitikoista. Hän näki sen tunteena, joka ylittää järkipärisen itsehillinnän. Hänen mielestään johtajien tulisi välttää nauramista, koska yleensä, kun joku nauraa hillittömästi se provosoi väkivaltaiseen vastareaktioon. Platon myönsi, että nauru tuntuu hyvältä, mutta siihen nautintoon sekoittuu pahat aikeet, heitä kohtaan joille nauretaan. (Morreall 2009, 4.)

Myös Raamatussa nauru esitetään yleensä vihan ilmentymänä. Sananlaskujen kirjassa 26:18–19 varoitetaan näin. Ihminen joka ensin huijaa toista ja sitten sanookin, että se oli vain vitsi, on kuin hullu, joka ampuu sattumanvaraisesti tappavia nuoliaan ympäriinsä. Varhaiskristilliset ajattelijat saivat negatiivisia kuvauksia huumorista ja naurusta kreikkalaisilta filosofeilta ja raamatun teksteistä. Eniten heitä häiritsi itsehillinnän menettäminen nauramisen yhteydessä. Heidän mielestään riehakas nauru ja hallitsematon heiluminen, eivät ole merkkejä hyvin voivasta sielusta. Aivan kuten Platon, he yhdistivät sen aggressioon. Johannes Khrysostomos yksi kuuluisimmista Konstantinopolin piispoista varoittikin, että naurua itseään tulisi välttää. (Morreall 2009, 5.)

Thomas Hobbes yhtyi 1600-luvulla Platonin mielipiteisiin siitä, että naurulla ilmaisemme meidän iloamme toisten epäonnesta. Hobbesin mielestä ihmiset ovat taipuvaisia tähän, koska olemme luonnostaan yksilökeskeisiä ja kilpailuhenkisiä. Meidän kilpaillessamme keskenämme, me nautimme tilanteista, jotka saavat itsemme näyttämään voittajina tai muut häviäjinä. (Morreall 2009, 6.)

Vielä 1700-luvulle tultaessa Platonin ja Hobbesin ajatus siitä, että nauru on tapamme ilmaista ylemmydentunnettamme, oli ainut yleisesti hyväksytty teoria huumorista. Ylemmysteoria alkoi saada

paljon vastustajia 1700-luvulla. Filosofit kehittivät kaksi vaihtoehtoista teoriaa huumorista. Nämä olivat psykologinen vastakohtateoria ja huojuusteoria. (Morreall 2009, 9.)

Kirjassaan "Reflection Upon Laughter," Hutcheson arvosteli Hobbesin käsitystä siitä, että naurun olennainen osa on ylemmyyden osoittaminen toisia kohtaan. Hänen mukaansa, jos Hobbes olisi oikeassa, se tarkoittaisi kahta asiaa. Naurua tai huumoria ei voisi olla tilanteissa, joissa emme vertaakaan itseämme toisiin ihmisiin tai silloin, kun saamme yllättäen kiitosta jostain ja naurahdamme sen johdosta. Kumpikaan näistä ei ole kuitenkaan totta. Ihmiset useastikin nauravat oudoille metaforille, tai hymyilemme jollekin vertaamatta itseämme kehenkään. (Morreall 2009, 9.)

Nykyajan psykologit ovat samaa mieltä Hutchesonin kanssa siitä, ettei meidän tarvitse verrata itseämme muihin voidaksemme nauraa. Hutchesonin mukaan ylemmydentunnetta ei tarvita huvittuakseen, eikä se ole riittävä selitykseksi. Esimerkiksi voimme kokea ylemmydentunnetta ihmisiä kohtaan, joita säälimme emmekä me silti naura heille. (Morreall 2009, 9.)

3.1.2 Psykologinen vastakohtateoria

Psykologinen vastakohtateoria perustuu siihen, että koemme hauskaksi sen, kun odotamme tapahtuvan jotain, mutta sitten tapahtuukin aivan päinvastaista. Tietenkään kaikki tällaiset tapahtumat eivät ole hauskoja. Kuten vaikka, jos teemme sopimuksen jonkun kanssa ja hän sitten rikkoo sopimusta, niin emme koe sitä hauskaksi. Useat vitsit kuitenkin perustuvat juuri psykologisen vastakohtateorian käsitykseen siitä, mikä saa meidät nauramaan. Esimerkiksi vitsissä tapahtuu jotain, mitä ei olettaisi tapahtuvan normaalisti. Eläimet puhuvat, joku toimiikin aivan toisella tavalla, mitä oletimme tai vaikka jokin ei olekaan sitä, mitä sen aluksi oletimme olevan. Toimivan vitsin lopun pitääkin olla ennalta arvaamaton ja yllättävä. Psykologinen vastakohtateoria on tällä hetkellä yleisimmin hyväksytty teoria huumorista ja siitä mistä huumori tulee, koska se selittää suurimman osan siitä mille nauramme.

Aristoteles jo aikanaan vihjasi huumorin ja rikottujen ajatusmallien ja odotusten yhteyteen. Hänen mukaansa yksi tapa saada ihmiset nauramaan, on luoda kuulijassa odotus jostain ja sitten rikkoa se. Cicero oli samoilla linjoilla kirjoittaessaan, että yleisin vitsi on sellainen, missä me odotamme

yhtä, mutta sitten sanotaankin avain jotain muuta. Tällöin meidän omat petetyt odotuksemme saavat meidät nauramaan. (Morreall 2009, 10–11.)

Ensimmäinen filosofi, joka käytti sanaa yhteensopimattomuus, analysoidessaan huumoria oli James Beattie. Hänen mukaansa nauru tulee ajatuksesta yhteen sopimattomien elementtien käytöstä samassa yhteydessä. Huumorin tarkoituksena on kahden tai useamman ristiriitaisen, yhteen sopimattoman osan tai tilanteen saattaminen yhdeksi päämääräksi tai kokonaisuudeksi. (Morreall 2009, 12.)

Psykologinen vastakohtateoria on kohdannut myös paljon vastustusta filosofeilta. Siitä on sanottu, että ihmiset jotka nauttivat ajatuksesta asioiden yhteensopimattomuudesta ovat kuin matkaajia, jotka huomaavat menevänsä väärään suuntaan ja nauttivat siitä. George Santayna meni vielä pidemmälle ja sanoi, että yhteensopimattomuudesta nauttiminen on kieroutunutta ja mahdotonta. Nautinto jonka saamme huumorista, täytyy johtua sen fysiologisista vaikutuksista ja siitä, miten se stimuloi ja ravistelee ymmärrystämme. Ei sinänsä asioiden yhteensopimattomuudesta. (Morreall 2009, 14.)

Monet psykologit, jotka ovat kehittäneet huumorinteorioita, ovat väittäneet, että vain lapset nauttivat pelkästä asioiden yhteensopimattomuudesta. Esimerkiksi Thomas Schultzin mukaan täytettyämme seitsemän tarvitsemme huvittuaksemme muutakin, kuin pelkästään yhteensopimattomuutta. Tarvitsemme myös sopivan päätöksen huumorille. Hänen mielestään ratkaisematon yhteensopimattomuus ei ole huumoria vaan roskaa. Aikuiselle ihmiselle nautinto huumorista tulee siitä, että se on kuin palapeli, joka täytyy selvittää ja se haastaa meidät älyllisesti. (Morreall 2009, 15.)

3.1.3 Huojennusteoria

Huojennusteoria käsittelee huumoria ja naurua paljon yksinkertaisemmin, kuin ylemmyysteoria tai psykologinen vastakohtateoria. Periaatteessa se selittää nauramisen johtuvan kasaantuneiden tunteiden ja stressin purkautumisena naurun muodossa. Huojennusteoria ei pyri selittämään mistä

huumori tulee vaan se keskittyy selittämään psykologista prosessia, joka tuottaa naurua. Huojennusteoria kehittyi 1700-luvulla psykologisen vastakohtateorian rinnalla kilpailemaan ylemmyysteorian kanssa huumorin käsityksestä.

Herbert Spencerin mukaan nauru toimii liiallisen jännittyneen energian vapauttamisena kehosta. Mitään muuta tarkoitusta sillä ei ole hänen mukaansa. Tunteiden kehittämä ylimääräinen energia purkautuu lihasten läpi naurun muodossa eri vahvuisena. Ensiksi se ilmenee niiden lihasryhmien läpi, jotka ovat kytköksissä puheeseen ja ilmenee keveänä nauruna. Mikäli ylimääräistä energiaa on vielä tämän jälkeen jäljellä, se vapautuu hengitystä kontrolloivien lihasten läpi kunnan hekotuksena ja nauruna, ja jos vieläkin kaikki ylimääräinen energia ei ole kulunut loppuun se siirtyy raajoja ja muita lihasryhmiä kontrolloivien lihasten läpi ja ilmenee esimerkiksi kippurassa nauramisena. (Morreall 2009, 17.)

Huojennusteoriassa nauru ei ole toisille nauramista tai asioiden ristiriitaisuutta. Se on vain yksinkertainen tapa vapauttaa ylimääräistä energiaa. John Deweyn sanoin nauru merkitsee jännittyneen tai odottavan hetken loppua. Se on äkillinen levollisuuden tunne, joka seuraa hengitys- ja puheelimien käytettäessä. Nauru on siten ilmiö, joka on verrattaessa huokaukseen helpotuksesta. Huojennusteoriassa nauru on pelkistetty hyvin yksinkertaiseksi ja ehkei se siksi ole, niin kiinnostavaa kuin kahdessa muussa teoriassa, mutta huojennusteoriassa se ainakin on harmitonta. (Morreall 2009, 17.)

Parhaiten tunnettu tulkinta huojennusteoriasta löytyy Sigmund Freudin tekemänä. Hänen tulkintansa tunteiden purkautumisesta naurun kautta vitsien avulla kirjassaan ”Jokes and Their Relation to the Unconscious”, ei ole viaton. Siinä hän yhdistää naurun ja huumorin ei vain aggressioon vaan myös himoon. Kirjassaan hän tunnistaa kolme eri nauru tilannetta, leikinlaskun, koomisen ja huumorin. Kaikissa kolmessa nauru vapauttaa energiaa, joka oli luotu jottain psykologista tehtävää varten, mutta sitten tulikin tarpeettomaksi, kun tämä tehtävä hylättiin. Leikinlaskussa käytetään tunteiden tukahduttamiseen luotua energiaa, komiikassa ajattelun luomaa energiaa ja huumorissa tunteiden tuntemiseen luotua energiaa. (Morreall 2009, 18.)

3.2 Suomalainen huumori

Suomalaisia kuvaillaan usein tosikoiksi, vaikeasti lähestyttäviksi ja hiljaisuudesta nauttiviksi. Tämä ei silti tarkoita, etteivätkö suomalaiset nauttisi hyvistä vitseistä. Suomalainen huumori on pääasiassa kuivaa, hienovaraista ja se sisältää usein paljon sarkasmia. Suomessa asuva koomikko Louis Zezeran kuvailee suomalaista huumoria mustaksi ja hyvin sarkastiseksi. Hänen mukaansa Suomalaisilta puuttuu itseluottamus. He asuvat maassa, joka on täynnä fiksuja insinöörejä, eikä näytäviä johtajia. Vitsit heistä itsestään ja asemastaan maailmassa toimivat hyvin. Varsinkin tähän viimeiseen lauseeseen on helppo yhtyä. Eivätkä suomalaiset ole ainoita, jotka nauttivat vitseistä suomalaisista. Sen osoitti Ismo Leikola vuonna 2014, kun hän voitti Maailman hauskin ihminen-tittelin. Tittelin voittaja ratkaistiin yleisöäänestyksellä ja Leikola sai siinä satatuhatta ääntä enemmän kuin toiseksi tullut pakistanilainen Saad Haroon. Hänen materiaalinsa koostui pääasiassa vitseistä hänestä itsestään, suomalaisuudesta ja itse Suomesta. (ExpatFocus 2015, viitattu 4.5.2016. Iltta-Sanomien 2014, viitattu 4.5.2016.)

KUVA 1. Fingerpori. Helsingin Sanomat 2016.



Suomalainen huumori sisältää paljon sanaleikkejä, vahingoniloa, väärinymmärryksiä ja vitsejä suomalaisten ja muun maalaisten vertailusta. Etenkin vitsit ruotsalaisista toimivat hyvin. Yleisimpiä tällaisia vitsejä ovatkin suomalainen, ruotsalainen ja norjalainen vitsit. Esimerkiksi:

"Suomalainen, ruotsalainen ja norjalainen kilpailivat siitä, kuka pystyy olemaan kauimmin haisunäädän pesässä. Ensin meni norjalainen. Hän oli pesässä kaksi minuuttia, tuli ulos ja pyörtyi. Sitten meni ruotsalainen. Kului kaksi minuuttia, kului viisi minuuttia, kului kahdeksan minuuttia, ja ruotsalainen tuli ulos ja pyörtyi. Viimein tuli suomalaisen vuoro. Suomalainen meni pesään. Kului kaksi minuuttia. Mitään ei tapahtunut. Kului kuusi minuuttia. Ei vielä mitään. Norjalainen ja ruotsalainen ihmettelivät, miten se suomalainen pystyy

noin kauan olemaan. Kun viisitoista minuuttia oli kulunut, pesän suulta alkoi kuulua rapinaa. Viimein pesästä kömpi ulos tokkurainen haisunäätä ja pyörtyi.” (Peda 2010, viitattu 4.5.2016.)

Suomessa asuva amerikkalainen koomikko Phil Schwarzmänn kuvailee suomalaista huumoria blogissaan kuivaksi, mustaksi, hassuksi, joskus naiiviksi ja yksinkertaiseksi hyvällä tavalla. Suomalaiset tykkäävät nauraa ja saada toiset nauramaan. Toisin kuin esimerkiksi brittiläiset, suomalaisilla ei ole jatkuvaa tarvetta olla hauskoja. Schwarzmänn selittää suomalaista huumoria historian avulla. Vielä muutama vuosikymmen sitten ajat olivat hyvin kovat Suomessa. Kova työ yhdistettynä köyhyyteen luo yhteiskuntaan hieman kuivemman, tummemman ja kyynisemmän huumorintajun. (Turner Garrison 2011, viitattu 4.5.2016.)

Suomalaisen Fingerpori sarjakuvan tekijä Pertti Jarlan mukaan suomalaisilla on hyvä huumorintaju. Samalla se eroaa paljon muista maista siinä, että se on samalla hyvin vaativaa ja mautonta, mitä kaikkialla ei välttämättä edes ymmärretä. Hyvä esimerkki tästä on se, että Suomessa kolmessa-kymmenessäviidessä eri lehdessä ilmestyvä ja todella suosittu Fingerpori sarjakuvan julkaisu lopetettiin Tanskassa, koska sitä pidettiin siellä liian outona. Eräs ruotsalainen verkkofoorumi, jopa listasi Fingerporin yhdeksi maailman huonoimmista sarjakuvista. Muualla onkin totuttu hänen mukaansa kevyempään huumoriin sarjakuvissa, kun taas Suomessa häntä tullaan kehumaan, jos sarjakuva on ollut vaativa lukijalle. Tämän takia Fingerpori onkin etupäässä tehty suomalaisia varten. Jarlan mukaan toimivimpia aiheita suomalaisessa huumorissa ovat vitsit, jotka liittyvät historiaan, sotahistoriaan tai uskonnollisiin teemoihin. (Österman 2014, viitattu 4.5.2016.)

KUVA 2. Fingerpori. Helsingin Sanomat 2016.



4 HUUMORI SUOMALAISESSA TYÖYHTEISÖSSÄ

Hyvällä työpaikkahuumorilla voi olla monenlaisia vaikutuksia työntekijöihin. Työnteko maistuu, työkaverit ovat hyviä tyyppejä ja töihin jaksaa aamulla lähteä, koska tietää, että töissä on hauskaa ja saa välillä nauraa. Työpaikoilla on alettu ymmärtää, ettei huumorin ja vitsien viljely työaikana ole työajan väärinkäyttöä. Huumori voi toimia työpaikalla yhteisöllisenä liimana, joka parantaa työssä viihtyvyyttä ja voi samalla lisätä tuottavuutta.

Jokaisella työpaikalla on omanlaisensa huumori, jollain työpaikalla viljellään paljonkin ronskia huumoria, toisilla taas hienostunutta huumoria ja nokkelia letkautuksia. Parhaimmillaan pieni jäynä tai muu humoristinen hetki keventää ilmapiiriä ja tuo hymyn kasvoille työn aherruksessa. Huumorintutkija Pirjo Vesan mukaan Suomessa aletaan pikkuhiljaa ymmärtää, että positiivisella huumorilla on keskeinen osa työpaikalla. Rento työilmapiiri tuo työpaikalle avoimuutta ja lisää työhyvinvointia. Itselle nauraminen on hänen mukaansa hyvän ja toimivan työyhteisön merkki, koska se osoittaa, että työpaikalla ihmiset luottavat toisiinsa. (Turtola 2014, viitattu 12.5.2016. Holopainen 2015, viitattu 12.5.2016.)

Käytetty huumori vaihtelee paljon työalasta riippuen. Mieskeskeisten alojen kuten rakennusalan kahvitaukohoumorit eroaa paljon, siitä millaista huumoria esimerkiksi monella naisvaltaisella työalalla kuulee. Jokaisen työpaikan huumori rakentuu siellä tehtävän työnkautta.

KUVA 3. Fingerpori. Helsingin Sanomat 2016.



Huumori on hyvin vaikea laji ja siksi työkaverit pitää tuntea hyvin, jotta osaa käyttää oikeanlaista huumoria, eikä vahingossa loukkaa ketään. Vesan mukaan työpaikalla hyvän leikinlaskunaidon omaavat työntekijät ovat pidettyjä ja arvostettuja. Työyhteisöissä ollaan kehittymässä suuntaan, jossa yhteiset kahvitauot ovat jäämässä pois. Tällaisten yhteisten hetkien puuttuessa hänen mukaansa emme opi tuntemaan toisiamme. Yleensä juuri tällaisissa kokoontumisissa käytetään eniten huumoria ja luodaan yhteishenkeä työpaikalla. Työyhteisökouluttaja Maria Laineen mukaan hyvänhenkinen vitsailu lisää viihtyvyyttä työpaikalla ja parhaimmillaan luo flow-tilan, joka innostaa töihin ja auttaa nauttimaan omasta työstään. (Holopainen 2015, viitattu 12.5.2016. Turtola 2014, viitattu 12.5.2016.)

Laineen mielestä hyvä huumori yhdistää työporukkaa, eikä heitä ketään porukan ulkopuolelle. Hänen mukaansa liian tiiviissä työporukassa on vaarana se, että siihen voi muodostua kaveriporukoita, joihin ei päästetä muita ja joissa käytetään sisäpiirihuumoria. Tämä on etenkin ongelmallista uusien työntekijöiden kohdalla, jotka jäävät sitten näiden porukoiden ulkopuolelle ja se vaikuttaa negatiivisesti työilmapiiriin. Käsistä lähtenyt vitsailu voi olla jonkun mielestä jo työpaikkakiusaamistakin. Vitsi joka saa toisen nauramaan hillittömästi, voi aiheuttaa toiselle epämukavan olon ja olla jopa hyvin loukkaava. Huumorin varjolla tehty piikittely voi pilata työilmapiiriin. Huumori muuttuu ikäväksi, jos työkavereita aletaan halventamaan tai alentaa huumorinvarjolla. (Turtola 2014, viitattu 12.5.2016. Tjäder 2010, viitattu 12.5.2016.)

Työelämän kehittämisen asiantuntija Tarja Rätty pohti, Työturvallisuuskeskuksen sivuilla julkaisussa blogissaan, millainen huumori sopii työpaikalle. Hänen mielestään sopiva huumori työpaikalla ei satuta, loukkaa tai nolaa ketään. Se ei saa myöskään arvostella kenenkään henkilökohtaisia ominaisuuksia. Myös uskontoon tai politiikkaan liittyvät vitsit kannattaa jättää väliin, sekä kaksimieliset jutut kannattaa kiertää kaukaa. Parhaat naurut työpaikalla saa hänen mielestään paikalla satuvan tilannekomiikan kautta. Rädyn mukaan nauramisella on paljon hyviä vaikutuksia. Työpaikalla se yhdistää porukkaa ja auttaa ratkaisemaan ongelmatilanteita. Se myös vähentää stressiä tehokkaasti ja paljon nauravat ihmiset ovat terveempiä. (Rätty 2012, viitattu 12.5.2016.)

Mikä tahansa huumori ei ole eduksi työpaikalla, mutta kun se on oikeanlaista, auttaa se työyhteisöä voimaan entistä paremmin. Huumorin positiivisia vaikutuksia työpaikalla ovat muun muassa:

- lisää luovuutta

- auttaa jaksamaan
- kasvattaa yhteenkuuluvuutta
- auttaa viihtymään
- ylläpitää terveyttä
- purkaa jännitteitä
- vähentää stressiä
- lisää tuottavuutta
- lisää avoimuutta
- parantaa työhyvinvointia

Työpaikoilla on edelleen oma hierarkiansa. Vaikkakin nykyään vanhaa arvojärjestystä on häivytetty. Silti johtajien ja alaisten välillä on monilla työpaikoilla omat tietyt norminsa käytöksessä ja siitä mistä puhutaan keskenään. Sama koskee sitä minkälaista huumoria tai vitsejä johtajat alaisilleen kertovat ja päinvastoin. Ne eroavat merkittävästi siitä millaista huumoria viljellään kollegojen välillä.

KUVA 4. Pomo ja Väisänen. Talouselämä 2016.



Gang Zhangin vuonna 2014 tekemän tutkimuksen mukaan johtajat, jotka käyttävät onnistuneesti huumoria työpaikalla ovat alaistensa ihailemia ja taitava huumorin käyttö voi myös vahvistaa alaisten työmotivaatiota. Tutkimuksessa tuli myös ilmi, että sellaiset johtajat jotka koittavat olla hauskoja,

mutta epäonnistuvat siinä alaistensa mielestä ovat vähemmän arvostettuja. Arvostusta tutkimuksen mukaan laski myös se, jos johtaja laski leikkiä itsestään alaistensa kuullen. Kirjassa The Humor Code, löytyy muutama yleisluontainen neuvo siitä, minkälaista huumoria johtajan kannattaisi käyttää. (Beard 2014, viitattu 13.5.2016.)

- Kyse ei ole siitä, oletko hauska vai et. Olennaista on se, millä lailla olet hauska. Ole vilpiton ja aito.
- Jos et pysty naurattamaan, tarjoa edes hauskoja ahaa-elämyksiä. Joskus riittää pelkkä nokkeluus.
- Lystinpito on porukan yhteinen asia.
- Nauru vähentää vastarintaa. Laske leikkiä asioista, jotka huolestuttavat kaikkia.

Erilaisia huumorintajuja on, niin monia kuin on ihmisiäkin. Siksi huumorintutkija Pirjo Vesa kehoittaa esimiestä hyväksymään kaikenlaisen huumorin, mitä työpaikalla ilmenee. Kunhan se on työyhteisöön sopivaa. Jos esimies ei hyväksy työpaikalla ilmenevää huumoria, se ei kuitenkaan muutu mihinkään, sitä vain käytetään enää silloin, kun esimies ei ole paikalla. Vesan mukaan tämä luo ongelman työpaikan sisäisessä kommunikoinnissa. Se ei ole enää avointa ja voi johtaa selän takana puhumiseen. On tärkeä hyväksyä omasta huumorintajusta poikkeavat tavat iloita ja pitää hauskaa. Vesan mukaan esimies voi päästä huumorin avulla lähemmäs alaisiaan, mutta silloinkin täytyy muistaa pitää vitsit työpaikan kirjoittamattomien rajojen sisällä. (Holopainen 2015, viitattu 13.5.2016.)

Nykyajan organisaatioissa viestintäsuunnitelmat ja kaikenlaiset kartoitukset ovat arkipäivää, mutta norjalainen organisaatiokonsultti Kyrre Seather opastaa kirjassaan "Humor management" lisäämään siihen päälle vielä suunnitelman huumorin käytöstä työyhteisössä. Hänen mukaansa minkälainen huumori tahansa ei ole eduksi työpaikalla, vaan huumorista pitää luoda strateginen työkalu työpaikalla. Huumorin hyödyt saadaan parhaiten esille, kun ensin kartoitetaan, millaista huumoria työpaikalla esiintyy ja tunnistetaan siitä se, mikä on oikeasti hauskaa. Sitten kehoitetaan työntekijöitä käyttämään sellaista huumoria. Seatherin tutkimuksissa selvisi, että tämän jälkeen työyhteisö alkoi voida selvästi paremmin, kun huumori vähensi stressiä työpaikalla. (Lahdensivu 2007, viitattu 13.5.2016.)

Seather kokeili oppejaan käytännössä Baerumin sairaalassa ja bergeniläisessä Radissons SAS hotellissa. Kun yritysten johto päätti sisällyttää huumorin yritystenstrategiaan, huomattiin kummasakin kohdeyrityksessä merkittävä lasku sairauspoissaoloissa koko tarkkailujakson ajan. Sairaalassa sairauspoissaolot laskivat 10,9 prosentista 1,7 prosenttiin kolmessa kuukaudessa ja pysyivät sillä tasolla koko tarkkailun ajan. Bergenin Radissons SAS hotellissa lasku sairauspoissaoloissa oli maltillisempi. Ne laskivat noin kymmenyksellä. Kohdeyrityksissä henkilöstön ”hoito-ohjelmaan” kuului muun muassa huumorin käyttäminen yhteisillä lounastauoilla. Huumori pidettiin hyvin yksinkertaisena ja arjenläheisenä. Tauoilla naurettiin esimerkiksi hassuille sattumuksille siitä, mitä oli sattunut työpaikalla. (Lahdensivu 2007, viitattu 13.5.2016.)

Kauppatieteiden maisteriksi opiskeleva Eric Tsytsyl kehoittaa yrityksiä käyttämään enemmän huumoria työpaikoilla ja kertoo muutaman nokkelan käytännönesimerkin yrityksistä, jotka jo tekevät niin. Yahoo ja IMB ovat nimenneet kokoushuoneitaan hullunkurisilla nimillä kuten Kajagoogoo. Jotkin yritykset kuten nettitelevisio yritys Hulu järjestävät hauskoja leikkimielisiä kilpailuja työpaikalla, kuten taconsyöntikilpailuja ja Airzooka-taisteluja. Tsytsylin mielestä yritysten pitäisi miettiä entistä enemmän naurun voimaa ja kaikkea sen monia käyttökohteita työpaikalla. Hänen mielestään huumorin pitäisi näkyä yritysten viestintätavoissa, ajankäytössä ja jopa uusien työntekijöiden rekrytoinnissa. (Beard 2014, viitattu 13.5.2016.)

KUVA 5. Pomo ja Väisänen. Talouselämä 2016.



5 TILASTOLLISEN TUTKIMUKSEN PROSESSI

Suoritettu kysely oli pääasiassa tilastollinen tutkimus, mutta se sisälsi myös muutaman avoimen kysymyksen, jotka voidaan luokitella laadullisen tutkimuksen piiriin. Tässä kappaleessa käydäänkin läpi tilastollisen tutkimuksen prosessi ja vaatimukset, sekä miten laadullista aineistoa analysoidaan. Tilastollisessa tutkimuksessa selvitetään vastauksia yleensä kysymyksiin, joita voidaan tutkia lukumääriin ja prosenttiosuuksiin viitaten eli se on pääasiassa numeroiden hallitsemista ja aineistoa on helppo tulkita. Laadullisen tutkimuksen aineisto on taas yleensä tekstimuodossa ja vaatii tarkempaa analysointia ja se jättää enemmän tulkinnanvaraa itse analysoijalle.

Tilastollisia tiedonkeruumenetelmiä on useita, kuten postikysely, erilaisia haastatteluja ja internetkyselyjä. Tässä työssä tiedonkeruumenetelmänä käytettiin informoitua kyselyä. Menetelmässä kyselyntekijä itse jakaa kyselylomakkeet haastateltaville ja selittää lyhyesti kyselyntarkoituksen. Se myös mahdollistaa kyselyntäyttäjien esittämää lisäkysymyksiä kyselystä. Hyviä puolia tässä menetelmässä on korkea vastausprosentti ja se, että vastaukset saadaan nopeasti. (Heikkilä 2014, 17.)

Tilastollista tutkimusta tehtäessä tutkittavien määrän valitsemiseen on useita eri keinoja. Neljä yleistä tapaa, ovat yksinkertainen satunnaisotanta, systemaattinen otanta, osoitettu otanta ja ryväsootanta. Otoksen kautta saadut tulokset pyritään sitten yleistämään koskemaan koko perusjoukkoa. Tässä opinnäytetyössä ei varsinaisesti käytetty, mitään otantamenetelmää, vaan haettiin vain tarpeeksi kyselyyn vastaajia työssäkäyvistä tai joskus töissä olleista henkilöistä. (Valli 2015, 5.)

Tutkimus koostuu monesta eri vaiheesta. Näiden vaiheiden kokonaisuutta kutsutaan tutkimusprosessiksi. Tilastollisen tutkimusprosessin päävaiheet ovat tutkimusongelman määrittäminen, aikaisempiin tutkimuksiin ja kirjallisuuteen perehtyminen, tiedonkeruuvälineen rakentaminen, tietojen kerääminen, tietojen käsittely ja analysointi, tulosten raportointi, johtopäätösten teko ja tulosten hyödyntäminen. Koko prosessi käynnistyy tutkimusongelman määrittämisestä. Työn hyöty ja onnistuminen riippuvat olennaisesti siitä kuinka hyvin tutkimusongelma on määritelty. Se auttaa myös aineiston hankkimisessa ja rajaamisessa, kun tiedetään tarkkaan mihin haetaan vastausta. (Heikkilä 2014, 20–21.)

Hyvän tutkimuslomakkeen tunnusmerkkejä ovat muun muassa selkeys ja siisteys, kysymykset ovat hyvin aseteltu, kysytään vain yhtä asiaa kerrallaan, samaa aihetta koskevat kysymykset ovat ryhmitelty ja otsikoitu ja kysely ei ole liian pitkä. Hyvin usein vastaaja päättää jo pelkän kyselyn ulkonäön perusteella vastaako hän kyselyyn, joten ulkonäön siisteys on suuressa roolissa kyselylomaketta laatiessa. (Heikkilä 2014, 46–47.)

Kysymysten muotoilussa tulee ottaa huomioon seuraavia seikkoja kuten, onko kysymys tarpeellinen ja hyödyllinen, se ei ole liian pitkä, se on selkeästi esitetty ja se mahdollistaa tulosten saamisen halutulla tavalla. Kysymykset tulisi myös esittää helpoimmista vaikeimpiin. Helpot kysymykset toimivat lämmittelykysymyksiä alussa eivätkä heti haasta täyttäjää liikaa. Lisäksi johdattelevia kysymyksiä tulisi välttää kokonaan, jotta tulokset olisivat mahdollisimman luotettavia. Vastaaminen ei saisi kuluttaa liikaa aikaa, koska se voi turhauttaa vastaajan ja johtaa siihen, ettei kyselyä täytetä kunnolla tai se jätetä kokonaan täyttämättä. Kokonaisuudessaan vastaaminen pitäisi olla mukava ja motivoiva kokemus. (Heikkilä 2014, 54–55. Valli 2015, 14.)

Hyviä puolia tutkimusmateriaalin keräämisessä kyselylomakkeella on, että tutkija ei vaikuta läsnäolollaan vastauksiin, siinä voidaan esittää runsaasti kysymyksiä, valmiit vastausvaihtoehdot vievät vähemmän aikaa vastaajalta ja jokainen vastaaja saa tasan samat kysymykset. Käytettäessä kyselylomaketta on myös muutamia huonoja puolia kuten, jos täyttäjä ei vastaa kysymyksiin esitettyssä järjestyksessä voi se vääristää vastauksia, vastaaja ymmärtää kysymyksen väärin, lomake täytetään väärin, eikä tutkija pysty tekemään havaintoja siitä, miten vastaaja reagoi yksittäisiin kysymyksiin. (Valli 2015, 15.)

Kyselystä saatujen tulosten analysointi vaatii siihen sopivan analysointimenetelmän valitsemista. On olemassa monta eri tilastollisen tutkimuksen tulosten analysoinnissa käytettävää ohjelmaa ja ehkä tunnetuin niistä on SPSS-ohjelma. Käytettävän ohjelman lisäksi täytyy päättää, miten tulokset raportoidaan. Se voidaan tehdä joko tekstinä, eri taulukoilla tai kuvioilla. Lopuksi saaduista ja analysoiduista tuloksista kootaan kokonaisuus ja kirjoitetaan sen pohjalta vedettävät johtopäätökset, jotka vastaavat alussa määritettyyn tutkimusongelmaan tai tutkimusongelmiin.

5.1 Tilastollisen tutkimuksen perusvaatimukset

Tilastollisen tutkimuksen perusvaatimukset ovat sen pätevyys, luotettavuus, puolueettomuus, tehokkuus, avoimuus, tietosuoja, hyödyllisyys ja aikataulut. Hyvin tehdyssä tutkimuksessa otetaan nämä kaikki seikat huomioon ja näin saadaan vastaukset haluttuun tutkimuskysymykseen tai tutkimuskysymyksiin. Tässä kappaleessa käydään läpi tarkemmin perusvaatimukset, jotka mahdollistavat onnistuneen tutkimuksen ja miten ne näkyivät tehdyssä työssä.

Pätevyydellä tarkoitetaan, sitä saatiinko vastaukset siihen, mitä haluttiin. Mikäli tutkimukselle ei ole asetettu tarkkoja tavoitteita ja sitä ei ole rajattu tarkasti, voidaan sillä helposti tutkia väriä asioita. Tehdyssä työssä kyselylomake oli rakennettu huolellisesti, niin että sillä saatiin vastaukset kaikkiin kolmeen tutkimuskysymykseen ja näin ollen tulokset olivat päteviä. (Heikkilä 2014, 27.)

Tutkimuksen luotettavuudella tarkoitetaan tulosten tarkkuutta. Koko tutkimuksen ajan tutkijan on oltava tarkka ja kriittinen. Yleisimpiä virheitä tutkimuksessa sattuu tietoja kerätessä, syötettäessä, käsiteltäessä ja tuloksia tulkittaessa. Kaikki saadut vastaukset tulkittiin huolellisesti ja väärin täytettyjä kysymyksiä ei huomioitu kaavoissa ja tuloksissa. Näin saatiin luotettavat ja tarkat tulokset kyselystä. (Heikkilä 2014, 28.)

Puolueettomuus liittyy itse tutkimuksen tekijän omiin valintoihin tutkimusmenetelmästä, kysymysten muotoilusta, analysointimenetelmistä ja raportointitavasta. Tahattomia virheitä voi sattua kenelle tahansa, mutta tulosten tahallinen väärentäminen ei ole hyväksyttävää ja vie pohjan koko tutkimukselta. Tässä työssä kaikki tulokset esitettiin totuudenmukaisesti, niin kuin tulokset oli saatu kyselylomakkeella, eikä mitään pimitetty. (Heikkilä 2014, 28.)

Hyvä tutkimus on aina tehokas ja taloudellinen. Vaikkei kaikkiin tutkimuksiin liity aina taloudellinen tavoitteita. Se on silti tarpeellista esimerkiksi markkinointitutkimuksessa. Työhön ei liittynyt taloudellisia tavoitteita, eikä työn hyötyä voida laskea rahallisesti. Suurin hyöty työstä tuli itse tekijälle, se opetti paljon, miten työskennellään tehokkaasti ja aikaa säästävästi. (Heikkilä 2014, 29.)

Avoimuus on tärkeää jokaisessa tutkimuksessa. Avoimuus itse työssä sekä avoimuus työn tarkoituksista ja tietojen käyttötavasta niille, joilta kyselyn tiedot kerätään. Raportissa tulee käydä ilmi

kaikki tärkeät tulokset ja menetelmät. Tietosuoja osalta on varmistettava, ettei yhdenkään vastaajan yksityisyyttä vaaranneta. Työssä kerrotaan kaikki saadut tulokset ja toimintatavat, eikä mitään jätetä pimentoon. Kyselylomakkeissa ei kysytty kenenkään nimeä näin kenenkään vastaajan henkilöllisyyttä ei voida tunnistaa tuloksista. (Heikkilä 2014, 29.)

Tutkimuksen täytyy olla hyödyllinen, käyttökelpoinen ja jotain uutta tuova. Sen pitäisi tutkia jotain ongelma-aluetta, jolloin on helpompi saada aikaan hyödyllistä tietoa. Tutkimus ei tuo paljoa uutta huumorin vaikutuksista, mutta se tutkii tarkemmin, miten esimiehet käyttävät huumoria työpaikalla ja missä tilanteissa, mitä ei ole paljoa tutkittu aikaisemmin. (Heikkilä 2014, 30.)

Tutkimuksen aikataulutus on myös hyvin tärkeää. Ettei siinä sorruta liian hätiköityihin ratkaisuihin esimerkiksi kyselylomakkeen teossa tai aineiston keruuvaiheessa. Työnaikataulu venyi hieman, mutta se vain antoi jokaiselle vaiheelle enemmän aikaa, jotta ne saatiin tehtyä huolellisesti. (Heikkilä 2014, 30.)

5.2 Laadullisen aineiston analysointi

Laadullisen aineiston analyysin vaiheet voidaan jakaa kahteen osaan. Näitä ovat havaintojen pelkistäminen ja tulosten tulkinta. Havaintojen pelkistäminen jaetaan kahteen vaiheeseen. Ensiksi kerättyä aineistoa tarkastellaan tietystä näkökulmasta ja keskitytään vain siihen tietoon, joka on oleellista kunkin kysymyksen kannalta. Tällä tavalla analysoitava tekstimäärä pelkistyy helpommin käsiteltäväksi ydinmateriaaliksi. Pelkistämisen toinen vaihe keskittyy edelleen karsimaan havaintojen lukumäärää, mutta vain yhdistelemällä havainnoita toisiinsa tai ryhmittelemällä ne. Tämä tapahtuu etsimällä havainnoista, jokin yhteinen piirre tai nimittäjä. Laadullisen aineiston analysoinnin toisessa vaiheessa keskitytään tulosten tulkitsemiseen. Tämä tarkoittaa sitä, että tehtyjen havaintojen pohjalta tehdään tulkinta ja vedetään johtopäätökset tutkittavasta ilmiöstä. (Alasuutari 2011, 40,44.)

Tutkija Timo Laine on kehittänyt rungon siitä, miten laadullisen aineiston analyysi etenee. Laadullista aineistoa analysoidessa tulee pitää mielessä, että tutkimuksessa voi tulla paljon esille sellaisia mielenkiintoisia asioita joihin ei ole ennalta varautunut. Siksi pitääkin muistaa pysyä itse tutkimusongelmassa rajaamissaan puitteissa, ettei tutkimus lähde liikaa rönsyilemään väärille raiteille. Jos

tutkimuksessa tulee esille paljon muuta mielenkiintoista materiaalia, siitä voi tehdä toisen erillisen tutkimuksen. (Sarajärvi & Tuomi 2002, 94.)

- Päätä, mikä aineistossa kiinnostaa ja päätä pysyä sen tutkimisessa
- Käy läpi aineisto, erota ja merkitse ne asiat jotka sisältyvät kiinnostukseesi
- Kaikki muu jää pois kyseisestä tutkimuksesta
- Kerää merkityt asiat yhteen ja erikseen muusta aineistosta
- Luokittele, teemoita tai tyypitele aineisto
- Kirjoita yhteenveto

6 KYSELYN TOTEUTTAMINEN

Kyselyn vastaukset kerättiin kahdessa osassa keväällä 2016. Ensimmäinen osa suoritettiin maanantaina 9.5.2016 Oulun Seudun ammattikorkeakoulussa Liiketaloudenyksikössä Sirpa Puolakan Tiedottamisen kurssin tunnilla. Paikalla oli kaksikymmentäseitsemän opiskelijaa ja kaikilta heiltä saatiin vastaukset. Koska kaksikymmentäseitsemän on sen verran pieni määrä vastauksia, niin päätettiin koittaa saada lisää vastauksia. Heti seuraavana päivänä tiistaina 10.5.2016 suoritettiin koululla kyselyn vielä muutamalle oppilaalle. Siitä saatiin neljä vastausta lisää. Yhteensä vastauksia saatiin kolmekymmentäyksi.

Kyselylomakkeessa (LIITE 1) on kolme pääosiota ja lopussa on vielä yksi avoin lisäkysymys. Ensimmäinen osa oli ”Löytyykö esimiestyöstä huumoria.” Se koostui kolmesta kysymyksestä. Ensimmäiseksi kysyttiin käyttääkö vastaajan mielestä hänen esimiehensä ylipäätään huumoria työpaikalla. Toisessa kysymyksessä tiedusteltiin, minkälaista huumoria hänen esimiehensä on käyttänyt työpaikalla. Viimeisessä kysymyksessä kysyttiin, minkälaisissa tilanteissa esimies on käyttänyt työpaikalla huumoria.

Kyselylomakkeen toinen osio oli ”Huumorin vaikutus esimieskuvaan.” Osio koostui kahdesta kysymyksestä. Ensimmäiseksi kysyttiin, onko esimiehen käyttämä huumori vaikuttanut vastaajan mielipiteeseen esimiehestään. Sitten vastaajaa pyydettiin kertomaan tarkemmin, miten se on vaikuttanut hänen mielipiteeseensä esimiehestä, jos on vaikuttanut.

Kyselyn kolmas osio oli ”Huumorin vaikutus työilmapiiriin.” Kuten toinen osa, sekin koostui kahdesta kysymyksestä. Ensimmäiseksi kysyttiin, onko esimiehen käyttämällä huumorilla ollut vaikutuksia työilmapiiriin. Toisessa kysymyksessä pyydettiin vastaajaa kertomaan tarkemmin, omin sanoin, miten esimiehen käyttämä huumori on vaikuttanut työilmapiiriin, jos on vaikuttanut. Kyselyn lopussa oli vielä yksi lisäkysymys, missä vastaajaa pyydettiin kertomaan, jokin tietty hetki työpaikalta, mikä hänellä on erityisesti jäänyt mieleen esimiehen käyttämästä huumorista.

Kyselylomakkeessa käytettiin kolmea erilaista kysymystyyppiä. Kysymyksiä oli yhteensä kahdeksan, joista kysymykset 1, 4 ja 6 olivat tyypiltään suljettuja eli valmiit vaihtoehdot tarjoavia kysymyk-

siä. Tällaisia kysymystyypppejä käytetään, kun tiedetään valmiiksi kaikki vastausvaihtoehdot. Kysymykset 2 ja 3 olivat tyypiltään sekamuotoisia kysymyksiä, eli ne sisälsivät valmiita vaihtoehtoja vastaajille, mutta koska kaikkia vastauksia ei voitu valmiiksi tietää, yksi vaihtoehto oli avoin mihin vastaaja pystyi kirjoittamaan oman vaihtoehdon, mikäli hän ei löytänyt valmiista vastausvaihtoehdoista mieleistään kohtaa tai halusi vielä lisätä jonkun oman vaihtoehdon. Kysymykset 1, 2, 3, 4 ja 6 olivat perinteisiä tilastollisen kyselyn kysymyksiä, jotka on helppo analysoida, koska vastaukset voidaan esittää kaavioina ja numeroina. Kysymykset 5, 7 ja 8 olivat tyypiltään laadullisia kysymyksiä, mihin vastaaja pystyi vastaamaan mielensä mukaan kirjoittamalla. Koska kyselyssä tahdottiin saada laajemmin tietoa, itse vastaajilta, käytettiin kyselyssä avoimia kysymyksiä, mitkä kuuluvat laadullisen tutkimuksen piiriin. Pääosin tilastollisessa kyselyssä muutama avoin kysymys voi houkutella vastaajaa jättämään vastaamatta avoimiin kysymyksiin. Suoritetussa kyselyssä kuitenkin vain harva jätti vastaamatta avoimiin kysymyksiin.

Kyselyn toteuttamisen jälkeen jokainen vastauspaperi numeroitiin analysoinnin helpottamiseksi, koska kysely toteutettiin anonyymina. Perinteisten tilastollisten kysymysten 1, 2, 3, 4 ja 6 vastaukset syötettiin Excel-ohjelmaan numerollisten vastausten analysoinnin helpottamiseksi. Ohjelmalla luotiin kaavioita kyselyn tuloksista, joilla on helppo esittää ja selittää saadut tulokset. Avointen kysymysten 5, 7 ja 8 vastaukset analysoitiin perinteisellä laadullisen aineiston tutkimusmenetelmällä. Vastaukset pelkistettiin, niistä eroteltiin haluttu aineisto, sitten tulokset tulkittiin, esitettiin pääkohdat taulukoin ja kirjoittamalla avattiin tarkemmin, mitä tuloksia kyselyllä oli saatu.

7 TULOKSET

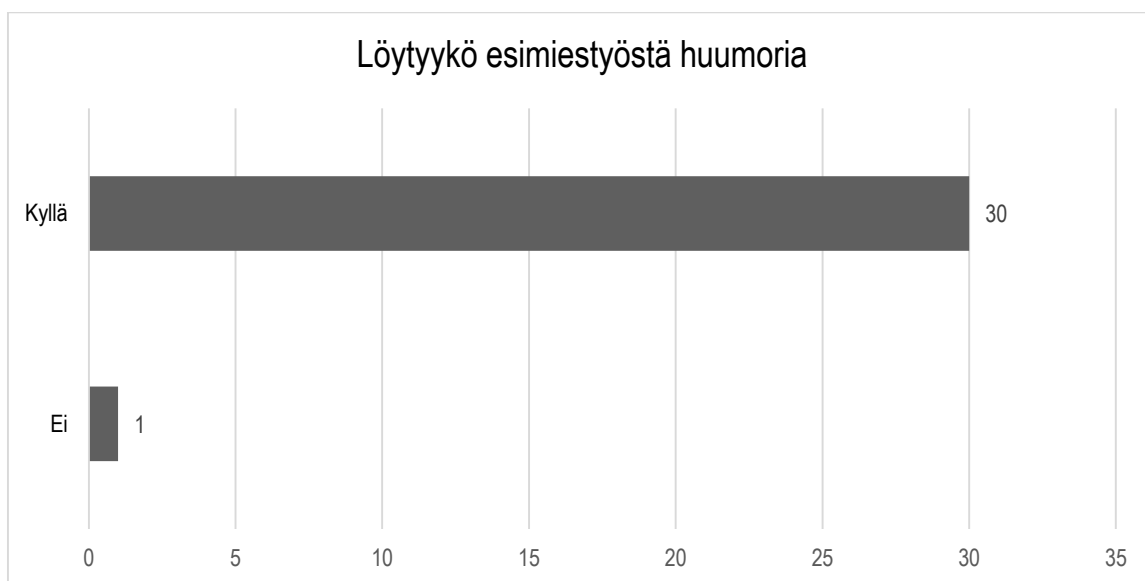
Tässä kappaleessa käydään läpi kyselytulokset ja esitetään tilastolliset kysymykset kaavion ja avoimet kysymykset analysoidaan tarkemmin taulukoita apuna käyttäen. Kappaleessa käydään tulokset läpi kyselylomakkeen jaottelun mukaan kolmessa eri osiossa ja lopussa on vielä lisäkysymyksen tulokset omana kokonaisuutenaan.

Kaikkien kolmenkymmenen vastajaan vastaukset tutkittiin ja tulkittiin huolellisesti ja siinä apuna käytettiin erilaisia kaavioita ja taulukkoja, jotta ne olisi helpommin tulkittavissa. Johtopäätökset kappaleessa tehdään tarkempi yhteenveto saaduista tuloksista.

7.1 Löytyykö esimiestyöstä huumoria

Kyselylomakkeen ensimmäinen osa koostui kolmesta kysymyksestä, joilla pyrittiin selvittämään, onko esimiestyössä huumoria, minkälaista ja missä tilanteissa esimies käyttää huumoria. Ensimmäinen kysymys oli yksinkertaisesti, onko esimiehesi käyttänyt huumoria/kertonut vitsejä työpaikalla.

KAAVIO 1. Onko esimies käyttänyt huumoria työpaikalla.



Kysymystyyppi oli suljettu eli valmiit vaihtoehdot antava kysymys. Siinä oli kaksi kysymysvaihtoehtoa kyllä tai ei. Valtaosa vastanneista oli sitä mieltä, että kyllä heidän esimiehensä on käyttänyt huumoria työpaikalla. Vain yksi vastanneista oli sitä mieltä, ettei hänen esimiehensä ole käyttänyt huumoria työpaikalla.

Kyselylomakkeen ensimmäisen osan toinen kysymys oli, minkälaista huumoria tai vitsejä esimies on käyttänyt työpaikalla. Kysymys oli tyypiltään sekamuotoinen kysymys eli siinä oli valmiita vaihtoehtoja, mutta myös yksi kohta johon vastaaja pystyi kirjoittamaan oman vastauksensa, jos sopivaa vastausvaihtoehtoa ei löytynyt annetuista vaihtoehdoista. Vastausvaihtoehtoja oli yhteensä yhdeksän ja tehtävässä sai valita, niin monta vaihtoehtoa kuin halusi. Valittavia vaihtoehtoja olivat ironia eli epäsuora iva tai pilkka, sarkasmi eli purevaa iva tai purevan ivallinen ilmaus, komiikka hullunkurinen huumori, musta huumori vakavien asioiden käsittely humoristisesti, antihuumori hauskuus on jätetty tarkoituksella pois, älyvapaa huumori täysin sattumanvaraisia asioita/tilanteita, vahingonilo toisen epäonnelle nauraminen, itselle nauraminen ja avoin vaihtoehto muu mikä. Vapaaseen kohtaan tuli uusina vastauksina seksistinen huumori ja esimiehen koominen esiintyminen ulkoasullaan.

KAAVIO 2. Minkälaista huumoria esimies on käyttänyt työpaikalla.

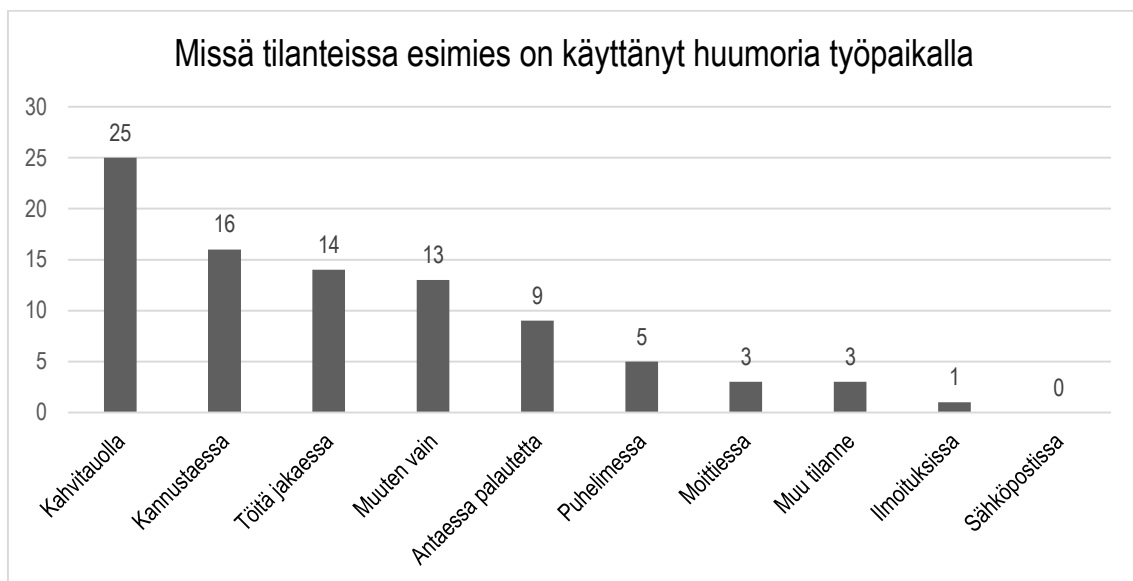


Tässä taulukossa vastausvaihtoehdot on laitettu järjestykseen esimiehen eniten käyttämästä huumorityylistä vähiten käytettyyn. Yhdeksätoista vastannutta oli merkinnyt komiikan esimiehensä

käyttämäksi huumorilajiksi ja se oli eniten käytetty huumorilaji vastanneiden mielestä. Itselle nau-
raminen oli heti toisena kahdeksallatoista äänellä. Tasoissa neljällätoista äänellä olivat musta huu-
mori ja ironia. Älyvapaa huumori sai kolmetoista ääntä ja sarkasmi oli heti sen perässä kahdella-
toista äänellä. Vahingonilon oli merkinnyt yhdeksän vastannutta. Antihuumori ja muu huumori sai-
vat molemmat kolme ääntä vastanneilta.

Lomakkeen ensimmäisen osan viimeinen kysymys oli, minkälaisissa tilanteissa esimiehesi on käyt-
tänyt huumoria työpaikalla. Kysymys oli tyypiltään samanlainen kuin osan toinen kysymys eli se-
kamuotoinen kysymys. Siinä oli yhdeksän valmista vastausvaihtoehtoa ja yksi avoin vaihtoehto.
Kysymys vaihtoehtoina olivat töitä jakaessa, kannustaessa, kahvitaulla, sähköpostissa, puheli-
messa, ilmoituksissa, antaessa palautetta, moittiessa, muuten vain ja avoin muu mikä tilanne. Avoi-
meen kysymykseen tuli muita tilanteita koulutuksessa välikevennyksinä, firman yhteisissä tilaisuuks-
issa ja kun esimies oli koittanut itse tehdä käytännön työtehtäviä.

KAAVIO 3. Minkälaisissa tilanteissa esimies on käyttänyt huumoria työpaikalla.



Tässä taulukossa on esitetty, missä tilanteissa työpaikalla esimies on käyttänyt huumoria. Vas-
taukset on laitettu suuruus järjestykseen eniten käytetyistä tilanteista vähiten käytetyimpiin. Vas-
tanneiden mielestä esimiehet käyttävät huumoria selvästi eniten kahvitauidoilla ja se sai äänen kah-
deltakymmeneltäviideltä vastanneelta. Toiseksi eniten, mutta silti selvästi vähemmän ääniä sai
kannustustilanteet kuudellatoista äänellä. Kolmanneksi tuli töitä jakaessa neljällätoista äänellä ja
heti perään muuten vain kolmellatoista äänellä. Palautetta antaessa huumoria käytti yhdeksän vas-

tanneiden esimiehistä. Puhelimessa huumoria käytti viisi esimestä ja moittiessa kolme. Muita tilanteita oli kolme ja ilmoituksissa käytti huumoria vain yhden vastanneen esimies. Sähköposteissa huumoria ei käyttänyt yksikään esimies.

7.2 Huumorin vaikutus esimieskuvaan

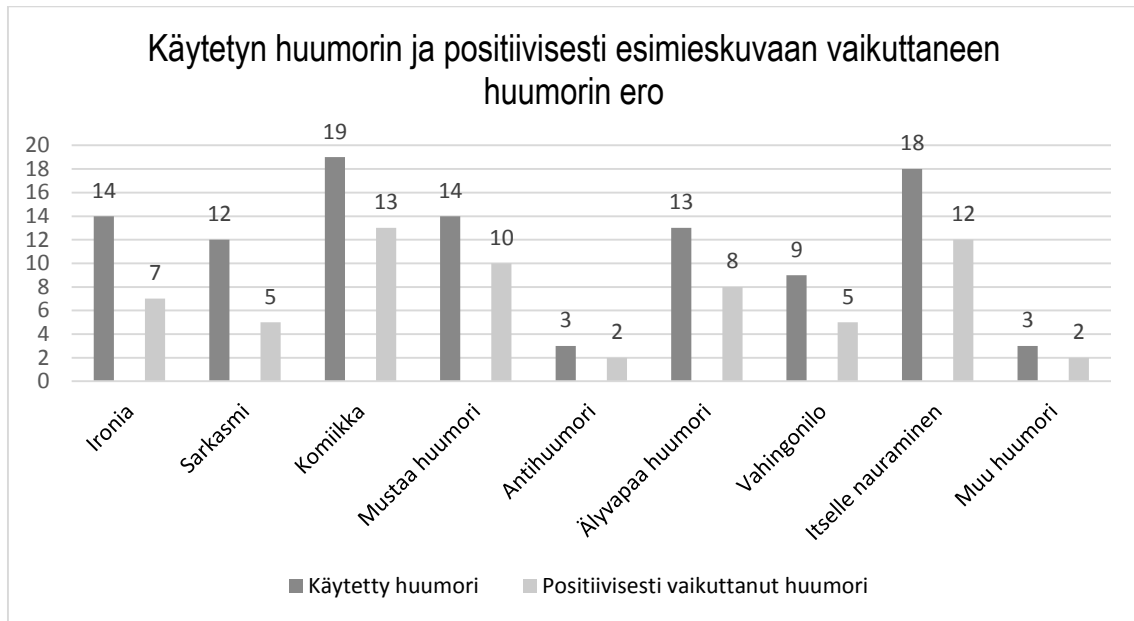
Kyselyn toisessa osassa selvitettiin, mitä vaikutuksia esimiehen käyttämällä huumorilla on ollut vastanneiden mielipiteeseen esimiehestään. Toinen osa koostui kahdesta kysymyksestä. Ensimmäinen kysyttiin, onko esimiehesi käyttämä huumori vaikuttanut mielipiteeseesi esimiehestäsi. Kysymys oli tyypiltään suljettu kysymys eli siinä oli vain valmiita vastausvaihtoehtoja. Vastausehtoine oli kyllä positiivisesti, ei ole vaikuttanut tai kyllä negatiivisesti.

KAAVIO 4. Esimiehen käyttämän huumorin vaikutus esimieskuvaan.



Suurin osa vastanneista eli kaksikymmentä oli sitä mieltä, että heidän esimieheensä käyttämä huumori on vaikuttanut positiivisesti heidän mielipiteeseensä esimiehestään. Kahdeksan vastaajan mielestä esimiehen käyttämällä huumorilla ei ole ollut mitään vaikutuksia esimieskuvaan. Yhden vastaajan mielestä esimiehen käyttämällä huumorilla oli ollut negatiivisia vaikutuksia esimieskuvaan. Kaksi vastanneista oli valinnut, että esimiehen huumorilla oli ollut sekä positiivisia, että negatiivisia vaikutuksia heidän mielipiteeseensä esimiehestään ja koska tehtävässä tuli valita vain yksi vaihtoehto, niin näitä vastauksia ei otettu huomioon kaaviossa.

KAAVIO 5. Käytetyn huumorin ja positiivisesti esimieskuvaan vaikuttaneen huumorin ero.



Tässä kaaviossa tarkastellaan, onko mitään yhtäläisyyksiä sillä, kun vastaajan mielestä esimiehen käyttämä huumori on vaikuttanut positiivisesti heidän mielipiteeseensä esimiehestään ja sillä minkälaista huumoria he ovat käyttäneet. Tässä kaaviossa on eroteltu vastaajat, jotka valitsivat kysymykseen neljä, että esimiehen käyttämä huumori on vaikuttanut positiivisesti heidän mielipiteeseensä esimieheensä niistä vastaajista joiden mielestä se ei ole vaikuttanut, on vaikuttanut negatiivisesti tai valitsivat, että se on vaikuttanut sekä positiivisesti, että negatiivisesti. Kaksikymmentäkaksi vastaajaa oli sitä mieltä, että esimiehen huumorin on vaikuttanut positiivisesti heidän mielipiteeseensä esimiehestään. Eli yhdeksän vastaajan vastaukset siitä minkälaista huumoria heidän esimiehensä käyttää työpaikalla on poistettu vertailupylväistä. Selvimät laskut voidaan huomata ironian ja sarkasmin kohdalla, joissa on molemmissa seitsemän vastauksen lasku. Komiikassa ja itselleen nauramisessa on molemmissa kuuden vastauksen laskut, mutta silti molemmissa on yli kymmenen vastaajaa pitänyt niitä esimieskuvaa parantavana huumorilajina. Älyvapaa huumori on laskenut viidellä vastauksella ja musta huumori ja vahingonilo kumpikin neljällä vastauksella. Anti-huumori ja muu huumori luokka ovat molemmat menettäneet yhden.

Huumori joka oli, vaikuttanut selvästi eniten positiiviseen esimieskuvaan olivat komiikka, itselle nauraminen ja musta huumori. Sarkasmi, antihuumori ja vahingonilo olivat vähiten positiiviseen mielikuvaan vaikuttaneita huumorilajeja.

Toisen osan toinen kysymys oli, mikäli vastasit, että esimiehen käyttämä huumori on vaikuttanut mielipiteeseesi hänestä, niin miten se on vaikuttanut. Kysymys oli jatkoa kysymykselle neljä ja oli tyypiltään avoin kysymys, johon vastaaja pystyi kirjoittamaan, mitä vain halusi. Avointen kysymysten huono puoli on se, että ne monesti houkuttelevat vastaamatta jättämiseen. Tässä tapauksessa kuitenkin vain yhdeksän jätti vastaamatta ja saatiin kaksikymmentäkaksi vastausta siitä, miten esimiehen käyttämä huumori on vaikuttanut esimieskuvaan vastaajien mielestä.

TAULUKKO 1. Miten huumori on vaikuttanut esimieskuvaan.

Huumorin positiiviset vaikutukset esimieskuvaan	Huumorin negatiiviset vaikutukset esimieskuvaan
<ul style="list-style-type: none"> + Rennompi + Helpommin lähestyttävämpi + Mukavampi + Huumorintajuinen + Ihmisläheisempi + Hyvän ilmapiirin luoja + Lisännyt luottamusta + Helpottaa yhteydenpitoa 	<ul style="list-style-type: none"> – Ivallinen huumori vähentänyt arvostusta – Liiallinen sarkasmi laittanut kyseenalaistamaan kaiken, mitä hän sanoo

Kirjallisia vastauksia kysymykseen viisi tuli yhteensä kaksikymmentäkaksi, joista seitsemäntoista oli pelkästään positiivisia. Vastaajat kokivat, että esimiehen huumori oli muun muassa, tehnyt hänestä rennomman, helpommin lähestyttävän, mukavan, ihmisläheisemmän, osoittanut hyvää huumorintajua, hyvän ilmapiirin luoja, lisännyt luottamusta esimieheen ja helpottanut yhteydenpitoa. Hyvä huumorintaju oli myös muutaman vastaajan mukaan tehnyt ikävienkin asioiden käsittelemisen helpommaksi esimiehen kanssa. Yksi vastaaja kertoi hänen esimiehensä olevan normaalisti jäykkä ja jopa ehkä hieman pelottavakin, mutta kun esimies sitten heittääkin yhtäkkiä vitsiä se tekee hänestä helpommin lähestyttävän ja ei, niin pelottavan.

Tutkittaessa positiivisia kommenttia antaneiden vastaajien merkitsemiä huumorilajeja siitä, mitä heidän esimiehensä käyttää töissä huomattiin, että yksitoista oli merkinnyt komiikan, yhdeksän itselle nauramisen ja kahdeksan mustan huumorin. Nämä kolme olivat selvästi eniten toistuvat huumorilajit esimiesten käyttäminä. Tämä sopiikin hyvin siihen, mitä kerrottiin suomalaisesta huumorista kappaleessa. Uskallamme nauraa itsellemme, käytämme synkkää mustaa huumoria ja meillä on muutenkin hyvä huumorintaju. Nämä selvästi lisäävät positiivista mielikuvaa esimiehestä.

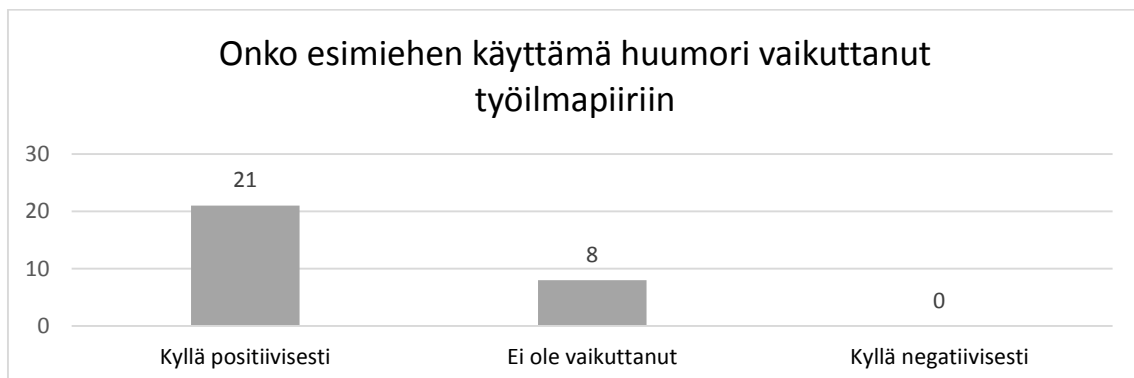
Vain kaksi vastausta oli selvästi negatiivisia esimiehen huumorin käytöstä. Toisen mielestä esimiehen jatkuva ivallinen huumori oli vähentänyt hänen arvostustaan esimiestään kohtaan. Toisella taas esimiehen jatkuva sarkastinen huumori tai vastaavanlainen huumori oli laittanut kyseenalaiseen kaiken, mitä esimies sanoo. Tästä voidaankin päätellä, että vaikka suomalaiset tykkäävät käyttää paljon sarkastista huumoria se on silti hyvin vaikea huumorityyli ja ehkä parasta jättää käyttämättä työpaikalla.

Lopuissa kolmessa vastauksessa oli sekä positiivisia, että negatiivisia asioita esimiehen huumorinkäytöstä. Huumori oli tehnyt esimiehestä helpommin lähestyttävän, mutta myös vääränlainen huumori väärään aikaan ei anna hyvää kuvaa esimiehestä. Näistä tuli hyvin ilmi se, että huumori on vaikea laji ja aina huumori ei sovi, joka tilanteeseen. Vaikka toisinaan on hauska, niin silti voi ampua usein yli huumorillaan. Esimiehen olisikin mietittävä aina tarkkaan ennen kuin alkaa laskea leikkiä tai heittämään vitsiä, koska jos se hänellä menee pieleen, sillä on aina suurempi vaikutus työpaikalla entä, jos normaali työntekijä epäonnistuu leikin laskussa.

7.3 Huumorin vaikutus työilmapiiriin

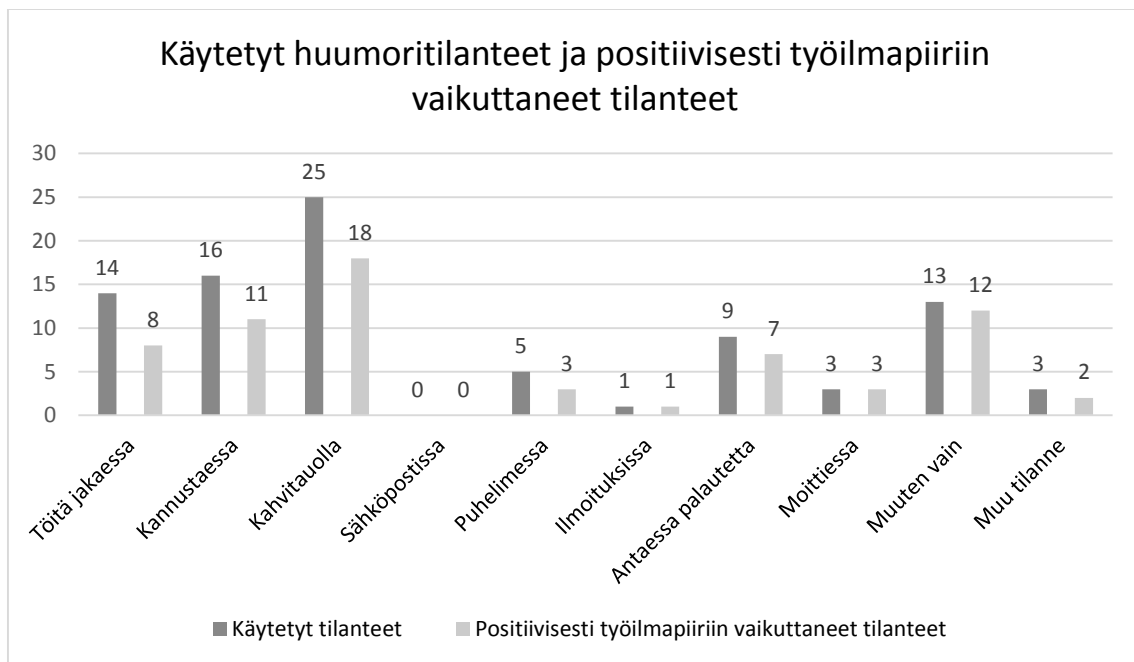
Kyselyn kolmas osio koostui toisen osion tapaan kahdesta kysymyksestä. Niillä kysymyksillä oli tarkoitus selvittää, minkälainen vaikutus esimiehen käyttämällä huumorilla on ollut työpaikan ilmaan. Ensimmäinen kysymys oli suljettu kysymys eli siinä oli vain valmiit vastausvaihtoehdot. Kysymys oli, onko esimiehen käyttämä huumori vaikuttanut työpaikan työilmapiiriin. Vastausvaihtoehtoina olivat kyllä positiivisesti, ei ole vaikuttanut tai kyllä negatiivisesti.

KAAVIO 6. Esimiehen käyttämän huumorin vaikutus työilmapiiriin.



Valtaosa vastanneista eli kaksikymmentäyksi oli, sitä mieltä, että esimiehen käyttämä huumori työpaikalla on vaikuttanut positiivisesti työilmapiiriin. Vastanneista kahdeksan oli, sitä mieltä, ettei se ole vaikuttanut laisinkaan ja yhdenkään vastaajan mielestä se ei ollut vaikuttanut täysin negatiivisesti työpaikan ilmapiiriin. Kaksi vastaajaa oli valinnut vaihtoehdoista, että esimiehen käyttämä huumori on vaikuttanut sekä negatiivisesti, että positiivisesti työilmapiiriin, koska kysymyksessä piti valita vain yksi vaihtoehto näitä vastauksia ei otettu huomioon kaaviossa.

KAAVIO 7. Käytetyt huumoritilanteet ja positiivisesti työilmapiiriin vaikuttaneet tilanteet.



Tässä kaaviossa tarkastellaan, onko mitään yhtäläisyyksiä sillä, kun vastaajan mielestä esimiehen käyttämä huumori on vaikuttanut positiivisesti työilmapiiriin ja sillä missä tilanteissa esimies on käyttänyt huumoria. Tässä kaaviossa eroteltiin vastaajat, jotka ovat vastanneet pelkästään kyllä on vaikuttanut positiivisesti, joita oli kaksikymmentäyksi, niistä jotka vastasivat ei ole vaikuttanut, on vaikuttanut negatiivisesti tai olivat valinneet monta vaihtoehtoa kysymyksestä. Heitä oli siis yhteensä kymmenen. Suurin lasku seitsemän vastaus on kahvitaulla kohdassa, mutta silti melkein kaikilla jotka vastasivat, että esimiehen huumori on, vaikuttanut positiivisesti työilmapiiriin on myös valittuna tuo vaihtoehto. Töitä jakaessa vaihtokohdassa on kuuden vastauksen lasku näkyvissä ja kannustaessa viiden. Puhelimessa ja palautetta antaessa vaihtokohdissa on molemmissa kahden vastauksen lasku. Muuten vain ja muu tilanne kohdissa molemmissa on yhden vastauksen lasku ja sähköpostissa, ilmoituksissa ja moitittaessa kohdissa on kaikissa vastausten määrä pysynyt ennallaan.

Kahdenkymmenenyhden vastaajan, joiden mielestä esimiehen huumori on vaikuttanut positiivisesti työilmapiiriin, selvästi tärkeimpiä tilanteita missä esimies käyttää huumoria, joka parantaa työilmapiiriä olivat kahvitaulla, muuten vain ja kannustaessa. Sähköposteissa, puhelimessa, ilmoituksissa ja moitittaessa ei tullut huumoria ilmi eikä niillä näyttänyt olevan vaikutusta työilmapiiriin.

Seuraavana kysyttiin, mikäli vastasit, että esimiehen käyttämä huumori on vaikuttanut työpaikan työilmapiiriin, niin miten se on siihen vaikuttanut. Kysymys oli tyypiltään avoinkysymys ja suoraa jatkoa kysymykselle kuusi. Kysymyksen viisi tapaan tähänkin avoimeen kysymykseen saatiin hyvin vastauksia ja niitä olikin yhteensä kaksikymmentäkolme. Vastaamatta jätti siis vain kahdeksan vastaajista.

TAULUKKO 2. Esimiehen käyttämän huumorin vaikutukset työilmapiiriin.

Esimiehen huumorin positiiviset vaikutukset työilmapiiriin	Esimiehen huumorin negatiiviset vaikutukset työilmapiiriin
<ul style="list-style-type: none"> + Parempi fiilis + Kohottaa yhteishenkeä + Luo rennon ilmapiirin + Tuo avoimuutta + Luo kannustavan ilmapiirin + Mukavampi työskennellä + Saa muutkin käyttämään huumoria + Iloinen ilmapiiri + Hankalassa tilanteessa auttaa sen käsittelyssä 	<ul style="list-style-type: none"> - Negatiivinen huumori luonut jännitteitä

Kirjallisista vastauksista kaksikymmentä oli pelkästään positiivisia ja esimiehen huumorin koettiin parantaneen työilmapiiriä. Esimiehen käyttämä huumori oli luonut parempaa fiilistä, kohottanut koko työpaikan tai oman tiimin yhteishenkeä, luonut rennon, kannustavan ja avoimen ilmapiirin, missä on helppo keskustella. Työpaikalla on myös mukavampi työskennellä, esimiehen huumorin käyttö on saanut työntekijätkin käyttämään huumoria, se on luonut yleisesti iloisen ilmapiirin ja hankalissa ja vaikeissa tilanteissa työpaikalla esimiehen käyttämä huumori on myös auttanut sen käsittelyssä.

Tarkasteltaessa positiivisten kommenttien kirjoittaneiden vastaajien merkitsemiä tilanteita ja huumorilajeja nousee vahvasti esille tilanteista kahvitauko, muuten vain ja kannustaessa. Huumorilajeista itselle nauraminen, komiikka ja musta huumori. Tästä voikin hyvin päätellä, että esimiehet

jotka ovat paljon tekemisissä alaiensa kanssa työpäivän aikana ja osaavat nauraa itselleen ja heittävät hyvää vitsiä luovat parhaiten hyvää työilmapiiriä. Kirjallisissa vastauksissa tulikin hyvin esille, että omista kokemuksistaan humoristisesti kertova esimies piristi monen mielestä työilmapiiriä ja sai muutkin mukaan kertomaan omia kokemuksiaan ja ylipäätään heittämään huumoria.

Selvästi negatiivisia vaikutuksia tuli esille vain yhdessä kommentista. Vastaajan mukaan hänen työpaikallaan esimiehen huono huumorinkäyttö on luonut jännitteitä työilmapiiriin. Tässä päästään taas siihen, että ellei osaa käyttää huumoria oikein ei kannata käyttää sitä ollenkaan. Esimiehen huumorilla on aina iso vaikutus työpaikalla. Esimiehen ei tarvitsi eristäytyä alaisistaan, jos ei ole huumorimiehiä/naisia vaan silloin voi olla mukana kuitenkin ja kannustaa muita käyttämään huumoria ja näin luoda jo parempaa ilmapiiriä.

Yksi vastanneista kertoi, että hänen työpaikallaan on tullut koettua hyviä ja huonoja hetkiä esimiehen huumorin käytön seurauksena. Yhden vastaajan vastaus oli taas hieman kaksijakoinen. Hän kirjoitti, että työilmapiiriin on ehdottomasti parantunut, kun voi avoimesti heittää vitsiä esimiehestä. Tällainen voi toki kohottaa työilmapiiriä työntekijöiden keskuudessa, mutta se voi samalla vähentää esimiehen arvovaltaa, kun tulee tiukkoja johtamistilanteita ja näin huonontaa työtehokkuutta ja intoa työntekoon.

Viimeinen kysymys numero kahdeksan oli avoin kysymys ja siinä pyydettiin vastaajaa kertomaan, jokin mieleen painunut hetki työpaikalta, jossa esimies on käyttänyt huumoria. Siihen vastasi yhteensä kahdeksan vastaajaa ja vastauksista kuusi oli hyvin positiivisia ja kaksi hieman vaikeammin luokiteltavissa positiiviseksi tai negatiiviseksi.

Kysymys oli toki haastava, kun yhtäkkiä pitää muistaa, jokin tietty hetki töistä ja moni positiivisista kommentista ei koskenutkaan mitään tiettyä hetkeä vaan, olivat vain yleisiä hyviä muistoja, siitä millaista huumoria esimies on heittänyt työpaikalla. Esimerkiksi sellaisia, että on naurettu paljon esimiehen jutuille ylipäätään ja se on pelastanut monta ikävää hetkeä töissä. Yhdessä kommentissa tuli myös hyvin esille se, ettei huumori tarvitse olla pelkkää esimiehen sanallista huumoria, vaan se voi olla, myös tekemisen muodossa ilmentyvää huumoria. Kuten yksi vastaaja kertoi, että hänestä oli hyvin hauska idea, että he aikovat osallistua työporukalla alastonjuoksuun ja ajatus siitä lähti juuri esimieheltä. Parissa kommentissa vastaajalle oli jäänyt hyvin mieleen se, että esimies kertoi humoristisella tavalla omista ja perheensä kummelluksista, mitkä kevensivät ilmapiiriä ja niitä

oli hauska kuunnella. Vastausten joukkoon oli jopa mahtunut yksi humoristinen letkautus, kun esimies oli sanonut erään työntekijän olevan pihalla kuin tamponinnaru. Oheinen kommentti esimieheltä sopii hyvin ylemmysteoriaan siitä miksi nauramme. Nauramme toisille, kun heillä menee huonommin. Vaikkakin sen takana ei ole varmaan ollut, niin negatiivista tarkoitusta, mitä teoria antaa ymmärtää. Yksi vastaaja kertoi esimiehen humoristisen tempauksen piristäneen koko työilmapiiriä ja auttaneen jaksamaan kovantyöpäivän loppuun. Tämä on myös hyvä esimerkki ajatellen huumoriteorioita. Seuraava kommentti kuvastaa hyvin psykologista vastakohtateoriaa siitä, mikä meidät saa nauramaan. Esimiehen ei uskoisi tekevän tällaista työpaikalla ja sitten, kun se tapahtuu se saa kaikki nauramaan.

”Yksi tapaus oli sellainen, että päivät olivat olleet kamalan kiireisiä, kaikissa oli jo havaittavissa todella kovaa väsymystä ja ehkä hiukan ilmapiirikin jo kiristyi. Esimies purjehti paikalle laulaen olen työpaikan sonni, porsas sekä.. kaikki räjähtivät nauramaan ja ilmapiiri vapautui. Jaksettiin hyvin jatkaa päivä loppuun.”

Toinen vastauksista, jotka olivat, hieman harmaalla-alueella kertoi siitä, kun esimies oli koittanut tehdä jotain käytännöntyötä työpaikalla, mitä ei sitten ollutkaan osannut tehdä ja suuttunut siitä. Tämä oli ilmeisesti tuonut työntekijöille paljon huvia. Tämä ei toki ole tarkoituksellista huumoria ja ei niinkään kerro positiivisesta työilmapiiristä tai hyvästä esimieskuvasta. Viimeisessä käytettiin mustaa huumoria vakavassa tilanteessa ja oli sen takia jäänyt, niin hyvin vastaajan mieleen. Siinä oli tilanne, missä joku oli ollut hyppäämässä katolta ja vastaajan esimies oli tälle tokaissut, että ”älä hyppää lentoavustaja on tulossa.” Hyvin mustaa huumoria ja ei varmaankaan ole kovin positiivisessa mielessä jäänyt vastaajan mieleen. Hyvä osoitus huonosta huumorin käytöstä vakavassa tilanteessa, joka ei toiminut.

Kysymys kahdeksan oli hyvin vaikea, koska yhtäkkiä on vaikea muistaa tai keksiä jotain todella hauskaa ja mieleen painunutta tapahtumaa työpaikalta, mutta tulleet kommentit kertovat enemmän siitä, että vaikkei tietyt hetket jääkään, niin vahvasti mieleen, niin silti esimiehen käyttämästä huumorista on jäänyt muistiin hyvin positiivinen fiilis työpaikalta ja itse esimiehestä. Kommentit siitä, miten on naurettu kyöneleet silmissä esimiehen jutuille ja miten uusissa tilanteissa esimiehen humoristiset tarinat omista kokemuksista uusista tilanteista työpaikalla, ovat lievittäneet jännitystä työpaikalla kertovat paljon huumorin voimasta ja mitä kaikkia vaikutuksia sillä voi olla.

8 JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyössä oli tarkoitus löytää vastaukset kolmeen tutkimuskysymykseen. Löytyykö suomalaisesta lähiesimiestyöstä huumoria, miten se vaikuttaa esimieskuvaan ja minkälainen vaikutus sillä on työilmapiiriin. Tässä kappaleessa esitetään johtopäätökset tulokset kappaleen pohjalta näihin kolmeen kysymykseen.

Päätutkimuskysymys mihin tällä opinnäytetyöllä haettiin vastausta, oli käyttävätkö suomalaiset esimiehet huumoria työpaikoilla. Kolmekymmentä vastaajaa kolmestakymmenestäyhdestä vastanneesta oli sitä mieltä, että heidän esimiehensä käyttää huumoria työpaikalla. Tästä saadaan jo selvä vastaus ensimmäiseen tutkimuskysymykseen, että kyllä suomalaiset esimiehet käyttävät huumoria työpaikalla.

Koominen huumori ja itselle nauraminen olivat selvästi eniten esimiesten käyttämiä huumorilajeja. Vaikka teoriaosuudessa Gang Zhangin 2014 tekemän tutkimuksen mukaan esimiehen itselle nauraminen vähentää hänen omaa arvoaltaansa, tämän tutkimuksen mukaan se tekee juuri päinvastoin ainakin Suomessa. Vastaajat kokivat, että johtajan itselleen nauraminen lähensi heitä ja esimiestään ja loi työpaikalle paremman ja rennomman ilmapiirin. Nykyaikaa onkin, että esimiestä ei kohoteta korokkeelle muiden yläpuolelle, vaan hän on paljon tekemisissä alaisten kanssa ja enemmän heidän tasollaan ei niinkään yläpuolella. Kaaviossa viisi jossa tarkasteltiin pelkästään positiivisesti esimieskuvaan vaikuttaneita huumorilajeja, huomattiin suuri lasku varsinkin kahdessa huumorilajissa ironiassa ja sarkasmassa. Kyselyssä tulikin esille muutama kommentti juuri siitä, että sarkastinen ja ivallinen huumori vähentävät arvostusta ja tekevät kanssakäymisestä esimiehen kanssa tuskallista.

Kuten kappaleessa suomalaisesta huumorista tuli esille suomalaiset pitävät mustasta huumorista ja se kävi myös ilmi kyselyssä. Noin puolet vastanneista kertoi, että heidän esimiehensä käyttää mustaa huumoria ja kymmenen vastaajaa kahdestakymmenestäkahdesta joiden mielestä esimiehen käyttämä huumori on, parantanut heidän mielikuvaansa esimiehestä listasi mustan huumorin yhdeksi huumorilajiksi, mitä heidän esimiehensä käyttää.

Suomessa juodaan eniten kahvia asukasta kohden koko maailmassa ja siksi ei olekaan yllätys, että tilanteet, missä esimies käyttää eniten huumoria on juuri kahvitauoilla. Se onkin se hetki, missä kaikkien on hyvä rentoutua ja heittää huumoria. Kahvitauoilla työn ohessa onkin suuri yhteishenkeä luova vaikutus, kun kaikki tulevat yhteen keskustelemaan ja huumorilla on tässä tärkeä rentouttava rooli. Oli myös yllättävä huomata, että vastaajien mielestä esimiehet käyttävät paljon huumoria kannustaessa ja muuten vain. Tutkittaessa vielä vain positiivisesti työilmapiiriin vaikuttaneita tilanteita molemmat vaihtoehdot löytyivät vieläkin yli puolelta vastanneista. Tästä voidaan huomata, että esimiehet jotka käyttävät paljon huumoria myös kannustaessa ja muuten vain työpaikalla luovat hyvää työilmapiiriä.

Suomalaiset esimiehet käyttävät paljon huumoria työpaikalla, sitä on kaikenlaista ja sitä käytetään monipuolisesti monissa eri tilanteissa. Esimiehen huumori on parantanut työilmapiiriä tekemällä siitä rennomman, vapaamman ja luonut parempaa fiilistä työpaikalle. Se on myös lähentänyt esimiehiä ja alaisia antamalla esimiehestä helpommin lähestyttävän, rennon, huumorintajuisen mielikuvan ja yleisesti parantanut mielikuvaa esimiehestä. Poikkeuksiakin tähän löytyi, mutta selvästi negatiivisia kokemuksia esimiehen käyttämästä huumorista oli vain muutama kaikkien vastanneiden kesken. Esimiehen tulisikin käyttää työpaikalla runsaasti huumoria kaikenlaisissa tilanteissa ja pitää huumori keveänä luodakseen työpaikasta miellyttävän kaikille siellä työskenteleville. Tämä parantaa työilmapiiriä ja tekee työpaikasta tehokkaamman.

9 POHDINTA

Aiheeni tähän opinnäytetyöhön sain sattumalta, kun kuulin meneillään olevasta HURMOS – projektista ja siitä, että sitä kautta saa aiheita opinnäytetyöhön. Huumori on muutenkin aina kiinnostanut minua ja tykkään naurattaa ihmisiä, niin mahdollisuus tehdä opinnäytetyö, joka käsittelee huumoria, oli luonnollinen valinta minulle. Aihe koski alun perin vain esimiehen käyttämää huumoria, millaista se on ja missä tilanteissa sitä käytetään, mutta se lähti siitä leviämään ja lisäksi siihen tuli vielä, miten se vaikuttaa esimieskuvaan ja työilmapiiriin. Näin jälkeempäin voi ajatella, että aihe on hieman liian laaja, mutta ainakin omasta mielestäni pelkkä se, että käyttävätkö esimiehet huumoria työpaikalla on hieman liian suppea, eikä aiheesta olisi saanut tarpeeksi irti.

Päätös kerätä tutkimusmateriaali kyselylomakkeena opiskelijoilta, lähti siitä, että aikaa oli rajatusti alun perin. Aiheen työhöni sain tammikuussa 2016 ja suunnittelin valmistuvani jo ennen kesää 2016. Sen takia halusin kerätä materiaalin nopeasti ja saada hommat etenemään. Ohjauseminaarisiin pääsin pitämään kuitenkin vasta toukokuussa ja siksi työn valmistuminen venyi syksyyn. Minulle ehdotettiin, että materiaali kerättäisiin haastatteluina esimiesasemassa olevilta, mutta se oli mielestäni huono idea, koska kysyttäessä keneltä tahansa onko hän omasta mielestään hauska tai vitsikäs, melkein poikkeuksetta kaikki vastaavat kyllä. Kysyttäessä ihmisiltä, miten he kuvailevat itseänsä melkein kaikki kertovat olevansa huumorintajuisia ja hauskoja. Onko asia sitten todellakin näin, totuus on monesti ei. Siksi minusta olisi ollut turhaa haastatella esimiehiä siitä ovatko he mielestään hauskoja tai käyttävätkö he huumoria johtamisessaan, koska totuus voi olla jotain aivan muuta, mitä he sanovat. Jatkoa ajatellen, jos joku jatkaa tätä samaa aihetta ja vaikka tekee opinnäytetyön pelkästään huumorin vaikutuksesta työilmapiiriin, kannattaa harkita esimerkiksi ryhmähaastatteluita työntekijöillä. Sitä kautta saa varmasti hyvin tietoa, ja olisin voinut sitä itsekin käyttää, ellen olisi ollut, niin hätäinen opinnäytetyön valmiiksi saamisessa.

Opinnäytetyöni tulokset vaikkakin kysely toteutettiin vain varsin pienellä määrällä kolmellakymmenellä yhdellä ihmisellä antavat ne silti, jos ei nyt aivan raudanlujia totuuksia, niin kuitenkin hyvin suuntaa sille, että esimiehen käyttämällä huumorilla on paljon vaikutuksia työpaikalla ja valtaosan mielestä ne olivat positiivisia vaikutuksia.

Mielestäni asiaa voisi kehittää vielä eteenkin päin, eikä keskittyä vain siihen, että pomo heittää jotain hyvää huumoria työpaikalla, vaan myös keksiä työpaikoilla jotain hauskaa tekemistä ja esimerkiksi leikkimielisiä kilpailuja. Koulussa aina, kun olemme puhuneet tai tutkineet jotain menestyvää huippuyritystä, joka kerta on tullut se esille, että niissä käytetään huumoria, joka puolella työpaikkaa. On hauskoja kisoja ja kilpailuja, mutta myös huumori näkyy kaikkialla toimistoissa, toimistotarvikkeita ja kokoushuoneiden nimiä myöten. Nykyajan harmaat toimistot ja ainoa aktiviteetti kerran viikossa oleva perjantaipullonarvonta eivät riitä. Jotain hauskaa ja humoristista pitäisi olla edes kahvihuoneessa, jos ei sitten muualla toimistossa.

Lähteitä työssäni käytin varsin vähän, mutta etsiessäni lähteitä esimerkiksi johtajuudesta niitä ei kunnolla löytynyt. Johtajuutta on vaikea määritellä ja kuvailla tarkasti, niin juuri siksi kaikki lähteet, mitä löysin, olivat vain kuvailuja, siitä mitä se kirjoittajan mielestä on. Ei tuntunut löytyvän kunnolla mitään teorioita siitä, mitä se on, paitsi sitten yhdestä Tuomo Peltosen kirjoittamasta Johtaminen ja organisointi kirjasta. Sitä käytin pääasiallisena lähteenä, kun kirjoitin johtaminen- ja johtajuuskappaleita. Myös huumoriteorioissa käytin vain yhtä pääasiallista lähdetä Morrealin Comic Relief: A Comprehensive Philosophy of Humor kirjaa. Koitin myöhemmin löytää muita lähteitä täyttämään huumoriteoria kappaleitani, mutta huomasin ettei muissa kirjoissa ollut näin kattavasti käytä läpi huumoriteorioita ja niissä oli samat asiat, kuin Morrealin kirjassa ja verkkolähteissä oli kaikissa, mitä löysin käytetty selvästi lähteenä Morrealin kirjaa, koska niissä oli suoria lainauksia siitä, vaikkei sitä aina mainittukaan. Siksi päätin lopulta olla sotkematta sinne muita lähteitä, koska en löytänyt niistä mitään uutta sisältöä.

Opinnäytetyöni ei ole mikään opas esimiehille siitä, miten, mitä tai missä huumoria tulisi käyttää työpaikalla osana johtamista ja johtajuutta, vaan se on tutkimus, siitä käyttävätkö suomalaiset esimiehet huumoria työpaikalla ja mitä vaikutuksia sillä on. Kyselyn tulokset osoittivat selvästi, että he käyttävät ja sillä on pääasiassa positiivisia vaikutuksia työpaikalla ja siksi sen käyttöön tulisi kannustaa. Aiheesta olisi vaikea kehittää, mitään varsinaista opasta esimiehille huumorin käytöstä työpaikalla, koska hyvää huumorintajua ei niinkään opita mistään vaan sen joko omaa tai ei ja jos joku alkaa leikkiä hauskaa se näkyy selvästi teennäisenä ja silloin sillä on toivottua päinvastainen vaikutus. Vitsien opetteleminen ulkoa ei tee kenestäkään hauskaa, vaan huumori syntyy yleensä tilannetajun seurauksena hauskoina kommentteina ja heitoina. Mikäli tätä taitoa esimies ei osaa hän voi silti olla mukana muiden jutuissa ja kannustaa työntekijöitä huumorin käyttöön ja näin luoda parempaa fiilistä ja rennompaa ilmapiiriä työpaikalle.

LÄHTEET

Alasuutari, P. 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. Tampere: Vastapaino.

Beard, A. 2014. Huumori auttaa johtajaa. Viitattu 13.5.2016. <http://www.talouselama.fi/tyoelama/huumori-auttaa-johtajaa-3461172>

ExpatFocus, 2015. Viitattu 4.5.2016. <http://www.expatfocus.com/c/aid=2234/articles/finland/learning-to-laugh-in-finland-how-to-appreciate-the-finnish-sense-of-humour/>

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita.

Helmrich, B. 2016. 33 Ways to Define Leadership. Viitattu 18.5.2016. <http://www.businessnews-daily.com/3647-leadership-definition.html>

Helsingin Sanomat. 2016. Sarjakuvat Fingerpori. <http://www.hs.fi/fingerpori/s1306076622202>

Holopainen, H. 2015. Tutkija kehottaa nauramaan työpaikalla: ”Huumori on yhteisöllistä liimaa”. Viitattu 12.5.2016. http://yle.fi/uutiset/tutkija_kehottaa_nauramaan_tyopaikalla_huumori_on_yhteisollista_liimaa/7900544

Iltasanomat. 2014. Äänestys sulkeutui – Ismo Leikola on maailman hauskin ihminen! Viitattu 4.5.2016. <http://www.iltasanomat.fi/viihde/art-2000000827112.html>

Lahdensivu, M. 2007. Terve huumori tekee hyvää työyhteisölle. Viitattu 13.5.2016. <http://www.digitoday.fi/tyo-ja-ura/2007/07/02/terve-huumori-tekee-hyvaa-tyoyhteisolle/200716073/66>

Morreall, J. 2009. Comic Relief: A Comprehensive Philosophy of Humor. Ei merkittävä julkaisijaa.

Peda, 2010. Viitattu 4.5.2016. http://www.peda.net/verkkolehti/kiiminki/jaali/vitsit?m=content&a_id=6

Peltonen, T. 2008. Johtaminen ja organisointi. Teemoja, näkökulmia ja haasteita. Helsinki: Ky-palvelu.

Rod, M. 2007. The Psychology of Humor: An Integrative Approach. Burlington Academic Press.

Räty, T. 2012. Huumoria pitää olla. Viitattu 12.5.2016. http://www.tyoturva.fi/blogi/blogit_2012/huumoria_olla_pitaa.2725.blog?3248_a=comments&3248_m=2725&3248_o=18

Sarajärvi & Tuomi. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Talouselämä. 2016. Pomo ja Väisänen. http://www.talouselama.fi/pomo_et_vaisanen/pomo-ja-vaisanen-3417500

Tjäder, J. 2010. Työtä tehdään liian ryppyotsaisesti. Viitattu 12.5.2016. http://tyopiste.ttl.fi/Uutiset/Sivut/Tyota_tehdaan_liian_ryppyotsaisesti.aspx

Turner Garrison, L. 2011. Viitattu 4.5.2016. <http://splitsider.com/2011/10/can-i-finnish/>

Turtola, K. 2014. Nauru pidentää työuraa: huumori on työelämän suola ja sokeri. Viitattu 12.5.2016. http://yle.fi/uutiset/nauru_pidentaa_tyouraa_huumori_on_tyoelaman_suola_ja_sokeri/7441319

Valli, R. 2015. Johdatus tilastolliseen tutkimukseen. Jyväskylä: PS-kustannus.

Vuorinen, T. 2013. Strategiakirja: 20 työkalua. Helsinki: Talentum.

Österman, N. 2014. Viitattu 4.5.2016. <http://www.keski-uusimaa.fi/artikkeli/224230-pertti-jarla-suomalainen-huumorintaju-on-vaativa-ja-mauton>

Tämän kyselyn tarkoituksena on selvittää käyttävätkö suomalaiset esimiehet johtamisessaan huumoria työpaikalla. Mikäli he käyttävät, niin millaista se on, missä tilanteissa he sitä käyttävät ja mitä vaikutuksia sillä on.

Merkitse valitsemasi vaihtoehto ympyröimällä sitä edeltävä numero.

LÖYTYYKÖ ESIMIESTYÖSTÄ HUUMORIA

1. Onko esimiehesi käyttänyt huumoria/kertonut vitsejä työpaikalla?

- 1 Kyllä
- 2 Ei

2. Minkälaista huumoria tai vitsejä esimiehesi on käyttänyt työpaikalla? Voit valita monta vaihtoehtoa.

- 1 Ironia
– epäsuora iva tai pilkka. Päinvastaisen merkityksen ilmaiseminen
- 2 Sarkasmi
– tarkoituksellista, peittelemätöntä ja yleensä loukkaavaksi tarkoitettu
- 3 Komiikka
– hullunkurinen ja naurettava
- 4 Musta huumori
– vakavina ja traagisina pidettyjä asioita käsitellään humoristisesti
- 5 Antihuumori
– hauskuus tai merkitys on tarkoituksellisesti jätetty pois
- 6 Älyvapaa huumori
– koostuu täysin asiaan kuulumattomista tai sattumanvaraista asioista/tilanteista
- 7 Vahingonilo
– toiselle sattuneelle epäonnelle nauraminen
- 8 Itselle nauraminen
– itselle nauraminen ja itsensä pilkkaaminen toisten ihmisten huvittamiseksi
- 9 Muu. Mikä? _____

3. Minkälaisissa tilanteissa esimiehesi on käyttänyt huumoria? Voit valita monta vaihtoehtoa.

- 1 Töitä jakaessa
- 2 Kannustaessa
- 3 Kahvitauolla
- 4 Sähköpostissa
- 5 Puhelimessa
- 6 Ilmoituksissa
- 7 Antaessaan palautetta
- 8 Moittiessa
- 9 Muuten vain
- 10 Muu. Mikä tilanne? _____

HUUMORIN VAIKUTUS ESIMIESKUVAAN

4. Onko esimiehesi käyttämä huumori vaikuttanut mielipiteeseesi esimiehestäsi?

- 1 Kyllä positiivisesti
- 2 Ei ole vaikuttanut
- 3 Kyllä negatiivisesti

5. Mikäli vastasit, että esimiehen käyttämä huumori on vaikuttanut mielipiteeseesi hänestä, niin miten se on vaikuttanut? Esimerkiksi onko se vähentänyt arvostusta, tehnyt hänestä pellen tai parantanut mielikuvaasi hänestä?

HUUMORIN VAIKUTUS TYÖILMAPIIRIIN

6. Onko esimiehesi käyttämä huumori vaikuttanut työpaikan työilmapiiriin?

- 1 Kyllä positiivisesti
- 2 Ei ole vaikuttanut
- 3 Kyllä negatiivisesti

7. Mikäli vastasit, että esimiehen käyttämä huumori on vaikuttanut työpaikan työilmapiiriin, niin miten se on siihen vaikuttanut? Esimerkiksi tuoko se työpaikalle paremman fiiliksen tai latistaako se tunnelmaa ja laskee työmotivaatiota?

8. Mikäli sinulla tuli vielä mieleen joku erityisesti mieleen painunut hetki työpaikalta esimiehen käyttämästä huumorista, voit kertoa sen tähän.

Kiitoksia vastauksistasi!