



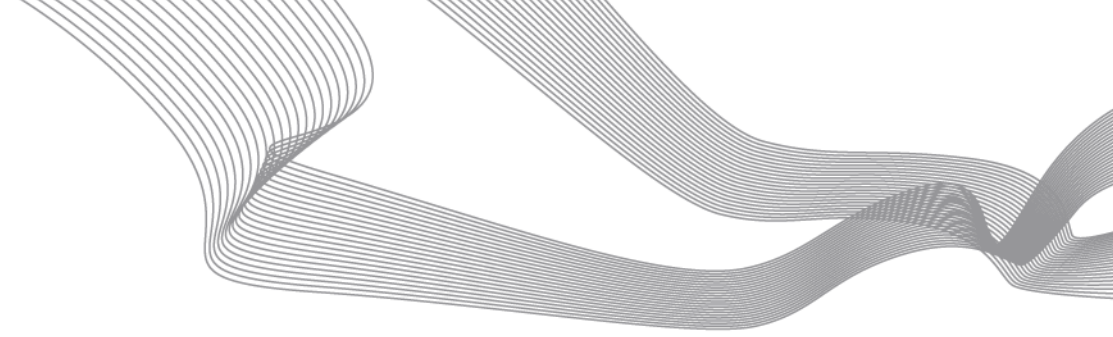
Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Osuustoiminnan tunnettuus ja houkuttelevuus yrittäjyysvaihtoehtona - Hankkeen loppuraportti

Anu Puusa, hankkeen johtaja

Kirsi Hokkila, projektitutkija

Vipuvoimaa
EU:lta
2007–2013



SISÄLLYSLUETTELO

OSA 1: SELVITYS	1
1.1 Vastaajien taustatietoja	3
1.1.1 Sukupuoli ja ikäluokka	3
1.1.2 Korkein suoritettu tutkinto.....	3
1.1.3 Opintovuosi ja koulutusala	4
1.1.4 Työtilanne ja -kokemus.....	7
1.1.5 Arvio omasta liike-elämän ja osuustoiminnan tuntemuksesta	7
1.2 Yrittäjyys	11
1.2.1 Kokemukset ja havainnot yrittäjyydestä	13
1.2.2. Opinnoissa saadut tiedot yrittäjyydestä ja sen eri vaihtoehtoista	14
1.2.3. Yrittäjyysaikomus.....	18
1.2.4. Yritysmuodot	29
1.2.5. Yrittäjyyspotentiaali.....	30
1.2.6. Asenteet liike-elämää ja yrittäjyyttä kohtaan	40
1.2.7. Yksinyrittäjyys- ja yhdessäyrittäjyysorientaatio	44
1.3 Osuustoimintatietämys ja -tuntemus	57
1.3.1 Tunnetut osuuskunnat	59
1.3.2 Osuuskunnan jäsenyys ja osuuskunnassa työskentely.....	59
1.3.3 Osuuskuntatietämys.....	61
1.3.4 Osuustoiminta-asenteet.....	68
1.3.6 Osuustoimintaan liitettävät arvot	90
OSA 2: TAPAUSTUTKIMUKSET	104
2.1 Osuustoiminnallisen yrityksen ominaispiirteiden ja arvojen tunnettuus sisäisen ja ulkoisen asiakkaan näkökulmista	104
2.2 Pohjois-Karjalan Osuuskauppa	105
2.2.1 Vastaajien taustatiedot	105
2.2.2 Osuuskuntaan sitoutuminen	111
2.2.3 Identifikaatio.....	132
2.2.4 Sisäinen yrittäjyys	139
2.2.5 Osuustoiminnallisten periaatteiden ja arvojen toteutuminen PKO:n toiminnassa	142

2.2.6 Osuustoiminnan arvojen ja periaatteiden vaikutus asiakasomistajan ja työntekijän sekä osuuskunnan suhteeseen	174
2.3 Pohjois-Karjalan Osuuspankki	185
2.3.1 Vastaajaryhmän taustatiedot	185
2.3.2 Organisaatiositoutuminen	189
2.3.3 Organisaatioon samaistumisen voimakkuus	192
2.3.4 Sisäinen yrittäjyys	194
2.3.5 Pohjois-Karjalan Osuuspankki työnantajana ja paikallisena toimijana	196
2.3.6 Osuustoiminnalliset arvot ja periaatteet	197
2.3.7 Periaatteiden ja arvojen vaikutus työntekijän ja osuuskunnan suhteeseen	201
2.3.8 Johtopäätökset	204
2.4 Osuustoiminnallinen yrittäjyys – Uusosuuskunnat	205
2.4.1. Case-yritykset	206
2.4.2. Osuustoiminta yritysmuotona ja yrittäjäksi ryhtymisen polkuna	207
OSA 3: HANKKEEN JOHTOPÄÄTÖKSET	231
LÄHTEET	

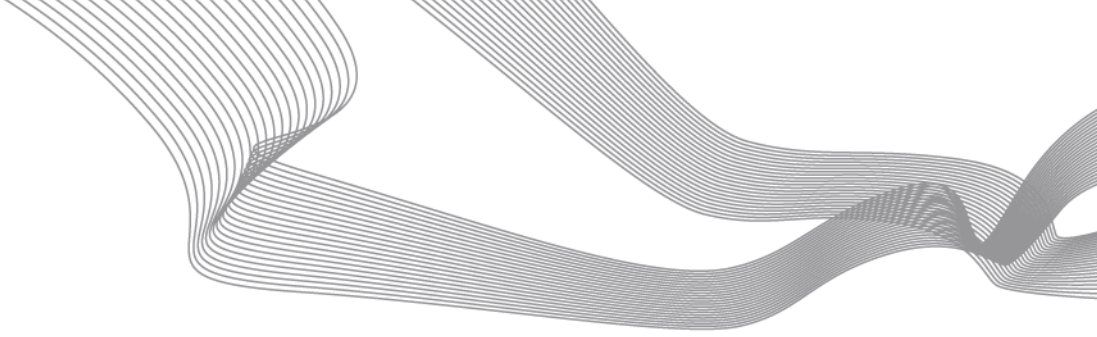
LOPPURAPORTIN LIITTEET

Hankkeen työskentelyraportti

Hankkeen saama julkisuus 1

Hankkeen saama julkisuus 2

Opetuskalvot

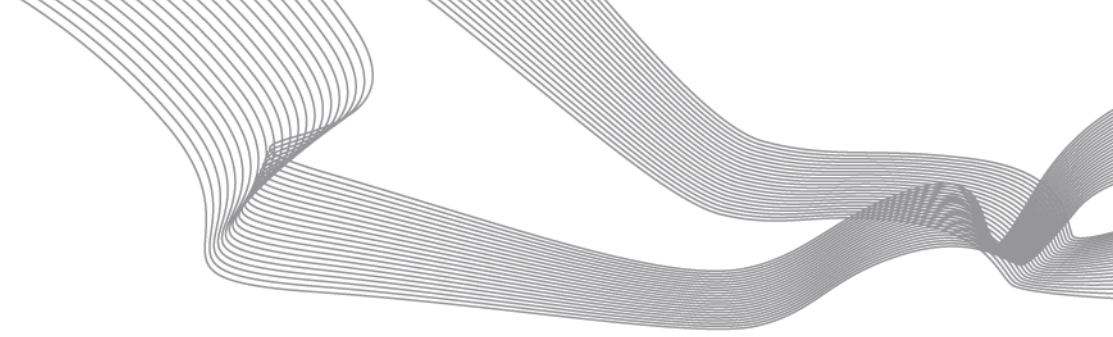


ALKUSANAT

Tämä on "Osuustoiminnan tunnettuus ja houkuttelevuus yrittäjyysvaihtoehtona"-hankkeen loppuraportti. Hankkeen rahoitti Euroopan sosiaalirahasto (ESR) Itä-Suomen suuralueosiosta. Hanke liittyy 'Työ-organisaatioiden, työssä olevan työvoiman ja yritysten kehittäminen sekä yrittäjyyden lisääminen'- toimintalinjaan. Hankkeen vastuuviranomaisena toimi Pohjois-Karjalan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus ja hankkeen toteutusaika oli 1.8.2013-30.6.2014. Hanke toteutettiin Itä-Suomen yliopistossa, kauppatieteiden laitoksella, Joensuun kampuksella. Hankkeen johtajana ja vastuuhenkilönä toimi apulaisprofessori Anu Puusa ja projektitutkijana KTM, tohtoriopiskelija Kirsi Hokkila.

Raportti sisältää hankkeen aikana toteutettujen selvitysten keskeiset tulokset. Hankkeen ensimmäisessä vaiheessa tehtiin laaja kyselytutkimus, jonka tavoitteena oli kartoittaa osuustoiminnan erityispiirteiden tunnettuutta sekä osuustoiminnan houkuttelevuutta yrittäjyysvaihtoehtona itäsuomalaisten nuorten keskuudessa verrattuna muihin, paremmin tunnettuihin liiketoimintamuotoihin. Hankkeen toisessa osassa toteutettiin viisi tapaustutkimusta, joiden kohderyhmänä olivat osuustoiminnalliset pienyritykset sekä osuustoimintayritysten henkilöstö ja asiakkaat. Tapaustutkimusten avulla haluttiin ymmärtää osuustoiminnallisten pienyrittäjien kokemuksia osuuskunnasta yrittäjyysvaihtoehtona. Kysyimme, miksi he valitsivat nimenomaan osuustoiminnan liiketoimintamuodoksi? Millaisia ovat heidän näkökulmastaan osuustoiminnan erityispiirteet, hyvät käytännöt, ongelmat tai haasteet. Tarkastelimme myös kahden suuren osuustoimintayrityksen kontekstissa osuustoiminnan ominaispiirteiden ja arvojen tunnettuutta sekä sisäisen että ulkoisen asiakkaan näkökulmista. Tarkoituksenamme oli selvittää, mitä vaikutuksia osuustoiminnan erityispiirteillä on osuustoiminnallisten yritysten työntekijöiden ja asiakkaiden ja osuuskunnan väliseen suhteeseen.

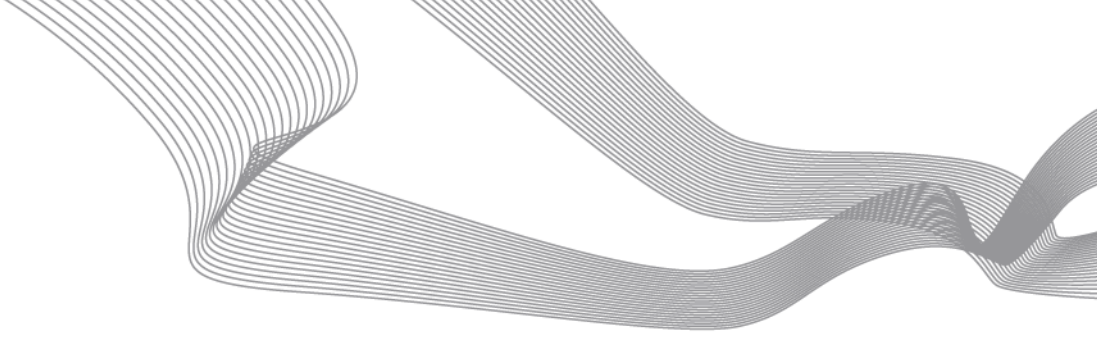
Suomi on suhteellisesti tarkasteltuna maailman osuustoiminnallisimman maa. Kuitenkin vaikuttaa siltä, että nuoret eivät enää tunne osuustoimintaa aiempien sukupolvien tapaan, vaikka osuuskunnat esimerkiksi työllistävät nykyään maailmanlaajuisesti noin 100 miljoonaa ihmistä, eli huomattavasti enemmän kuin monikansalliset yritykset, ja Suomessakin se on laajimmin omistettu yritysmalli.



Ensimmäisessä osiossa hankittu tieto ammatillisessa oppilaitoksessa, ammattikorkeakoulussa tai yliopistossa opiskelevilta nuorilta on arvokasta ja tärkeää, koska tutkitut edustavat nuorta, ammattiin valmistuvaa sukupolvea. He ovat myös mahdollisia tulevaisuuden yrittäjiä, ja kontekstit, joissa kysely toteutettiin, ovat sellaisia, joiden erityisesti yrittäjyysopintoihin liittyvässä koulutuksessa osuustoimintaideologia muun liike-elämäosaamisen ohella tulisi tehdä tunnetuksi. Lisäksi valtaosa kohderyhmäämme kuuluvista on tai tilastojen valossa tulee olemaan yhden tai useamman osuuskunnan jäsen, omistaja ja työntekijä.

Hankkeemme toinen osio tuottaa tietoa siitä, miksi osuustoiminnallinen yrittämistä voi luonnehtia ns. matalan kynnyksen yrittämisen muodoksi. Osuustoiminta koettiin turvalliseksi ja sen riskit verrattain pieniksi, jolloin se soveltuu erinomaisesti yrittäjyysvaihtoehdoksi erityisesti nuorille. Jos kuitenkin sen mahdollisuuksia tai ominaispiirteitä ei tunneta, ei sitä huomioida edes vaihtoehtona yritysmuotoa valittaessa. Hankkeemme kokonaisuus osoittaa, että tietoa lisäämällä on mahdollista lisätä kiinnostusta ja rohkaista erityisesti nuoria mukaan yritystoimintaan.

Yrittäjyydellä tulee olemaan entistä suurempi merkitys koko yhteiskuntamme toimivuuden ja hyvinvoinnin turvaamisen kannalta. Osuustoiminta yritysmuotona mahdollistaa esimerkiksi pienituloisten yrittäjyyspolun aloittamisen ja kannustaa yksilöiden yhteistoiminnallisuuteen ja erilaisten resurssien yhdistämiseen. 1990-luvulta lähtien Suomessa onkin syntynyt enenevässä määrin erilaisia pienosuuskuntia, ja osuustoiminnalla voi tulevaisuudessa olla erityinen rooli nimenomaan nuorten itsensä työllistämisen kannalta. Kestävän kehityksen toteutuminen osuustoiminnan avulla kuitenkin edellyttää huomattavasti nykyistä parempaa tietoa ja ymmärrystä osuustoiminnan keskeisistä arvoista ja sen kaikista muista liiketoiminnan muodoista erottavista omaleimaisista tekijöistä. Tällä hetkellä osuustoiminnan tunnettuus on huolestuttavan alhaisella tasolla erityisesti nuorten keskuudessa, kuten tutkimuksemme osoittaa. Merkille pantavaa on myös se, että se rinnastuu huomattavasti paremmin tunnettuun osake- tai pörssiyhtiömuotoihin, joiden perusperiaatteet ja toimintatavat eroavat osuustoiminnan vastaavista. Voidaan sanoa, että osuustoiminta on ajettu tai ajautunut marginaaliin nykymarkkinataloudessa, vaikka sen mahdollistamalla yhteistoiminnallisuudella ja sen edustamilla arvoilla ja toimintaperiaatteilla on



selvästi tilausta nykymarkkinataloudessa. Parhaimmillaan osuustoiminnan arvot palkitsevat ja innostavat itsessään sekä lisäävät yksilöiden halua antaa oma panoksensa yhteistoimintaan ja sitä kautta toisten ihmisten auttamiseen ja hyvinvoinnin turvaamiseen laajasti.

Rahoittajatahon lisäksi haluamme kiittää hankkeen onnistumisesta ohjausryhmän jäseniä Sami Karhua, Helen Reijosta, Raija Komppulaa, Antti Varista, Petri Vähää, Ilkka Pirskasta, Heikki Immosta, Tarmo Alastaloa, Anu Simanaista ja Seppo Pölostä. Kiitämme lämpimästi myös kaikkia tutkimukseemme osallistuneita sekä tutkittujen tahojen yhteyshenkilöitä.

Antoisia lukuhetkiä toivottaen,

Joensuussa 28.10.2014

Anu Puusa ja Kirsi Hokkila

OSA 1: SELVITYS

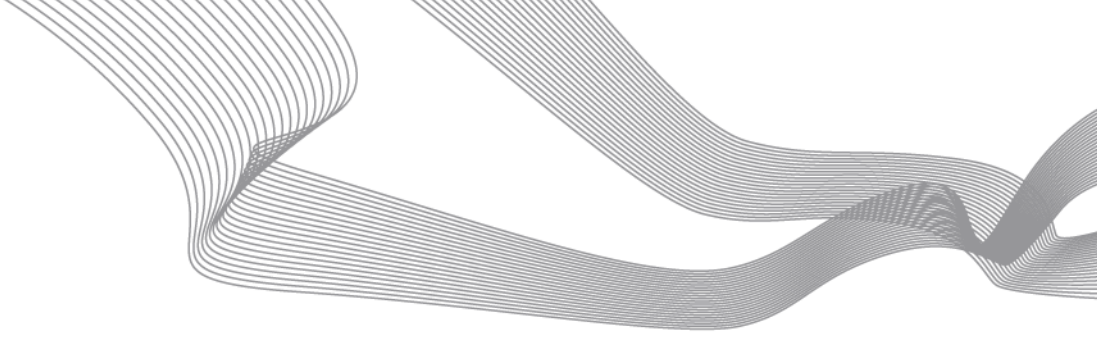
Tämä raportin ensimmäinen osa käsittelee Itä-Suomen alueella toteutettua, nuoriin kohdistuneen selvityksen tuloksia. Kyselytutkimuksena toteutetun selvityksen tarkoituksena oli kartoittaa osuustoiminnan ominaispiirteiden tunnettuutta ja sen houkuttelevuutta yrittäjyysvaihtoehtona ammattiin valmistuvien nuorten keskuudessa. Vastausta haettiin kysymällä nuorilta heidän yleisiä yrittäjyysasenteitaan, eli kuinka he suhtautuvat yrittäjyyteen yleisesti sekä asenteita yksin ja yhdessä yrittäjyyttä kohtaan. Heidän osuustoimintatietämystään sekä asenteita ja mielipiteitä sitä kohtaan kartoitettiin osuustoimintaan liittyvillä väittämillä. Lisäksi kartoitettiin millaisia liiketoiminta-arvoja he liittävät osuustoimintaan. Kyselyn suunnittelua ja tämän raportin sisältöä ohjasi hankkeen päätutkimuskysymys: Pidetäänkö osuustoimintaa vartenotettavana yrittäjyyden muotona ja yrittäjäksi ryhtymisen polkuna?

Kysely toteutettiin marraskuussa 2013 sähköisenä puolistrukturoituna kyselynä, joka tehtiin Webropol-ohjelmistolla. Kyseessä on poikkileikkaustutkimus. Kyselyn kohderyhmänä olivat kaikki Itä-Suomen Yliopiston, Karelia-ammattikorkeakoulun ja Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymän oppilaat. Kysely lähetettiin yhteensä 21 915 opiskelijalle. Vastauksia saimme 3680 kappaletta ja näin ollen kyselyn vastausprosentiksi muodostui 17.

Kysely koostui 28 tai 29 valintakysymyksestä, riippuen siitä toimiiko tai onko vastaaja toiminut yrittäjänä sekä 3 avoimesta kysymyksestä. Kaikki kysymykset olivat pakollisia, joten hyvin harvat puuttuvat vastaukset johtuivat todennäköisesti teknisestä häiriöstä tai internetselaimiin liittyvistä asioista. Pääsääntöisesti kysymyskohtainen vastausprosentti oli 100.

Alla olevasta taulukosta käyvät ilmi tarkemmat tiedot potentiaalisten vastaajien ja vastanneiden jakaumasta oppilaitoksittain.

Oppilaitos	Potentiaalisia vastaajia (%)	Vastauksia (%)	Vastausprosentti
Itä-Suomen yliopisto	11002 (50,2)	2206 (59,9)	20,0
Karelia-ammattikorkeakoulu	4448 (20,3)	695 (18,9)	15,6



Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä	6465 (29,5)	779 (21,2)	12,0
Yhteensä	21915 (100)	3680 (100)	16,8

Taulukko 1. Vastaajien jakauma ja vastausprosentti oppilaitoksittain.

Tässä raportissa Itä-Suomen yliopistoon viitataan sen virallisella nimellä, sanalla yliopisto tai siitä käytetään sen virallista lyhennettä UEF. Karelia-ammattikorkeakoulusta puhutaan sen virallisella nimellä, ammattikorkeakouluna tai Kareliana. Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymää käsitellään joko sen virallisella nimellä, sanalla ammattioppilaitos tai sen virallisella lyhenteellä PKKY.

Raportti sisältää määrällistä tietoa siitä, miten hyvin tai huonosti osuustoimintaa yleisesti ja erityisesti yrittäjyysvaihtoehtona tunnetaan. Raportissa käydään läpi kyselyllä saavutetut keskeiset tulokset, joiden avulla voidaan kuvailla Pohjois-Karjalassa opiskelevien ammattiin valmistuvien nuorten osuustoimintatietämystä- ja asenteita sekä sitä, kuinka houkuttelevana yrittäjyyden vaihtoehtona se koetaan. Ensin käymme läpi kyselyn taustamuuttujat. Kyselyn varsinaiset tulokset käydään läpi ensin nuorten yrittäjyysasenteiden osalta, josta siirrytään osuustoimintaan liittyvien vastausten käsittelyyn. Tuloksia käydään läpi erityisesti eri oppilaitosten välisiä eroja tarkastellen. Muutoin raportoimme vain tilastollisesti merkitsevät erot ($p = <0.05$). Useampien eri ryhmien, kuten eri oppiaineiden opiskelijoiden, vastausten keskiarvoja on vertailtu toisiinsa yksisuuntaisen varianssianalyysin avulla. Varianssianalyysissä verrataan ryhmien välisiä keskiarvoja toisiinsa ja tutkitaan eroavatko keskiarvot toisistaan tilastollisesti merkitsevästi (Metsämuuronen 2006).

Nuorille suunnatun kyselyn yhteydessä toteutettiin pienimuotoisempi kyselytutkimus tutkimukseen osallistuneiden oppilaitosten opettajille. Idea tähän syntyi ohjausryhmässä. Vastauksia kyselyyn saatiin 176 kappaletta. UEF:in henkilökunta muodosti vastaajista 68 prosenttia (116 henkilöä), PKKY:n henkilökunta 16 prosenttia (28 henkilöä) ja 16 prosenttia vastaajista (27 henkilöä) oli Karelia-ammattikorkeakoulun henkilökuntaa. Kyselystä raportoidaan nuorisokyselyn yhteydessä soveltuvin osin ne kohdat, jotka auttavat selventämään tai tulkitsemaan eri oppilaitosten opiskelijoiden mielipiteitä ja vastauksia.

1.1 Vastaajien taustatietoja

1.1.1 Sukupuoli ja ikäluokka

Vastaajista 70 prosenttia oli naisia. Ikää tiedusteltiin kyselyssä avoimella kentällä. Saaduista vastauksista muodostettiin seuraavat ikäluokat: 15-19-, 20-24-, 25-29-, 30-34- ja yli 35 -vuotiaat. Kyselyyn vastasivat eniten 20-24 -vuotiaat, joita oli jopa noin 41 prosenttia vastanneista. Seuraavaksi suurimmat ikäluokat olivat 25-29 -vuotiaat (18%) ja yli 35 -vuotiaat (18%). 30-34 -vuotiaiden osuus jäi kyselyssä pieneksi (8%).

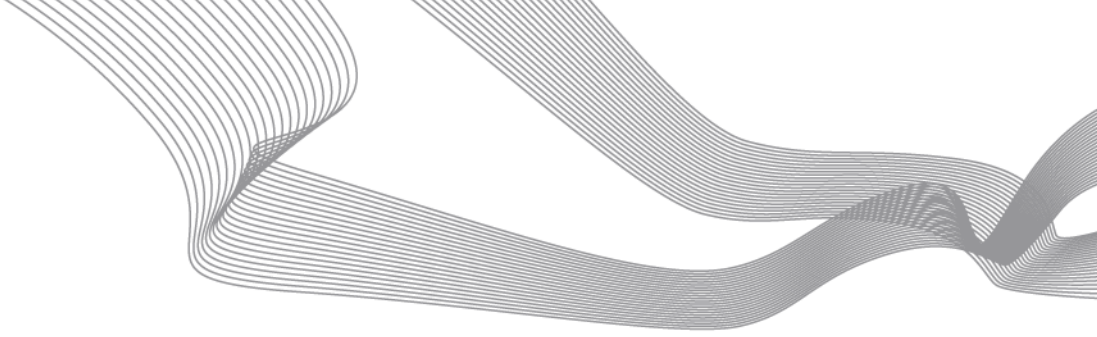
		Sukupuoli		Yhteensä (%)
		Mies (%)	Nainen (%)	
Ikäjakausma	15–19	155 (4,2)	356 (9,7)	511 (13,9)
	20–24	429 (11,7)	1084 (29,5)	1 513 (41,2)
	25–29	235 (6,4)	442 (12,0)	677 (18,4)
	30–34	103 (2,8)	193 (5,3)	296 (8,1)
	35–	165 (4,5)	513 (14,0)	678 (18,4)
	Yhteensä (%)	1 087 (29,6)	2 588 (70,4)	3 675 (100,0)

Taulukko 2. Ikäjakausma sukupuolittain.

1.1.2 Korkein suoritettu tutkinto

Noin kolmasosalla (33%) vastanneista korkein suoritettu tutkinto oli ylioppilastutkinto. Tämän jälkeen eniten oli suoritettuja kandidaatin tutkintoja (17%), jonka jälkeen ammatillisia tutkintoja (13%). Ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneita (10%), peruskoulusta päässeitä (9,5%) ja lukio-opinnot ilman ylioppilastutkintoa suorittaneita (9%) vastanneista oli lähes saman verran. Maisterin tutkinnon suorittaneita oli noin 5 prosenttia. 3 prosenttia vastanneista oli suorittanut yhdistelmä­tutkinnon eli ylioppilas- ja ammatillisen tutkinnon. Vajaa prosentti vastanneista oli suorittanut korkeakoulujatkotutkinnon eli valmistunut lisensiaatiksi tai tohtoriksi.

Korkein suoritettu tutkinto	Oppilaitos, jossa opiskelet tällä hetkellä				Yhteensä (%)
	Pohjois-Karjalan Koulutuskuntayhtymä (%)	Karelia-ammattikorkeakoulu (%)	Itä-Suomen		

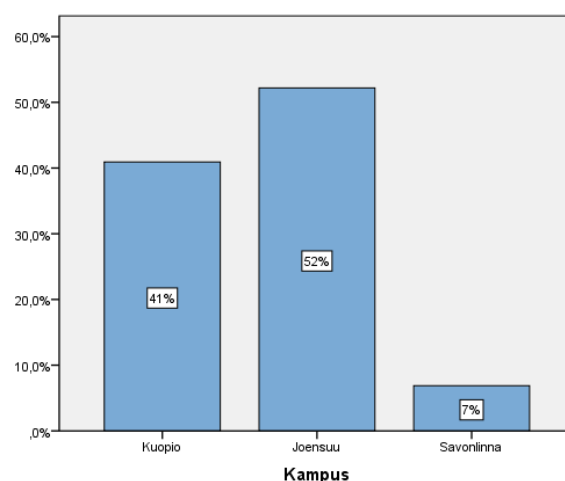
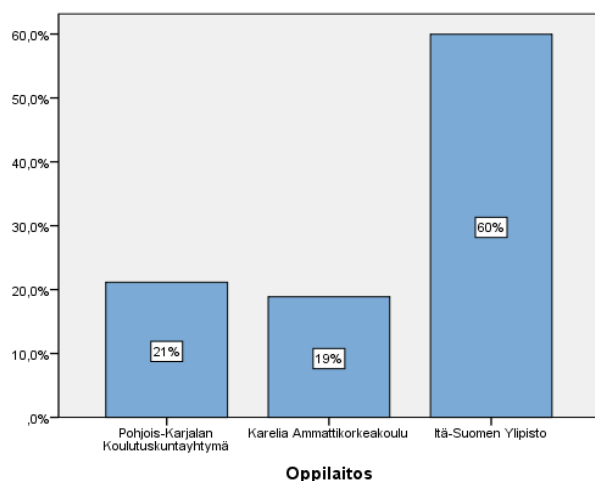


			yliopisto (%)	
Peruskoulu	347 (9,4)	2 (0,1)	0 (0,0)	349 (9,5)
Ammatillinen tutkinto	249 (6,8)	162 (4,4)	52 (1,4)	463 (12,6)
Lukion päästötodistus	19 (0,5)	100 (2,7)	220 (6,0)	339 (9,2)
Ylioppilastutkinto	104 (2,8)	229 (6,2)	892 (24,3)	1225 (33,3)
Yhdistelmätutkinto	23 (0,6)	35 (1,0)	45 (1,2)	103 (2,8)
Ammattikorkeakoulututkinto	27 (0,7)	138 (3,8)	213 (5,8)	378 (10,3)
Kandidaatin tutkinto	3 (0,1)	6 (0,2)	601 (16,4)	610 (16,6)
Maisterin tutkinto	2 (0,1)	22 (0,6)	157 (4,3)	181 (4,9)
Lisensiaatin/tohtorin tutkinto	0 (0,0)	1 (0,0)	26 (0,7)	27 (0,7)
Yhteensä	774 (21,1)	695 (18,9)	2206 (60,0)	3675 (100,0)

Taulukko 3. Korkein suoritettu tutkinto oppilaitoksittain.

1.1.3 Opintovuosi ja koulutusala

Kuten aiemmin todettiin, 60 prosenttia vastanneista oli yliopisto-opiskelijoita. Ammattiopiston opiskelijoita oli seuraavaksi eniten (21%) ja ammattikorkeakouluopiskelijoita (19%) vähiten. Itä-Suomen Yliopiston opiskelijoista yli puolet opiskeli Joensuun kampuksella, 41 prosenttia opiskeli Kuopion kampuksella ja Savonlinnassa 7 prosenttia.



Kuvio 1. Vastaajat oppilaitoksittain (n = 3 680) Kuvio 2. Yliopisto-opiskelijat kampuksittain (n = 2 207)

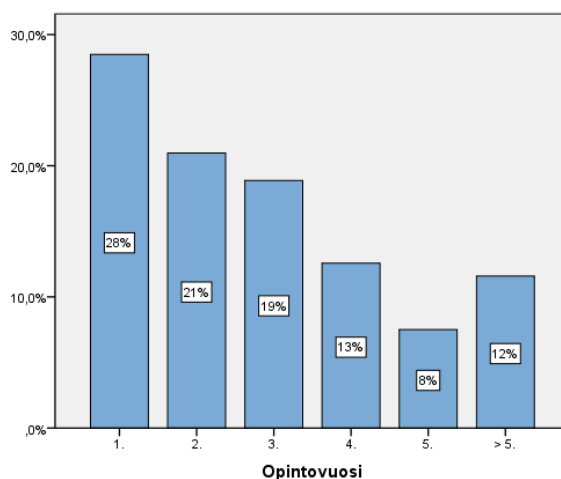
Kyselyssä vastaajilta kysyttiin heidän koulutusohjelmaansa tai oppiainettaan. Nämä vastaukset yhdistettiin suuremmiksi koulutusalakokonaisuuksiksi. Yliopistovastaajista suurin osa oli soveltavan kasvatustieteen ja opettajakoulutuksen opiskelijoita (11%) tai humanististen tieteiden (10%) opiskelijoita. Humanistisiin tieteisiin kuuluvat kielet, joiden opiskelijoista monet työllistyvät aineenopettajiksi. Ammattikorkeakoulun ja ammattioppilaitoksen vastaajista suurin osa oli sosiaali-, terveys- ja liikunta-alan opiskelijoita (yhteensä 53%). Yliopiston lääketieteen opiskelijat muodostivat myös verrattain suuren (9%) vastaajaryhmän. Yhteenvetona voidaan todeta, että suurin osa vastaajista tulee työllistymään opetus-, sosiaali- tai terveysalalle. Seuraavaksi suurimmat alat olivat liiketalous ja hallinto (yhteensä 28%), johon voidaan lukea mukaan myös yksittäinen verrattain suuri vastaajaryhmä yliopiston kauppatieteilijät (9%), ja tekniikan ja liikenteen ala (yhteensä 37%).

Itä-Suomen Yliopisto	%	Pohjois-Karjalan Koulutuskuntayhtymä	%	Karelia-ammattikorkeakoulu	%
Soveltava kasvatustiede ja opettajakoulutus	10,8	Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala	23,0	Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala	29,8
Humanistiset tieteet	10,1	Tekniikan ja liikenteen ala	21,7	Liiketalous ja hallinto	22,0
Kauppatieteet	9,0	Kulttuuriala	16,8	Tekniikan ja liikenteen ala	15,0
Lääketieteet	8,7	Luonnonvara- ja ympäristöala	16,5	Kulttuuriala	12,5

Yhteiskuntatieteet	8,6	Matkailu-, ravitsemis- ja talousala	14,0	Luonnonvara- ja ympäristöala	8,1
Kasvatustieteet ja psykologia	8,1	Liiketalous ja hallinto	6,1	Matkailu-, ravitsemis- ja talousala	6,6
Terveystieteet	7,6	Luonnontieteiden ala	1,9	Jokin muu	6,2
Farmasia	6,3	Humanistinen ja kasvatustieteiden ala	0,5		
Oikeustieteet	6,2				
Biologia ja kemia	4,0				
Fysiikka ja matematiikka	4,0				
Historia ja maantiede	3,9				
Sosiaali- ja terveysjohtaminen	3,8				
Tietojenkäsittelytiede	2,9				
Teologia	2,4				
Metsätieteet	2,3				
Jokin muu	1,9				

Taulukko 4. Vastaajien osuus koulutusohjelmissa oppilaitoksittain.

Vastanneista suurin osa (28%), opiskeli ensimmäistä vuottaan. Vastausaktiivisuus potentiaalisten vastaajien keskuudessa väheni tasaisesti mitä pidempään henkilö oli opiskellut. Lähes puolet vastanneista (49%) suoritti kyselyhetkellä ensimmäisen tai toisen opintovuoden opintojaan.



Kuvio 3. Vastaajan opintovuosi (n = 3 676)

1.1.4 Työtilanne ja -kokemus

		Työtilanne				Yhteensä (%)
		Ei työsuhteessa (%)	Työskentelee osa-aikaisesti opintojen ohessa (%)	Työskentelee päätoimisesti (%)	Työsuhteessa, mutta ei töissä tällä hetkellä (%)	
Työkokemus vuosina	Ei yhtään	230 (6,3)	5 (0,1)	1 (0,0)	1 (0,0)	237 (6,4)
	< 1 vuosi	679 (18,5)	149 (4,1)	7 (0,2)	4 (0,1)	839 (22,8)
	1–3 vuotta	622 (16,9)	391 (10,6)	54 (1,5)	13 (0,4)	1080 (29,4)
	3–5 vuotta	187 (5,1)	198 (5,4)	42 (1,1)	15 (0,4)	442 (12,0)
	> 5 vuotta	288 (7,8)	265 (7,2)	392 (10,7)	133 (0,6)	1078 (29,3)
	Yhteensä (%)	2 006 (54,6)	1 008 (27,4)	496 (13,5)	166 (4,5)	3676 (100,0)

Taulukko 5. Vastaajien työtilanne ja työkokemus (n = 3 676).

Vastanneista yli puolet (55%) ei ollut kyselyhetkellä minkäänlaisessa työsuhteessa. Osa-aikaisesti opiskelujen ohella työskenteli noin neljännes (27%). Päätoimisesti vastanneista työskenteli noin 14 prosenttia. Noin 5 prosentilla vastanneista oli voimassaoleva työsuhde, mutta eivät juuri kyselyhetkellä olleet töissä, esimerkiksi opintovapaan tai vanhemmuusvapaan takia.

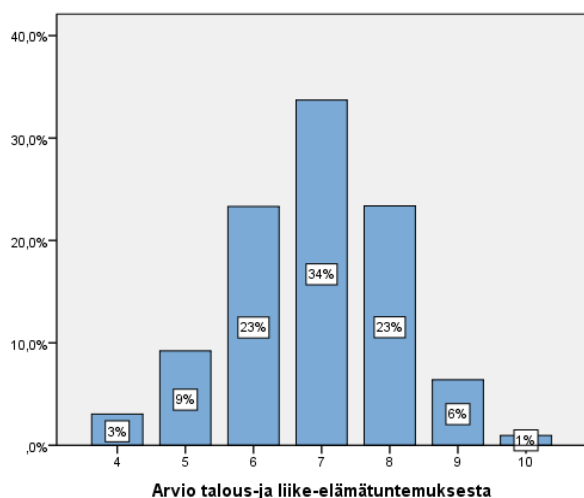
Vastaajilta kysyttiin heidän yhteenlaskettua työkokemustaan. Vajaa kolmannes vastaajista (29%) oli ollut työelämässä 1-3 vuotta, ja toinen kolmannes (29%) yli 5 vuotta. Noin 22 prosenttia vastanneista oli työskennellyt yhteensä alle vuoden ja noin 12 prosenttia 3-5 vuotta.

1.1.5 Arvio omasta liike-elämän ja osuustoiminnan tuntemuksesta

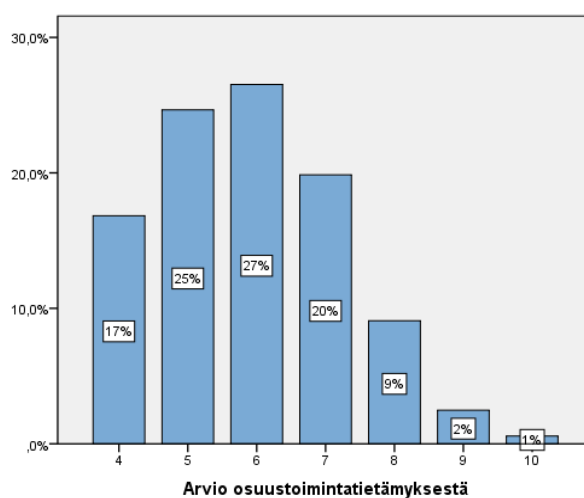
Vastaajia pyydettiin arvioimaan ensin omaa yleistä talous- ja liike-elämän tuntemustaan kouluarvosanalla. Yli kolmannes (33%) antoi omille yleisille talous- ja liike-elämätiedoilleen arvosanaksi 7 (tydyttävä). Seuraavat arvot jakautuivat tasaisesti arvosanojen 8 (hyvä) ja 6 (kohtalainen) kesken (molemmat 23%). Näin ollen yli 80 prosenttia antoi yleisille tiedoilleen arvosanaksi kouluarvostelua käyttäen kohtalainen, tydyttävä tai hyvä. Noin 6 prosenttia antoi

arvosanan 9 (kiitettävä) ja vajaa prosentti arvosanan 10 (erinomainen). Arvosanat 4 (hylätty) tai 5 (välttävä) antoivat tiedoilleen noin 11 prosenttia vastaajista. ”Arvio talous- ja liike-elämäntuntemuksesta” -muuttujan keskiarvo oli 6,9 ja keskihajonta 1,2.

Seuraavaksi tiedusteltiin vastaajien arviota omasta osuustoimintatietämyksestään ja -tuntemuksestaan samalla mittarilla. Tällä kertaa arvosanat painottuvat vahvasti arvoasteikon alkupäähän. Noin 27 prosenttia vastaajista valitsi arvosanaksi 6, 25 prosenttia arvosanan 5 ja 20 prosenttia arvosanan 7. Arvosanan 4 antoi jopa noin 17 prosenttia vastaajista. Vain noin 12 prosenttia vastaajista antoi arvosanaksi yli 8. Näin ollen vajaat 70 prosenttia vastaajista ajatteli osuustoimintatietämyksen ja tuntemuksensa olevan kouluarvostelua käyttäen kohtalainen, välttävä tai hylätty. ”Arvio osuustoimintatietämyksestä” -muuttujan keskiarvo oli 5,9 ja keskihajonta 1,3.

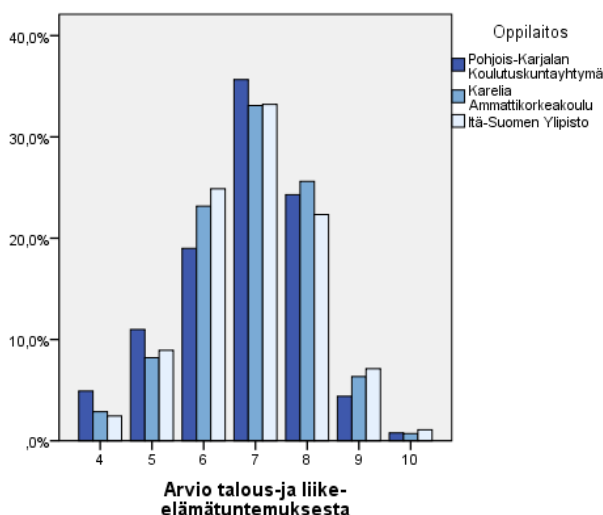


Kuvio 4. Vastaajien arvio talous- ja liike-elämän tuntemuksestaan (n = 3 676)

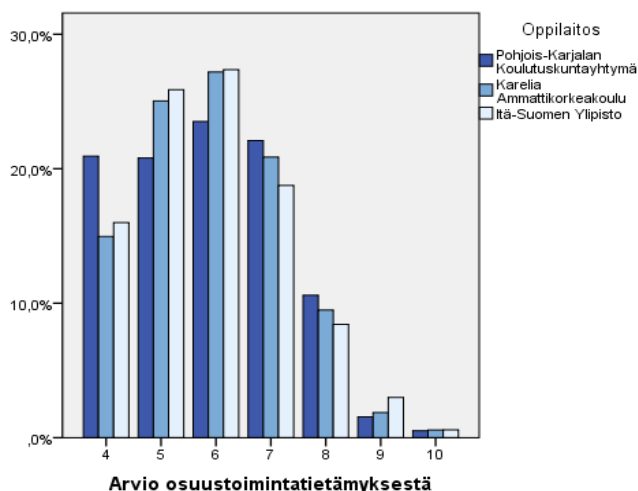


Kuvio 5. Vastaajien arvio osuustoimintatietämyksestään (n = 3 676).

Oppilaitoskohtaisia eroja arvioissa esiintyi, mutta ne eivät olleet tilastollisesti merkitseviä. Eroja on tarkasteltu alla olevissa kuvioissa.



Kuvio 6. Vastaajien arvio omasta talous- ja liike-elämätuntemuksestaan sekä osuustoimintatietämyksestään eri oppilaitoksittain (n=3 676)



Kuvio 7. Vastaajien arvio omasta osuustoimintatietämyksestään eri oppilaitoksittain (n=3 676)

Yliopistossa alimmat arviot yleisestä talous- ja liike-elämätuntemuksesta antoivat sosiaali- ja terveysjohtamisen, biologian ja kemian, terveystieteiden ja humanististen tieteiden opiskelijat (6,5). Osuustoiminnasta heikoimmin tietäviksi itsensä arvioivat terveystieteiden ja lääketieteiden (6,4) sekä farmasian opiskelijat (6,5). Kauppatieteilijöiden (8,1 ja 6,9) jälkeen parhaimmaksi tietämystään sekä yleisesti liiketoiminnasta että osuustoiminnasta arvioivat oikeustieteilijät (7,6 ja 6,5), historian ja maantieteen opiskelijat sekä metsätieteilijät (7,1 ja 6,3).

Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymässä ei tilastollisesti merkitseviä eroja esiintynyt, yleisen liiketoimintatietämyksen arviot olivat 6,3-7,3 ja osuustoimintatietämyksen 5,8-6,2. Heikoimpia arvoja tiedoilleen antoivat humanistisen ja kasvatustieteen, sosiaali-, terveys- ja liikunta-alan sekä matkailu- ja ravitsemis- ja taloustieteen opiskelijat. Parhaimmiksi tietonsa arvioivat liiketalouden ja hallinnon sekä luonnontieteiden alan opiskelijat.

Oppiainekohtaiset tilastollisesti merkitsevät erot esiintyivät pääasiassa verrattaessa Karelia-ammattikorkeakoulun liiketalouden (7,5 ja 6,5) ja Itä-Suomen yliopiston kauppatieteiden opiskelijoita (8,1 ja 6,9) oppilaitoksensa muiden aineiden opiskelijoihin. Karelia-ammattikorkeakoulussa alimmat arvosanat molempien suhteen antoivat sosiaali-, terveys- ja liikunta-alan opiskelijat (6,4 ja 5,6) sekä

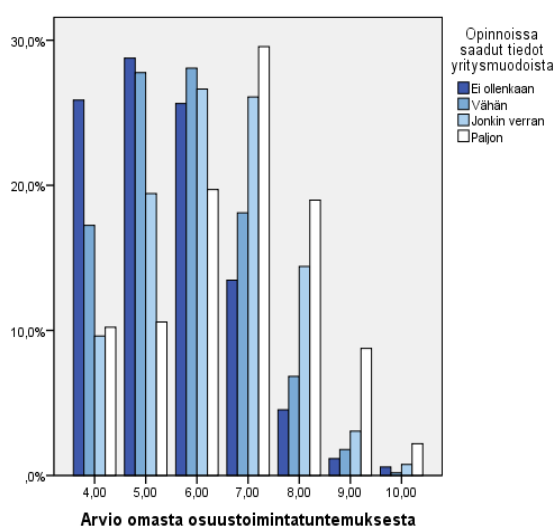
matkailu-, ravitsemis- ja talousalan opiskelijat (6,9 ja 5,5). Kulttuurialan opiskelijoiden keskiarvo (6,8) oli toiseksi alin talous- ja liike-elämätuntemuksen mittarilla, mutta keskitasoa osuustoimintatietämyksen suhteen (5,9).

Itä-Suomen Yliopisto	ka, x	ka, y	Pohjois-Karjalan Koulutuskuntayhtymä	ka, x	ka, y	Karelia- ammattikorkeako ulu	ka, x	ka, y
Soveltava kasvatustiede ja opettajakoulutus	6,6	5,7	Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala	6,6	5,8	Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala	6,4	5,6
Humanistiset tieteet	6,5	5,7	Tekniikan ja liikenteen ala	6,8	5,9	Liiketalous ja hallinto	7,5	6,5
Kauppätieteet	8,1	6,9	Kulttuuriala	6,9	6,0	Tekniikan ja liikenteen ala	7,0	5,6
Lääketieteet	6,6	5,4	Luonnonvara- ja ympäristöala	7,3	5,8	Kulttuuriala	6,8	5,9
Yhteiskuntatieteet	7,0	6,1	Matkailu-, ravitsemis- ja talousala	6,7	5,8	Luonnonvara- ja ympäristöala	7,2	6,4
Kasvatustieteet ja psykologia	6,8	5,8	Liiketalous ja hallinto	7,3	6,2	Matkailu-, ravitsemis- ja talousala	6,8	5,5
Terveystieteet	6,5	5,4	Luonnontieteiden ala	7,2	6,1	Jokin muu	7,3	6,4
Farmasia	6,6	5,5	Humanistinen ja kasvatusala	6,3	5,8			
Oikeustieteet	7,6	6,5						
Biologia ja kemia	6,5	5,6						
Fysiikka ja matematiikka	6,9	5,7						
Historia ja maantiede	7,1	6,3						
Sosiaali- ja terveysjohtaminen	6,5	5,6						
Tietojenkäsittelytie de	7,1	5,9						
Teologia	7,0	6,1						
Metsätieteet	7,1	6,3						
Jokin muu	6,9	5,8						

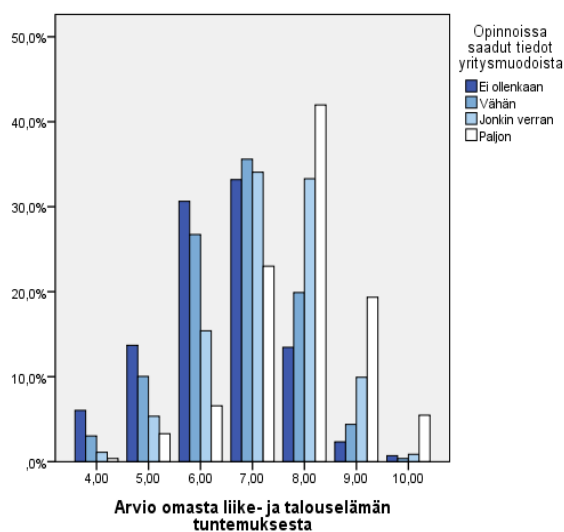
Taulukko 6. Vastaajien keskiarvot omasta talous- ja liike-elämän tuntemuksestaan (x) ja omasta osuustoimintatietämyksestään (y) koulutusaloittain eri oppilaitoksissa.

Opinnoissa saadut tiedot yrittäjyydestä ja sen eri vaihtoehtoista selvästi vaikuttavat arvioihin omasta liiketoiminta- ja osuustoimintatuntemuksesta. Mitä enemmän tietoa opiskelijat ilmoittivat saaneensa,

sitä korkeampia arvosanoja he antoivat omalle tietämykselleen molempiin tietoihin liittyen. 78 prosenttia henkilöistä, jotka ilmoittivat saaneensa vähän tietoa eri yritysmuodoista, antoivat osuustoimintatietämykselleen arvosanaksi 4-6. 44 prosenttia niistä, jotka olivat saaneet paljon tietoa eri vaihtoehtoista, antoivat yleiselle liiketoimintaosaamiselleen arvosanaksi 8-10 ja osuustoimintatiedoilleen 7-10.



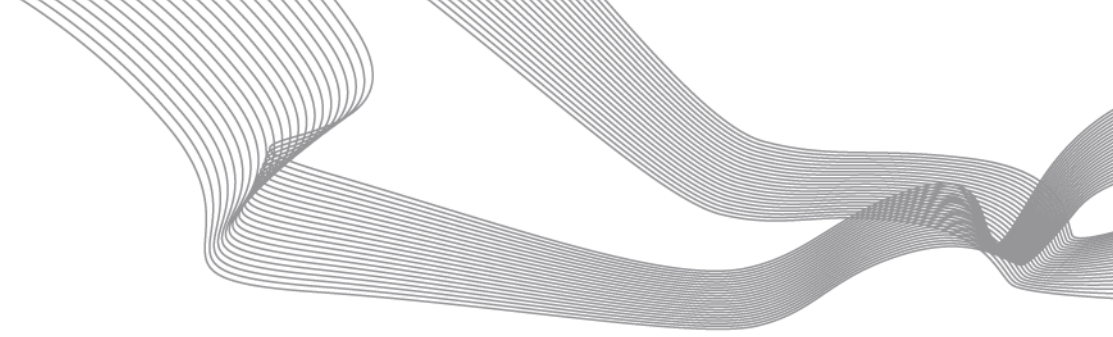
Kuvio 8. Arvio omasta liiketoiminta- ja osuustoimintatuntemuksesta peilattuna opinnoissa saatuihin tietoihin eri yritysmuodoista.



Kuvio 9. Arvio omasta osuustoimintatuntemuksesta peilattuna opinnoissa saatuihin tietoihin eri yritysmuodoista.

1.2 Yrittäjyys

Kehittyvä yhteiskunta perustuu yrittäjämäiselle toiminnalle. Yksilön aktiivisuus ja vastuunkanto omasta toiminnastaan ja lähimmäisistään muodostavat yhteiskuntamme hyvinvoinnin perustan. Yritykset vastaavat merkittävästä osasta yhteiskuntamme tuotantoa ja palveluita, ja niiden tarjoamien työpaikkojen ja maksamien verojen avulla ylläpidetään ja kehitetään hyvinvointiyhteiskuntaa. Kuitenkin alle 35-vuotiaat yrittäjät muodostavat vain 18 prosentin osuuden suomalaisista yrittäjistä, ja lähes kolmannes yrittäjistä on täyttänyt 54 vuotta. Vuonna 2008 yrittäjien



keski-ikä oli Tilastokeskuksen mukaan 47 vuotta. Suomessa yrittäjät ovatkin keskimäärin hieman vanhempia kuin kollegansa muissa EU-maissa. Yrittäjien keski-ikä on palkansaaajia korkeampi, sillä monilla aloilla yrittäjyys edellyttää hyvää ammatillista osaamista, laajaa ja monipuolista työkokemusta, johtamistaitoja sekä taloudellisia voimavaroja. (Työministeriö 2012)

Nuorten yritystoiminnalle on tänä päivänä kysyntää. Nuorilla on sellaista osaamista, ideoita tai kykyä samaistua toisiin nuoriin, mitä tulisi hyödyntää aikaisempaa enemmän kehitettäessä uusia palveluja ja tuotekonsepteja.. Nuorten yrittäjien tilastollista määrää Suomessa alentavat kuitenkin pitkät koulutusajat. Yrittäjiksi ei ole helppoa ryhtyä suoraan koulun penkiltä ilman kokemusta ja ammattitaitoa. Tämän vuoksi tuleekin vahvistaa niitä keinoja, joilla tuetaan myös nuorten ryhtymistä yrittäjiksi. Yrittäjien huolestuttavan ikäjakauman lisäksi työelämässä ja yritystoiminnassa vaadittava osaamistaso kohoaa jatkuvasti. Tästä syystä koulutusjärjestelmällä on yhä suurempi merkitys uuden yrittäjyyden syntymisessä. (Opetusministeriö 2009)

Opetusministeriö (2009) määrittelee yrittäjyyden olevan yksilön kykyä muuttaa ideat toiminnaksi. Se sisältää luovuuden, innovaatiokyvyn ja riskinoton, samoin kuin kyvyn suunnitella ja johtaa toimintaa tavoitteiden saavuttamiseksi. Nämä ominaisuudet tukevat yksilön jokapäiväistä elämää, koulutuksessa, työssä, vapaa aikana ja muussa yhteiskunnallisessa toiminnassa. Näitä ominaisuuksia tarvitaan yritystoiminnassa, mutta ne lisäävät myös työntekijän tietoisuutta työstään ja auttavat tarttumaan mahdollisuuksiin. Yrittäjyyskasvatuksella tarkoitetaan pääasiassa opetushallinnon alalla tehtävää laaja-alaista työtä yrittäjyyden vahvistamiseksi ja yrittäjyysaktiivisuuden lisäämiseksi. Käytännön toimenpiteiden tavoitteena ovat myönteisten asenteiden lisääminen, yrittäjyyteen liittyvien tietojen ja taitojen kehittäminen, uuden yrittäjyyden aikaansaaminen, yrittäjien ja yrityksissä olevan henkilöstön osaamisen kehittäminen sekä yrittäjämäinen toimintatapa työpaikoilla ja kaikessa muussakin toiminnassa. Yleissivistävässä koulutuksessa korostetaan myönteisiä asenteita, yrittäjyyteen liittyviä perustietoja ja -taitoja sekä yrittäjämäistä toimintatapaa. Toisella asteella ja korkea-asteella osaamista syvennetään ja mukaan tulevat myös yritystoimintaan liittyvät valmiudet.

1.2.1 Kokemukset ja havainnot yrittäjyydestä

Yrittäjät lähipiirissä		Toimiminen yrittäjänä			Yhteensä (%)
		Ei ole toiminut (%)	On toiminut aikaisemmin (%)	Toimii tällä hetkellä (%)	
	Ei (%)	1 350 (36,7)	39 (1,1)	13 (0,4)	1 402 (38,1)
	Puoliso (%)	115 (3,1)	25 (0,7)	15 (0,4)	155 (4,2)
	Vanhemmat/ toinen vanhemmista (%)	762 (20,7)	22 (0,6)	12 (0,3)	796 (21,7)
	Sisarukset/sisarus (%)	98 (2,7)	12 (0,3)	3 (0,1)	113 (3,1)
	Ydinperheen ulkopuolinen sukulainen (%)	429 (11,7)	12 (0,3)	9 (0,2)	450 (12,2)
	Läheinen tuttava/ystävä (%)	302 (8,2)	37 (1,0)	16 (0,4)	355 (9,7)
	Useampi edellä mainituista (%)	321 (8,7)	42 (1,1)	42 (1,1)	405 (11,0)
	Yhteensä (%)	3 377 (91,9)	189 (5,1)	110 (3,0)	3 676 (100,0)

Taulukko 7. Vastaajien yrittäjäkokemus sekä yrittäjät lähipiirissä (n = 3 676).

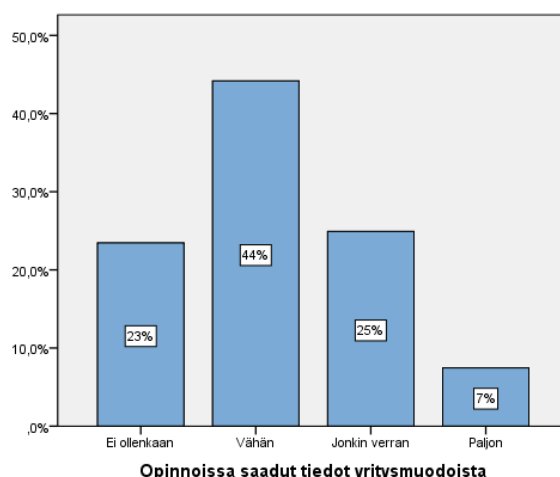
Vain noin 8 prosentilla vastaajista oli yrittäjäkokemusta. Noin 5 prosenttia oli aiemmin toiminut yrittäjänä ja 3 prosenttia toimi kyselyhetkelläkin yrittäjänä. 92 prosentilla vastaajista ei ollut yrittäjäkokemusta.

Lapsuudessa ja nuoruudessa yksilön yrittäjämäiseen käyttäytymiseen vaikuttavat merkittävimmin vanhempien ja perheen olosuhteet, valinnat, koulutus, työtilanne sekä arvot ja asenteet. Yrittäjyyden hyväksyntä ja paheksunta vaikuttavat suoraan yrittäjyysaktiivisuuden esiintymiseen ja luonteeseen. (Gibb 1987) Nuoren yrittäjän havainto yrittäjyydestä koostuu muun muassa hänen omasta ympäristöstään, johon tässä yhteydessä luetaan hänen vanhempansa, sukulaiset sekä ystävät, joiden mielipiteillä on suuri vaikutus nuoren muodostaessa omaa yrittäjyysasennettaan. Heidän yrittäjyyskokemuksillaan sekä antamalla tuella on ensisijainen merkitys uuden yrityksen perustamisprosessissa, minkä takia nuorilta tiedusteltiin kyselyssä heidän lähipiiriinsä yrittäjäkokemusta. Vastaajista 38 prosenttia ilmoitti, ettei heidän lähipiiriinsä kuulu yrittäjiä. 22 prosentilla jompikumpi vanhemmista tai vanhemmat toimivat yrittäjinä ja 29 prosentilla vastaajista

joku muu henkilö lähipiirissä, esimerkiksi puoliso, sisarus, ystävä tai tuttava, toimii yrittäjänä. 11 prosentilla vastaajista lähipiirissä yrittäjänä toimii useampikin henkilö.

1.2.2. Opinnoissa saadut tiedot yrittäjyydestä ja sen eri vaihtoehtoista

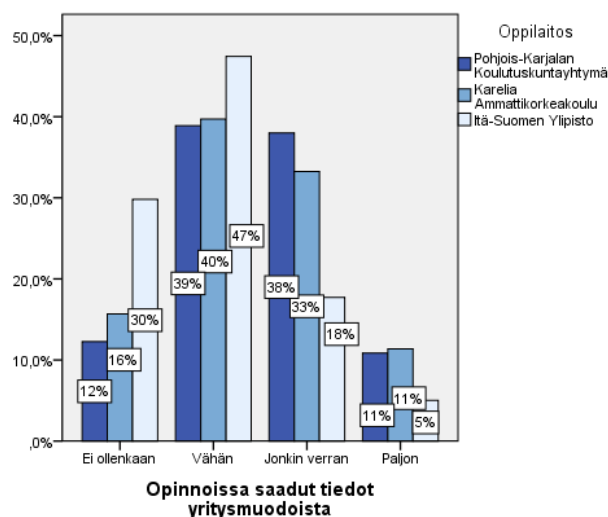
Vastaajia pyydettiin arvioimaan kuinka paljon he ovat saaneet tietoa yleisesti yrittäjyydestä ja sen eri vaihtoehtoista opinnoissaan. Vastausvaihtoehdot olivat: 1 = *ei ollenkaan*, 2 = *vähän*, 3 = *jonkin verran* ja 4 = *paljon*. On selvää, että nämä tiedot vaihtelevat huomattavasti eri oppiaineiden sisällä, koska esimerkiksi liiketalouden ja hallinnon oppiaineissa eri yritysmuodot ja niiden ominaisuudet ovat olennainen osa opintoja, kun taas muissa oppiaineissa näitä tietoja saatetaan saada vain esimerkiksi valinnaisten opintojen kautta. Yleisesti ottaen kuitenkin 67 prosenttia vastaajista oli sitä mieltä, että he ovat saaneet opinnoissaan vähän tai ei ollenkaan tietoa yrittäjyydestä ja sen vaihtoehtoista tai ei ollenkaan. 7 prosenttia ilmoitti saaneensa paljon tietoa ja jonkin verran tietoa oli saanut 25 prosenttia vastaajista. Vastaajien keksiarvo asteikolla 1–4 oli 2,2 ja keskihajonta 0,8. Vastaajat olivat siis mielestään keskimäärin saaneet vähän tietoa yritysmuodoista opinnoissaan.



Kuvio 10. Opinnoissa saadut tiedot eri yritysmuodoista (n = 3 676).

Oppilaitoksittain tarkasteltuna jopa 47 prosenttia Itä-Suomen yliopiston opiskelijoista, 40 prosenttia Karelia-ammattikorkeakoulun opiskelijoista ja 39 prosenttia PKKY:n opiskelijoista ilmoitti saaneensa vähän tietoa yrittäjyydestä ja sen vaihtoehtoista. Vastaavasti 11 prosenttia PKKY:n ja Karelia-

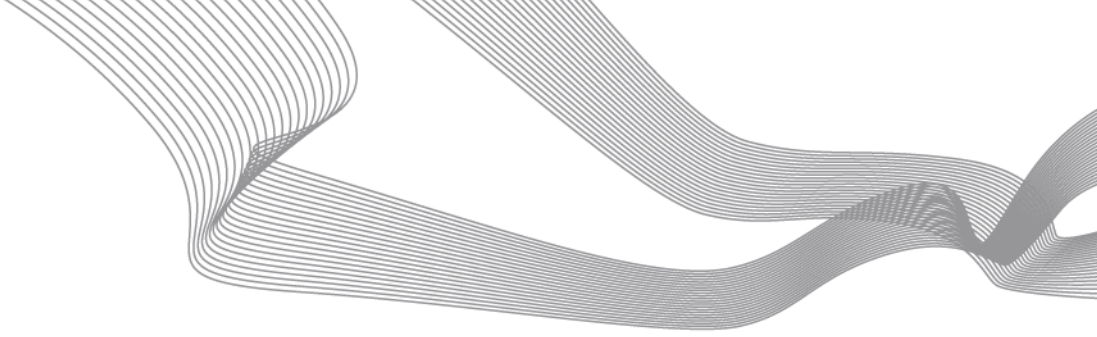
ammattikorkeakoulun opiskelijoista ja 5 prosenttia Itä-Suomen yliopiston opiskelijoista koki saaneensa paljon tietoa.



Kuvio 11. Opinnoissa saadut tiedot eri yritysmuodoista oppilaitoksittain (n = 3 676).

Oppiainekohtaisesti tarkasteltuna yliopistossa vähiten tietoa ovat saaneet lääketieteen (1,6), soveltavan kasvatustieteen ja opettajakoulutuksen, terveystieteiden ja sosiaali- ja terveysjohtamisen opiskelijat (1,7). Eniten tietoa ovat saaneet kauppatieteiden opiskelijat (3,0). Karelia-ammattikorkeakoulussa heikoimmaksi tietonsa arvioivat sosiaali-, terveys- ja liikunta-alan opiskelijat (1,8) ja parhaimmaksi liiketalouden ja hallinnon alan opiskelijat (3,1). PKKY:ssä alimmat keskiarvot olivat humanistisen ja kasvatustieteen alan opiskelijoilla (2,0) ja ylimmät luonnontieteiden alan ja liiketalouden ja hallinnon opiskelijoilla (3,0).

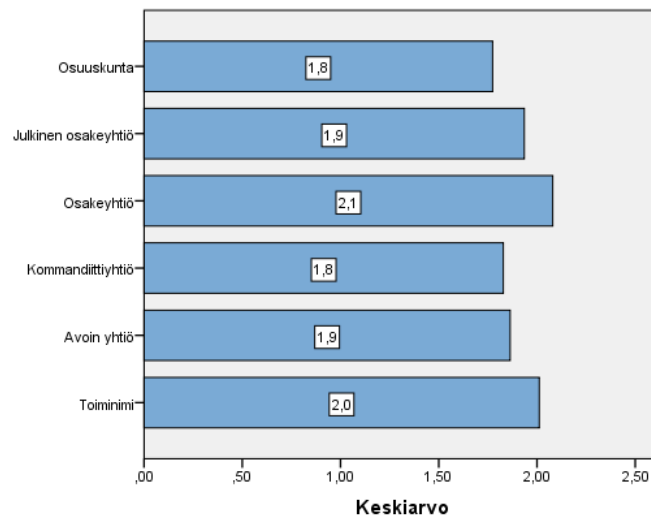
Itä-Suomen Yliopisto	ka	Pohjois-Karjalan Koulutuskuntayhtymä	ka	Karelia Ammattikorkeakoulu	ka
Soveltava kasvatustiede ja opettajakoulutus	1,7	Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala	2,3	Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala	1,8
Humanistiset tieteet	1,9	Tekniikan ja liikenteen ala	2,4	Liiketalous ja hallinto	3,1
Kauppatieteet	3,0	Kulttuuriala	2,7	Tekniikan ja liikenteen ala	2,4



Lääketieteet	1,6	Luonnonvara- ja ympäristöala	2,3	Kulttuuriala	2,3
Yhteiskuntatieteet	2,0	Matkailu-, ravitsemis- ja talousala	2,4	Luonnonvara- ja ympäristöala	2,7
Kasvatustieteet ja psykologia	1,8	Liiketalous ja hallinto	3,0	Matkailu-, ravitsemis- ja talousala	2,6
Terveystieteet	1,7	Luonnontieteiden ala	3,0	Jokin muu	2,6
Farmasia	2,0	Humanistinen ja kasvatusala	2,0		
Oikeustieteet	2,5				
Biologia ja kemia	1,9				
Fysiikka ja matematiikka	2,0				
Historia ja maantiede	2,0				
Sosiaali- ja terveysjohtaminen	1,7				
Tietojenkäsittelytiede	2,1				
Teologia	1,8				
Metsätieteet	2,2				
Jokin muu	1,7				

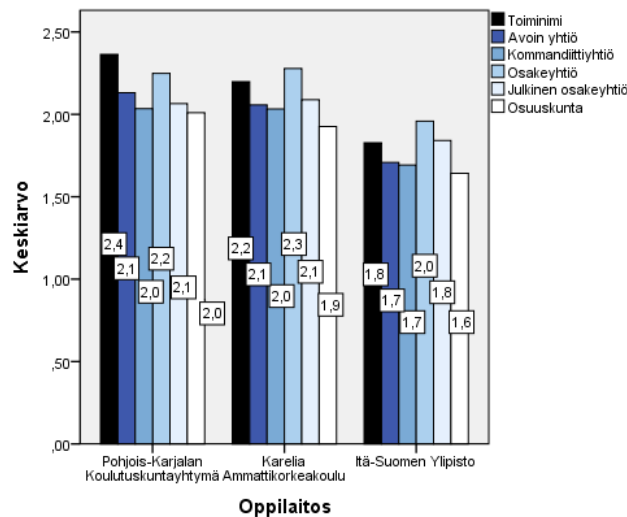
Taulukko 8. Opinnoissa saatujen tietojen keskiarvo koulutusaloittain eri oppilaitoksissa.

Vastaajia pyydettiin myös arvioimaan eri yritysmuotojen painotusta opinnoissaan asteikolla 1= *ei ollenkaan*, 2= *vähän*, 3= *jonkin verran* ja 4= *paljon*. Yritysmuotojen saamat keskiarvot ovat välillä 1,8–2,1, eli niitä ei ole käsitelty lainkaan tai vähän. Osakeyhtiötä on painotettu tulosten mukaan opetuksessa kaikkein eniten (2,1), sen jälkeen toiminimeä (2,0) ja julkista osakeyhtiötä (1,9). Avoin yhtiö (1,9) on esiintynyt opetuksessa kommandiittiyhtiötä (1,8) enemmän. Osuuskunta yritysmuotona on saanut vähiten huomiota liiketoiminnan opetuksessa (1,8).



Kuvio 12. Yritysmuotojen painotus opinnoissa (n = 3 680).

Alla olevasta kuviosta havaitaan yritysmuotojen painotuksen oppilaitosten välisiä eroja. Yliopisto- ja ammattikorkeakouluopiskelijoille opetuksessa tutuimmaksi tullut yritysmuoto on osakeyhtiö (2,0 ja 2,3). Ammattikoulussa painotetaan yksinyrittäjyyttä eli toiminimeä (2,4), jonka jälkeen tutuin on osakeyhtiö (2,2). Avoin yhtiö (2,1) ja kommandiittiyhtiö (2,0) ovat ammattikoululaisille ja ammattikorkeakoulun opiskelijoille tutumpia kuin yliopisto-opiskelijoille (1,7). Julkinen osakeyhtiö (1,8) taas on painottunut yliopisto-opinnoissa henkilöyhtiöitä enemmän. Osuuskunta esiintyy opetuksessa kaikista yritysmuodoista vähiten. Tutuin se on ammattioppilaitoksessa opiskeleville (2,0), sen jälkeen ammattikorkeakoululaisille (1,9) ja merkitsevästi vähemmän siitä tiedetään yliopistossa (1,6).

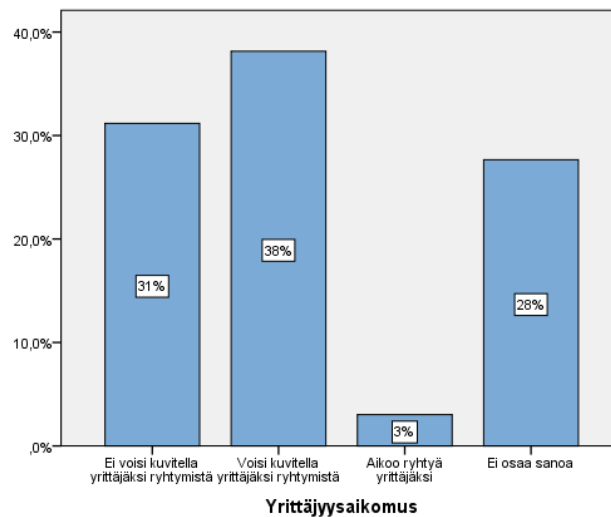


Kuvio 13. Yritysmuotojen painotus opinnoissa oppilaitoksittain (n = 3 680).

Oppiainekohtaisesti erot jäljittelivät yleisen tiedon saatua määrää eri yritysmuotojen suhteen, eli ne, jotka kokivat saaneensa yleisesti vähiten tietoa yrittäjyydestä ja eri vaihtoehtoista, kokivat myös kaikkien eri yritysmuotojen painotukset heikoimmiksi. Vastaavasti paljon tietoa saaneiden keskuudessa painotukset olivat korkeampia, mutta samassa suhteessa kuin koko vastaajaryhmän kokemukset.

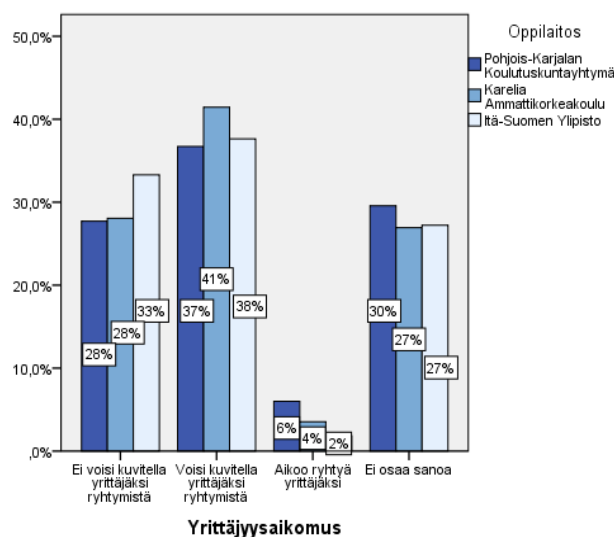
1.2.3. Yrittäjyysaikomus

Nuorilta tiedusteltiin heidän yrittäjyysaikomustaan kysymällä voisiko vastaaja kuvitella alkavansa yrittäjäksi. Vaihtoehdot olivat *en*, *kyllä*, *aion ryhtyä yrittäjäksi* ja *en osaa sanoa*. 38 prosenttia vastaajista, joilla ei ollut aiempaa kokemusta yrittäjyydestä, kertoi voivansa kuvitella ryhtyvänsä yrittäjäksi. Vain noin 3 prosenttia vastasi aikovansa ryhtyä yrittäjäksi. Jopa noin 31 prosenttia vastaajista ei voinut kuvitella itseään yrittäjänä ja lähes 28 prosenttia ei osannut sanoa suhtautumisestaan mahdolliseen yrittäjyyteen.



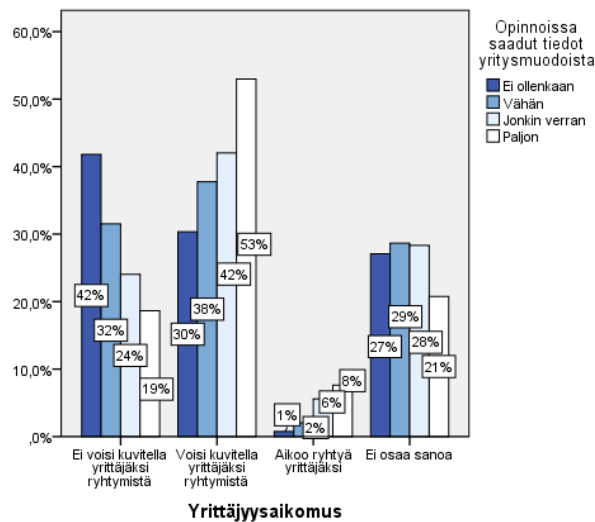
Kuvio 14. Vastaajien yrittäjyysaikomus (n = 3 377).

Oppilaitoksia keskenään vertailtaessa Itä-Suomen yliopistossa suhtaudutaan kielteisimmin mahdolliseen yrittäjyyteen (33%). Sen sijaan suurin osa yrittäjiksi aikovista (6%) ja pienin osuus vastaajista, jotka eivät voisi kuvitella yrittäjäksi ryhtymistä (28%), olivat ammattioppilaitoksen opiskelijoita. Myös suurin osa ammattikorkeakoulun opiskelijoista (41%) voisi kuvitella ryhtyvänsä yrittäjäksi. Voidaan siis todeta, että myönteisin suhtautuminen mahdolliseen yrittäjyyteen on ammattioppilaitoksessa, mutta myös ammattikorkeakoulun opiskelijat ovat keskimäärin potentiaalisia yrittäjiä. Heistä 4 prosenttia ilmoitti ryhtyvänsä yrittäjäksi. Yliopisto-opiskelijoistakin 38 prosenttia on yrittäjyydelle avoimia henkilöitä, vaikka vain 2 prosenttia heistä aikoo ryhtyä yrittäjäksi.



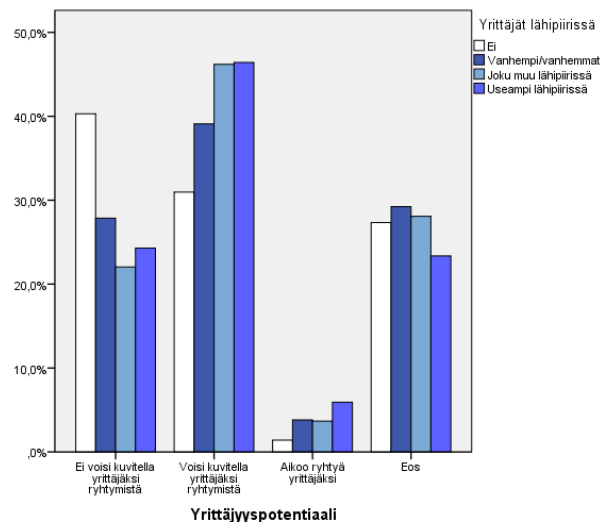
Kuvio 15. Vastaajien yrittäjyysaikomus oppilaitoksittain (n = 3 377).

Yrittäjyydestä ja eri yritysmuodoista saadut tiedot opintojen aikana vaikuttivat yrittäjyysaikomukseen merkittävästi. Mitä enemmän vastaajat ovat saaneet tietoa, sitä potentiaalisempina he pitivät yrittäjäksi ryhtymistä. Selvimmin ero tulee ilmi tarkasteltaessa paljon tietoa saaneiden ryhmää. Jopa 8 prosenttia heistä aikoo ryhtyä yrittäjäksi, mikä on merkittävästi enemmän kuin vähän (2%) tai ei ollenkaan (1%) saaneiden ryhmissä. Paljon tietoa saaneista suurin osa voisi myös kuvitella yrittäjäksi ryhtymistä (53%). Ryhmiä keskenään verrattaessa paljon tietoa saaneita oli vähiten (19%) niiden vastaajien joukossa, jotka eivät voisi kuvitella yrittäjäksi ryhtymistä. Vastaavasti ne, jotka olivat saaneet yrittäjyydestä ja yritysmuodoista vähiten tietoa, muodostivat siinä suurimman ryhmän (42%) ja yrittäjäksi aikovista pienimmän ryhmän (1%).



Kuvio 16. Vastaajien yrittäjyysaikomus opinnoissa saatujen tietojen valossa (n = 3 377).

Myös vastaajan lähipiiriin kuuluvat yrittäjät vaikuttavat yrittäjäaikomukseen. Vastaajat, joilla ei ole yrittäjiä lähipiirissä, ovat vähiten todennäköisiä yrittäjiä (40%). Useampi yrittäjä lähipiirissä vahvistaa voimakkaimmin nuoren yrittäjäaikomusta. Noin 46 prosenttia vastaajista, joilla on lähipiirissään useampi kuin yksi yrittäjä, voisivat kuvitella itsensä yrittäjänä, ja he myös muodostavat suurimman osan yrittäjäksi aikovista (6%). Yrittäjävanhempien vaikutus yrittäjäaikomukseen on jokseenkin ristiriitainen ja kaksisuuntainen. Yrittäjävanhempien lapset ovat toiseksi suurin ei-yrittäjäksi aikovien ryhmä (28%), mutta samalla he myöskin muodostavat toiseksi suurimman yrittäjäksi aikovien ryhmän (4%). Tässä ryhmässä on myös eniten niitä, jotka eivät osaa ilmaista kantaansa asiaan (29%). Niillä vastaajilla, joiden lähipiirissä joku muu kuin vanhempi on yrittäjä, on myöskin vertailussa kohtuullisen korkea yrittäjyysaikomus, koska tässä ryhmässä on vähiten niitä, jotka eivät voisi kuvitella itseään yrittäjänä (22%) ja toiseksi eniten niitä, jotka voisivat kuvitella ryhtyvänsä yrittäjiksi (46%).

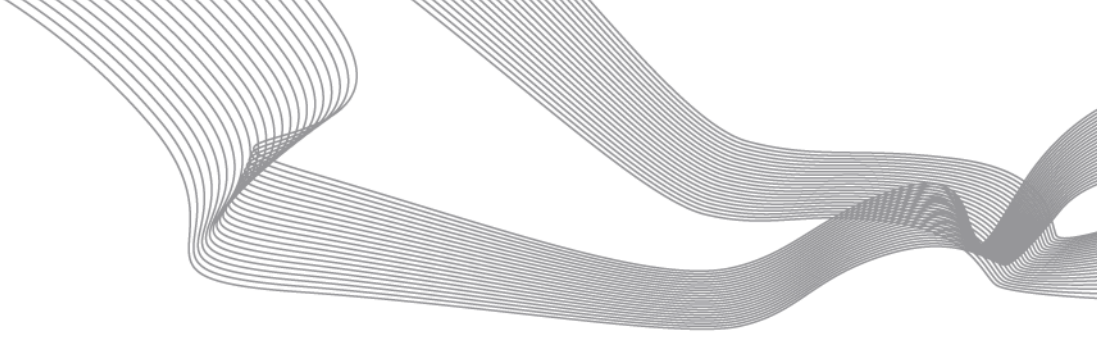


Kuvio 17. Lähipiiriin kuuluvien yrittäjien vaikutus vastaajan yrittäjyysaikomukseen (n=3 377)

Karelia-ammattikorkeakoulussa eniten yrittäjäksi aikovia oli kulttuurialan (8%) ja luonnonvara- ja ympäristöalan opiskelijoiden keskuudessa (8%) ja vähiten sosiaali-, ja terveys- ja liikunta-alan sekä liiketalouden ja hallinnon opiskelijoissa (2%). Tekniikan ja liikenteen (53%) sekä liiketalouden ja hallinnon alalla (51%) opiskelijoista yli puolet voisi kuvitella itsensä yrittäjänä, ja kulttuurialallakin lähes puolet (49%). Kielteisintä suhtautuminen oli sosiaali- ja terveys- ja liikunta-alalla (43%).

Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymässä potentiaalisia yrittäjiä oli eniten luonnontieteiden (50%) sekä tekniikan ja liikenteen alalla (47%). Jälkimmäisessä ryhmässä oli myös toiseksi eniten yrittäjäksi aikovia (9%) liiketalouden ja hallinnon alan jälkeen (12%). Kielteisintä suhtautuminen oli humanistisen ja kasvatustieteiden keskuudessa (50%) ja sosiaali-, terveys- ja liikunta-alan opiskelijoiden keskuudessa (44%), yrittäjäksi aikovia ei heidän keskuudessaan ollut lainkaan.

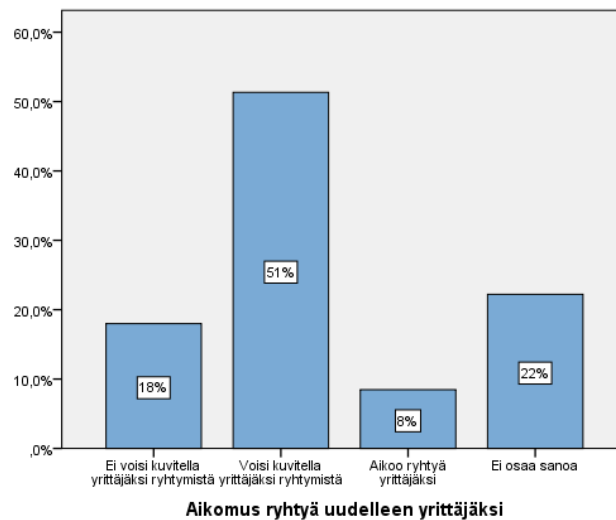
Yliopistossa kielteisimmin yrittäjyyteen suhtaudutaan soveltavan kasvatustieteen ja opettajakoulutettavien (47%), teologien (43%), kasvatustieteilijöiden ja psykologian opiskelijoiden (41%) sekä sosiaali- ja terveysjohtamisen opiskelijoiden keskuudessa (40%). Potentiaalisia yrittäjiä ovat kauppatieteiden (55%), tietojenkäsittelytieteiden (46%), metsätieteiden (45%), oikeustieteiden (45%), lääketieteiden sekä fysiikan ja matematiikan (42%) opiskelijat. Eniten yrittäjäksi aikovia oli metsätieteilijöissä (9%), kauppatieteilijöissä (5%) ja oikeustieteilijöissä (4%).



Itä-Suomen Yliopisto	%	Pohjois-Karjalan Koulutuskuntayhtymä	%	Karelia- ammattikorkeakoulu	%
Soveltava kasvatustiede ja opettajakoulutus	0,4	Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala	0,0	Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala	2,1
Humanistiset tieteet	1,0	Tekniikan ja liikenteen ala	8,8	Liiketalous ja hallinto	2,1
Kauppätieteet	5,1	Kulttuuriala	6,8	Tekniikan ja liikenteen ala	2,2
Lääketieteet	0,5	Luonnonvara- ja ympäristöala	7,7	Kulttuuriala	8,3
Yhteiskuntatieteet	2,8	Matkailu-, ravitsemis- ja talousala	5,7	Luonnonvara- ja ympäristöala	8,0
Kasvatustieteet ja psykologia	1,2	Liiketalous ja hallinto	11,9	Matkailu-, ravitsemis- ja talousala	4,7
Terveystieteet	0,0	Luonnontieteiden ala	7,1	Jokin muu	2,8
Farmasia	2,2	Humanistinen ja kasvatusala	0,0		
Oikeustieteet	4,2				
Biologia ja kemia	1,3				
Fysiikka ja matematiikka	0,0				
Historia ja maantiede	0,0				
Sosiaali- ja terveysjohtaminen	1,3				
Tietojenkäsittelytiede	3,6				
Teologia	2,0				
Metsätieteet	8,5				
Jokin muu	2,4				

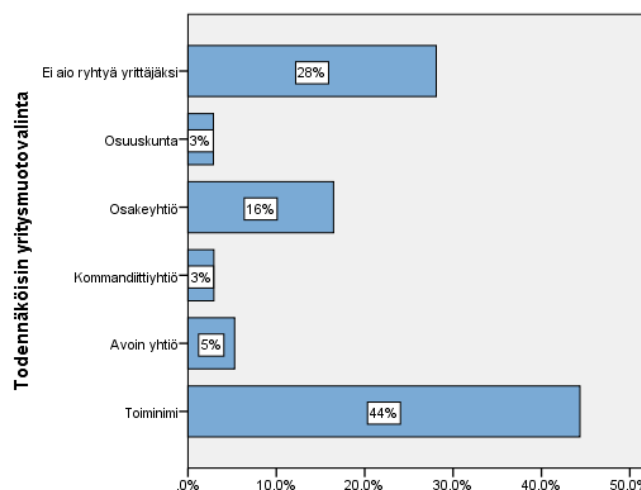
Taulukko 9. Yrittäjiksi aikovien prosenttiosuudet koulutusaloittain eri oppilaitoksissa.

Opiskelijat, jotka olivat aiemmin toimineet yrittäjinä, suhtautuivat yrittäjyyteen huomattavasti positiivisemmin kuin opiskelijat, joilla ei ollut aiempaa yrittäjäkokemusta. Yli puolet (51%) heistä voisi kuvitella ryhtyvänsä uudelleen yrittäjäksi, ja jopa 8 prosenttia aikoo ryhtyä uudelleen yrittäjäksi. 18 prosenttia ei voinut kuvitella yrittäjänä toimimista uudelleen ja 22 prosenttia ei osannut vastata kysymykseen. Edellisten tulosten valossa voidaan siis todeta, tieto ja kokemus yrittäjyydestä lisäävät nuorten yrittäjyyspotentiaalia.



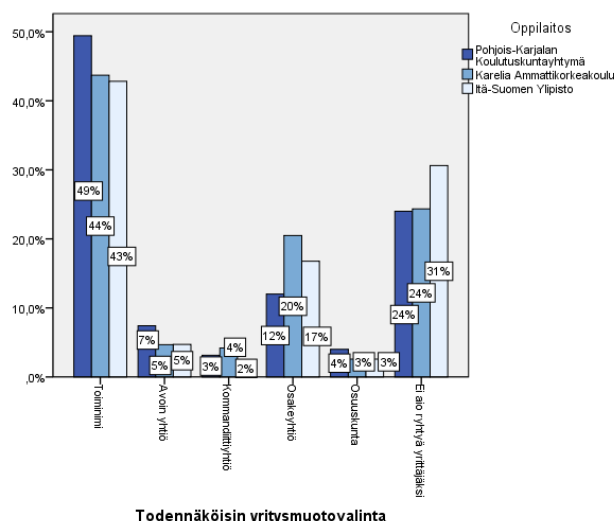
Kuvio 18. Uudelleen yrittäjäksi ryhtymisen aikomus vastaajien keskuudessa (n = 189).

Opiskelijoilta tiedusteltiin heidän todennäköisintä yritysmuotovalintaa, mikäli he ryhtyisivät yrittäjäksi. 28 prosenttia vastasi, ettei aio ryhtyä yrittäjäksi, mutta 44 prosenttia vastaajista ilmoitti todennäköisimmän yritysmuodon olevan toiminimi. Seuraavaksi suosituin olisi osakeyhtiö (16%). Avoin yhtiö olisi todennäköisin vaihtoehto 5 prosentille vastaajista. Vain noin 3 prosenttia ilmoitti todennäköisimmin perustavansa kommandiittiyhtiön tai osuuskunnan.



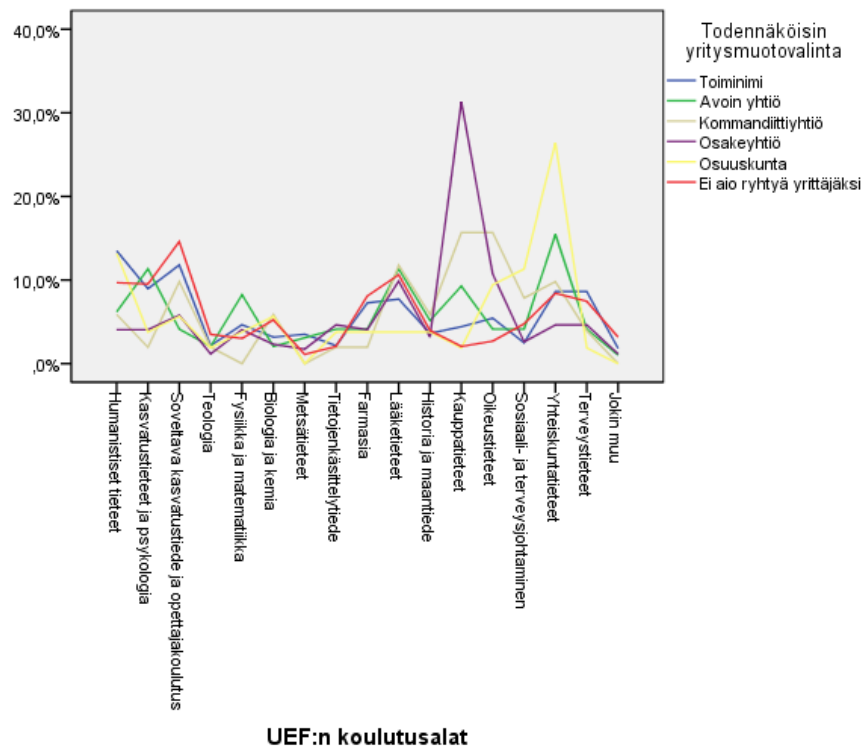
Kuvio 19. Vastaajan todennäköisin yritysmuotovalinta (n = 3 377).

Lähes puolet ammattikoulun opiskelijoista (49%) valitsi yritysmuodoksi toiminimen. Potentiaalisia osakeyhtiön perustajia on suhteellisesti eniten ammattikorkeakoulussa (20%) ja sen jälkeen yliopistossa (17%) Osuuskunnan perustaisi 4 prosenttia ammattioppilaitoksen opiskelijoista, kun muissa oppilaitoksissa potentiaalisia osuuskuntayrittäjiä oli 3 prosenttia opiskelijoista. Kommandiittiyhtiönkin perustaisi vain 2–4 prosenttia oppilaitosten opiskelijoista. Suhteellisesti eniten vastaajia, jotka ilmoittivat, etteivät ryhdy yrittäjiksi, oli yliopistossa (31%).



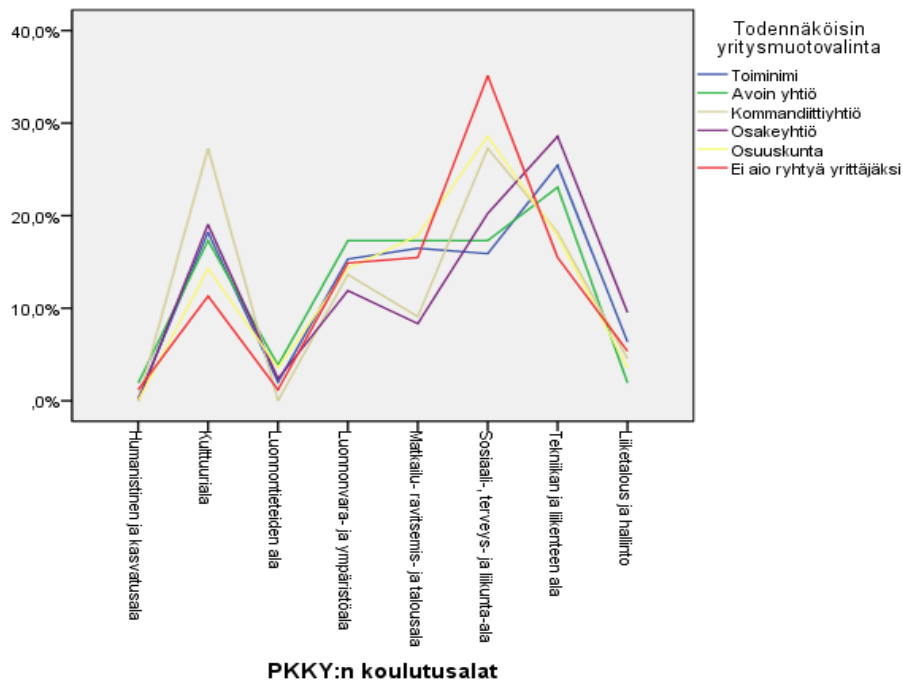
Kuvio 20. Todennäköisin yritysmuotovalinta oppilaitoksittain (n = 3 377).

Itä-Suomen yliopistossa kauppatieteiden opiskelijat perustaisivat todennäköisimmin osakeyhtiön. Yhteiskuntatieteilijät sen sijaan valitsivat yritysmuodokseen osuuskunnan. Soveltavan kasvatustieteen ja opettajankoulutuksen opiskelijat eivät todennäköisesti perusta yritystä. Oikeustieteilijöiden ja kauppatieteilijöiden joukossa kommandiittiyhtiön kannatus on verrattain suurta. Humanistit ovat toiminimen kannattajia, mutta myös yhteiskuntatieteilijöiden jälkeen potentiaalisimpia osuustoiminnallisia yrittäjiä. Metsätieteilijöistä yksikään ei perustaisi osuuskuntaa.



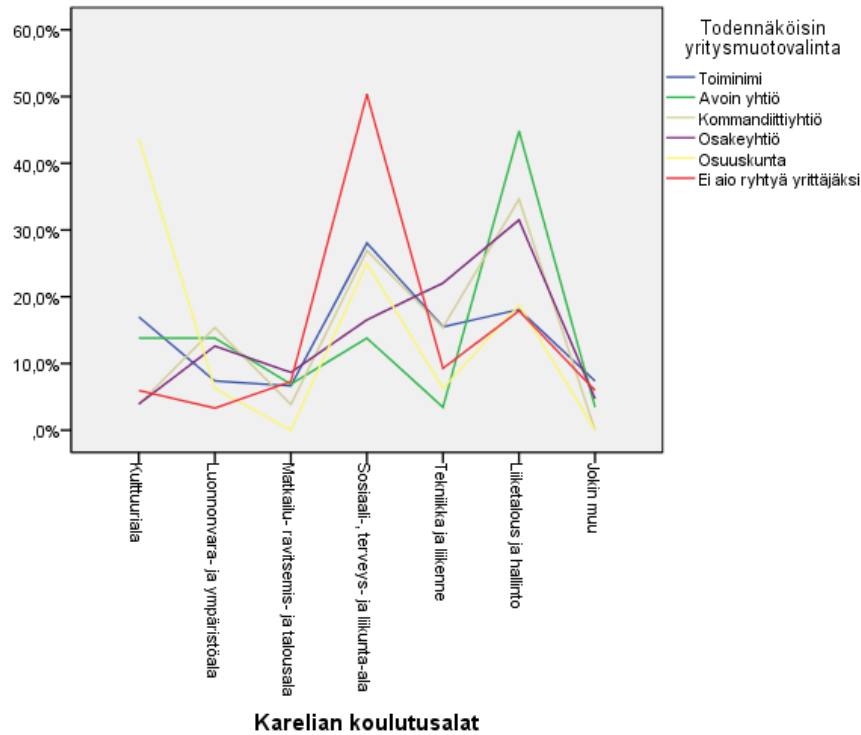
Kuvio 21. Todennäköisin yritysmuotovalinta koulutusaloittain Itä-Suomen yliopistossa.

Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymässä osakeyhtiön todennäköisimmin perustaisivat tekniikan ja liikenteen alan opiskelijat. Heidän parissaan on myös runsaasti potentiaalisia toiminimiyrittäjiä. Sosiaali-, terveys- ja liikunta-alan opiskelijat eivät todennäköisesti ala yrittäjiksi, mutta jos näin tapahtuisi, heidän valintansa voisi olla osuuskunta. Kommandiittiyhtiötä kannatetaan kulttuurialalla eniten, mutta he suhtautuvat myös osuuskuntaan mahdollisena yritysmuotona. Liiketalouden ja hallinnon opiskelijat perustaisivat todennäköisimmin osakeyhtiön. Vähäisintä osuuskunnan kannatus oli humanistisen ja kasvatustieteen sekä liiketalouden ja hallinnon alan opiskelijoiden keskuudessa.



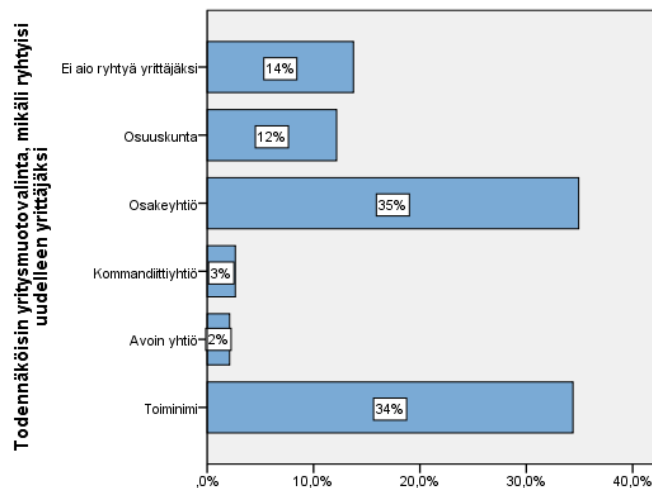
Kuvio 22. Todennäköisin yritysmuotovalinta koulutusaloittain Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymässä

Ammattikorkeakoulussa kulttuurialalla osuuskunnan kannatus on suurinta. Liiketalouden ja hallinnon alan opiskelijat valitsisivat todennäköisimmin avoimen yhtiön muihin koulutusaloihin verrattuna. Heidän parissaan vahvoina vaihtoehtoina ovat myös kommandiitti- tai osakeyhtiö. Sosiaali-, terveys- ja liikunta-alan opiskelijat eivät todennäköisesti ryhdy yrittäjiksi, mutta jos he ryhtyvät, perustavat todennäköisimmin toiminimen tai kommandiittiyhtiön. He ovat myös seuraavaksi potentiaalisimpia osuustoiminnallisia yrittäjiä.



Kuvio 23. Todennäköisin yritysmuotovalinta koulutusaloittain Karelia-ammattikorkeakoulussa.

Myös aiemmin yrittäjänä toimineilta vastaajilta kysyttiin todennäköisintä yritysmuotoa, mikäli he ryhtyisivät uudelleen yrittäjäksi. Toiminimen valitsisi 10 prosenttia vähemmän (34%) kuin vastaajista, joilla ei ole yrittäjäkokemusta (44%). Osakeyhtiön kannatus taas nousee yrittäjänä toimineiden keskuudessa melkein 20 prosenttia (35%) verrattuna ei yrittäjänä toimineisiin (16%). Yrittäjyyskokemuksen myötä myös osuuskunnan valitsisi noin 9 prosenttia enemmän vastaajista (12%). Vain 14 prosenttia tästä vastaajaryhmästä ilmoitti, ettei aio ryhtyä yrittäjäksi uudelleen.



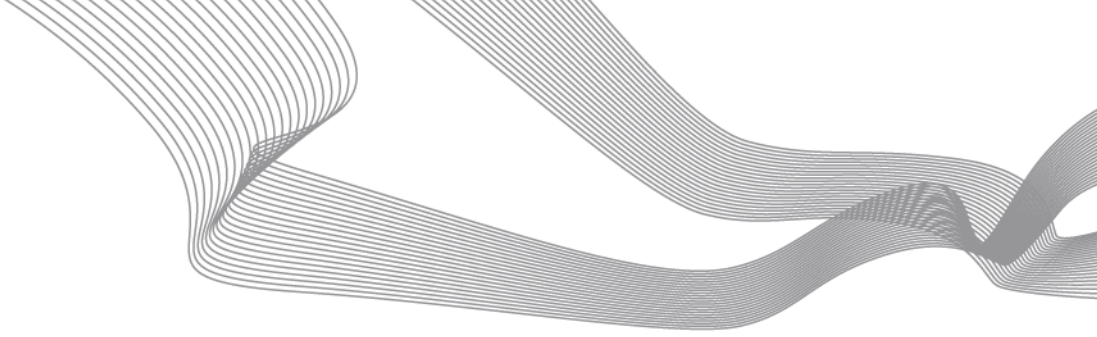
Kuvio 24. Uudelleen yrittäjäksi aikovien todennäköisin yritysmuotovalinta (n = 189).

Osuuskunnassa työskentely vaikuttaa jonkin verran positiivisesti näkemykseen osuuskunnasta todennäköisimpänä yritysvaihtoehtona, mikäli vastaaja ryhtyisi yrittäjäksi. Osuuskunnassa työskentelevistä 4% valitsisi osuuskunnan, mutta muista ryhmistä vain 2-3% ilmoitti valitsevansa todennäköisimmin osuuskunnan. Jäsenyydellä ei tässä suhteessa ollut merkitsevää vaikutusta.

1.2.4. Yritysmuodot

Yrittäjänä kyselyhetkellä toimivilta ja aiemmin yrittäjänä toimineilta tiedusteltiin heidän yritystensä yritysmuotoa. Vastaajista suurin osa oli toiminimellä yritystoimintaa harjoittavia (68% ja 63%), seuraavaksi eniten oli osakeyhtiöyrittäjiä (21% ja 19%). Avoimia yhtiöitä (4% ja 7%) oli kommandiittiyhtiöitä (4% ja 6%) hiukan enemmän ja osuuskuntia vähiten (4% ja 4%).

Yritysmuoto	Yrittäjänä toimiva %	Yrittäjänä toiminut %
Toiminimi	68,2	63,5
Osakeyhtiö	20,9	18,5
Avoin yhtiö	3,6	7,4
Kommandiittiyhtiö	3,6	6,4
Osuuskunta	3,6	4,2



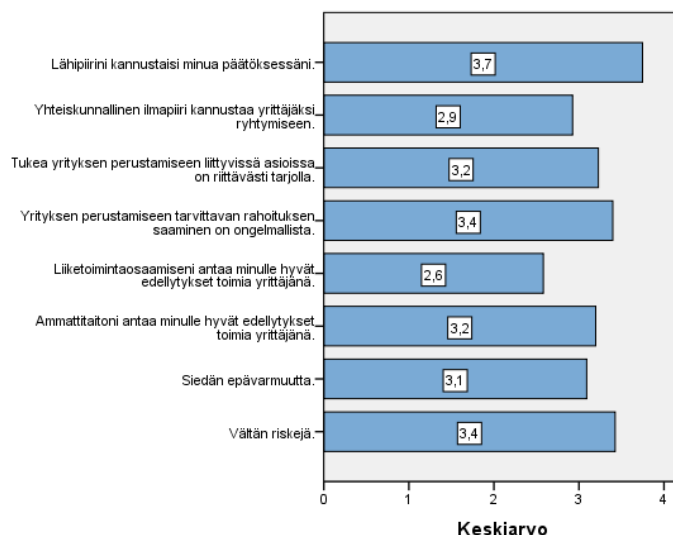
Taulukko 10. Yritysmuoto yrittäjänä toimivien ja toimineiden joukossa.

1.2.5. Yrittäjyyspotentiaali

Jotta yksilö päättää ryhtyä yrittäjäksi, hänen on havaittava yrittäjyys varteenotettavana uravaihtoehtona. Päätöksentekoon vaikuttavat yksilön kokemus omista menestymiseen vaadittavista ominaisuuksistaan, taidoistaan, tiedoistaan ja resursseistaan. Yksilö tekee päätöksen omasta yrittäjäpotentiaalistaan näiden tietojen perusteella. Tämän lisäksi yrittäjyyspäätökseen vaikuttavat ympäristön ja olosuhteiden luomat mahdollisuudet sekä sosiaalinen tuki, eli yrittäjyysaikomukseen vaikuttavat yksilön persoonallisuuden, kokemusten, havaittujen kykyjen ja taitojen lisäksi monet tilannesidonnaiset tekijät, kuten sosiaaliset ja taloudelliset rakenteet. Yrittäjyyttä harkitsevalle on usein myös erityisen tärkeää, että lähipiiri tukee hänen aikomuksiaan. Mikäli yksilö on varma omista kyvyistään ja hänellä on hallinnan tunne kaikkien asiaan vaikuttavien tekijöiden suhteen, eli esimerkiksi suotuisista taloudellisista olosuhteista, suotuisa yrittäjyysasenne ja sosiaalinen tuki, voi yrittäjäksi ryhtyminen tapahtua. Yrittäjällä on oltava kyky sietää riskejä ja epävarmuutta. Yritteliäillä ihmisillä ei tästä huolimatta välttämättä ole korkeaa riskinottohalukkuutta. Yrittäjyystutkimuksessa on käynyt ilmi, että yritteliääseen käyttäytymiseen kuuluu pikemminkin kohtuullinen riskinotto tai laskelmoitujen riskien ottaminen. He harkitsevat tilanteita tarkkaan eivätkä ryhdy toimiin, joissa on pieni onnistumisen mahdollisuus. (Bridge, O'Neill & Cromie 2003)

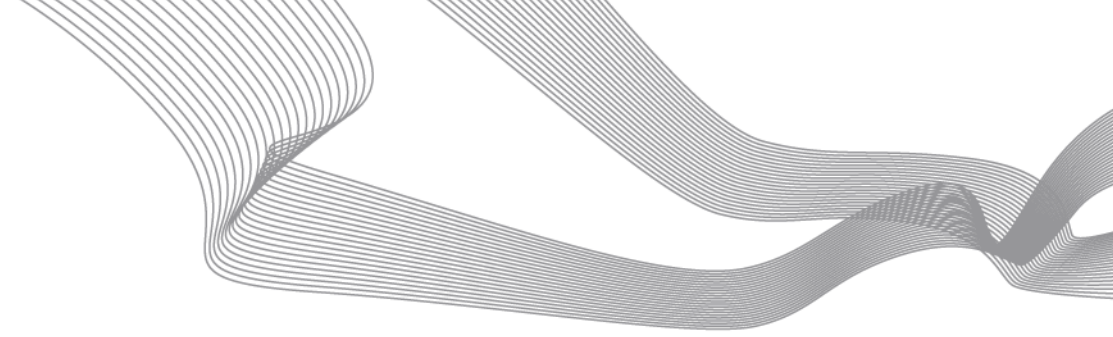
Kyselyssämme oli 8 väittämää, jotka liittyvät yrittäjyyspotentiaalin edellä mainittuihin osatekijöihin. Pyysimme vastaajia valitsemaan väittämään omaan mielipiteeseen sopivin vaihtoehto seuraavista: *1= täysin eri mieltä, 2= jokseenkin eri mieltä, 3= ei samaa eikä eri mieltä, 4= jokseenkin samaa mieltä ja 5= täysin samaa mieltä*. Vastaajien yrittäjyyspotentiaaliin vaikutti suotuisimmin se, että lähipiiri todennäköisimmin kannustaisi heitä päätöksessään ryhtyä yrittäjäksi (3,7). Rahoituksenkaan saamista ei koettu kovinkaan ongelmallisena (3,4), joten se ei vaikuta negatiivisesti yksilön yrittäjyyspotentiaaliin. Vastaajat ajattelevat oman ammattitaitonsa (3,2) luovan paremmat edellytykset yrittäjäksi ryhtymiseen kuin oman liiketoimintaosaamisensa (2,6), joka taas selkeästi vähentää vastaajien yrittäjyyspotentiaalia. Yhteiskunnalliseen ilmapiiriinkin liittyvä väittämä sai arvon 2,9, joten sen ei vastaajien keskuudessa koeta kannustavan yrittäjyyteen. Vastaajat mieluummin

välttävät riskejä kuin ottavat niitä (3,4) ja suhtautuminen epävarmuuteen on keskimäärin neutraalia (3,1).



Kuvio 25. Yrittäjyyspotentialiaalia koskevat väittämät ja niiden keskiarvot.

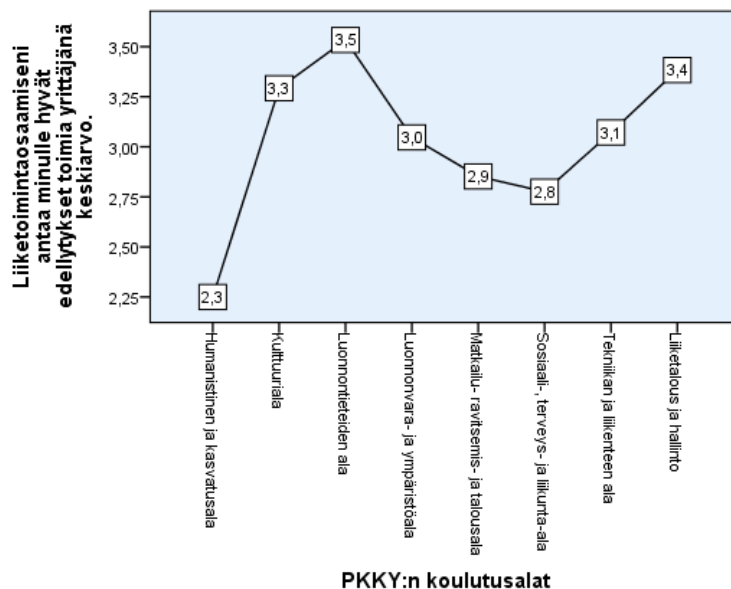
Oppilaitoskohtaisesti merkitseviä eroja esiintyi seuraavissa väittämissä: ”Ammattitaitoni antaa minulle hyvät edellytykset toimia yrittäjänä”, ”Liiketoimintaosaamiseni antaa minulle hyvät edellytykset toimia yrittäjänä”, ”Yrityksen perustamiseen tarvittavan rahoituksen saaminen on ongelmallista”, ”Tukea yrityksen perustamiseen liittyvissä asioissa on riittävästi tarjolla” ja ”Yhteiskunnallinen ilmapiiri kannustaa yrittäjäksi ryhtymiseen”. PKKY:ssä (3,6) ja Kareliassa (3,5) oltiin vahvasti sitä mieltä, että ammattitaito antaisi hyvät edellytykset yrittäjyydelle, toisin kuin UEF:ssa (3,0), jossa siihen ei osattu ottaa kantaa. PKKY:ssä arvio liiketoimintaosaamisesta oli neutraali ja koko vastaajaryhmässä positiivisin (3,0), koska muissa oppilaitoksissa se koettiin jokseenkin heikkona (Karelia 2,8 ja UEF 2,4). Rahoituksen saaminen koetaan ammattioppilaitoksessa hankalampana (3,5) kuin yliopistossa (3,4) ja ammattikorkeakoulussa (3,3). Tuen saamista pidettiin riittämättömämpänä UEF:ssa (3,2) kuin muissa oppilaitoksissa (3,3–3,4). Yrittäjyydelle suotuisimmaksi yhteiskunnallinen ilmapiiri koettiin PKKY:ssä (3,1) muihin oppilaitoksiin verrattuna (2,9), joissa arvio oli heikosti negatiivinen.



	Oppilaitos		
	Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä (ka)	Karelia- ammattikorkeakoulu (ka)	Itä- Suomen yliopisto (ka)
Lähipiirini kannustaisi minua päätöksessäni.	3,8	3,7	3,7
Yhteiskunnallinen ilmapiiri kannustaa yrittäjäksi ryhtymiseen.	3,1	2,9	2,9
Tukea yrityksen perustamiseen liittyvissä asioissa on riittävästi tarjolla.	3,3	3,4	3,2
Yrityksen perustamiseen tarvittavan rahoituksen saaminen on ongelmallista.	3,5	3,3	3,4
Liiketoimintaosaamiseni antaa minulle hyvät edellytykset toimia yrittäjänä.	3,0	2,8	2,4
Ammattitaitoni antaa minulle hyvät edellytykset toimia yrittäjänä.	3,6	3,5	3,0
Siedän epävarmuutta.	3,1	3,1	3,1
Vältän riskejä.	3,4	3,4	3,4

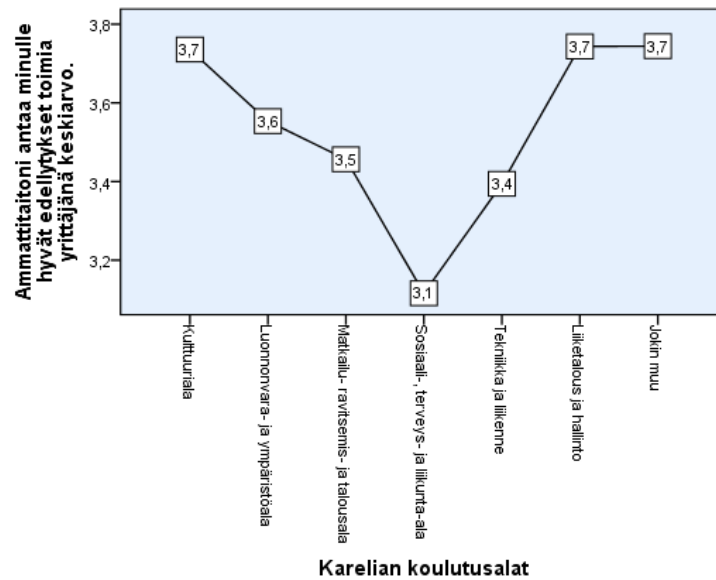
Taulukko 11. Yrittäjyyspotentiaalia koskevat väittämät ja niiden keskiarvot oppilaitoksittain.

Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymässä merkitseviä eroja keskiarvoissa esiintyi vain väittämässä oman liiketoimintaosaamisen edellytyksiä koskien. Humanistisen ja kasvatusalan opiskelijat (2,3) eivät koe sen luovan hyviä edellytyksiä toimia yrittäjänä. Luonnontieteiden (3,5) sekä liiketalouden ja hallinnon opiskelijoilla (3,4) oli suurin luottamus omaan liiketoimintaosaamiseensa.

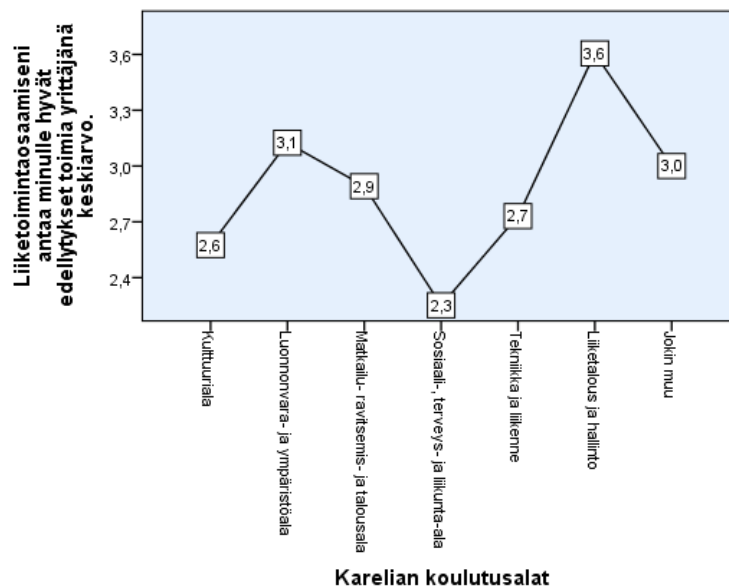


Kuvio 26. Liiketoimintaosaamisen antaa minulle hyvät edellytykset toimia yrittäjänä -väittämän keskiarvo Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymässä koulutusaloittain.

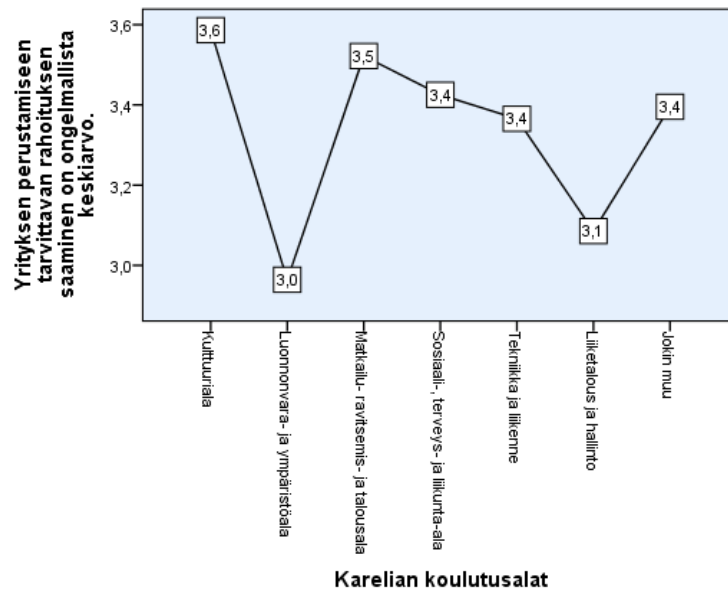
Karelia-ammattikorkeakoulussa eroja esiintyi oman ammattitaidon, liiketoimintaosaamisen, yrityksen perustamiseen tarvittavan rahoituksen ja tuen saamiseen liittyvissä väittämissä. Ammattitaitoaan (3,1) ja liiketoimintaosaamistaan (2,3) vähäisimpänä suhteessa yrityksen perustamiseen pitivät sosiaali-, terveys- ja liikunta-alan opiskelijat. Parhaimpana niitä pitivät liiketalouden ja hallinnon opiskelijat (3,7 ja 3,6). Myös kulttuurialalla ajateltiin oman ammattitaidon luovan edellytykset yrittäjänä toimimiseen (3,7), mutta liiketoimintaosaamisen he kokivat riittämättömäksi (2,6). He kokivat myös rahoituksen saamisen kaikkein ongelmallisimmaksi (3,6), toisin kuin luonnonvara- ja ympäristöalan opiskelijat (3,0). Kulttuurialan lisäksi sosiaali-, terveys- ja liikunta-alan opiskelijat (3,1) kokivat tukea olevan vähiten tarjolla verrattuna liiketalouden ja hallinnon opiskelijoihin (3,8).



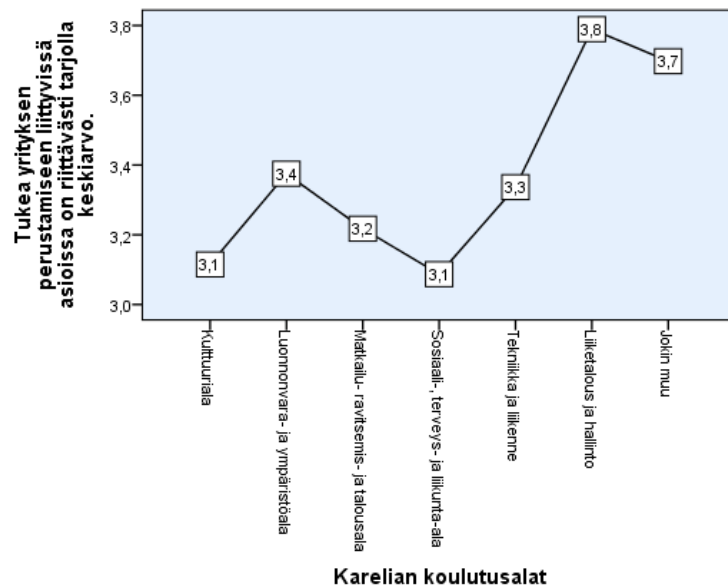
Kuvio 27. Ammattitaitoni antaa minulle hyvät edellytykset toimia yrittäjänä -väittämän keskiarvo Karelia-ammattikorkeakoulussa koulutusaloittain.



Kuvio 28. Liiketoimintaosaamiseni antaa minulle hyvät edellytykset toimia yrittäjänä -väittämän keskiarvo Karelia-ammattikorkeakoulussa koulutusaloittain.



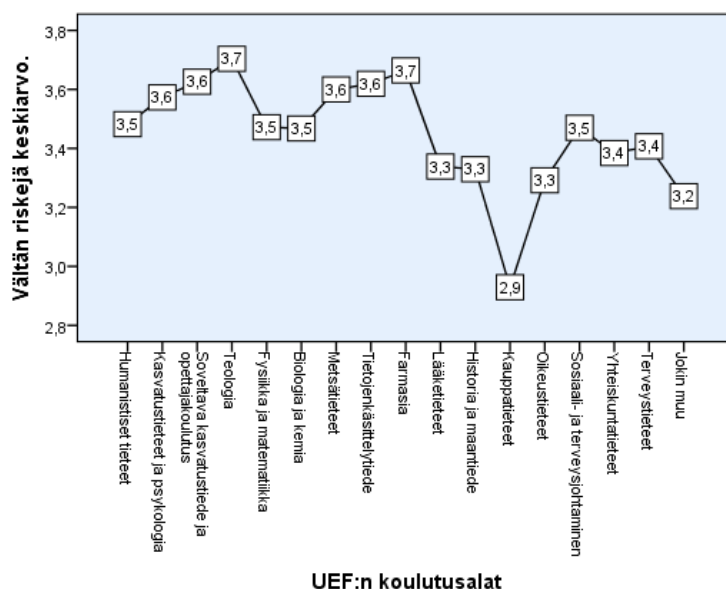
Kuvio 29. Yrityksen perustamiseen tarvittavan rahoituksen saaminen on ongelmallista -väittämän keskiarvo Karelia-ammattikorkeakoulussa koulutusaloittain.



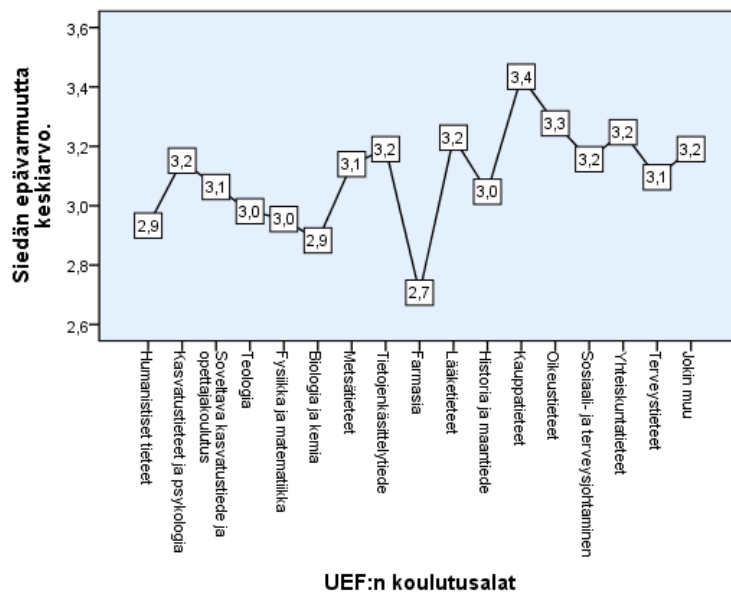
Kuvio 30. Tukea yrityksen perustamiseen liittyvissä asioissa on tarjolla riittävästi -väittämän keskiarvo Karelia-ammattikorkeakoulussa koulutusaloittain.

Yliopistossa riskiä välttävät eniten teologit ja farmaseutit (3,7) ja vähiten kauppatieteilijät (2,9). Farmasian opiskelijat taas eivät siedä epävarmuutta (2,7), kun kauppatieteilijöille sekään ei ole

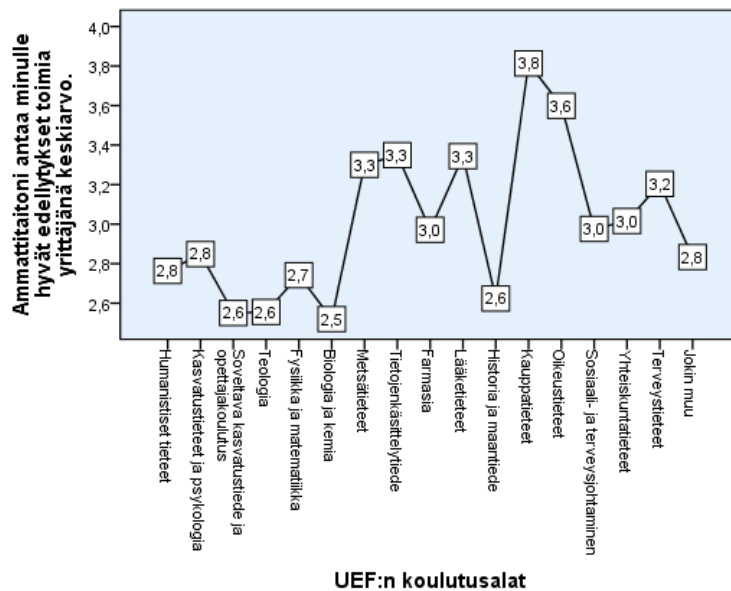
ongelma (3,4). Oikeustieteiden opiskelijoiden suhtautuminen riskiin ja epävarmuuteen oli samansuuntainen kuin kauppatieteilijöillä. Nämä kaksi ryhmää myös ajattelivat, että heidän ammattaitonsa luo hyvät edellytykset yrittäjänä toimimiseen (kauppatieteilijät 3,8, oikeustieteilijät 3,6). Päinvastaista mieltä tästä olivat biologian ja kemian (2,5), soveltavan kasvatustieteen ja opettajakoulutuksen sekä teologian (2,6) opiskelijat. Soveltavan kasvatustieteen ja opettajakoulutuksen opiskelijat (1,9) ja biologian ja kemian opiskelijat (2,0) pitivät omaa liiketoimintaosaamistaan ammattitaitoaankin riittämättömämpänä yrittäjäksi ryhtymiseksi, toisin kuin kauppatieteilijät (3,9). He (3,0) kuitenkin pitivät lääkäriksi opiskelevien (3,1) ohella rahoituksen saamista ongelmallisimpana. Tästä eniten eri mieltä olivat tietojenkäsittelytieteen sekä biologian ja kemian, tietojenkäsittelytieteen ja historian ja maantieteen opiskelijat (3,6). Lääketieteen opiskelijat ja soveltavan kasvatustieteen opettajakoulutettavat olivat eniten sitä mieltä, ettei tukea yrityksen perustamiseen ole riittävästi tarjolla (2,9), kun taas kauppatieteiden opiskelijoiden mielestä sitä on riittävästi (3,6). He myös uskoivat saavansa eniten lähipiiriin kannustusta metsätieteilijöitten kanssa (4,0), päinvastoin kuin oppiainelistauksen ulkopuoliset ja teologian opiskelijat (3,5).



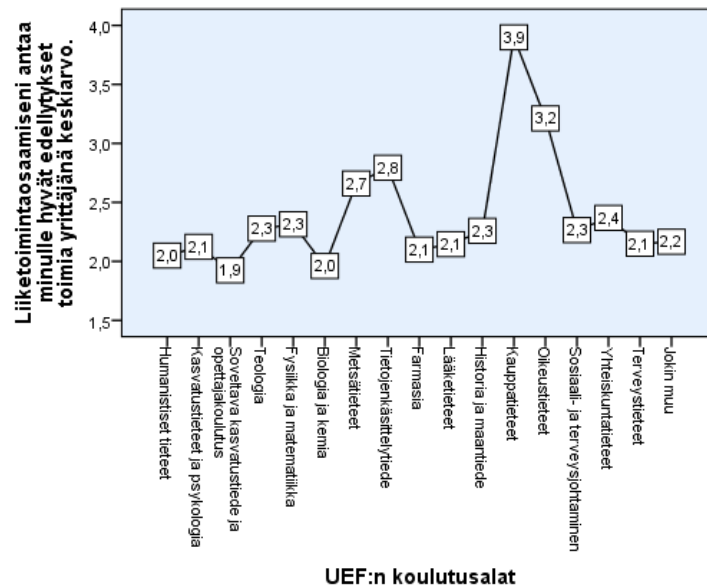
Kuvio 31. Välttämättömän riskin keskiarvo Itä-Suomen yliopistossa koulutusaloittain.



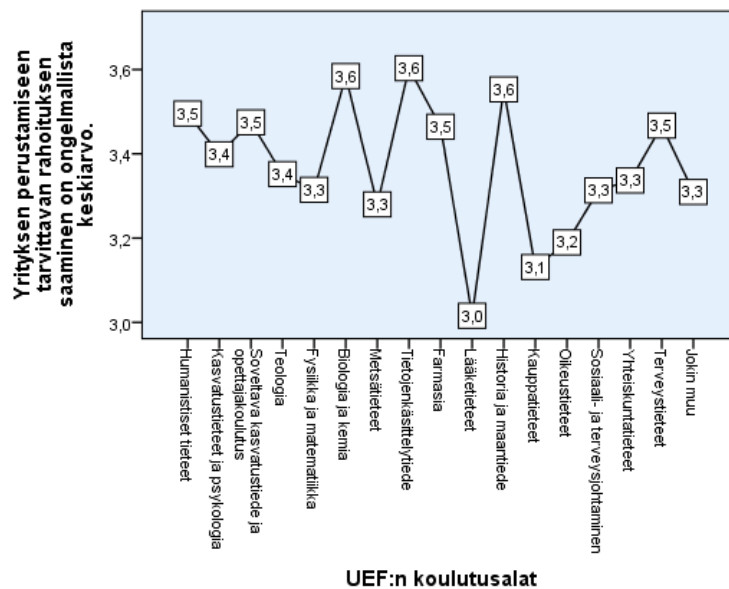
Kuvio 32. Siedän epävarmuutta -väittämän keskiarvo Itä-Suomen yliopistossa koulutusaloittain.



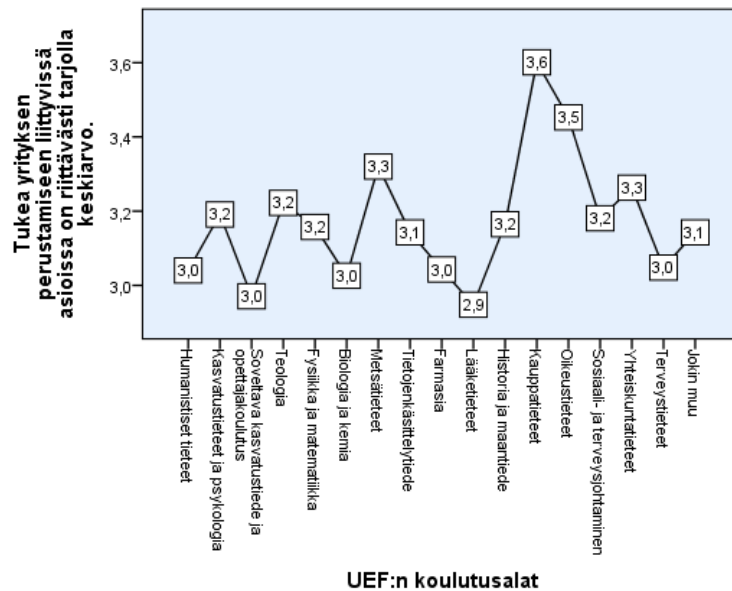
Kuvio 33. Ammattitaitoni antaa minulle hyvät edellytykset toimia yrittäjänä -väittämän keskiarvo Itä-Suomen yliopistossa koulutusaloittain.



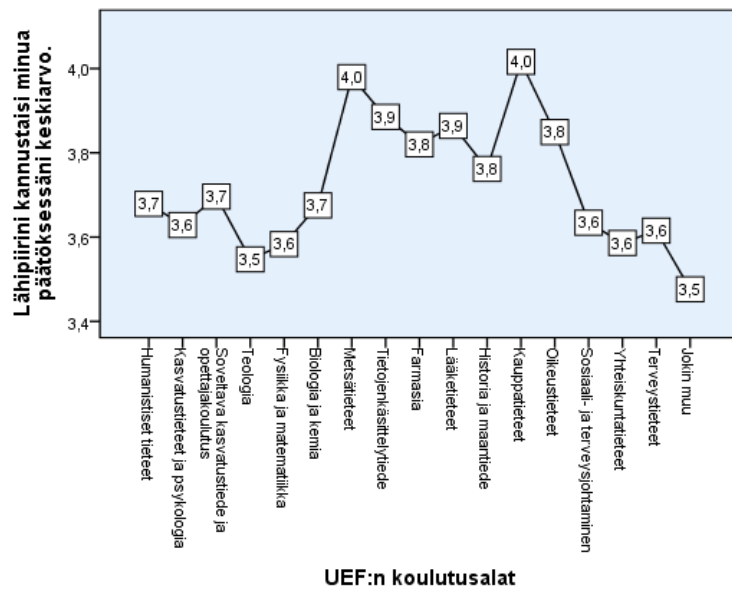
Kuvio 34. Liiketoimintaosaamiseni antaa minulle hyvät edellytykset toimia yrittäjänä -väittämän keskiarvo Itä-Suomen yliopistossa koulutusaloittain.



Kuvio 35. Yrityksen perustamiseen tarvittavan rahoituksen saaminen on ongelmallista -väittämän keskiarvo Itä-Suomen yliopistossa koulutusaloittain.



Kuvio 36. Tukea yrityksen perustamisen liittyvissä asioissa on riittävästi tarjolla -väittämän keskiarvo Itä-Suomen yliopistossa koulutusaloittain.



Kuvio 37. Lähipiirini kannustaisi minua päätöksessäni -väittämän keskiarvo Itä-Suomen yliopistossa koulutusaloittain.

1.2.6. Asenteet liike-elämää ja yrittäjyyttä kohtaan

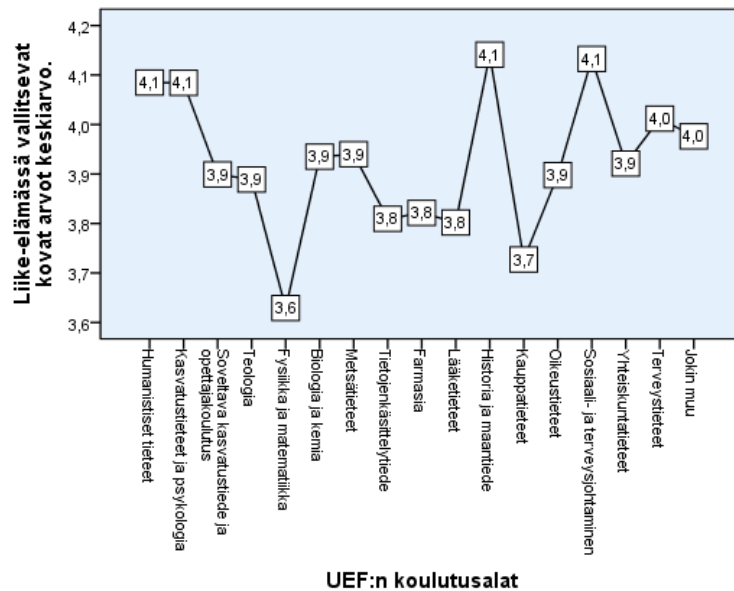
Yrittäjyyspotentiaaliin liittyvien kysymyksien yhteydessä esitettiin seuraavat väittämät: *”Liike-elämässä vallitsevat kovat arvot”* ja *”Ihmiset perustavat yrityksen rikastuakseen”*. Yleinen mielipide oli vahvasti se, että liike-elämässä vallitsevat kovat arvot (3,9), mutta yrityksen perustamiseen rikastumisen vuoksi ei vastaajajoukossa ollut juurikaan mielipidettä (3,0) kumpaankaan suuntaan.

Kovimmiksi liike-elämän arvot arvioitiin UEFssa (3,9) muihin verrattuna (3,8). ja *”Ihmiset perustavat yrityksen rikastuakseen”*-väittämän suhteen esiintyi tilastollisesti merkitseviä eroja kaikkien ryhmien välillä. Vahvimmin sitä mieltä oltiin PKKYssä (3,1), sitten UEFssa (3,0) ja vähiten Kareliassa (2,9).

	Oppilaitos		
	Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä (ka)	Karelia- ammattikorkeakoulu (ka)	Itä-Suomen yliopisto (ka)
Liike-elämässä vallitsevat kovat arvot.	3,8	3,8	3,9
Ihmiset perustavat yrityksen rikastuakseen.	3,1	2,9	3,0

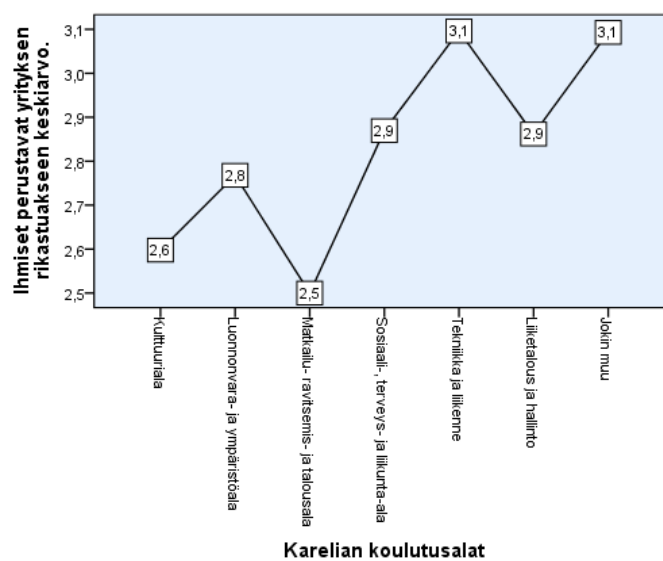
Taulukko 12. Liike-elämää ja yrittäjyyttä mittaavat väittämät ja niiden keskiarvot oppilaitoksittain.

Oppiainekohtaisia merkitseviä eroja mielipiteissä esiintyi yliopistossa ja ammattikorkeakoulussa. Yliopiston historian ja maantieteen, sosiaali- ja terveystieteiden, kasvatustieteiden ja psykologian sekä humanististen tieteiden opiskelijat olivat vahvasti sitä mieltä (4,1), että liike-elämää hallitsevat kovat arvot. Vähiten näin ajattelivat fysiikan ja matematiikan (3,6) sekä kauppatieteiden opiskelijat (3,7). Tietojenkäsittelytieteiden opiskelijat ajattelivat vahvimmin (3,3), että syy yrityksen perustamiseen on rikastumisen tavoittelu. Eri mieltä olivat metsätieteilijät (2,7) ja humanistit (2,8).



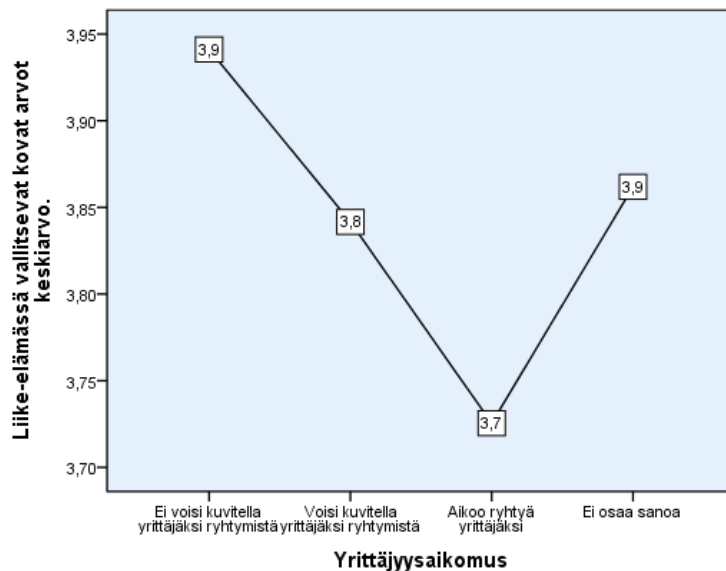
Kuvio 38. Liike-elämässä vallitsevat kovat arvot -väittämän keskiarvo Itä-Suomen yliopistossa koulutusaloittain.

Karelia-ammattikorkeakoulussa tekniikan ja liikenteen opiskelijat olivat eniten sitä mieltä (3,1), että ihmiset perustavat yrityksen rikastuakseen. Matkailu-, ravitsemis- ja talousalan (2,5) ja kulttuurialan opiskelijat (2,6) olivat vähiten tätä mieltä.

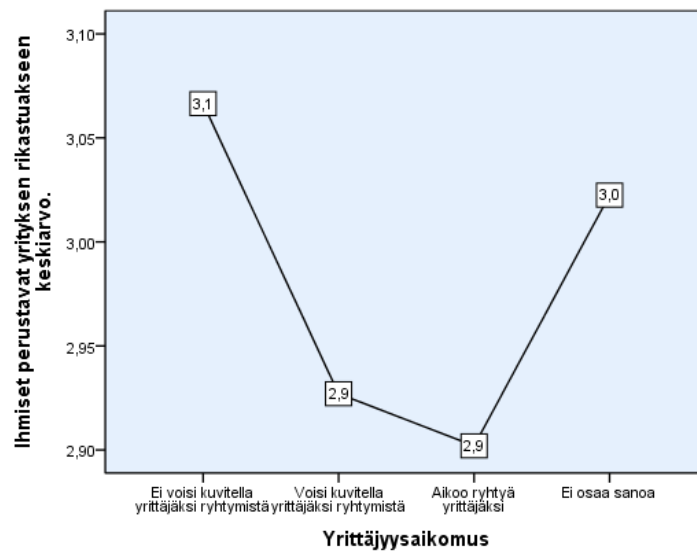


Kuvio 39. Ihmiset perustavat yrityksen rikastuakseen -väittämän keskiarvo Karelia-ammattikorkeakoulussa koulutusaloittain.

Vastaajat, jotka eivät ole potentiaalisia yrittäjiä, olivat vahvasti sitä mieltä, että liike-elämässä vallitsevat kovat arvot (3,9) verrattuna yrittäjäksi aikoviin (3,7). Ei-yrittäjäksi-ryhtyvät olivat enemmän sen kannalla (3,1), että rikastuminen on yrityksen perustamisen kannustin, kun taas yrittäjäksi ryhtyvät eivät olleet tätä mieltä (2,9).

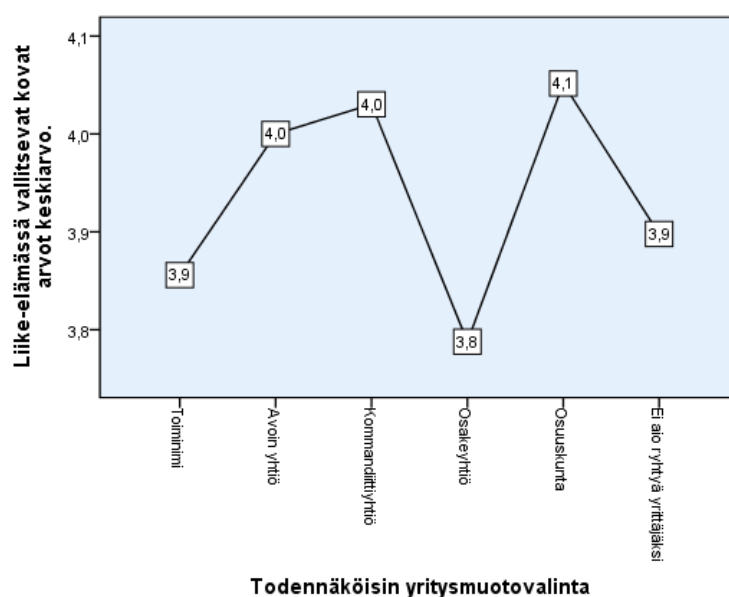


Kuvio 40. Liike-elämässä vallitsevat kovat arvot -väittämän keskiarvo yrittäjyysaikomuksen mukaan.

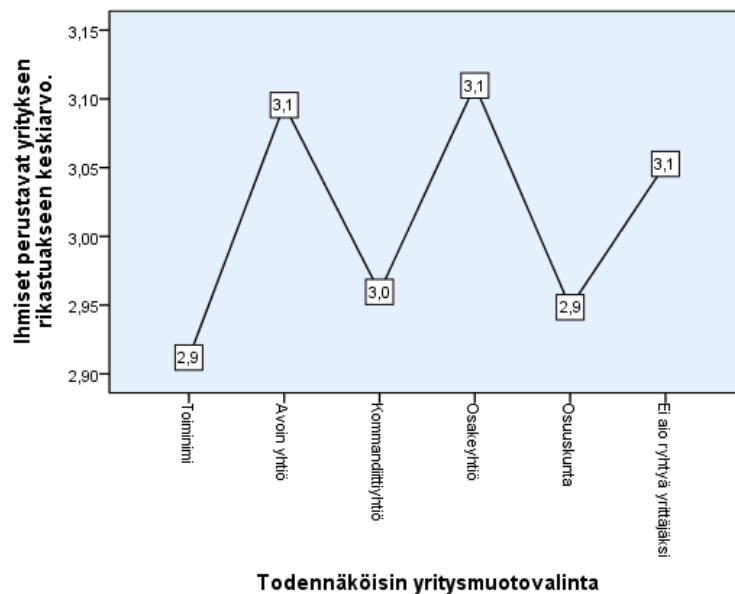


Kuvio 41. Ihmiset perustavat yrityksen rikastuakseen -väittämän keskiarvo yrittäjyysaikomuksen mukaan.

Ne vastaajat, joiden todennäköisin yritysmuotovalinta olisi osuuskunta, olivat vahvasti sitä mieltä (4,1), että liike-elämää leimaavat kovat arvot. Osakeyhtiön potentiaaliset perustajat olivat eniten eri mieltä (3,8). Vastaavasti he olivat eniten sitä mieltä (3,1), että syy yrityksen perustamiseen on rikastuminen. Vähiten tätä mieltä olivat toiminimen (2,9) ja osuuskunnan (3) valitsijat.



Kuvio 42. Liike-elämässä vallitsevat kovat arvot -väittämän keskiarvo todennäköisen yritysmuotovalinnan mukaan.

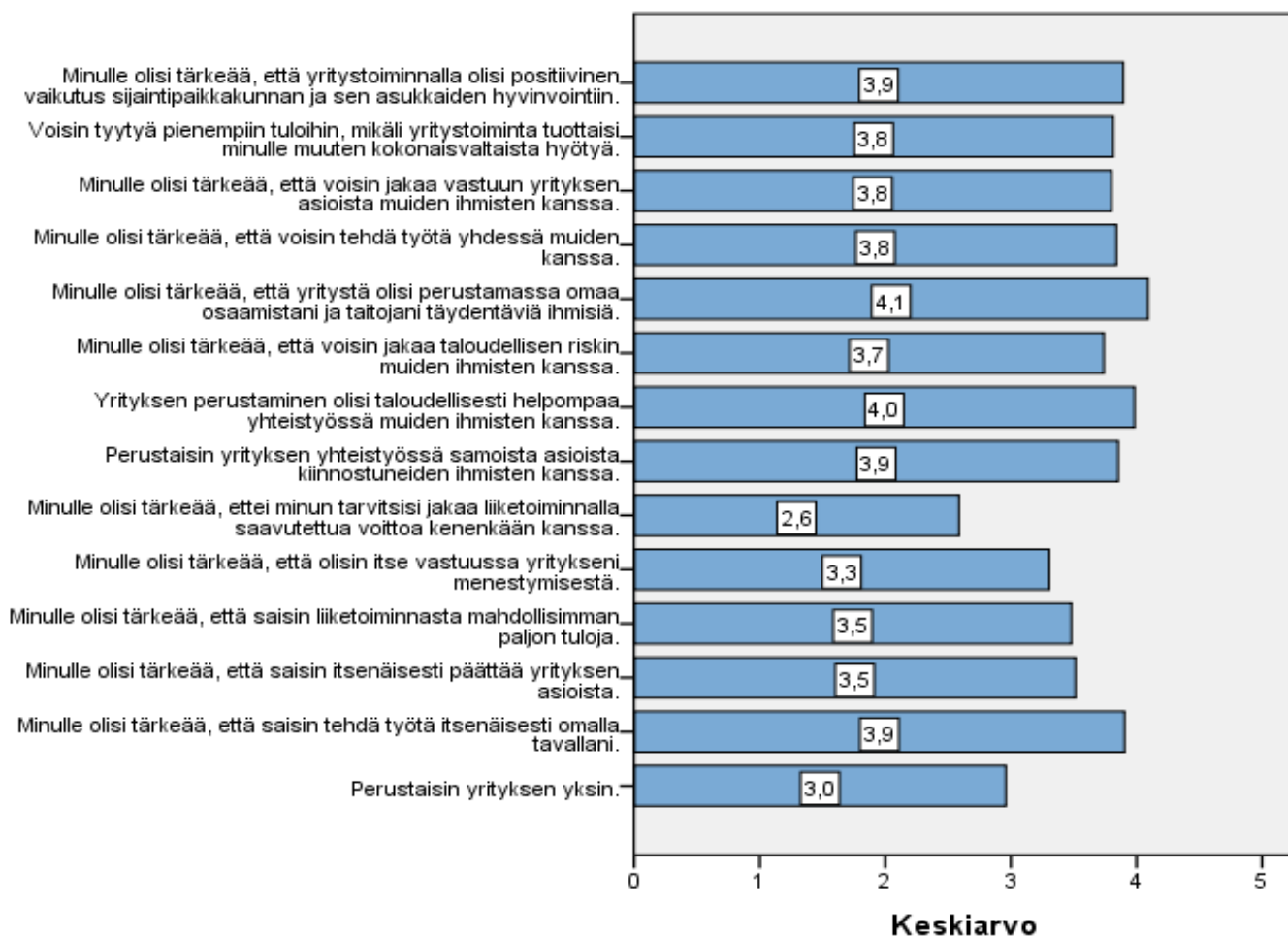


Kuvio 43. Ihmiset perustavat yrityksen rikastuakseen -väittämän keskiarvo todennäköisen yritysmuotovalinnan mukaan.

lällä on myös tilastollista merkitsevyyttä arvioitaessa liiketoiminnan kovia arvoja. Vanhemmat vastaajat (30 -) (ka 4,0–4,1) arvioivat liike-elämän arvot kovemmiksi kuin nuoremmat (15–24) (ka 3,7–3,8). On myös havaittavissa, että vastaajan suhtautuminen riskiin vaikuttaa näkemykseen liiketoiminnan kovista arvoista. Väittämä *”Vältän riskejä”* ja *”Liike-elämässä vallitsevat kovat arvot”* muodostavat keskenään lineaarisen yhteyden, eli mitä enemmän vastaaja arvioi välttävänsä riskejä, sitä kovemmaksi hän myös arvioi liike-elämän arvot.

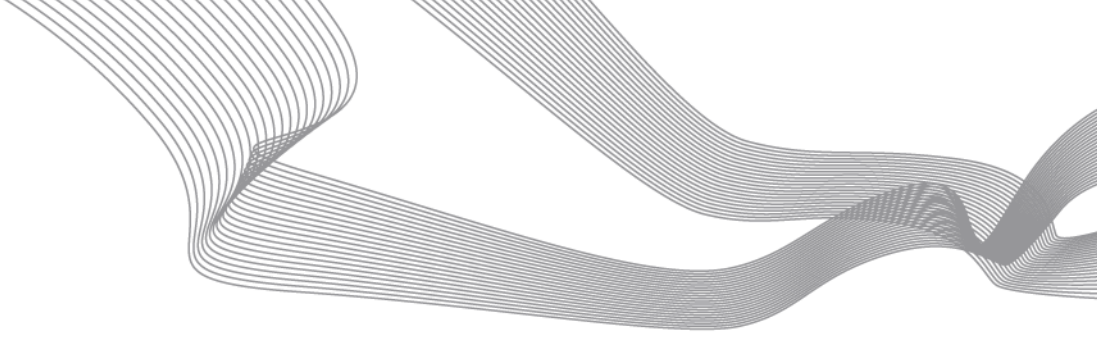
1.2.7. Yksinyrittäjyys- ja yhdessäyrittäjyysorientaatio

Kyselyssä esitettiin 14 väittämää liittyen yksin ja yhdessä yrittäjyyteen. Väittämien tavoitteena oli selvittää, mitä asioita vastaajat pitäisivät yritystoiminnassa tärkeinä, mikäli he ryhtyisivät yrittäjiksi. Vastaajat vastasivat valitsemalla väittämään omaa mielipidettään parhaiten kuvaavan vaihtoehdon asteikolla 1= *täysin eri mieltä*, 2= *jokseenkin samaa mieltä*, 3= *ei samaa eikä eri mieltä*, 4= *jokseenkin samaa mieltä* ja 5= *täysin samaa mieltä*.



Kuvio 44. Yksinyrittäjyyttä ja yhdessäyrittäjyyttä koskevat väittämät ja niiden keskiarvot.

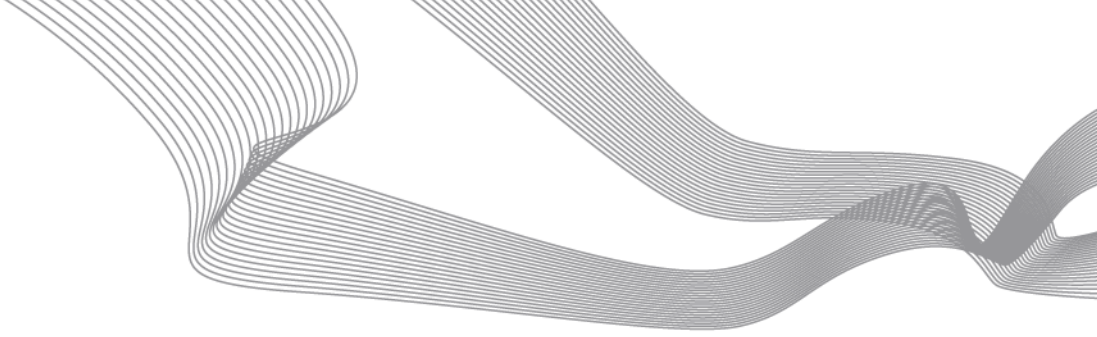
Tärkeimmäksi asiaksi yrittäjyydessä koettiin se, että perustamisvaiheessa saataisiin tukea muilta ihmisiltä niin osaamisen ja taitojen suhteen (4,1) kuin taloudellisestikin (4,0). Toisaalta työn tekeminen itsenäisesti oli tärkeimpien asioiden joukossa (3,9). Yritystoiminnan haluttaisiin myös vaikuttavan positiivisesti ympäristöönsä (3,9). Vastaajat olivat sitä mieltä, että he perustaisivat yrityksen mieluummin yhdessä samoista asioista kiinnostuneiden ihmisten kanssa (3,9) kuin yksin (3,0). Samoista asioista kiinnostuneiden ihmisten jälkeen tärkeänä pidettiin yhdessä tekemisen mahdollisuutta (3,8) ja kokonaisvaltaista hyötyä tulojen kustannuksella (3,8). Taloudellisen riskin jakaminen (3,7) oli tärkeää, mutta vielä tärkeämpänä pidettiin yleisen vastuun jakamista muiden



kanssa (3,8). Tärkeinä asioina pidettävistä vähiten merkittäviksi arvioitiin itsenäinen päätöksenteko (3,5), mahdollisimman suuret tulot (3,5) ja jakamaton kunnia yrityksen menestymisestä (3,3). Tärkeänä ei pidetty sitä, ettei voittoa tarvitsisi jakaa muiden kanssa (2,6).

Tilastollisesti merkitseviä oppilaitoskohtaisia eroja esiintyi useissa väittämissä. Vaikkakaan vaihtoehtoa ei pidetä vahvasti vartenotettavana, yksin yrityksen perustaisivat mieluiten ammattioppilaitoksen opiskelijat (3,1) muihin ryhmiin verrattuna (2,9), joiden suhtautuminen yksinyrittäjyyteen on pikemminkin negatiivinen. Mahdollisimman suuret tulot olivat tärkeimmät ammattioppilaitoksen opiskelijoille (3,6), sitten ammattikorkeakoululaisille (3,5) ja yliopisto-opiskelijoille (3,4). Myös liiketoiminnalla saavutetun voiton jakamattomuus muiden kanssa koettiin PKKY:ssä (2,9) huomattavasti tärkeämpänä kuin toisissa oppilaitoksissa (Karelia 2,6 ja UEF 2,5). Yrityksen menestyksestä saatu kunnia olisi tärkeämpää ammattioppilaitoksen ja ammattikorkeakoulun opiskelijoille (3,4) kuin yliopiston vastaajille (3,2). Yrityksen perustamiseen yhdessä suhtauduttiin positiivisimmin Karelia-ammattikorkeakoulussa ja Itä-Suomen Yliopistossa. Kareliassa suhtautuminen oli positiivisinta seuraavien väittämien osalta *”Minulle olisi tärkeää, että yritystoiminnalla olisi positiivinen vaikutus sijaintipaikkakunnan ja sen asukkaiden hyvinvointiin”* (Karelia 4,0, muut 3,9) ja *”Minulle olisi tärkeää, että yritystä olisi perustamassa omaa osaamistani ja taitojani täydentäviä ihmisiä.”* (Karelia 4,2, UEF 4,1 ja PKKY 4,0). Yrityksen perustaminen yhdessä muiden kanssa koettiin taloudellisesti helpommaksi koko vastaajaryhmässä, mutta yliopistossa ja ammattikorkeakoulussa (4,0) tämä mielipide oli vahvempi kuin PKKY:ssä (3,9). Yliopistossa oltiin valmiimpia tyytymään pienempiin tuloihin, mikäli yrityksestä saataisiin kokonaisvaltaista hyötyä (3,9) verrattuna ammattikorkeakouluun (3,8) ja ammattioppilaitokseen (3,7). Näiden tulosten valossa voidaan sanoa, koko vastaajaryhmä perustaisi yrityksen mieluummin yhdessä muiden kanssa kuin yksin, ja pitävät yhdessä yrittämisen etuja merkittävinä. Ammattikorkeakoulun opiskelijat arvostavat yrittäjyydessä kuitenkin enemmän sen tuomaa statusasemaa ja rahallisia tuloja, kun taas ammattikorkeakoululaisia motivoi voimakkaasti yhdessä tekeminen. Yliopistossa opiskelijat tavoittelisivat yritystoiminnassaan todennäköisesti sosiaalisia аспекteja ja itsensä toteuttamisen mahdollisuuksia.

	Oppilaitos		
	Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä (ka)	Karelia- ammattikorkeakoulu (ka)	Itä- Suomen yliopisto (ka)
Minulle olisi tärkeää, että yritystoiminnalla olisi positiivinen vaikutus sijaintipaikkakunnan ja sen asukkaiden hyvinvointiin.	3,9	4,0	3,9
Voisin tyytyä pienempiin tuloihin, mikäli yritystoiminta tuottaisi minulle muuten kokonaisvaltaista hyötyä.	3,7	3,8	3,9
Minulle olisi tärkeää, että voisin jakaa vastuun yrityksen asioista muiden ihmisten kanssa.	3,8	3,9	3,8
Minulle olisi tärkeää, että voisin tehdä työtä yhdessä muiden kanssa	3,8	4,0	3,8
Minulle olisi tärkeää, että yritystä olisi perustamassa omaa osaamistani ja taitojani täydentäviä ihmisiä.	4,0	4,2	4,1
Minulle olisi tärkeää, että voisin jakaa taloudellisen riskin muiden ihmisten kanssa.	3,7	3,8	3,7
Yrityksen perustaminen olisi taloudellisesti helpompaa yhteistyössä muiden ihmisten kanssa.	3,9	4,0	4,0
Perustaisin yrityksen yhteistyössä samoista asioista kiinnostuneiden ihmisten kanssa.	3,8	3,9	3,9
Minulle olisi tärkeää, ettei minun tarvitsisi jakaa liiketoiminnalla saavutettua voittoa kenenkään kanssa.	2,9	2,6	2,5
Minulle olisi tärkeää, että olisin itse vastuussa yritykseni menestymisestä.	3,4	3,4	3,2
Minulle olisi tärkeää, että saisin liiketoiminnasta mahdollisimman paljon tuloja.	3,6	3,5	3,4

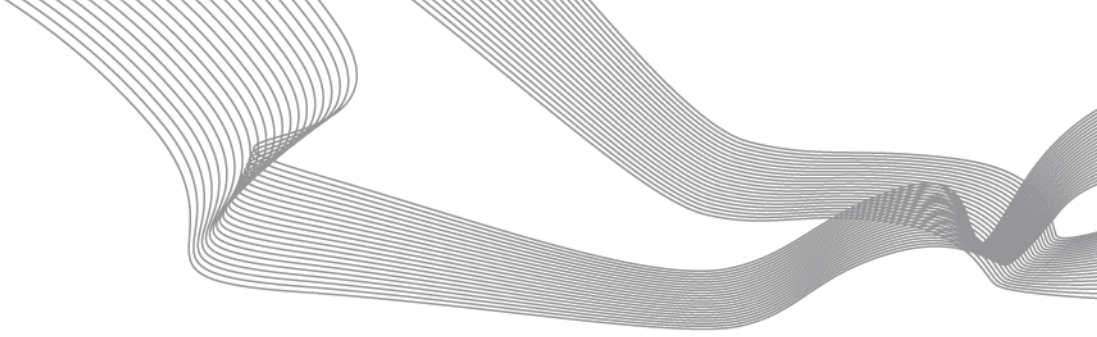


Minulle olisi tärkeää, että saisin itsenäisesti päättää yrityksen asioista.	3,6	3,6	3,5
Minulle olisi tärkeää, että saisin tehdä työtä itsenäisesti omalla tavallani.	3,9	4,0	3,9
Perustaisin yrityksen yksin.	3,1	2,9	2,9

Taulukko 13. Yhdessäyrittäjyyttä ja yksinyrittäjyyttä mittaavat väittämät ja niiden keskiarvot oppilaitoksittain.

Merkittäviä tilastollisia eroja esiintyi myös yrittäjyysaikomuksen suhteen. Ne, jotka ilmoittivat aikovansa yrittäjäksi, olivat vahvemmin yksinyrittäjyyden kannalla (3,2), kuin ne, jotka eivät voisi kuvitella ryhtyvänsä yrittäjäksi (2,7) tai eivät osanneet sanoa (2,9). Yrittäjäksi aikoville ja niille, jotka voisivat kuvitella yrittäjyyttä vaihtoehtona, itsenäisesti työskenteleminen oli tärkeämpää (4,1) kuin muille (3,7–3,9). Itsenäisesti yrityksen asioista päättäminen oli tärkeintä yrittäjäksi aikoville (4,0) ja sitten yrittäjyyttä mahdollisuutena pitävälle (3,7) verrattuna kahteen muuhun ryhmään (3,3–3,4). Yrittäjäksi ryhtyvät kokivat mahdollisimman suuret tulot tärkeämmäksi (3,7) kuin muut (3,5) kuten myös vastuun yrityksen menestymisestä (3,9) verrattuna yrittäjyyttä mahdollisena pitäviin (3,5) ja muihin (3,0–3,2). Vaikkakaan voiton jakamattomuutta ei pidetty tärkeänä, yrittäjäksi aikovien keskiarvo oli korkeampi (2,8) kuin muiden (2,6). Taloudellisen riskin jakaminen oli heille vähemmän tärkeää (3,4) kuin muille (3,7–3,8), kuten myös yleisen vastuun jakaminen (3,5) muihin verrattuna (3,7–3,9). Näiden tulosten valossa on selvää, että yrittäjäksi aikovat tai yrittäjyyttä suunnittelevat ovat yksinyrittäjyysorientoituneempia kuin muut vastaajaryhmät eli ne, jotka eivät voisi kuvitella yrittäjyyttä vaihtoehtona tai jotka eivät osanneet sanoa omasta yrittäjäpotentiaalistaan. Mitä konkreettisempia yrittäjäksi ryhtymisen suunnitelmat ovat, sitä enemmän henkilöt suosivat yksinyrittäjyyttä ja motivoituvat vahvemmin tuloista, maineesta ja statuksesta.

	Yrittäjyysaikomus			
	En voisi kuvitella yrittäjäksi ryhtymistä	Voisi kuvitella ryhtyvänsä yrittäjäksi	Aikoo ryhtyä yrittäjäksi	Ei osaa sanoa
Minulle olisi tärkeää, että yritystoiminnalla olisi positiivinen vaikutus sijaintipaikkakunnan ja sen asukkaiden hyvinvointiin.	3,8	3,9	4,0	3,9



Voisin tyytyä pienempiin tuloihin, mikäli yritystoiminta tuottaisi minulle muuten kokonaisvaltaista hyötyä.	3,7	3,9	3,9	3,8
Minulle olisi tärkeää, että voisin jakaa vastuun yrityksen asioista muiden ihmisten kanssa.	3,9	3,7	3,5	3,9
Minulle olisi tärkeää, että voisin tehdä työtä yhdessä muiden kanssa	3,9	3,8	3,9	3,9
Minulle olisi tärkeää, että yritystä olisi perustamassa omaa osaamistani ja taitojani täydentäviä ihmisiä.	4,1	4,1	4,1	4,1
Minulle olisi tärkeää, että voisin jakaa taloudellisen riskin muiden ihmisten kanssa.	3,8	3,7	3,4	3,8
Yrityksen perustaminen olisi taloudellisesti helpompaa yhteistyössä muiden ihmisten kanssa.	4,0	4,0	3,9	4,0
Perustaisin yrityksen yhteistyössä samoista asioista kiinnostuneiden ihmisten kanssa.	3,8	3,9	3,8	3,9
Minulle olisi tärkeää, ettei minun tarvitsisi jakaa liiketoiminnalla saavutettua voittoa kenenkään kanssa.	2,6	2,6	2,8	2,6
Minulle olisi tärkeää, että olisin itse vastuussa yritykseni menestymisestä.	3,0	3,5	3,9	3,2
Minulle olisi tärkeää, että saisin liiketoiminnasta mahdollisimman paljon tuloja.	3,5	3,5	3,7	3,5
Minulle olisi tärkeää, että saisin itsenäisesti päättää yrityksen asioista.	3,3	3,7	4,0	3,4
Minulle olisi tärkeää, että saisin tehdä työtä itsenäisesti omalla tavallani.	3,7	4,1	4,1	3,9
Perustaisin yrityksen yksin.	2,7	3,2	3,2	2,9

Taulukko 14. Yhdessäyrittäjyyttä ja yksinyrittäjyyttä mittaavat väittämät ja niiden keskiarvot yrittäjyysaikomuksen mukaan.

Kun tarkastellaan koko vastaajaryhmää, voidaan sanoa, että yhdessä yrittäminen on nuorille varteenotettava ja houkutteleva vaihtoehto. Taloudellinen helpous, vastuunjakaminen, yhteistyö, yhdessä tekeminen ja vastuullinen toiminta ovat nuorille tärkeitä, mutta he vaativat myös itsenäisyyttä ja vapautta toiminnassaan. Raha ja status eivät ole merkittäviä motivaatiotekijöitä nuorten yritystoiminnassa, varsinkin kun kyseessä on yrittäjyys hypoteettisena tilanteena.

Yrittäjyyden tullessa konkreettiseksi ja todennäköiseksi vaihtoehdoksi, myös taloudellisen omakohtaisen hyödyn merkitys korostuu ja tulee tavoitellummaksi.

Edellisiä, varsinkin oppilaitoskohtaisissa eroissa esiin tulleita, huomioita vahvistavat väittämistä muodostetut yhdessä yrittämisen ja yksinyrittäjyyden orientaatiota kuvaavat summamuuttujat. Niiden luotettavuutta mitattiin Cronbachin alfa-kertoimen avulla, joka kuvastaa kuinka hyvin yhdistetyt muuttuvat mittaavat samaa asiaa. Molempien summamuuttujien luotettavuutta voidaan pitää hyvänä, koska ne ylittävät tason 0,6 (Metsämuuronen 2006). Näillä voidaan kuvata helposti ja yksinkertaisesti sitä kumpaan yrittäjyyden muotoon vastaajaryhmät ovat vahvemmin orientoituneita, ja kumpaan orientaatioon liittyvät tekijät koetaan positiivisemmassa valossa. Parhaimman luotettavuuden antoivat yhdessäyrittäjyyttä ja yksinyrittäjyyttä kuvaavat summamuuttujat, joihin oli sisällytetty seuraavassa taulukossa olevat väittämät.

Yhdessäyrittäjyys (Cronbachin alfa 0,88)

Perustaisin yrityksen yhteistyössä samoista asioista kiinnostuneiden ihmisten kanssa.

Yrityksen perustaminen olisi taloudellisesti helpompaa yhteistyössä muiden ihmisten kanssa.

Minulle olisi tärkeää, että voisin jakaa taloudellisen riskin muiden ihmisten kanssa.

Minulle olisi tärkeää, että yritystä olisi perustamassa omaa osaamistani ja taitojani täydentäviä ihmisiä.

Minulle olisi tärkeää, että voisin tehdä työtä yhdessä muiden kanssa.

Minulle olisi tärkeää, että voisin jakaa vastuun yrityksen asioista muiden ihmisten kanssa.

Yksinyrittäjyys (Cronbachin alfa 0,78)

Perustaisin yrityksen yksin.

Minulle olisi tärkeää, että saisin tehdä työtä itsenäisesti omalla tavallani.

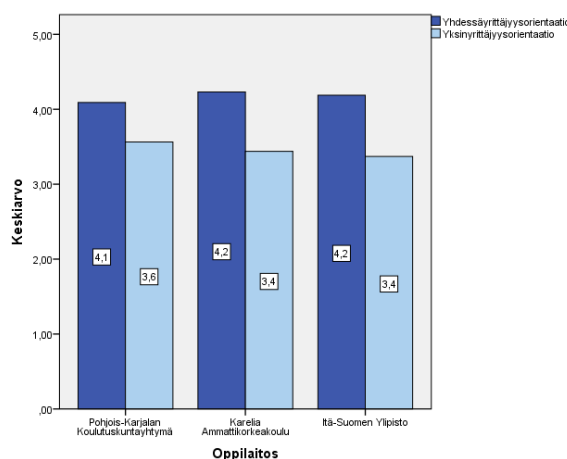
Minulle olisi tärkeää, että saisin itsenäisesti päättää yrityksen asioista.

Minulle olisi tärkeää, että olisin itse vastuussa yritykseni menestymisestä.

Minulle olisi tärkeää, ettei minun tarvitsisi jakaa liiketoiminnalla saavutettua voittoa kenenkään kanssa.

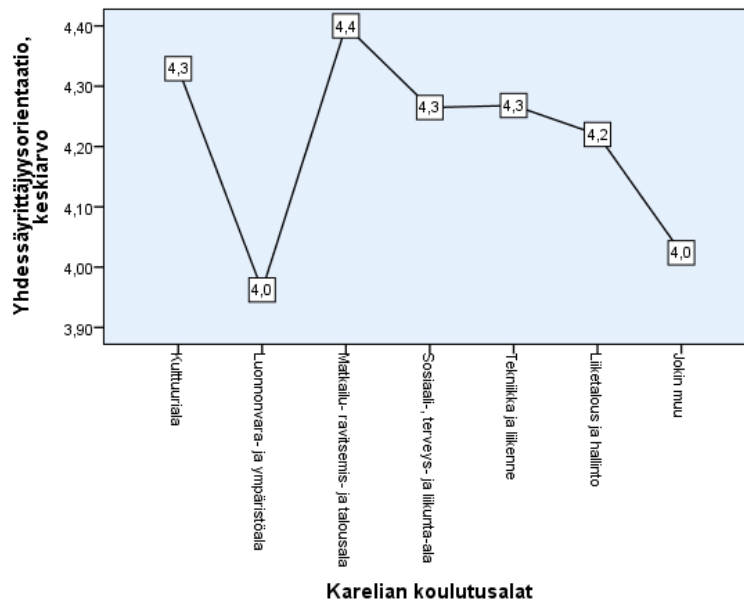
Taulukko 15. Yhdessäyrittäjyyden ja yksinyrittäjyyden summamuuttujat.

Yhdessä yrittäjyyden orientaatiota mitataan asteikolla, jossa 1= *heikko* ja 5= *vahva*. Yhdessä yrittäjyyden orientaatio on selkeästi vahva koko vastaajajoukon keskuudessa, keskiarvo 4,2 ja keskihajonta 0,8, kuten myös jokaisen oppilaitoksen vastaajien keskuudessa. Vahvin orientaatio on Karelia-ammattikorkeakoulussa ja Itä-Suomen yliopistossa (4,2). Yksinyrittäjyyden orientaation keskiarvo koko vastaajien joukossa oli 3,4 ja keskihajonta 0,9. Yksinyrittäjyyden orientaatio on vahvin Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymässä (3,6), mutta silti huomattavasti heikompi kuin yhdessä yrittäjyyden painotus (4,1).

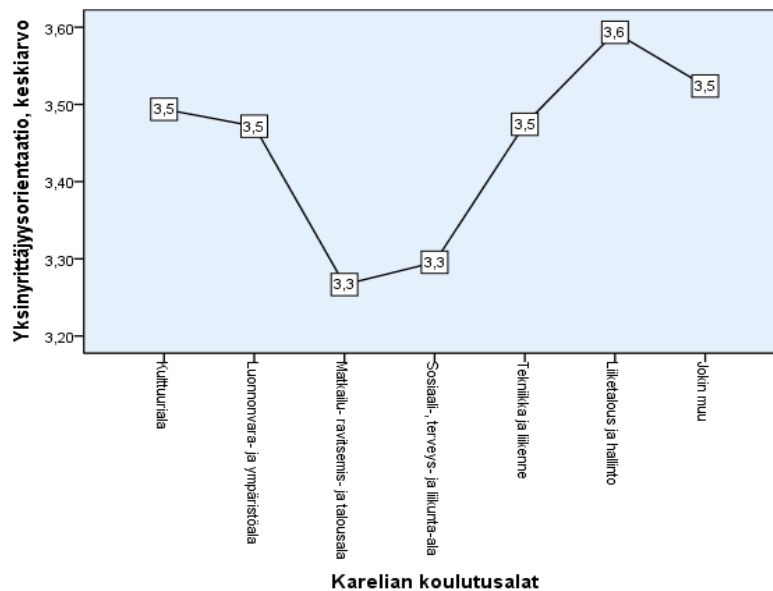


Kuvio 45. Yhdessä yrittäjyyden ja yksin yrittäjyyden orientaatiot oppilaitoksittain.

Oppiainekohtaisesti tarkasteltuna orientaatiot noudattelivat koko vastaajaryhmän orientaatioita. Yhdessäyrittäjyyden orientaatio oli vahva kaikkien oppiaineryhmien keskuudessa. Merkittäviä eroja oppiainekohtaisesti esiintyi Karelia-ammattikorkeakoulun opiskelijoiden välillä. Yhdessäyrittäjyyden orientaatio oli vahvin matkailu-, ravitsemis- ja talousalan opiskelijoiden keskuudessa (4,4). Heikompi se oli luonnonvara- ja ympäristöalan (4,0) sekä liiketalouden ja hallinnon opiskelijoiden (4,2) keskuudessa. Yksinyrittäjyyden orientaatio oli vahvin liiketalouden ja hallinnon opiskelijoiden keskuudessa (3,6) ja heikoin matkailu- ravitsemis- ja talousalan sekä sosiaali-, terveys- ja liikunta-alan opiskelijoiden keskuudessa (3,3).



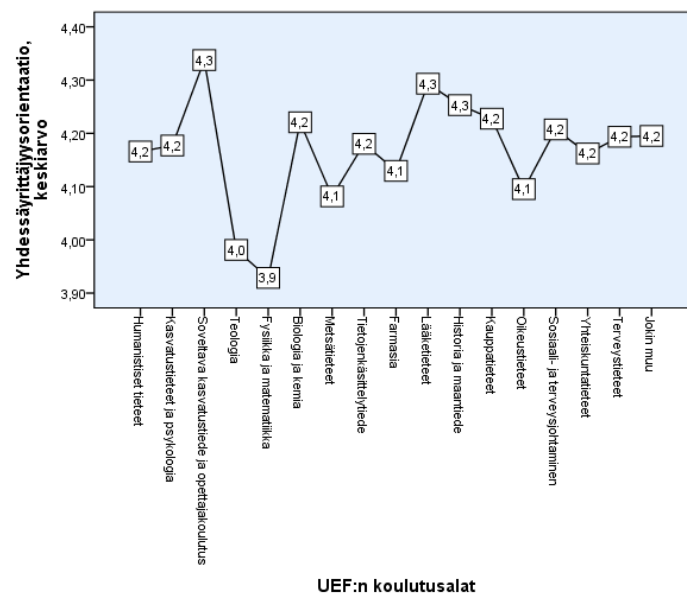
Kuvio 46. Yhdessäyrittäjyysorientaation keskiarvot Karelia-ammattikorkeakoulussa koulutusaloittain.



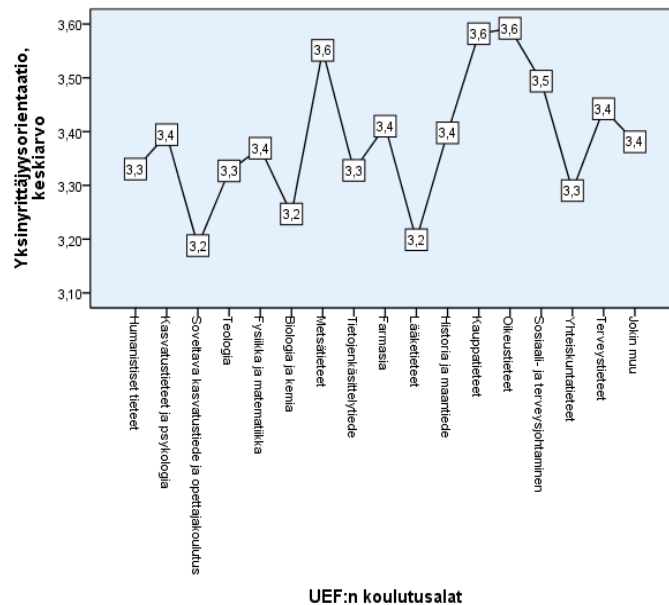
Kuvio 47. Yksinyrittäjyysorientaation keskiarvot Karelia-ammattikorkeakoulussa koulutusaloittain.

Itä-Suomen yliopistossa vahvin yksinyrittäjyyden orientaatio oli oikeustieteilijöiden keskuudessa (3,4) ja merkittävästi heikompi soveltavan kasvatustieteen ja opettajakoulutettavien keskuudessa

(2,9). Yhdessäyrittäjyyden suhteen ei yliopistossa esiintynyt merkitseviä eroja. Keskiarvot olivat välillä (3,9–4,3) ja se oli vahvin soveltavan kasvatustieteen ja opettajakoulutuksen opiskelijoiden, historian ja maantieteen sekä lääketieteen opiskelijoiden keskuudessa (4,3) ja heikoin fysiikan ja matematiikan opiskelijoiden keskuudessa (3,9).

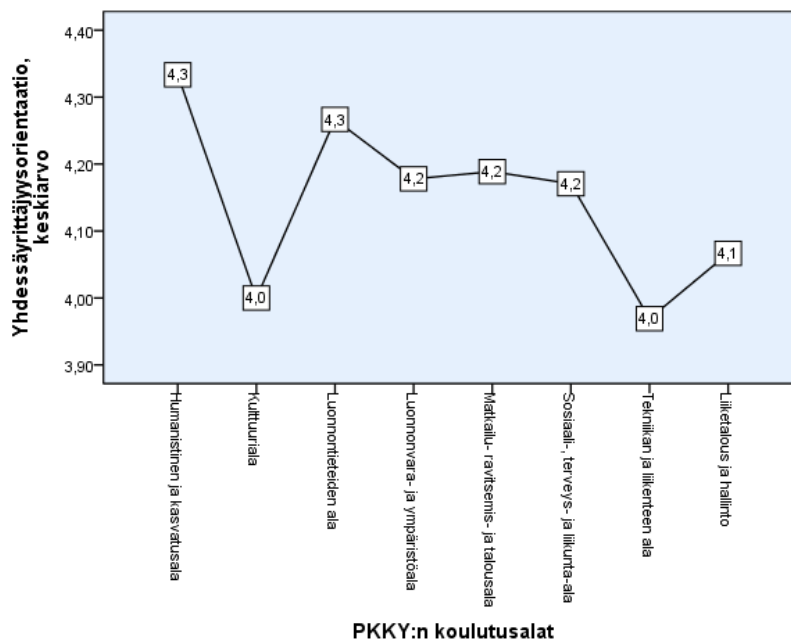


Kuvio 48. Yhdessäyrittäjyyden orientaation keskiarvot Itä-Suomen yliopistossa koulutusaloittain.

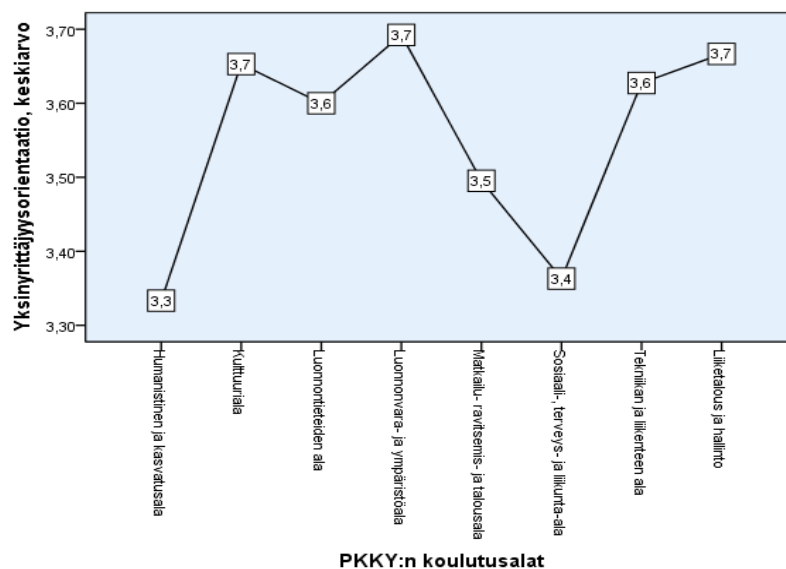


Kuvio 49. Yksinyrittäjyyden orientaation keskiarvot Itä-Suomen yliopistossa koulutusaloittain.

Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymässä vahvimmin yhdessäyrittäjyyteen olivat orientoituneet luonnontieteiden alan opiskelijat ja humanistisen ja kasvatustieteen alan opiskelijat (4,3) ja heikoiten kulttuurialan ja tekniikan ja liikenteen alanopiskelijat (4,0). Yksinyrittäjyyteen olivat vahvimmin orientoituneet kulttuurialan, luonnonvara- ja ympäristöalan sekä liiketalouden ja hallinnon alan opiskelijat (3,7) ja heikoiten humanistisen ja kasvatustieteen alan opiskelijat (3,3).



Kuvio 50. Yhdessäyrittäjyysorientaation keskiarvot Pohjois-Karjalan Koulutuskuntayhtymässä koulutusaloittain.

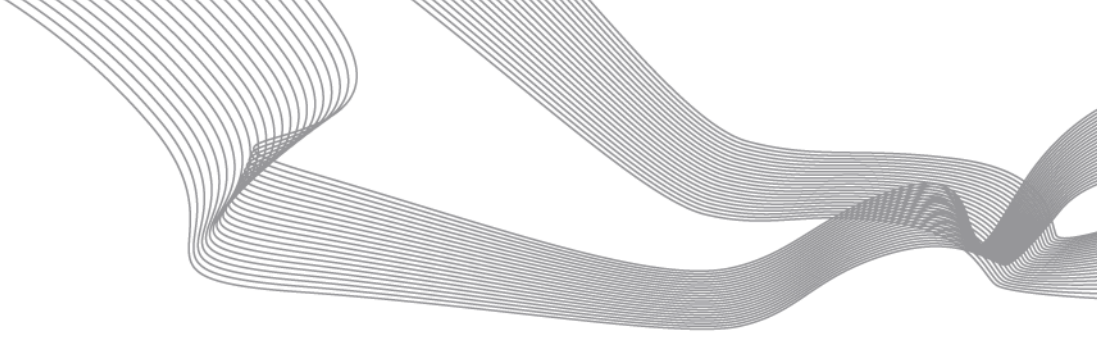


Kuvio 51. Yksinyrittäjyysorientaation keskiarvot Pohjois-Karjalan Koulutuskuntayhtymässä koulutusaloittain.

Kun tarkastellaan yrittäjyysorientaatioita suhteessa yrittäjyysaikomukseen, on huomattavaa, että yksinyrittäjyyspotentiaalin vahvuus yrittäjäksi aikovien ryhmässä on 3,8. Niillä, jotka voisivat kuvitella yrittäjäksi ryhtymistä, keskiarvo on 3,6, kun taas niillä, jotka eivät voisi kuvitella yrittäjäksi ryhtymistä, arvo on 3,2. Yhdessäyrittäjyyden orientaatio on vahvempi niillä, jotka eivät voisi kuvitella ryhtyvänsä yrittäjiksi (4,2) kuin yrittäjäksi aikovilla (4,1). Tämä selventää aiemmin esiin tullutta huomiota siitä, että mitä todellisempi yrittäjyysaikomus on, sitä voimakkaammaksi myös yksinyrittäjyyden orientaatio kasvaa.

	Yrittäjyysaikomus			
	Ei voisi kuvitella ryhtyvänsä yrittäjäksi (ka)	Voisi kuvitella ryhtyvänsä yrittäjäksi (ka)	Aikoo ryhtyä yrittäjäksi (ka)	Ei osaa sanoa (ka)
Yhdessäyrittäjyysorientaatio	4,2	4,2	4,1	4,2
Yksinyrittäjyysorientaatio	3,2	3,6	3,8	3,3

Taulukko 16. Yksinyrittäjyyden ja yhdessäyrittäjyyden orientaatioiden keskiarvot yrittäjyysaikomuksen suhteen.

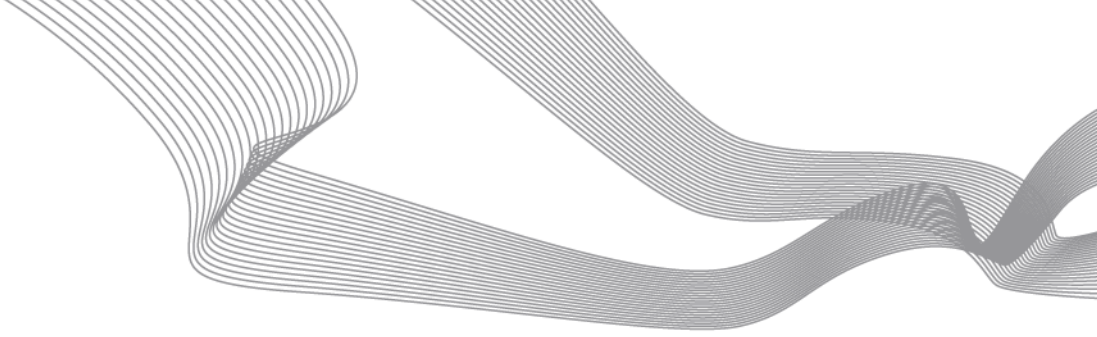


1.3 Osuustoimintatietämys ja -tuntemus

Nykyaikainen yrittäjyys on yhteistyötä ja osaamisten yhdistämistä. Tähän osuuskuntamuoto sopii hyvin. Kansainvälinen Osuustoimintaliitto (ICA) määritelmän perusteella osuustoiminta soveltuu erinomaisesti yhteisyrittämiseen. ICA:n mukaan ”Osuuskunta on itsenäinen henkilöyhteisö, johon jäsenet liittyvät vapaaehtoisesti toteuttaakseen yhteisesti omistamansa ja demokraattisesti hallitsemansa yrityksen avulla taloudellisia, sosiaalisia ja kulttuurisia tarpeitaan ja päämääriään”. Osuustoiminta poikkeaa arvoiltaan ja periaatteiltaan merkittävästi muusta yritystoiminnasta. Osuustoiminnan ominaispiirteisiin kuuluu ns. kaksoisluonne, koska kannattavuuden ohella osuustoiminnan periaatteissa on merkittävä sosiaalinen ja humaninen painotus. Osuustoimintaa ohjaa kollektiivinen omistajuusperiaate, jonka mukaan osuuskuntien tulisi pyrkiä vaikuttamaan positiivisesti sekä jäseniinsä, ympäröivään yhteiskuntaan että paikallisesti toimialueeseensa parantamalla toimintaan osallistuvien henkilöiden taloudellisia, sosiaalisia ja psykologisia olosuhteita. Osuustoimintaa määrittävät sen perusarvot, joita ovat *omatoimisuus*, *omavastuisuus*, *demokratia*, *tasa-arvo*, *oikeudenmukaisuus* ja *solidaarisuus*. Kaikessa toiminnassa tulisi myös noudattaa seuraavia eettisiä arvoja: *rehellisyys*, *avoimuus*, *yhteiskunnallinen vastuu* sekä *muista ihmisistä välittäminen*. (Osuustoiminnan neuvottelukunta 2009)

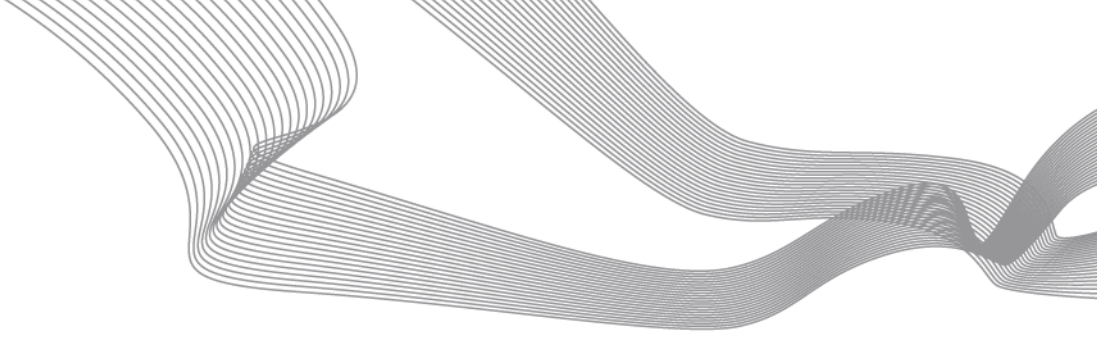
Osuuskunta on joustava yritysmuoto, jonka perustaminen on mahdollista pienelläkin sijoituksella, sillä laki ei määrittele minimipääomaa. Näin ollen se mahdollistaa jäseniensä osaamisten yhdistämisen ilman suuria aloituspääomia. Tämän takia osuuskunnan ajatellaankin olevan erittäin sopiva yritysmuoto yrittäjyyden aloittamiseen erityisesti nuorten keskuudessa. Kuten muillakin yrityksillä, myös osuuskunnalla on kuitenkin aina oltava edellytykset kannattavaan toimintaan. Osuuskunnan tarkoitus on tuottaa taloudellisella toiminnalla ja liiketoimintaroolin onnistuneella hoitamisella jäsenille etuja, jotka syntyvät osuuskunnan jäsenilleen tarjoamien palveluiden käyttämisestä. Osuuskunnan asioista päättävät sen jäsenet eli omistajat tasa-arvoisesti jäsen ja ääni –periaatteella. Siksi osuustoiminta on demokraattinen yhdessä tekemisen ja yrittämisen muoto.

ICA on määritellyt osuustoiminnalle 7 periaatetta, jotka ovat suuntaviivoja sen arvojen toteuttamiseksi käytännössä. Osuuskunnat ovat 1) *vapaaehtoisia ja avoimia* organisaatioita, joihin



voivat liittyä kaikki, jotka voivat käyttää osuuskunnan palveluja ja ovat valmiita noudattamaan jäsenyyden velvoitteita. Osuuskunnat ovat 2) *jäsentensä hallitsevia demokraattisia* organisaatioita. Jäsenistö osallistuu osuuskunnan päätöksentekoon aktiivisesti ja määrää sen toimintalinjoista. Jokaisella jäsenellä on yhtäläinen äänioikeus. 3) *Jäsenet kartuttavat osuuskunnan pääoman yhdenvertaisesti ja oikeudenmukaisesti* ja hallitsevat sitä demokraattisesti. Ylijäämä käytetään jäsenistön päätöksellä joko osuuskunnan kehittämiseen, etuihin, joita jaetaan jäsenistölle suhteessa heidän käyttämiinsä palveluihin, tai jonkin muun jäsenistön päättämään toimintaan. Osuuskunta on 4) *itsenäinen, jäsentensä hallitsema, omatoimisuuteen perustuva* organisaatio, joka tekee sopimuksia muiden organisaatioiden tai valtiovallan kanssa jäsenten demokraattista hallintoa tai organisaation itsenäisyyttä vaarantamatta. Osuuskunnan jäsenillä, luottamushenkilöillä, liikkeenjohdolla ja henkilöstöllä on 5) *mahdollisuus koulutukseen* ja oppimiseen, jotta he kykenisivät osallistumaan parhaalla mahdollisella tavalla osuuskunnan kehittämiseen. Osuuskunnan luonteesta ja sen eduista tulisi viestiä suurelle yleisölle, etenkin nuorille ja mielipidevaikuttajille. Osuuskunnat 6) *harjoittavat keskinäistä yhteistyötä* paikallisesti, alueellisesti, valtakunnallisesti ja kansainvälisesti, jotta ne palvelisivat jäsenistöään tehokkaimmin vahvistaen osuustoimintaliikettä. Osuuskunnat toimivat 7) *edistääkseen yhteisöjensä kestäväää kehitystä* jäsentensä päättämällä tavalla. (ks. Osuustoiminnan neuvottelukunta 2009)

Osuustoiminnalla on merkittävä rooli maailmantaloudessa, ja erityisesti suomalaisessa yhteiskunnassa se on laajalle levinnyttä. Maailmanlaajuisesti tarkasteltuna osuustoimintayrityksissä on yli miljardi jäsenyyttä, ja niissä työskentelee yli 100 miljoonaa ihmistä. Maailman 300 suurimman osuustoimintayrityksen liikevaihto on 1 600 miljardia USD. Osuuskunnilla on tärkeä rooli maatalouden kehittämisessä, koska noin puolet maailman elintarviketuotannosta kulkee osuuskuntien kautta. Euroopassa on yli 160 000 osuuskuntaa ja niissä työskentelee yli 6 miljoonaa ihmistä. Suomi on maailman osuustoiminnallisimman maa, sillä suomalaisissa osuustoimintayrityksissä ja keskinäisissä vakuutusyhtiöissä on noin 7 miljoonaa jäsenyyttä ja ne työllistävät yli 100 000 henkilöä. Suomalaisten osuustoimintayritysten liikevaihto on yli 30 miljardia euroa, ja ne tuottavat noin 21 prosenttia Suomen bruttokansantuotteesta. Perinteisten maaseutuelinkeinojen kehittämisen lisäksi osuustoiminnan ympärille on rakentunut monia Suomen tunnetuimpia ja kansainvälisestikin menestyviä suuryrityksiä. Esimerkkinä viime vuosien osuustoiminnan menestyksestä voidaan



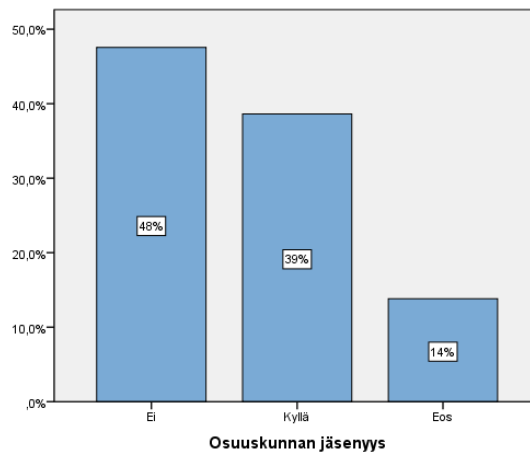
nimetä OP-ryhmän nousu Pohjoismaiden kannattavimmaksi pankkiryhmäksi, S-ryhmän saavutukset vähittäistavarakaupassa sekä Metsäliiton kasvu Euroopan suurimmaksi tuottajaosuuskunnaksi. (Pellervo-Seura) Osuuskuntien alueellisen toiminnan vaikutus on näin myös suomalaisen työllistämisen kannalta osoittautunut erittäin keskeiseksi ja vaikutuksiltaan merkittäväksi.

1.3.1 Tunnetut osuuskunnat

Vastaajia pyydettiin nimeämään tuntemiaan osuuskuntia tai osuustoiminnallisia yrityksiä avoimella kentällä. Noin 90 prosentissa vastauksia osuustoiminta yhdistettiin osuuskauppaan tai S-ryhmään. Noin 40 prosentissa vastauksia se yhdistettiin osuuspankkiin tai OP-ryhmään. Noin 10 prosenttia vastaajista kertoi tietävänsä osuustoiminnallisia maidontuottajia tai osuusmeijereitä. Noin 4 prosenttia mainitsi vastauksessaan Keskon tai K-ryhmän. Noin 3 prosenttia vastaajista tunsi Paikallisosuuspankin eli POP-pankit. Saman verran vastaajista tiesi myös vesiosuuskuntia (n. 3%), keskinäisiä vakuutusyhtiöitä (n. 3%) tai työosuuskuntia kuten pohjoiskarjalaiset Napakan ja Sontikan (n. 3%). Pari prosenttia vastaajista mainitsi Tradekan. Saman verran vastaajista tunsi MetsäGroupin (n. 2%). Laskutusosuuskuntia, kuten Eezy tai Ukko.fi, mainitsi noin 1 prosentti vastaajista. Yhtä heikosti tunnettuja olivat myös osuustoiminnalliset lihantuottajat tai -teurastamot (n. 1%), energia- tai sähköosuuskunnat (n. 1%). Edellä mainittujen kanssa saman verran vastauksia sai Itä-Suomen yliopiston kielenkääntäjien osuuskunta Monikieliset (n.1%).

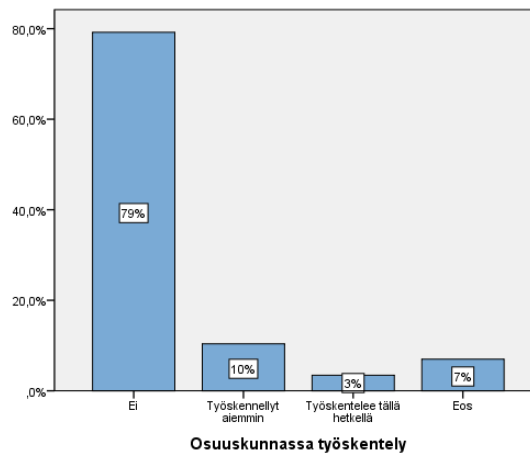
1.3.2 Osuuskunnan jäsenyys ja osuuskunnassa työskentely

Vastaajilta tiedusteltiin olivatko he minkään osuuskunnan jäseniä. Jopa 48 prosenttia vastaajista oli sitä mieltä, etteivät he kuulu mihinkään osuuskuntaan. Osuuskuntaan ilmoitti kuuluvansa noin 39 prosenttia. Vastaajista lähes 14 prosenttia ei osannut vastata kysymykseen.



Kuvio 52. Vastaajien kuuluminen johonkin osuuskuntaan (n = 3 676).

79 prosenttia vastaajista ei ollut työskennellyt osuuskunnassa. Aiemmin osuuskunnassa työskennelleitä oli 10 prosenttia ja kyselyhetkellä osuuskunnassa työskenteli noin 3 prosenttia vastaajia. 7 prosenttia vastaajista ei tiennyt työskentelevätkö tai olivatko koskaan työskennelleet osuuskunnassa.



Kuvio 53. Vastaajien osuuskunnassa työskentely (n = 3 676).

1.3.3 Osuuskuntatietämys

Kyselyssä esitettiin 9 väittämää koskien osuuskunnan toimintaperiaatteita, joilla mitattiin vastaajien tietämystä osuustoiminnan perusperiaatteista. Vastausvaihtoehdot olivat *kyllä*, *ei* ja *en osaa sanoa*. Väittämien asiat eivät olleet vastaajille selkeitä, koska keskimäärin 35 prosenttia vastaajista ei osannut vastata kysymyksiin.

	Kyllä %	Ei %	Ei osaa sanoa %
Osuuskunnan jäsen on osuuskunnan omistaja.	70,9	10,9	18,3
Osuuskunta on laajimmin omistettu yritysmuoto Suomessa.	42,0	12,6	45,5
Osuuskunnassa päätäntävalta on jäsenillä.	70,3	9,4	20,3
Osuuskunnassa päätösvalta määräytyy sijoitetun pääoman määrän mukaan.	21,6	36,5	41,8
Osuuskunnassa päätöksenteko on demokraattista.	63,7	7,6	28,7
Osuuskuntien ensisijaisena tavoitteena on edistää jäsenistön kokonaisvaltaista hyvinvointia.	65,4	8,1	26,5
Osuuskunnan voitto jaetaan ensisijaisesti kunkin jäsenen osuuspääoman suhteessa.	35,7	20,4	44,0
Osuuskunnan voitto jaetaan ensisijaisesti käytettyjen palvelujen suhteessa.	29,6	19,0	51,3
Osuuskunta on jäsenyhteisö, jossa jäsenet ovat tasa-arvoisessa asemassa keskenään.	60,1	8,3	31,5

Taulukko 17. Vastaajien osuuskuntatietämystä koskevat väittämät ja niiden vastausosuudet prosentteina (n = 3680).

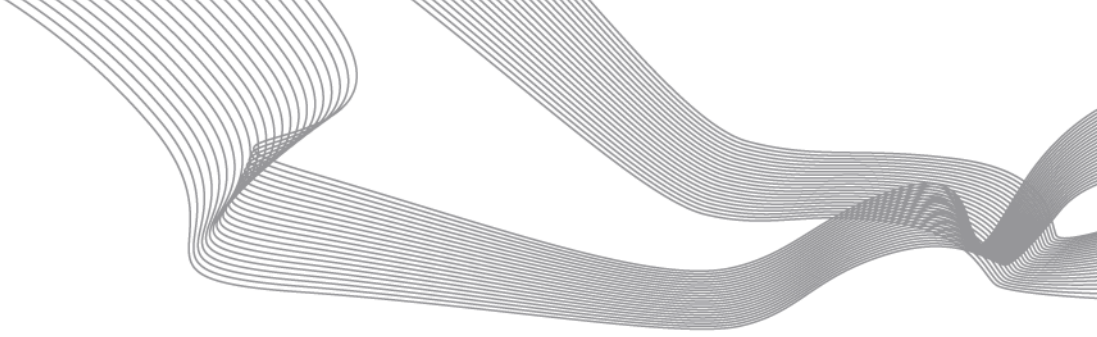
Osuuskunnan omistus- ja päätöksentekorakenne oli keskimäärin kolmelle neljäsosalle vastaajista kohtuullisen selkeä. 71 prosenttia vastaajista tiesi, että osuuskunnan omistavat sen jäsenet, 11 prosenttia vastaajista vastasi väittämään väärin ja 18 prosenttia ei tiennyt vastausta. 70 prosenttia vastaajista tiesi, että myös päätäntävalta osuuskunnassa on jäsenillä, 9 prosenttia vastaajista vastasi väärin ja 20 prosenttia ei osannut vastata kysymykseen. 64 prosenttia vastaajista tiesi, että osuuskunnassa päätöksenteko on demokraattista, ja vain 8 prosenttia oli sitä mieltä, ettei päätöksenteko perustu demokratiaan. 29 prosenttia ei osannut vastata kysymykseen. Se, mihin jäsenistön päätösvalta perustuu, on nuorille kuitenkin epäselvä. 22 prosenttia vastaajista luuli, että päätösvalta perustuu jäsenen sijoittaman pääomaan määrään. Jopa 42 prosenttia ei osannut vastata väittämään ja vain 37 prosenttia tiesi, ettei päätösvallan perusteena ole sijoitettu pääoma.

Myös osuuskunnan voiton jaosta oli vastaajien keskuudessa epäselvyyttä. Ensimmäisessä voitonjakoa koskevassa väittämässä väitettiin, että osuuskunnan voitto jaetaan ensisijaisesti sijoitetun osuuspääoman suhteessa. 44 prosenttia ei osannut vastata kysymykseen. 36 prosenttia vastaajista luuli, että näin on, ja vain 20 prosenttia tiesi, ettei väite pidä paikkaansa. Seuraavassa väittämässä esitettiin, että voitonjako tapahtuu ensisijaisesti suhteessa käytettyihin palveluihin. Jopa 51 prosenttia ei osannut vastata kysymykseen, 19 prosenttia luuli, ettei näin ole ja vain 30 prosenttia tiesi väittämän oikeaksi.

Osuuskunnan tavoitteena on edistää jäsentensä kokonaisvaltaista hyvinvointia, ja jopa 65 prosenttia vastaajista olikin tämän periaatteen sisältämän väittämän suhteen samaa mieltä. 27 prosenttia ei osannut vastata kysymykseen ja vain 8 prosenttia oli sitä mieltä, ettei tavoitteena ole kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin luominen. Osuustoiminta on myös yhteiskunnalliselta ja taloudelliselta vaikuttavuudeltaan merkittävä tekijä yhteiskunnassamme, mutta vain 42 prosenttia vastaajista tunnisti osuuskunnan laajimmin omistetuksi yritysmuodoksi Suomessa. Jopa 46 prosenttia ei osannut kantaa väittämään ja noin 13 prosenttia luuli väittämää vääräksi.

Oppilaitoskohtaisia merkitseviä eroja esiintyi Pohjois-Karjalan Koulutuskuntayhtymän ja muiden oppilaitosten välillä. PKKY:n vastaajista keskimäärin 43 prosenttia ei osannut vastata kysymyksiin. Heidän tietämyksensä oli kyllä ja ei-vastaustenkin valossa kaikilla osa-alueilla yliopiston ja ammattikorkeakoulun vastaajia heikompi. Osuustoiminnan olennaisinta perusperiaatetta ilmentävä ”*Osuuskunnan jäsen on osuuskunnan omistaja*”-väittämän vastausten hajonnassa esiintyi merkittäviä oppilaitoskohtaisia eroja. Jopa yli 32 prosenttia PKKY:n oppilaista ei osannut vastata kysymykseen, ja vain alle puolet heistä tiesi, että osuuskunnan omistavat sen jäsenet. Vastaavasti Karelia-ammattikorkeakoulussa ja Itä-Suomen yliopistossa noin kolme neljäsosaa oppilaista tunsi osuuskunnan omistajuusrakenteen.

Oppilaitos									
Pohjois-Karjalan Koulutuskuntayhtymä				Karelia-ammattikorkeakoulu			Itä-Suomen yliopisto		
Kyllä %	Ei %	Ei osaa sanoa %		Kyllä %	Ei %	Ei osaa %	Kyllä %	Ei %	Ei osaa %



						sanoa %			sanoa %
Osuuskunnan jäsen on osuuskunnan omistaja.	49,2	18,5	32,3	74,4	12,8	12,8	77,4	7,6	15,0
Osuuskunta on laajimmin omistettu yritysmuoto Suomessa.	40,4	11,7	47,9	42,9	12,7	44,5	42,2	12,9	44,9
Osuuskunnassa päättäntävalta on jäsenillä.	62,5	7,3	30,2	71,1	11,4	17,6	72,8	9,6	17,7
Osuuskunnassa päätösvalta määräytyy sijoitetun pääoman määrän mukaan.	21,7	28,5	49,7	21,9	39,6	38,6	21,5	38,4	40,1
Osuuskunnassa päätöksenteko on demokraattista.	51,9	6,0	42,0	67,8	7,9	24,3	66,6	8,0	25,4
Osuuskuntien ensisijaisena tavoitteena on edistää jäsenistön kokonaisvaltaista hyvinvointia.	58,0	5,7	36,4	69,9	8,8	21,3	66,6	8,8	24,6
Osuuskunnan voitto jaetaan ensisijaisesti kunkin jäsenen osuuspääoman suhteessa.	36,0	13,9	50,1	36,7	22,3	41,0	35,2	22,0	42,8
Osuuskunnan voitto jaetaan ensisijaisesti käytettyjen palvelujen suhteessa.	27,9	15,4	56,7	30,4	21,7	47,9	30,0	19,5	50,5
Osuuskunta on jäsenyhteisö, jossa jäsenet ovat tasa-arvoisessa asemassa keskenään.	56,5	6,2	37,3	64,9	8,8	26,3	59,9	9,0	31,1

Taulukko 18. Vastaajien osuuskuntatietämystä koskevat väittämät ja niiden vastausosuudet prosentteina oppilaitoksittain (n = 3680).

Koulutuksen sisällön perusteella voimme olettaa, että yliopiston kauppatieteilijöillä eli liiketaloustieteiden opiskelijoilla on paras tietämys osuustoiminnan peruseräkkeistä ja osuuskunnan toiminnasta. Näin ollen päätettiin tarkastella kauppatieteilijöiden

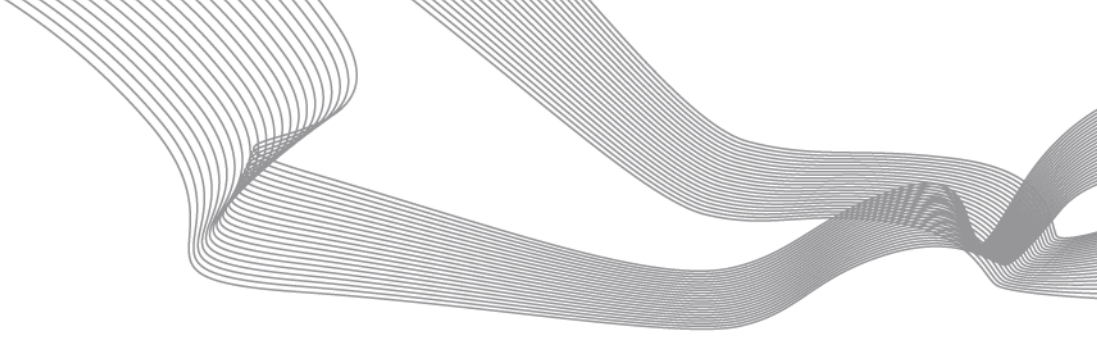
osuustoimintatietämystä erikseen, koska sen voidaan ajatella kuvaavan vastaajaryhmän tietämyksen korkeinta tasoa. 93 prosenttia heistä tiesi, että jäsen on osuuskunnan omistaja, 4,5 prosenttia vastasi väärin ja 2,5 prosenttia ei osannut vastata kysymykseen. Vain hieman yli puolet (54%) tiesi, että osuuskunta on laajimmin omistettu yritysmuoto Suomessa ja 27 prosenttia ei osannut sanoa. 19 prosenttia vastasi väärin. 84 prosenttia tiesi, että osuuskunnassa päätösvalta on jäsenillä ja 12 prosenttia luuli, ettei näin ole. 18 prosenttia ei osannut sanoa mihin jäsenistön päätösvalta perustuu, 13 prosenttia luuli sen perustuvan sijoitetun pääoman määrään ja vain vajaa 70 prosenttia tiesi, ettei näin ole. 84 prosenttia kuitenkin tunnisti päätöksenteon demokraattiseksi, eri mieltä tästä oli lähes 7 prosenttia ja loput eivät osanneet vastata. 87 prosenttia tiesi kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin osuustoiminnan ensisijaiseksi tavoitteeksi, lähes 7 prosenttia ei ollut tätä mieltä ja loput eivät osannut sanoa. Voitonjaon perusteet eivät ole kauppatieteilijöillekään selvät, koska keskimäärin noin neljännes kauppatieteilijöistä ei osannut vastannut voitonjakoa koskeviin kysymyksiin. 34 prosenttia luuli sen tapahtuvan osuuspääoman suhteessa ja 42 prosenttia tiesi väittämän valheelliseksi. Palvelujen suhteen sen tiesi tapahtuvan 44 prosenttia ja 29 luuli tätä väittämää valheelliseksi. 80 prosenttia tiesi jäsenten aseman tasa-arvoiseksi, jopa 14 prosenttia ei ottanut kantaa ja loput olivat sitä mieltä, ettei näin ole.

	Kyllä %	Ei %	Ei osaa sanoa %
Osuuskunnan jäsen on osuuskunnan omistaja.	92,9	4,5	2,5
Osuuskunta on laajimmin omistettu yritysmuoto Suomessa.	54,0	19,2	26,8
Osuuskunnassa päätösvalta on jäsenillä.	83,8	12,1	4,0
Osuuskunnassa päätösvalta määräytyy sijoitetun pääoman määrän mukaan.	12,6	69,7	17,7
Osuuskunnassa päätöksenteko on demokraattista.	83,8	6,6	9,6
Osuuskuntien ensisijaisena tavoitteena on edistää jäsenistön kokonaisvaltaista hyvinvointia.	87,4	6,6	6,1
Osuuskunnan voitto jaetaan ensisijaisesti kunkin jäsenen osuuspääoman suhteessa.	33,8	41,9	24,2
Osuuskunnan voitto jaetaan ensisijaisesti käytettyjen palvelujen suhteessa.	43,9	28,8	27,3
Osuuskunta on jäsenyhteisö, jossa jäsenet ovat tasa-arvoisessa asemassa keskenään.	80,3	5,6	14,1

Taulukko 19. Itä-Suomen yliopiston kauppatieteilijöitten vastausosuudet osuuskuntatietämystä koskeviin väittämiin prosentteina (n = 198).

Merkittäviä eroja tietotason suhteen löytyi ryhmien välillä, jotka työskentelevät ja tai ovat aiemmin työskennelleet osuuskunnassa verrattuna niihin vastaajiin, joilla ei ole kokemusta osuuskunnassa työskentelystä tai eivät osanneet sanoa ovatko työskennelleet osuuskunnassa. Osuuskunnassa työskentelevillä tai aiemmin työskennelleillä oli huomattavasti paremmat tiedot osuustoiminnasta kaikilla osa-alueilla. Suurimmat erot koskivat osuuskunnan omistajuutta, levinneisyyttä, päätösvallan perusteita, ensisijaista tavoitetta, voitonjakoa, demokraattisuutta ja jäsenyhteisöroolia. 88 prosenttia osuuskunnassa työskentelevistä ja työskennelleistä tiesi, että osuuskunnan jäsen on osuuskunnan omistaja. 55 prosenttia aiemmin osuuskunnassa työskennelleistä ja tällä hetkellä työskentelevistä tiesi, että osuuskunta on laajimmin omistettu yritysmuoto Suomessa. Vain 17 prosenttia osuuskunnassa työskentelevistä ja työskennelleistä luuli, että päätösvalta määräytyy sijoitetun pääoman mukaan. 73 prosenttia heistä myös oli sitä mieltä, että päätöksenteko on demokraattista ja 76 prosenttia oli sitä mieltä, että osuuskunnan ensisijaisena tavoitteena on jäsenistön kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin edistäminen. 40 prosenttia heistä tiesi, että voiton jako perustuu käytettyihin palveluihin ja 73 prosenttia oli sitä mieltä, että osuuskunnan jäsenet muodostavat tasa-arvoisen jäsenyhteisön. En tiedä -vastausten prosenttiosuudet olivat osuuskunnassa työskentelevien ja aiemmin työskennelleiden parissa merkitsevästi pienempiä muihin ryhmiin verrattuna. Myös osuuskunnan jäsenyys vaikutti tietotasoon merkittävän lisäävästi kaikilla osa-alueilla verrattuna niihin vastaajiin, jotka eivät olleet osuuskunnan jäseniä tai eivät osanneet sanoa kuuluvansa johonkin osuuskuntaan.

	Osuuskunnassa työskentely								
	Ei ole työskennellyt			Työskentelee tai on työskennellyt			Ei osaa sanoa		
	Kyllä %	Ei %	Ei osaa sanoa %	Kyllä %	Ei %	Ei osaa sanoa %	Kyllä %	Ei %	Ei osaa sanoa %
Osuuskunnan jäsen on osuuskunnan omistaja.	70,8	10,9	18,3	87,6	6,5	5,9	39,9	40,9	19,8
Osuuskunta on laajimmin omistettu yritysmuoto Suomessa.	40,6	13,3	46,1	55,1	10,2	34,6	30,7	8,9	60,3
Osuuskunnassa päätäntävalta on jäsenillä.	71,1	9,0	19,9	75,4	12,6	12,0	50,6	7,8	41,6



Osuuskunnassa päätösvalta määrätty sijoitetun pääoman määrän mukaan.	22,5	35,0	42,5	17,3	53,7	28,9	20,2	20,2	59,5
Osuuskunnassa päätöksenteko on demokraattista.	63,6	7,6	28,8	73,4	7,5	19,1	46,3	7,8	45,9
Osuuskuntien ensisijaisena tavoitteena on edistää jäsenistön kokonaisvaltaista hyvinvointia.	64,7	8,5	26,9	76,2	8,1	15,7	52,9	4,7	42,4
Osuuskunnan voitto jaetaan ensisijaisesti kunkin jäsenen osuuspääoman suhteessa.	36,6	19,4	44,1	36,0	29,7	34,3	25,3	12,8	61,9
Osuuskunnan voitto jaetaan ensisijaisesti käytettyjen palvelujen suhteessa.	28,5	19,2	52,4	39,6	22,4	38,0	23,3	11,3	65,4
Osuuskunta on jäsenyhteisö, jossa jäsenet ovat tasa-arvoisessa asemassa keskenään.	59,3	8,8	31,9	73,4	7,3	19,3	43,6	5,8	50,6

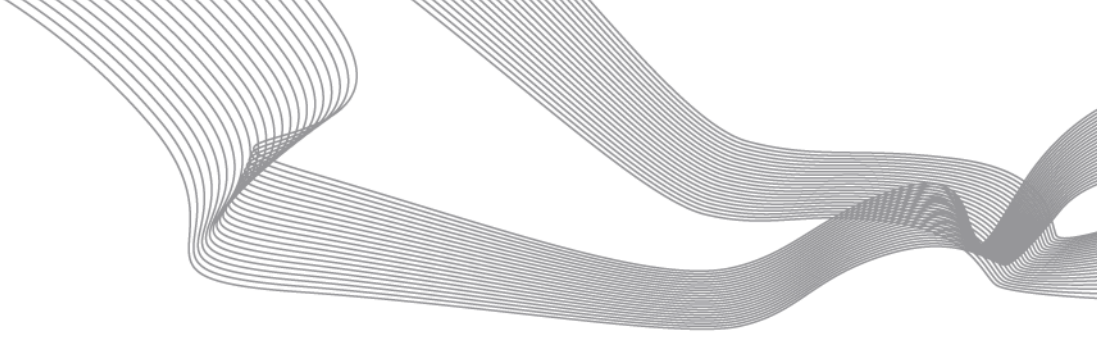
Taulukko 20. Vastaajien osuuskuntatietämystä koskevat väittämät peilattuna osuuskunnassa työskentelyyn prosentteina (n = 3 676).

Ne vastaajat, jotka ilmoittivat saaneensa opinnoissaan paljon tietoa yrittäjyydestä ja eri yritysmuodoista, tiesivät huomattavasti paremmin osuustoiminnan periaatteet kuin vastaajat, jotka olivat saaneet jonkin verran tai vähän yrittäjyys- ja liiketoimintaopetusta. Varsinkin vähän tietoa saaneiden ryhmään tietotason ero oli merkittävä. Väittämät osuustoiminnan voitonjaosta aiheuttivat hämmennystä kuitenkin myös paljon tietoa saaneiden ryhmässä. Jopa 38 prosenttia heistä luuli, että voitonjako perustuu sijoitetun pääoman määrään, mutta samassa ryhmässä 35 prosenttia vastasi sen perustuvan myös käytettyjen palvelujen määrään. On selvää, että väittämien ero oli koko vastaajajoukossa hankala tunnistaa. Osuustoimintatietämys riippui myös siitä, mitä yritysmuotoja opetuksessa oli painotettu. Ne, jotka ilmoittivat, että toiminimi oli painottunut opetuksessa paljon, oli useimmiten heikoin osuustoimintatietämys. Ne henkilöt, joiden opinnoissa oli painotettu vahvasti osakeyhtiötä, julkista osakeyhtiö ja osuuskuntaa, osuustoimintatiedon taso oli parhain. Näiden

vastaajien tietotaso oli merkitsevästi parempi kuin niillä, joiden opinnoissa oli painotettu toiminimeä, avointa yhtiötä, ja kommandiittiyhtiötä.

Yrittäjyysaikomus korreloi positiivisesti osuustoimintatietämyksen kanssa. Mitä potentiaalisempi yrittäjä vastaaja on, sitä parempia ovat hänen osuustoimintaa koskevat tietonsa. Kun vastauksia tarkastellaan todennäköisimmän yritysmuotovalinnan suhteen, voidaan huomata, että kommandiittiyhtiön, osakeyhtiön ja osuuskunnan todennäköisimmin valitsevien keskuudessa tietämys osuustoiminnasta oli parempaa verrattuna avoimen yhtiön ja toiminimen valitsijoihin. Osuuskunnan valitsijat tiedostivat parhaiten erityisesti jäsenistön tasa-arvoisen roolin (79%) ja päätäntävällän (85%) sekä toiminnan demokraattisuuden (79%). He myös tiesivät parhaiten, ettei päätäntävalta perustu sijoitetun pääoman määrään (58%). Ne, jotka eivät aio ryhtyä yrittäjäksi, vastasivat useimmin ”*en osaa sanoa*”. Ne, joilla yhdessä yrittäjyyden orientaatio oli vahva, tunnistivat paremmin osuuskunnan omistajuus- ja päätöksentekorakenteen ja niiden perusteet sekä demokraattisen ja tasa-arvoisen jäsenyhteisöperiaatteen.

	Yrittäjyysaikomus								
	Ei voisi kuvitella yrittäjäksi ryhtymistä			Voisi ryhtyvänsä tai aikoo ryhtyä yrittäjäksi			Ei osaa sanoa		
	Kyllä %	Ei %	Ei osaa sanoa %	Kyllä %	Ei %	Ei osaa sanoa %	Kyllä %	Ei %	Ei osaa sanoa %
Osuuskunnan jäsen on osuuskunnan omistaja.	67,3	10,4	22,3	74,0	11,2	14,7	66,6	12,2	21,2
Osuuskunta on laajimmin omistettu yritysmuoto Suomessa.	38,7	10,7	50,6	45,5	14,5	40,0	40,6	11,1	48,3
Osuuskunnassa päätäntävalta on jäsenillä.	66,1	9,5	24,4	72,5	10,5	17,0	69,1	7,8	23,1
Osuuskunnassa päätösvalta määräytyy sijoitetun pääoman määrän mukaan.	23,3	29,9	46,8	21,5	40,9	37,6	21,9	33,3	44,8



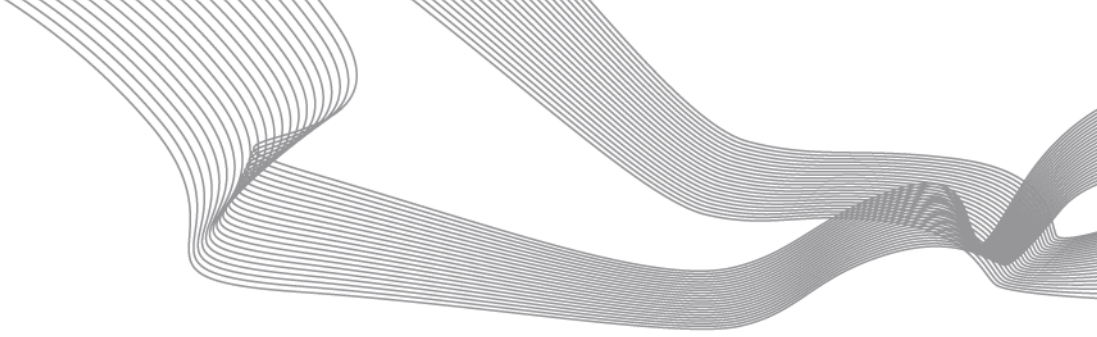
Osuuskunnassa päätöksenteko on demokraattista.	58,3	8,3	33,4	67,7	7,8	24,5	62,4	6,6	30,9
Osuuskuntien ensisijaisena tavoitteena on edistää jäsenistön kokonaisvaltaista hyvinvointia.	61,6	8,8	29,5	68,1	8,8	23,1	66,1	5,4	28,6
Osuuskunnan voitto jaetaan ensisijaisesti kunkin jäsenen osuuspääoman suhteessa.	34,8	16,9	48,3	37,6	23,7	38,8	33,1	17,2	49,7
Osuuskunnan voitto jaetaan ensisijaisesti käytettyjen palvelujen suhteessa.	28,8	16,1	55,1	31,8	20,1	48,1	28,4	17,6	54,1
Osuuskunta on jäsenyhteisö, jossa jäsenet ovat tasa-arvoisessa asemassa keskenään.	56,9	8,0	35,1	63,5	9,3	27,2	56,4	7,3	36,3

Taulukko 21. Vastaajien osuuskuntatietämystä koskevat väittämät peilattuna yrittäjyysaikomukseen prosentteina (n = 3 377).

Koko vastaajajoukkoa tarkastellessa voidaan todeta, että osuustoiminnan tiedetään perustuvan demokraattisuuteen, jäsenistön omistajuuteen ja päätösvaltaan kohtuullisen hyvin. Keskimäärin yksi kolmasosa opiskelijoista ei kuitenkaan ole tuttu näiden periaatteiden kanssa, ja se mihin esimerkiksi jäsenistön päätösvalta ja osuuskunnan voitonjako perustuvat, on koko vastaajajoukolle hyvin epäselvä. Osuustoiminta myös tunnistetaan yhteisölliseksi ja hyvinvointia luovaksi yritysmuodoksi, toisin kuin sen vaikuttavuus ja levinneisyys yhteiskunnassamme. Yrittäjyys- ja liiketoimintaopinnot sekä kokemus osuuskunnan toiminnasta työntekijän ja jäsenen roolissa lisäävät osuustoimintatietämystä merkittävästi kaikilla osa-alueilla.

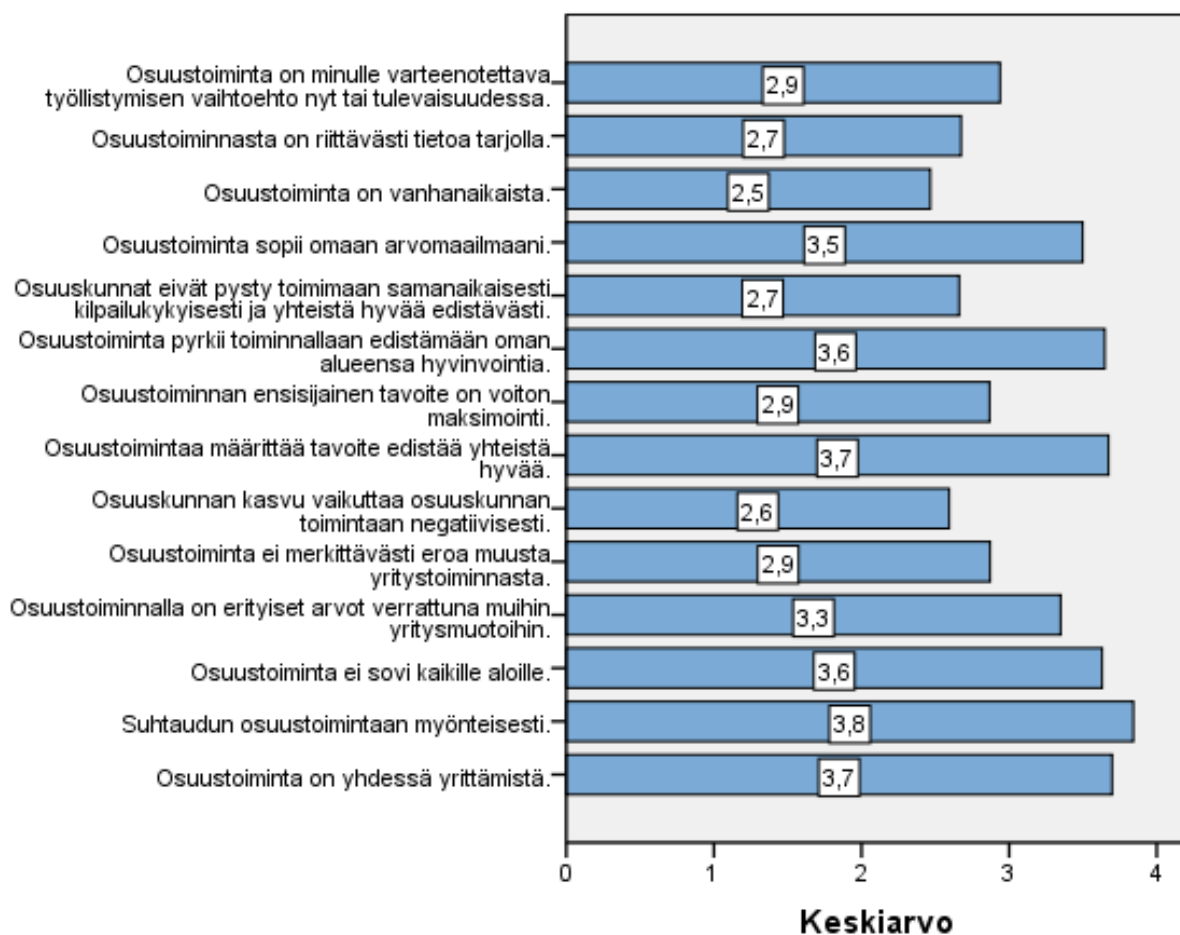
1.2.4 Osuustoiminta-asenteet

Nuorten asenteita ja mielipiteitä osuustoimintaa kohtaan mitattiin 14 osuustoimintaan liittyvällä väittämällä, joihin vastaajat vastasivat valitsemalla omaan mielipiteeseensä parhaiten sopivan



seuraavista vaihtoehtoista: 1=täysin eri mieltä, 2= jokseenkin eri mieltä, 3= ei samaa eikä eri mieltä, 4= jokseenkin samaa mieltä ja 5= täysin samaa mieltä. Asenteet osuustoimintaa kohtaan olivat pääsääntöisesti positiivisia. Kaikkien positiivisten ja osuustoimintamyönteisyyttä ilmentävien väittämien keskiarvot olivat yli 3, lukuun ottamatta väittämää ”Osuustoiminta on minulle vartenotettava työllistymisen vaihtoehto nyt tai tulevaisuudessa” (2,9).

Vastaajat suhtautuvat osuustoimintaan myönteisesti (3,8). He ovat sitä mieltä, että osuustoiminta on yhdessä yrittämistä (3,7), sitä määrittää tavoite edistää yhteistä hyvää (3,7), se pyrkii toiminnallaan edistämään oman alueensa hyvinvointia (3,6) ja, että se sopii heidän omaan arvomaailmaansa (3,5). He olivat enemmän yhtä mieltä kuin vastaan väittämän kanssa, jossa esitettiin, että osuustoiminnalla on erityiset arvot muihin yritysmuotoihin verrattuna (3,3), ja sen nähtiinkin jonkin verran eroavan muusta yritystoiminnasta (2,9). Nuoret olivat kuitenkin sitä mieltä, ettei osuustoiminta sovi kaikille aloille (3,6), ja ettei siitä ole riittävästi tietoa tarjolla (2,7). Vastaajille esitettiin väittämät, joiden mukaan osuustoiminta on vanhanaikaista, osuuskunnan kasvu vaikuttaa negatiivisesti osuuskunnan toimintaan eivätkä ne pysty samanaikaisesti toimimaan kilpailukykyisesti ja yhteistä hyvää edistävästi. Näistä väittämistä oltiin kuitenkin eri mieltä (2,5–2,7). Myöskään väittämää ”Osuuskunnan ensisijainen tavoite on voiton maksimointi”, ei koettu paikkaansa pitäväksi (2,9).



Kuvio 54. Osuustoiminta-asenteita koskevat väittämät ja niiden keskiarvot.

Ammattikorkeakoulussa ja ammattioppilaitoksessa oltiin voimakkaimmin (3,8–3,9) sitä mieltä, että osuustoiminta on yhdessä yrittämistä (UEF 3,6). Myönteisimmin osuustoimintaan suhtaudutaan Karelia-ammattikorkeakoulussa (3,9), PKKY ja UEF (3,8). Ammattioppilaitokseen verrattuna (3,5) yliopistossa ja ammattikorkeakoulussa (3,7) ollaan vahvemmin sitä mieltä, ettei osuustoiminta sovi kaikille aloille, kun taas PKKY:n opiskelijat (3,0) eivät koe osuustoiminnan niin merkittävästi eroavan muusta yritystoiminnasta kuin muiden oppilaitosten edustajat (2,8–2,9). Karelia-ammattikorkeakoulussa (2,5) oltiin vähiten sitä mieltä, että osuuskunnan kasvu vaikuttaa negatiivisesti osuuskunnan toimintaan (UEF ja PKKY 2,6). PKKY:n opiskelijat olivat vahvemmin sitä mieltä, että osuuskunnat tavoittelevat voiton maksimointia (3,0) kuin muut vastaajaryhmät (2,8), ja

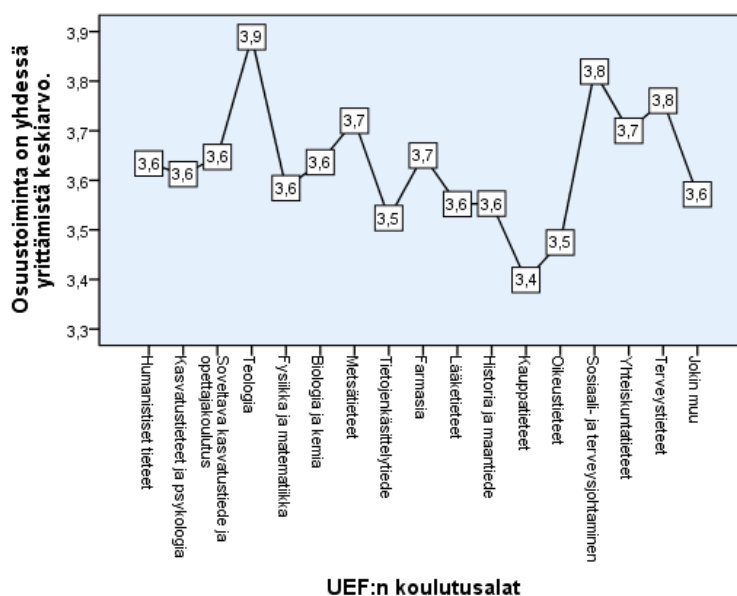
että osuuskunnan on mahdotonta toimia samanaikaisesti kilpailukykyisesti ja yhteistä hyvää edistävästi (PKKY 2,8, muut 2,6). Karelian ja UEF:n opiskelijat pitävät osuustoimintaa vähemmän vanhanaikaisena (2,4) kuin PKKY:n opiskelijat (2,6). PKKY:n opiskelijoiden keskuudessa osuustoimintaa pidettiin kuitenkin hieman varteenotettavampana työllistymisen vaihtoehtona (3,2) kuin Karelia-ammattikorkeakoulussa (3,1), mutta huomattavasti varteenotettavampana verrattuna yliopisto-opiskelijoihin (2,8). Vaikkakaan osuustoiminnasta ei koeta olevan tarpeeksi tietoa tarjolla, eniten sitä kokevat saavansa ammattioppilaitoksen opiskelijat (2,9) verrattuna ammattikorkeakouluun (2,7) ja yliopistoon (2,6).

	Oppilaitos		
	Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä (ka)	Karelia- ammattikorkeakoulu (ka)	Itä- Suomen yliopisto (ka)
Osuustoiminta on yhdessä yrittämistä.	3,9	3,8	3,6
Suhtaudun osuustoimintaan myönteisesti.	3,8	3,9	3,8
Osuustoiminta ei sovi kaikille aloille.	3,5	3,7	3,7
Osuustoiminnalla on erityiset arvot verrattuna muihin yritysmuotoihin.	3,4	3,4	3,3
Osuustoiminta ei merkittävästi eroa muusta yritystoiminnasta.	3,0	2,9	2,8
Osuuskunnan kasvu vaikuttaa osuuskunnan toimintaan negatiivisesti.	2,6	2,5	2,6
Osuustoimintaa määrittää tavoite edistää yhteistä hyvää.	3,7	3,7	3,7
Osuustoiminnan ensisijainen tavoite on voiton maksimointi.	3,0	2,8	2,8
Osuustoiminta pyrkii toiminnallaan edistämään oman alueensa hyvinvointia.	3,7	3,7	3,6
Osuuskunnat eivät pysty toimimaan samanaikaisesti kilpailukykyisesti ja yhteistä hyvää edistävästi.	2,8	2,6	2,6
Osuustoiminta sopii omaan arvomaailmaani.	3,5	3,5	3,5

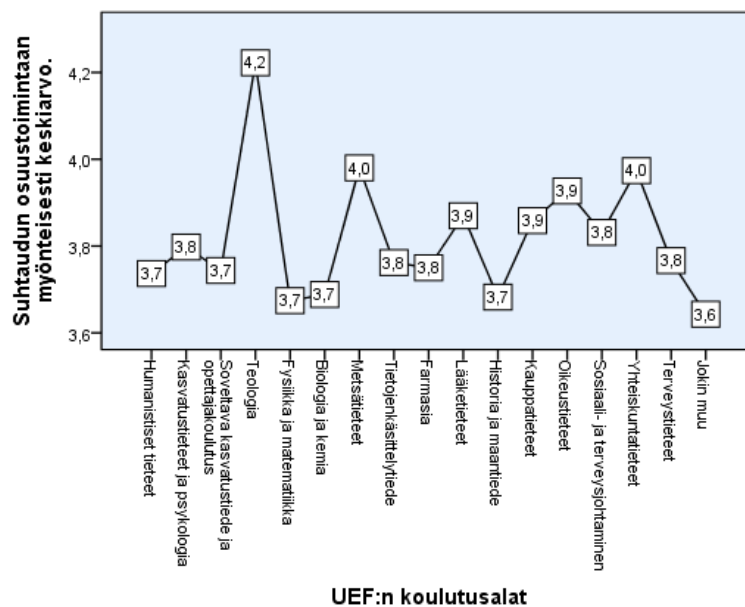
Osuustoiminta on vanhanaikaista.	2,6	2,4	2,4
Osuustoiminnasta on riittävästi tietoa tarjolla.	2,9	2,7	2,6
Osuustoiminta on minulle vartenotettava työllistymisen vaihtoehto nyt tai tulevaisuudessa.	3,2	3,1	2,8

Taulukko 22. Osuustoiminta-asenteita koskevat väittämät ja niiden keskiarvot oppilaitoksittain.

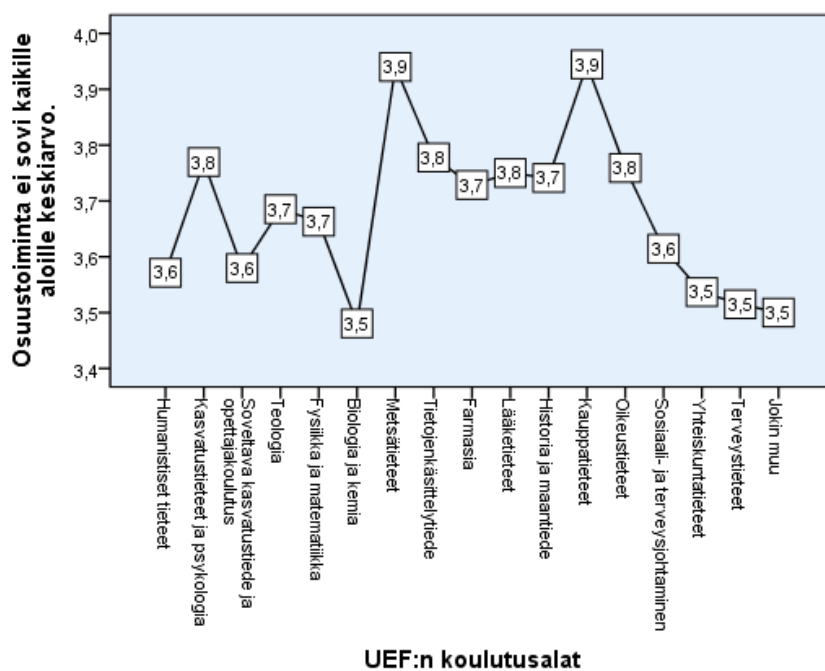
Yliopistossa teologit olivat vahvimmin (3,9) sitä mieltä, että osuustoiminta on yhdessä yrittämistä. Ero oli suurin verrattuna kauppatieteilijöiden mielipiteeseen (3,4). Osuustoimintaan suhtautuminen yleisestikin oli kaikkein myönteisintä teologien keskuudessa (4,2), kun taas vähiten myönteistä niillä, jotka opiskelivat vaihtoehtojen ulkopuolista oppiainetta (3,6). Teologien jälkeen seuraavaksi myönteisimmin osuustoimintaan suhtautuivat yhteiskuntatieteilijät ja metsätieteilijät (4,0), kauppatieteilijät, lääketieteen opiskelijat ja oikeustieteilijät (3,9). Biologian ja kemian, terveystieteiden sekä yhteiskuntatieteiden opiskelijoilla oli positiivisin mielipide osuustoiminnan soveltumisesta kaikille aloille (3,5), kun taas kauppatieteilijät ja metsätieteilijät olivat voimakkaimmin sitä mieltä, ettei osuustoiminta sovi kaikille aloille (3,9).



Kuvio 55. Osuustoiminta on yhdessä yrittämistä -väittämän keskiarvo Itä-Suomen yliopistossa koulutusaloittain.

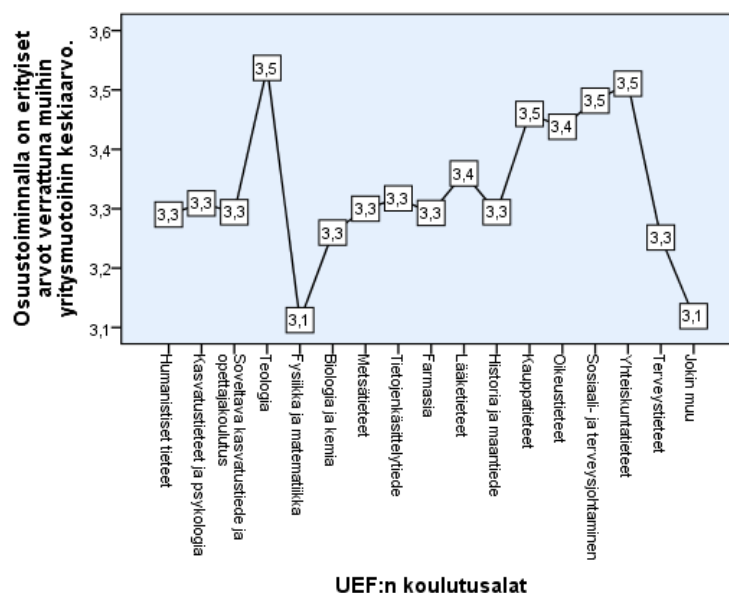


Kuvio 56. Suhtaudun osuustoimintaan myönteisesti -väittämän keskiarvo Itä-Suomen yliopistossa koulutusaloittain.

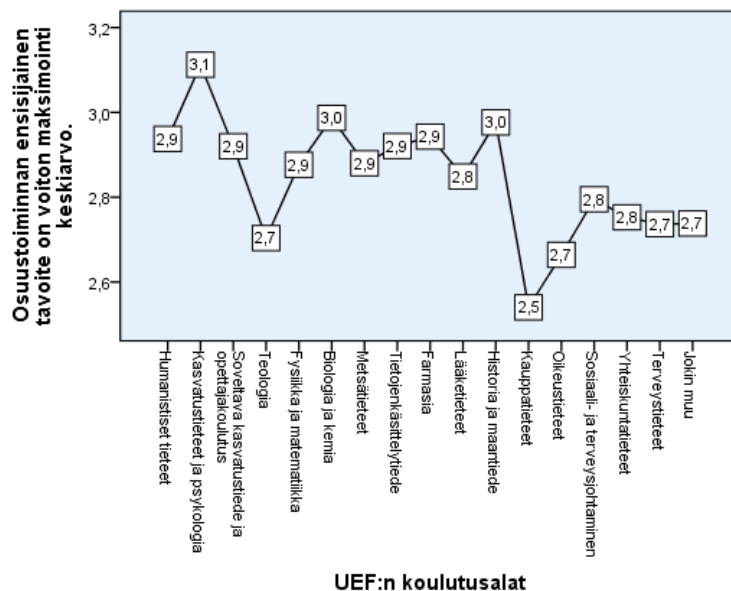


Kuvio 57. Osuustoiminta ei sovi kaikille aloille -väittämän keskiarvo Itä-Suomen yliopistossa koulutusaloittain.

Teologit, yhteiskuntatieteilijät, kauppatieteilijät sekä sosiaali- ja terveystieteiden opiskelijat olivat vahvimmin sitä mieltä (3,5), että osuustoiminnalla on erityiset arvot verrattuna muihin yritysmuotoihin. Heikoiten tämän eron tunnistivat fysiikan ja matematiikan opiskelijat (3,1). Kasvatustieteilijöiden ja psykologian opiskelijoiden keskuudessa oltiin eniten sitä mieltä (3,1), että osuustoiminnan ensisijainen tavoite on voiton maksimointi, kun taas kauppatieteilijöiden mielipide erosi tästä eniten (2,5).

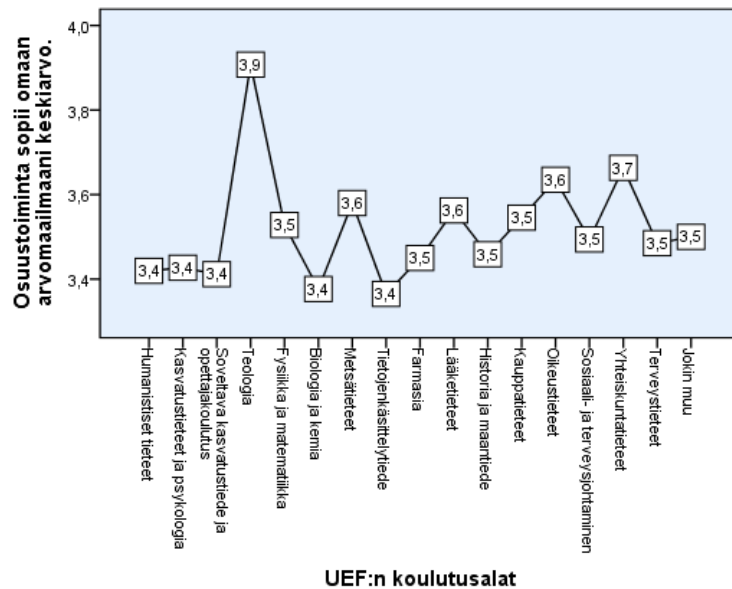


Kuvio 58. Osuustoiminnalla on erityiset arvot verrattuna muihin yritysmuotoihin -väittämän keskiarvo Itä-Suomen yliopistossa koulutusaloittain.

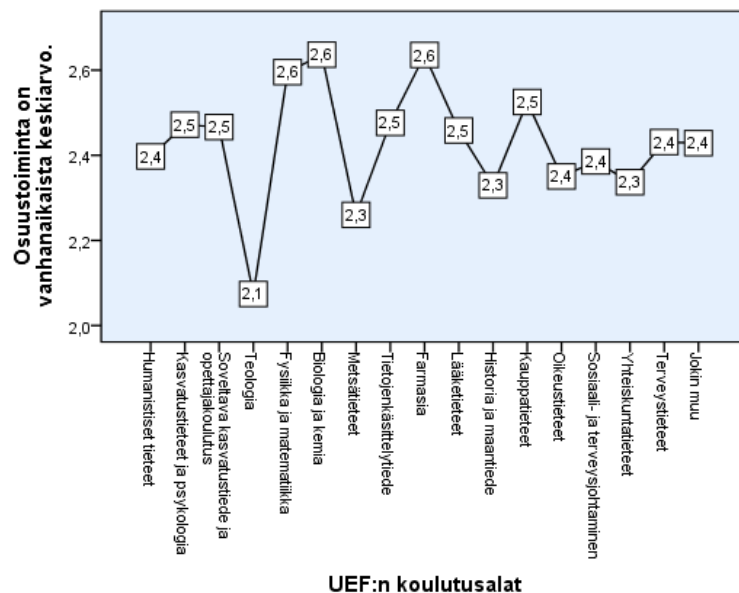


Kuvio 59. Osuustoiminnan ensisijainen tavoite on voiton maksimointi -väittämän keskiarvo Itä-Suomen yliopistossa koulutusaloittain.

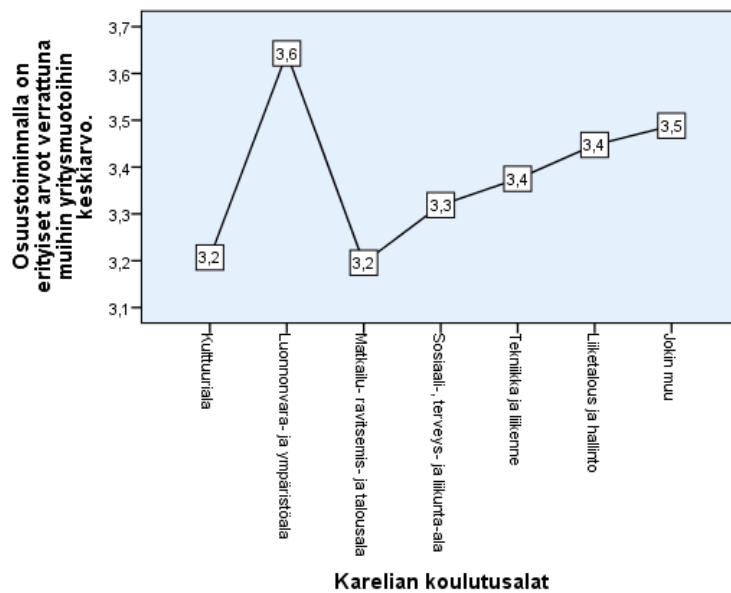
Osuustoiminta sopii parhaiten teologien arvomaailmaan (3,9). Seuraaviksi parhaiten se soveltui yhteiskuntatieteilijöille (3,7), oikeustieteilijöille, metsätieteilijöille ja lääketieteen opiskelijoille (3,6). Vähiten se nähtiin omaa arvomaailmaa vastaavaksi tietojenkäsittelytieteen, biologian ja kemian, soveltavan kasvatustieteen ja opettajakoulutettavien ja humanististen tieteiden parissa (3,4). Vähiten vanhanaikaiseksi osuustoiminnan kokivat teologit (2,1). Biologit ja kemistit, farmasiaa opiskelevat sekä fyysikot ja matemaatikot olivat tästä eniten eri mieltä (2,6). Osuustoiminnan vartenotettavuus jakoi mielipiteitä voimakkaasti oppiaineiden keskuudessa. Vartenotettavin vaihtoehto se oli kauppatieteilijöille (3,4), yhteiskuntatieteilijöille ja oikeustieteilijöille (3,1). Vartenotettavaksi sitä eivät kokeneet lääketieteen opiskelijat (2,4), kuten eivät myöskään farmasian ja kasvatustieteen ja psykologian opiskelijat (2,5).



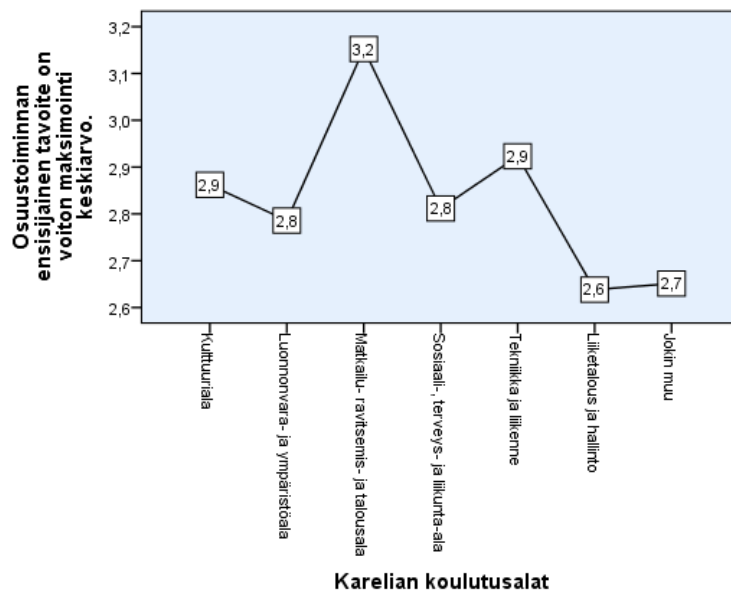
Kuvio 60. Osuustoiminta sopii omaan arvomaailmaani -väittämän keskiarvo Itä-Suomen yliopistossa koulutusaloittain.



Kuvio 61. Osuustoiminta on vanhanaikaista -väittämän keskiarvo Itä-Suomen yliopistossa koulutusaloittain.

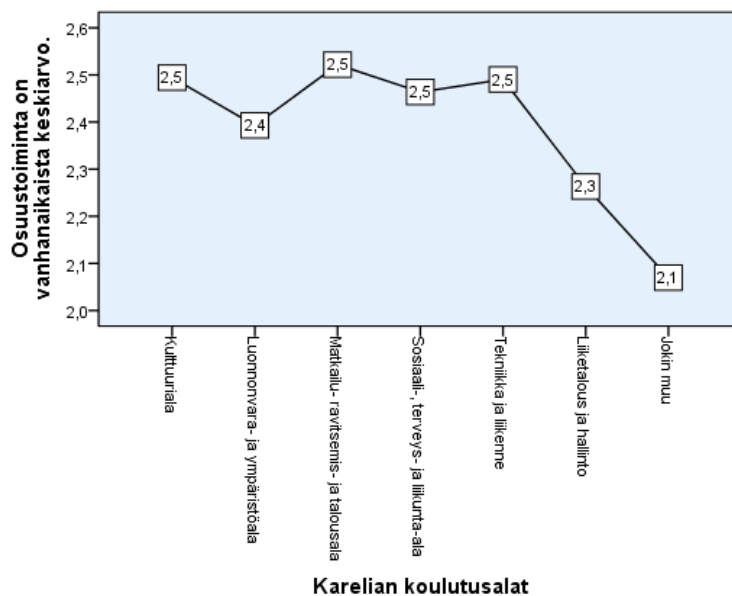


Kuvio 63. Osuustoiminnalla on erityiset arvot verrattuna muihin yritysmuotoihin -väittämän keskiarvo Karelia-ammattikorkeakoulussa koulutusaloittain.

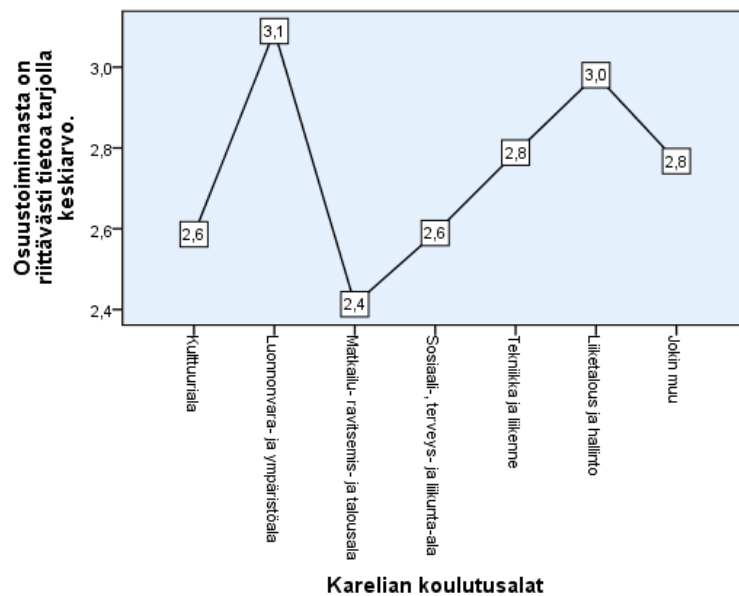


Kuvio 64. Osuustoiminnan ensisijainen tavoite on voiton maksimointi -väittämän keskiarvo Karelia-ammattikorkeakoulussa koulutusaloittain.

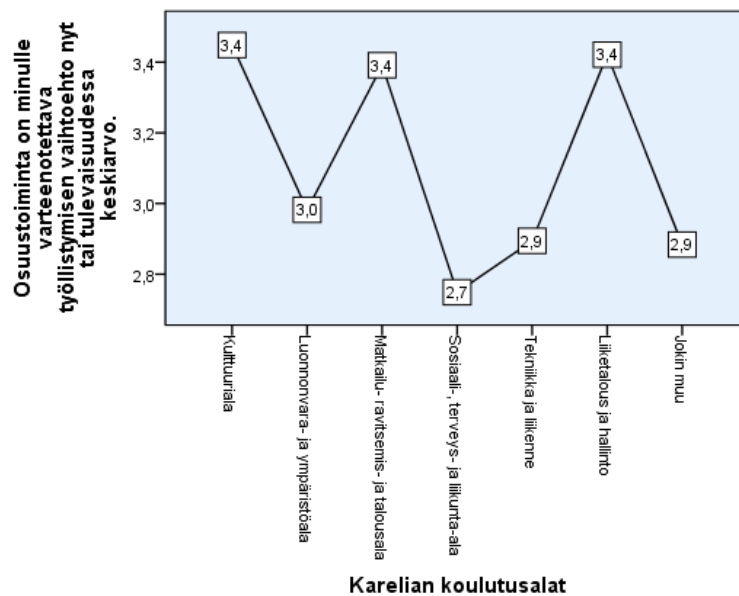
Tiedon riittävyys jakoi mielipiteitä. Vähiten sitä olivat saaneet matkailu-, ravitsemis- ja talousalan opiskelijat (2,4) ja eniten luonnonvara- ja ympäristöalan opiskelijat (3,1) sekä liiketalouden ja hallinnon opiskelijat (3,0). Varteenotettavana vaihtoehtona osuustoimintaa koettiin vahvimmin kulttuurialalla, liiketalouden ja hallinnon alalla sekä matkailu-, ravitsemis- ja talousalalla (3,4). Vähiten varteenotettavampana se koettiin sosiaali-, terveys- ja liikunta-alalla (2,7).



Kuvio 65. Osuustoiminta on vanhanaikaista -väittämän keskiarvo Karelia-ammattikorkeakoulussa koulutusaloittain.

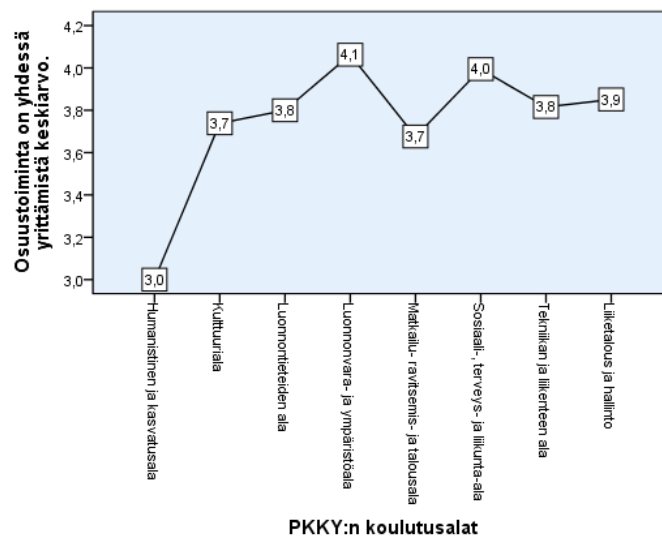


Kuvio 66. Osuustoiminnasta on riittävästi tietoa tarjolla -väittämän keskiarvo Karelia-ammattikorkeakoulussa koulutusaloittain.

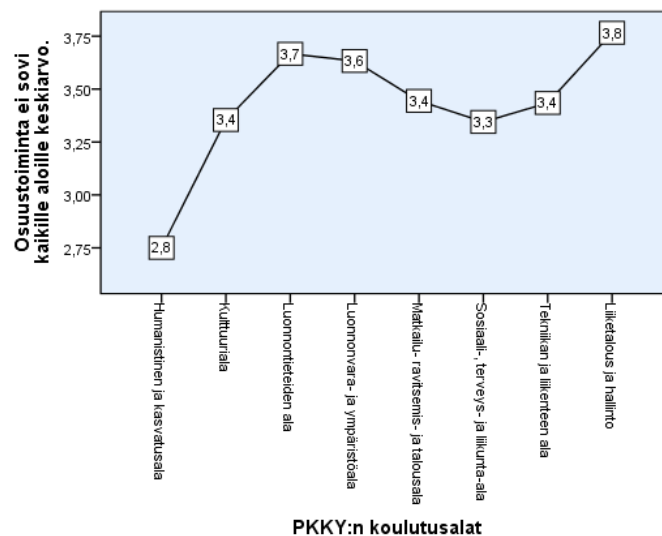


Kuvio 67. Osuustoiminta on minulle vartenotettava työllistymisen vaihtoehto nyt tai tulevaisuudessa -väittämän keskiarvo Karelia-ammattikorkeakoulussa koulutusaloittain.

Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymässä luonnonvara- ja ympäristöalan opiskelijat (4,1) sekä sosiaali- terveys- ja liikunta-alan opiskelijat (4,0) pitivät osuustoimintaa vahvimmin yhdessä yrittäjyytenä kun taas humanistisen ja kasvatustieteen alan opiskelijoilla ei ollut siitä juurikaan mielipidettä (3,0). Edellä mainitut olivat eniten sen kannalla, että osuustoiminta sopii kaikille aloille (2,8) kun taas liiketalouden ja hallinnon opiskelijat olivat tästä eniten eri mieltä (3,8).

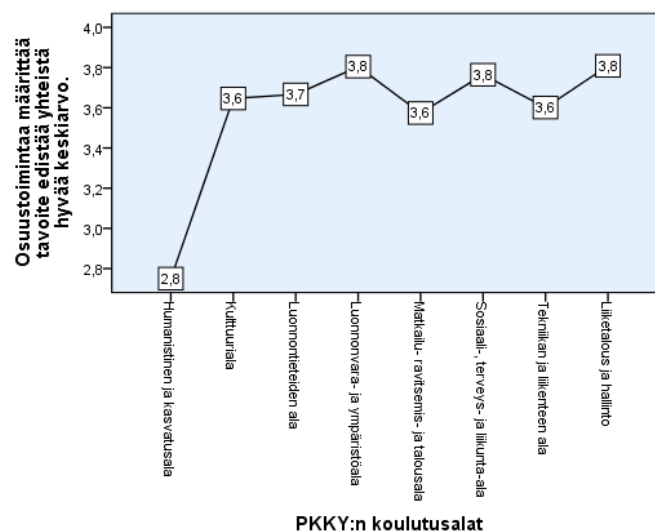


Kuvio 68. Osuustoiminta on yhdessä yrittämistä -väittämän keskiarvo Pohjois-Karjalan Koulutuskuntayhtymästä koulutusaloittain.

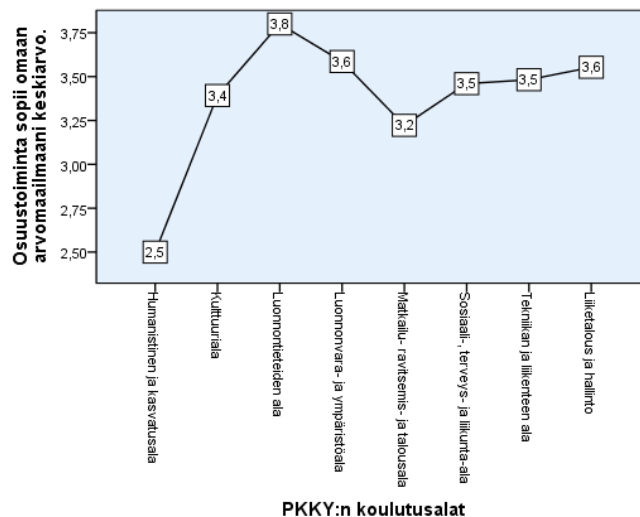


Kuvio 69. Osuustoiminta ei sovi kaikille aloille -väittämän keskiarvo Pohjois-Karjalan Koulutuskuntayhtymässä koulutusaloittain.

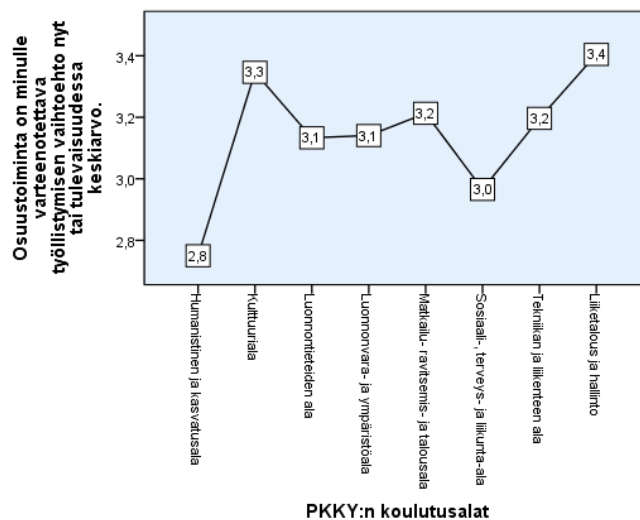
Yhteisen hyvän nähtiin ohjaavan osuustoimintaa vahvimmin liiketalouden ja hallinnon opiskelijoiden sekä luonnonvara- ja ympäristöalan opiskelijoiden keskuudessa sekä sosiaali-, terveys- ja liikunta-alalla (3,8), kun taas humanistisen ja kasvatustieteiden alalla (2,8). Oma arvomaailmaa osuustoiminta vastasi parhaiten luonnontieteiden alalla (3,8), toisin kuin humanistisella ja kasvatustieteiden alalla (2,5). Työllistymisen vaihtoehtona osuustoimintaa arvioitiin eniten varteenotettavaksi liiketalouden ja hallinnon opiskelijoiden keskuudessa (3,4) sekä kulttuurialalla (3,3). On todennäköistä, että liiketalouden ja hallinnon opiskelijat pitävät mahdollisena työllistymistä pankki- ja päivittäistavarakauppasektorin suuriin osuustoiminnallisiin yrityksiin, ja kulttuurialan opiskelijoiden työllistymissuunnitelmiin vaikuttavat alalla toimivat osuuskunnat (mm. Lilith ja Kapsäkki), joihin kuuluu paljon nimekkäitä kulttuuri- ja taiteenalan ihmisiä.



Kuvio 70. Osuustoimintaa määrittää tavoite edistää yhteistä hyvää -väittämän keskiarvo Pohjois-Karjalan Koulutuskuntayhtymässä koulutusaloittain.



Kuvio 71. Osuustoiminta sopii omaan arvomaailmaani -väittämän keskiarvo Pohjois-Karjalan Koulutuskuntayhtymässä koulutusaloittain.



Kuvio 72. Osuustoiminta on minulle varteenotettava työllistymisen vaihtoehto nyt tai tulevaisuudessa -väittämän keskiarvo Pohjois-Karjalan Koulutuskuntayhtymässä koulutusaloittain.

Opinnoissa saadut tiedot yrittäjyydestä ja eri yritysmuodoista vaikuttavat osuustoiminta-asenteisiin. Paljon tietoa saaneet suhtautuivat osuustoimintaan jonkin verran myönteisemmin (4,1) kuin muut (3,8–3,9). He olivat myös voimakkaammin sitä mieltä, että osuustoiminnan tavoitteena on edistää yhteistä hyvää (3,9, muut 3,6–3,8) ja omaan alueensa hyvinvointia (3,8, muut 3,6–3,7). Osuustoiminta sopi heidän arvomaailmaansa paremmin (3,7) kuin niiden, jotka olivat saaneet tietoa jonkin verran

(3,6) tai vähän (3,5). Osuustoiminta on heille myös varteenotettavampi työllistymisen vaihtoehto (3,3) kuin muille (2,7–3,2). Luonnollisesti yritystoiminnasta paljon tietoa saaneiden mielestä myös osuus-toiminnasta on riittävästi tietoa tarjolla (3,1) kuin muiden ryhmien mielestä (2,5–2,9).

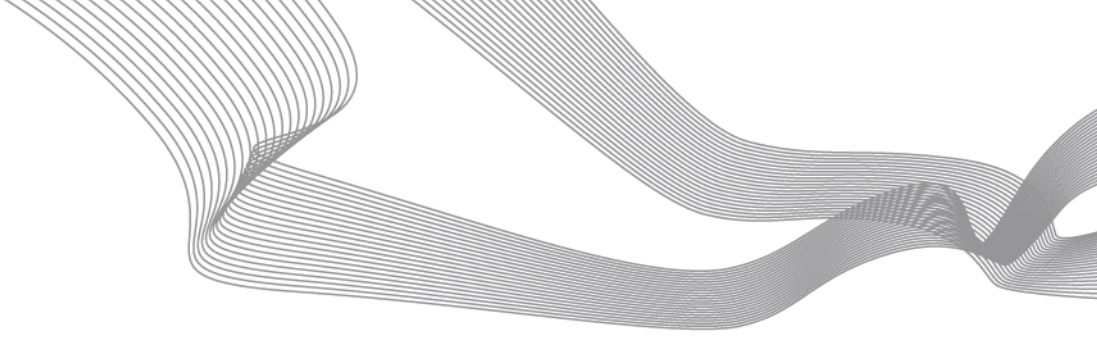
	Opinnoissa yritysmuodoista		saadut	tiedot
	Ei ollenkaan	Vähän	Jonkin verran	Paljon
Osuustoiminta on yhdessä yrittämistä.	3,7	3,7	3,8	3,8
Suhtaudun osuustoimintaan myönteisesti.	3,8	3,8	3,9	4,1
Osuustoiminta ei sovi kaikille aloille.	3,6	3,6	3,7	3,8
Osuustoiminnalla on erityiset arvot verrattuna muihin yritysmuotoihin.	3,3	3,3	3,4	3,5
Osuustoiminta ei merkittävästi eroa muusta yritystoiminnasta.	2,9	2,9	2,9	2,9
Osuuskunnan kasvu vaikuttaa osuuskunnan toimintaan negatiivisesti.	2,6	2,6	2,6	2,5
Osuustoimintaa määrittää tavoite edistää yhteistä hyvää.	3,6	3,6	3,8	3,9
Osuustoiminnan ensisijainen tavoite on voiton maksimointi.	2,9	2,9	2,9	2,6
Osuustoiminta pyrkii toiminnallaan edistämään oman alueensa hyvinvointia.	3,6	3,6	3,7	3,8
Osuuskunnat eivät pysty toimimaan samanaikaisesti kilpailukykyisesti ja yhteistä hyvää edistävästi.	2,7	2,7	2,6	2,6
Osuustoiminta sopii omaan arvomaailmaani.	3,4	3,5	3,6	3,7
Osuustoiminta on vanhanaikaista.	2,5	2,5	2,5	2,3
Osuustoiminnasta on riittävästi tietoa tarjolla.	2,5	2,6	2,9	3,1
Osuustoiminta on minulle varteenotettava työllistymisen vaihtoehto nyt tai tulevaisuudessa.	2,7	2,9	3,2	3,3

Taulukko 23. Osuustoiminta-asenteita koskevien väittämien keskiarvot luokiteltuna opinnoissa saatujen tietojen suhteen.

Osuuskunnassa työskentelevien ja aiemmin työskennelleiden mielipiteet erosivat monelta osin merkitsevästi vastaajista, jotka eivät ole työskennelleet tai eivät tiedä ovatko työskennelleet osuuskunnassa. Kaikki ryhmät erosivat merkittävästi toisistaan mielipiteessään osuustoimintaan suhtautumisesta ja omaan arvomaailmaan sopivuudesta. Tällä hetkellä työskentelevät suhtautuivat myönteisimmin (4,3), sen jälkeen aiemmin työskennelleet (4,0), ei työskentelevät (3,8) ja vähiten myönteisimmin suhtautuivat ne, jotka eivät osanneet vastata kysymykseen. Omaan arvomaailmaan sopivuus noudatti samaa järjestystä: työskentelevät (3,9), aiemmin työskennelleet (3,7), ei

työskennelleet (3,5) ja en osaa sanoa (3,3). Muut väittämät, joille osuuskunnassa työskentelevät antoivat suurimmat arvot (3,6–4,0) ja en osaa sanoa -ryhmä pienimmät (3,3–3,6), olivat seuraavat: *"Osuustoiminnalla on erityiset arvot verrattuna muihin yritysmuotoihin"*, *"Osuustoimintaa määrittää tavoite edistää yhteistä hyvää"* ja *"Osuustoiminta pyrkii toiminnallaan edistämään oman alueensa hyvinvointia"*. Väittämille *"Osuuskunnan kasvu vaikuttaa osuuskunnan toimintaan negatiivisesti"*, *"Osuuskunnan ensisijainen tavoite on voiton maksimointi"*, *"Osuuskunnat eivät pysty toimimaan samanaikaisesti kilpailukykyisesti ja yhteistä hyvää edistävästi"*, ja *"Osuustoiminta on vanhanaikaista"* en osaa sanoa -ryhmä antoi suurimmat arvot (2,7–3,1) ja tällä hetkellä työskentelevät pienimmät (2,1–2,6). Ne, jotka eivät olleet työskennelleet osuuskunnassa, olivat vähiten sitä mieltä, että osuustoiminnasta on riittävästi tietoa tarjolla (2,6) ja että osuustoiminta on varteenotettava työllistymisen muoto (2,9).

	Osuuskunnassa työskentely			
	Ei työskennellyt	ole työskennellyt aikaisemmin	Työskentelee tällä hetkellä	Ei osaa sanoa
Osuustoiminta on yhdessä yrittämistä.	3,7	3,7	3,8	3,6
Suhtaudun osuustoimintaan myönteisesti.	3,8	4,0	4,3	3,6
Osuustoiminta ei sovi kaikille aloille.	3,6	3,8	3,7	3,4
Osuustoiminnalla on erityiset arvot verrattuna muihin yritysmuotoihin.	3,3	3,4	3,6	3,3
Osuustoiminta ei merkittävästi eroa muusta yritystoiminnasta.	2,9	2,9	2,8	3,0
Osuuskunnan kasvu vaikuttaa osuuskunnan toimintaan negatiivisesti.	2,6	2,6	2,4	2,7
Osuustoimintaa määrittää tavoite edistää yhteistä hyvää.	3,7	3,8	4,0	3,6
Osuustoiminnan ensisijainen tavoite on voiton maksimointi.	2,9	2,9	2,6	3,1
Osuustoiminta pyrkii toiminnallaan edistämään oman alueensa hyvinvointia.	3,6	3,8	3,9	3,5
Osuuskunnat eivät pysty toimimaan samanaikaisesti kilpailukykyisesti ja yhteistä hyvää edistävästi.	2,7	2,6	2,4	2,9
Osuustoiminta sopii omaan arvomaailmaani.	3,5	3,7	3,9	3,3
Osuustoiminta on vanhanaikaista.	2,5	2,3	2,1	2,8
Osuustoiminnasta on riittävästi tietoa tarjolla.	2,6	2,8	2,9	2,7

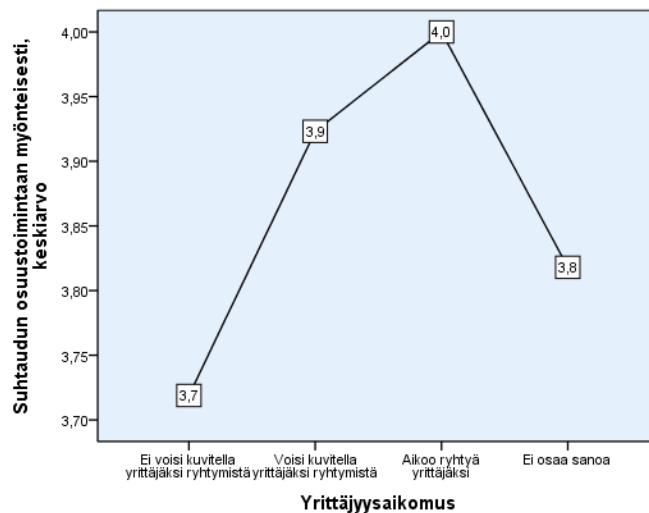


Osuustoiminta on minulle varteenotettava työllistymisen vaihtoehto nyt tai tulevaisuudessa.	2,9	3,2	4,0	3,0
---	-----	-----	-----	-----

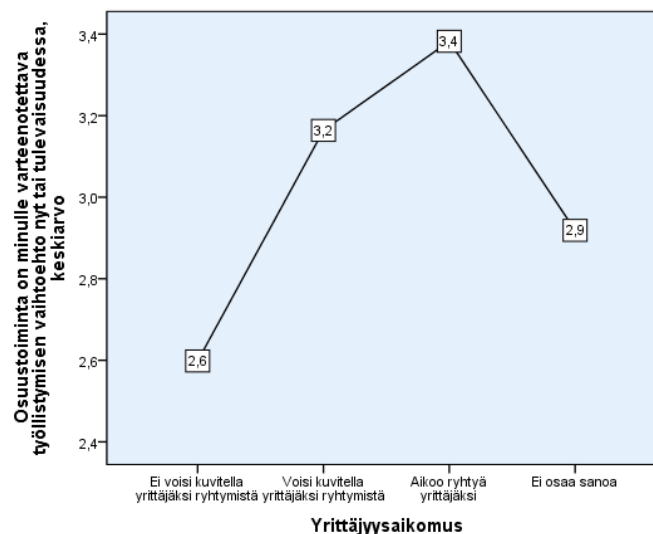
Taulukko 24. Osuustoiminta-asenteita koskevien väittämien keskiarvot luokiteltuna osuuskunnassa työskentelyn suhteen.

Samalla tavoin positiivisesti mielipiteiden kanssa positiivisesti korreloi osuuskunnan jäsenyys. Positiivisinta suhtautuminen oli osuuskunnan jäsenten keskuudessa ja negatiivisinta niillä, jotka eivät tienneet ovatko osuuskunnan jäseniä. Jäsenten mielipiteiden keskiarvot jäivät kuitenkin joiltain osin hiukan alemmiksi kuin työntekijöiden, ja esimerkiksi myönteinen suhtautuminen ei ollut niin voimakasta (4,0) kuin työntekijöiden keskuudessa (4,3). Ne, jotka eivät olleet osuuskunnan jäseniä, olivat eniten sitä mieltä, ettei osuustoiminnasta ole riittävästi tietoa tarjolla.

Yrittäjyysaikomuksen määrä korreloi positiivisesti osuustoiminta-asenteiden kanssa. Ne, jotka ilmoittivat ryhtyvänsä yrittäjiksi, suhtautuivat osuustoimintaan positiivisimmin (4,0), kun keskiarvo muissa ryhmissä oli (3,7–3,9). He myös pitivät sitä muita vahvemmin potentiaalisena työllistymisen vaihtoehtona (3,4), koska muiden ryhmien keskiarvo oli (2,6–3,2). Yrittäjäksi aikovat ja ne, jotka voisivat kuvitella ryhtyvänsä yrittäjäksi, ajattelivat sen sopivan omaan arvo-maailmaansa (3,6) paremmin kuin muut (3,4–3,5). Näiden kahden mainitun ryhmän keskuudessa osuustoiminnan arvoja pidettiin erityisempinä (3,4–3,5) verrattuna niihin, jotka eivät voisi kuvitella toimivansa yrittäjänä (3,3). Yrittäjäksi ryhtyvät olivat enemmän sitä mieltä, että osuustoiminta edistää alueensa hyvinvointia (3,7) kuin ne, jotka eivät ole potentiaalisia yrittäjiä (3,6).



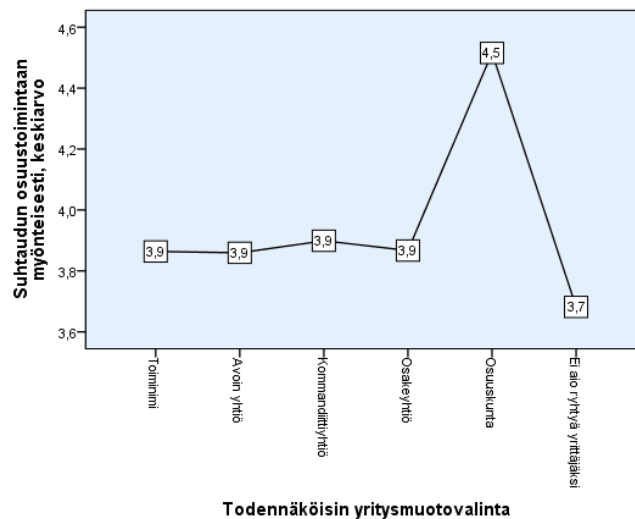
Kuvio 73. Suhtaudun osuustoimintaan myönteisesti- väittämän keskiarvo yrittäjyysaikomuksen suhteen.



Kuvio 74. Osuustoiminta on minulle varteenotettava työllistymisen vaihtoehto nyt tai tulevaisuudessa- väittämän keskiarvo yrittäjyysaikomuksen suhteen.

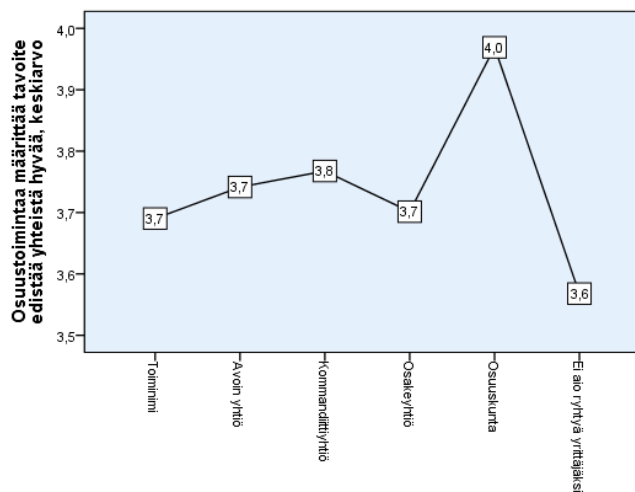
Niillä vastaajilla, joiden todennäköisin yritysmuotovalinta olisi osuuskunta, oli merkittävästi myönteisempi suhtautuminen osuustoimintaan (4,5) kuin muiden yritysmuodon valitsijoilla (3,7–3,9). He olivat myös voimakkaammin sitä mieltä, että osuustoiminta sopii kaikille aloille (3,3) kuin muut (3,6–3,8). Heidän mielestään osuustoiminnalla on erityiset arvot (3,7), muut ryhmät eivät olleet niin

voimakkaasti sitä mieltä (3,2–3,5). Heidän tavoitteena on yhteisen hyvän edistäminen (4,0) enemmän kuin muilla ryhmillä (3,6–3,8). He olivat luonnollisesti eniten eri mieltä siitä, että tavoitteena olisi voiton maksimointi (2,4), muiden ryhmien keskiarvot olivat (2,8–3,0). Oman alueen hyvinvoinnin edistäminen nähtiin osuustoiminnalle olennaisempaan (3,9) kuin muiden ryhmien keskuudessa (3,6–3,7). Osuuskunnan valinnot olivat myös vähiten sitä mieltä (2,3), etteivät osuuskunnat pysty toimimaan samanaikaisesti kilpailukykyisesti ja yhteistä hyvää edistävästi (muut 2,6–2,8).



Todennäköisin yritysmuotovalinta

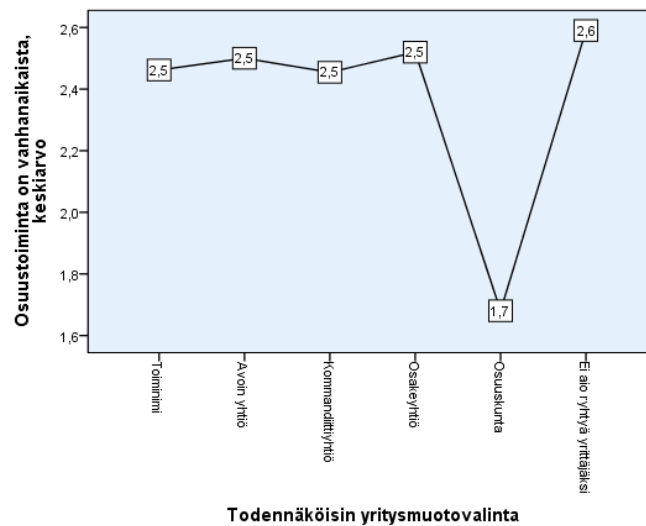
Kuvio 75. Suhtaudun osuustoimintaan myönteisesti -väittämän keskiarvot todennäköisen yritysmuotovalinnan suhteen.



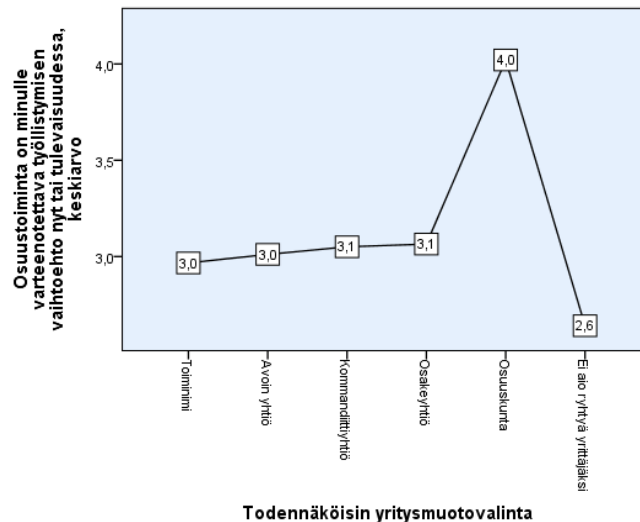
Todennäköisin yritysmuotovalinta

Kuvio 76. Osuustoimintaa määrittävä tavoite edistää yhteistä hyvää -väittämän keskiarvot todennäköisen yritysmuotovalinnan suhteen.

Mielipide-ero oli huomattava osuustoiminnan vanhanaikaisuuden suhteen (1,7), koska muiden ryhmien keskiarvot olivat välillä (2,5–2,6). He ilmoittivat osuustoiminnan sopivan heidän omaan arvomaailmaansa (4,3), (muut 3,4–3,5) ja pitivät sitä huomattavasti varteenotettavampana työllistymisen vaihtoehtona (4,0) kuin muut (2,6–3,1). Muita yritysmuotoja valinneiden kesken ei esiintynyt tilastollisesti merkitseviä eroja asenteiden suhteen.



Kuvio 77. Osuustoiminta on vanhanaikaista -väittämän keskiarvot todennäköisen yritysmuotovalinnan suhteen.



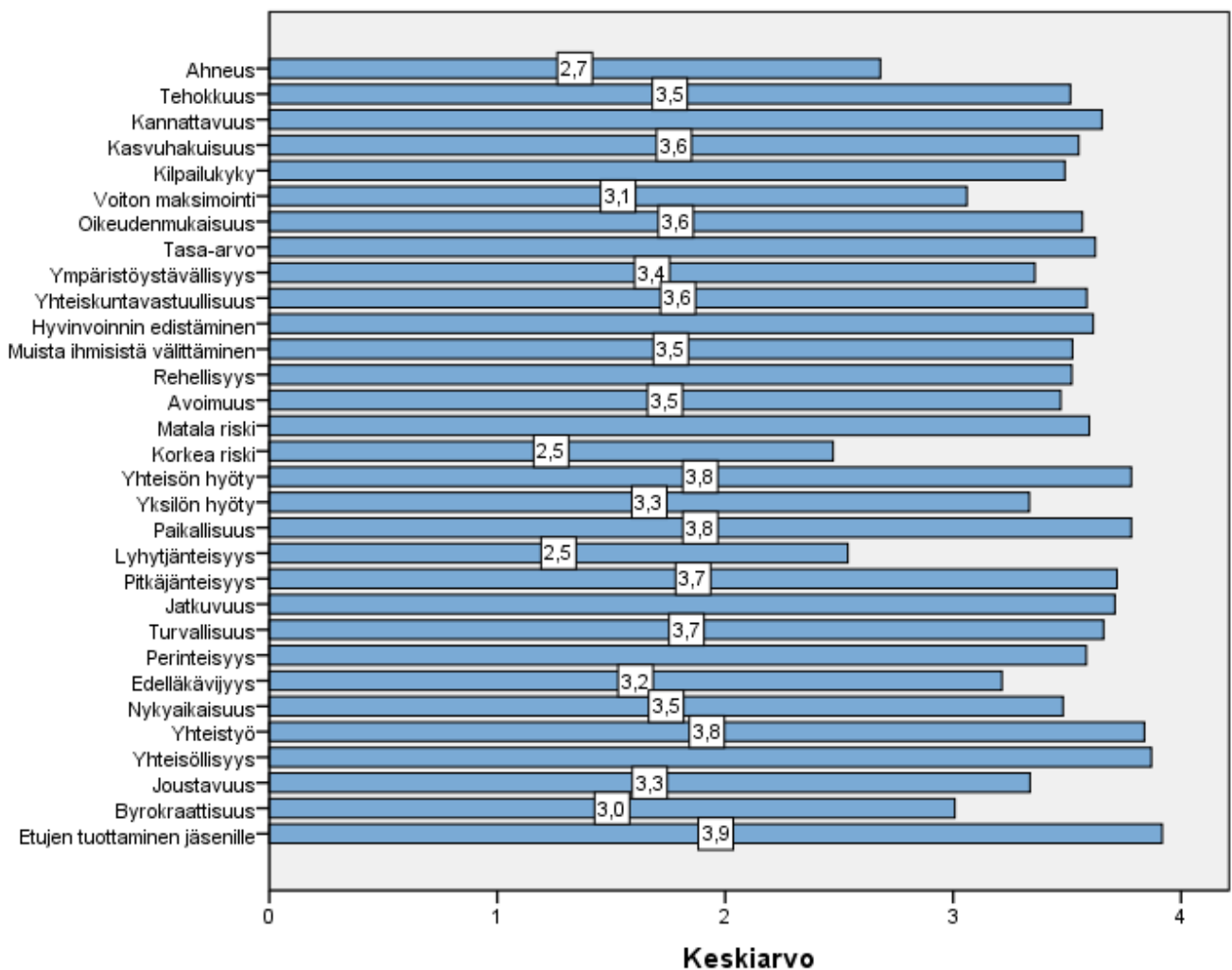
Kuvio 78. Osuustoiminta on minulle varteenotettava työllistymisen vaihtoehto nyt tai tulevaisuudessa -väittämän keskiarvot todennäköisen yritysmuotovalinnan suhteen.

1.3.6 Osuustoimintaan liitettävät arvot

Kyselyssä tutkittiin millaisia liiketoiminta-arvoja opiskelijat liittävät osuustoimintaan. Kyselyssä esitettiin 31 arvoa ja vastaajia pyydettiin arvioimaan kuinka hyvin arvot heidän mielestään kuvaavat osuustoimintaa asteikolla *1=erittäin huonosti*, *2=jokseenkin huonosti*, *3= ei hyvin eikä huonosti*, *4=jokseenkin hyvin* ja *5= erittäin hyvin*.

Vastaajien mielestä *etujen tuottaminen jäsenille* ja *yhteisöllisyys* kuvastavat osuustoimintaa parhaiten (3,9). Seuraavaksi kuvaavimpia olivat *yhteisöllisyys*, *yhteistyö*, *paikallisuus* ja *yhteisön hyöty* (3,8). Seuraavaksi tulivat toiminnan vakautta kuvaavat attribuutit *pitkäjänteisyys*, *jatkuvuus*, *turvallisuus* ja *kannattavuus* (3,7). Keskiarvon 3,6 saivat toiminnan humaaniutta kuvaavat *tasa-arvo*, *hyvinvoinnin edistäminen*, *yhteiskuntavastuullisuus*, *oikeudenmukaisuus*. Keskenään yleisesti ristiriitaisena käsitettävät asiat *kasvuhakuisuus* ja *matala riski* saivat vastaajajoukossa saman keskiarvon (3,6). *Muista ihmisistä välittämisen*, *rehellisyyden* ja *avoimuuden* ajateltiin kuvaavan osuustoimintaa yhtä hyvin kuin *tehokkuus*, *kilpailukyky* ja *nykyaikaisuus* (3,5). *Ympäristöystävällisyys* (3,4) jäi näin vastaajien mielissä tehokkuuden tavoittelun jalkoihin. Kuvaavia attribuutteja olivat myös *joustavuus* (3,3), *yksilön hyöty* (3,3), *edelläkävijyys* (3,2) ja *voiton*

maksimointi (3,1), mutta eivät kovinkaan voimakkaasti. *Byrokraattisuuteen* (3,0) ei vastaajajoukossa keskimäärin otettu kantaa. Osuustoimintaa ei-kuvaavia attribuutteja vastaajien mielissä olivat *ahneus* (2,7), *lyhytjänteisyys* (2,5) ja *korkea riski* (2,5).



Kuvio 79. Osuustoiminnan arvoja mittaavien väittämien keskiarvot vastaajien joukossa.

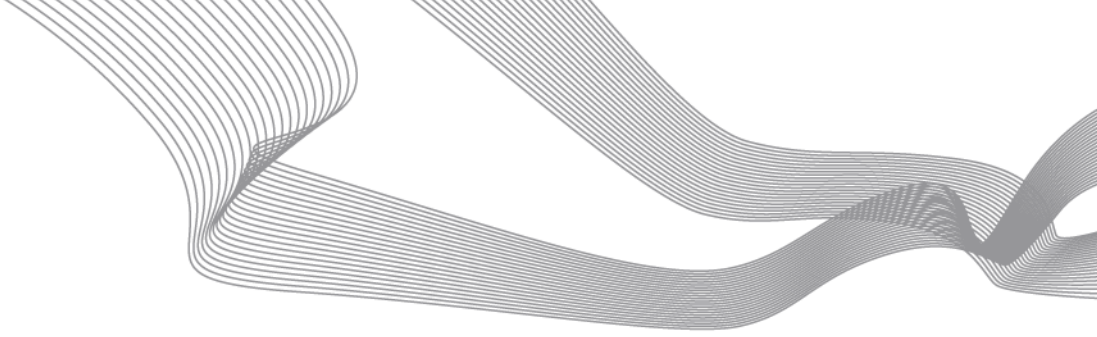
Näiden tulosten valossa voidaan sanoa, että vastaajien mielessä osuustoiminta näyttäytyy yhteisöllisenä (3,8) ja paikallisena (3,8) liiketoimintana, jonka toiminta on vakaata (3,8) ja suhteellisen riskitöntä (3,6). Sen tarkoituksena on etujen tuottaminen jäsenilleen (3,9). Se on

yhteiskuntavastuullista (3,6) toimintaa, mutta humanien arvojen (3,6) ja tehokkuuden tavoittelun (3,6) nähdään määrittävän osuustoimintaa yhtä vahvasti.

ERITTÄIN HYVIN KUVAAVAT	KUVAAVAT	EOS	EI-KUVAAVAT
Etujen tuottaminen jäsenille	Ympäristöystävällisyys	Byrokraattisuus	Ahneus
Yhteisöllisyys	Joustavuus		Lyhytjänteisyys
Yhteistyö	Yksilön hyöty		Korkea riski
Paikallisuus	Edelläkävijyys		
Yhteisön hyöty	Voiton maksimointi		
Pitkäjänteisyys			
Jatkuvuus			
Turvallisuus			
Kannattavuus			
Tasa-arvo			
Hyvinvoinnin edistäminen			
Matala riski			
Yhteiskuntavastuullisuus			
Perinteisyys			
Oikeudenmukaisuus			
Kasvuhakuisuus			
Muista ihmisistä välittäminen			
Rehellisyys			
Tehokkuus			
Kilpailukyky			
Nykyaikaisuus			
Avoimuus			

Taulukko 25. Osuustoimintaa kuvaavat ja ei-kuvaavat arvot.

Selkeimmin vastaajien osuustoimintaan liittämää arvomaailmaa voidaan kuvata arvoja yhdistävien summamuuttujien avulla. Edellä erikseen kuvatuista arvoista yhdistettiin 4 summamuuttujaa 1) *toiminnan vakaus*, 2) *yhteisöllisyys*, 3) *humanisuus* ja 4) *tehokkuuden tavoittelu*. Seuraavista arvoista ei pystytty muodostamaan tarpeeksi luotettavia summamuuttujia, joten niitä tarkastellaan edelleen erikseen: yksilön hyöty, voiton maksimointi, ahneus, byrokraattisuus, joustavuus, nykyaikaisuus, edelläkävijyys, lyhytjänteisyys, paikallisuus, yhteiskuntavastuullisuus ja ympäristöystävällisyys.

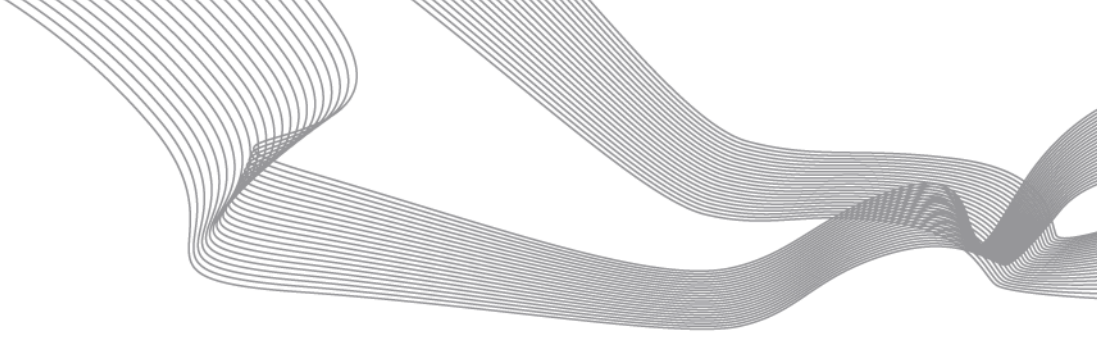


Summamuuttujat (Cronbachin alpha)				
Toiminnan vakaus (0,82)	Yhteisöllisyys (0,86)	Humaanisuus (0,90)	Tehokkuuden tavoittelu (0,86)	Riskittömyys (0,70)
perinteisyys	yhteisön hyöty	avoimuus	kilpailukyky	matala riski
turvallisuus	muista ihmisistä välittäminen	rehellisyys	kasvuhakuisuus	käännetty korkea riski
jatkuvuus	yhteisöllisyys	tasa-arvo	kannattavuus	
pitkäjänteisyys	yhteistyö	oikeudenmukaisuus	tehokkuus	
	etujen tuottaminen jäsenille	hyvinvoinnin edistäminen		

Taulukko 26. Osuustoiminnan arvoista muodostetut summamuuttujat.

Arvojen suhteen oli huomattavia oppilaitoskohtaisia eroja. Vain paikallisuuden, ahneuden, turvallisuuden ja yhteisöllisyyden kuvaavuuden suhteen ei esiintynyt tilastollisesti merkitseviä eroja. Kaikkein todennäköisimmin osuustoimintaa kuvailtaisiin joustavana (3,5), nykyaikaisena (3,7), edelläkävijänä (3,4), yhteiskuntavastuullisena (3,7), ympäristöystävällisenä (3,6), humanina (3,7) ja tehokkaana (3,7) toimintana Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymän opiskelijoiden keskuudessa. He tosin antoivat suurimmat arvot myös osittain ristiriitaisille arvoille: byrokraattisuus (3,1), yksilön hyöty (3,4) ja voiton maksimointi (3,3). Vastaavasti näistä kaikista attribuuteista eniten eri mieltä olivat UEF:n opiskelijat, eli heidän mielipiteensä olivat tilastollisesti merkitsevästi erisuuntaiset kaikilta osin. Voidaan siis sanoa, että yliopisto-opiskelijat kokivat toiminnan vähemmän byrokraattisena (3), lyhytjänteisenä (2,4) ja yksilöä hyödyttävänä (3,3) tai voittoa maksimoivana (3,0), mutta suhtautuivat positiivisiin attribuutteihin selkeästi varovaisemmin tai neutraalimmin eli niiden kohdalla keskiarvot olivat merkitsevästi PKKY:tä pienempiä. Itä-Suomen yliopiston opiskelijat kuitenkin kokivat osuustoiminnan vahvimmin riskittömänä liiketoimintana (3,7) muihin verrattuna (Karelia 3,6 ja PKKY 3,5). Karelia-ammattikorkeakoulun opiskelijoiden mielipiteet sijoittuivat lähes aina ammattioppilaitoksen ja yliopiston opiskelijoiden väliin.

Arvot	Oppilaitos		
	Pohjois-Karjalan Koulutuskuntayhtymä	Karelia-ammattikorkeakoulu	Itä-Suomen Yliopisto
Ahneus	2,7	2,7	2,7
Tehokkuus	3,7	3,6	3,5
Kannattavuus	3,7	3,7	3,6
Kasvuhakuisuus	3,6	3,6	3,5

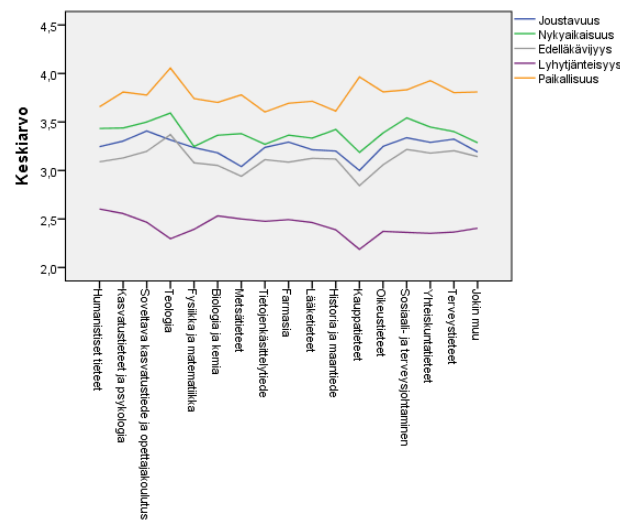


Kilpailukyky	3,5	3,5	3,5
Voiton maksimointi	3,3	3,0	3,0
Oikeudenmukaisuus	3,7	3,6	3,5
Tasa-arvo	3,7	3,7	3,6
Ympäristöystävällisyys	3,6	3,4	3,3
Yhteiskuntavastuullisuus	3,7	3,6	3,6
Hyvinvoinnin edistäminen	3,7	3,6	3,6
Muista ihmisistä välittäminen	3,7	3,6	3,5
Rehellisyys	3,7	3,6	3,5
Avoimuus	3,6	3,5	3,4
Matala riski	3,5	3,6	3,7
Korkea riski	2,8	2,5	2,3
Yhteisön hyöty	3,8	3,8	3,8
Yksilön hyöty	3,4	3,3	3,3
Paikallisuus	3,8	3,8	3,8
Lyhytjänteisyys	2,8	2,6	2,4
Pitkäjänteisyys	3,6	3,7	3,8
Jatkuvuus	3,6	3,7	3,7
Turvallisuus	3,7	3,7	3,7
Perinteisyys	3,5	3,6	3,6
Edelläkävijyys	3,4	3,3	3,1
Nykyaikaisuus	3,7	3,6	3,4
Yhteistyö	3,8	3,9	3,8
Yhteisöllisyys	3,8	4,0	3,9
Joustavuus	3,5	3,4	3,3
Byrokraattisuus	3,1	3,0	3,0
Etujen tuottaminen jäsenille	3,8	3,9	4,0

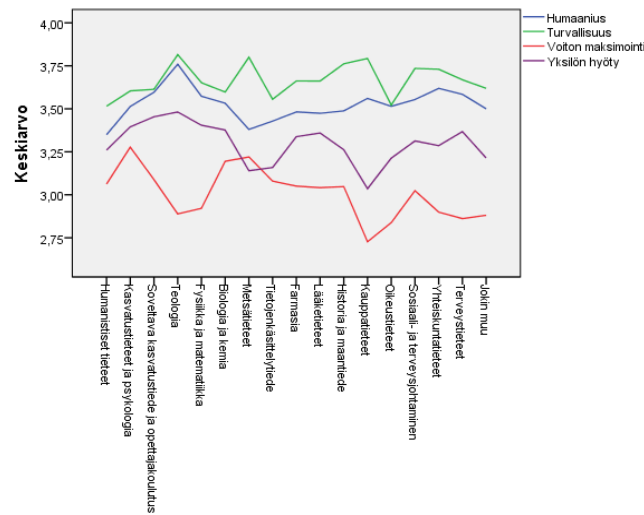
Taulukko 27. Osuustoimintaa kuvaavien arvojen keskiarvot oppilaitoksittain.

Yliopiston sisällä näkemykset erosivat muista voimakkaimmin teologeilla, kauppatieteilijöillä, kasvatustieteilijöillä ja opettajaksi opiskelevilla. Mielipiteitä jakoivat osuustoiminnan joustavuus, nykyaikaisuus, edelläkävijyys, lyhytjänteisyys, paikallisuus, yksilön hyöty, voiton maksimointi, turvallisuus ja humanisuus. Soveltavan kasvatustieteen ja opettajakoulutuksen opiskelijat kokivat osuustoiminnan kaikkein joustavimpana (3,4), kun taas kauppa- ja metsätieteilijät olivat siitä eniten eri mieltä (3). Teologit kokevat osuustoiminnan nykyaikaisena (3,6) ja edelläkävijänä (3,4), joista kauppatieteilijät olivat eniten eri mieltä (3,2 ja 2,8). Edelläkävijyydestä metsätieteilijät olivat samaa mieltä kauppatie-teiden opiskelijoiden kanssa (2,9), eli eivät pitäneet tätä kovinkaan kuvaavana attribuuttina. Ryhmät eivät pidä osuustoimintaa lyhytjänteisenä, ja alimman arvon sille antoivat

kauppatieteilijät (2,2). Tietojenkäsittelytieteilijät ja historian ja maantieteiden opiskelijat kokivat vähiten paikallisuuden kuvastavan osuustoimintaa, kun taas teologien (4,1) ja kauppatieteilijöiden (4) mielestä se oli hyvinkin kuvastava tekijä.



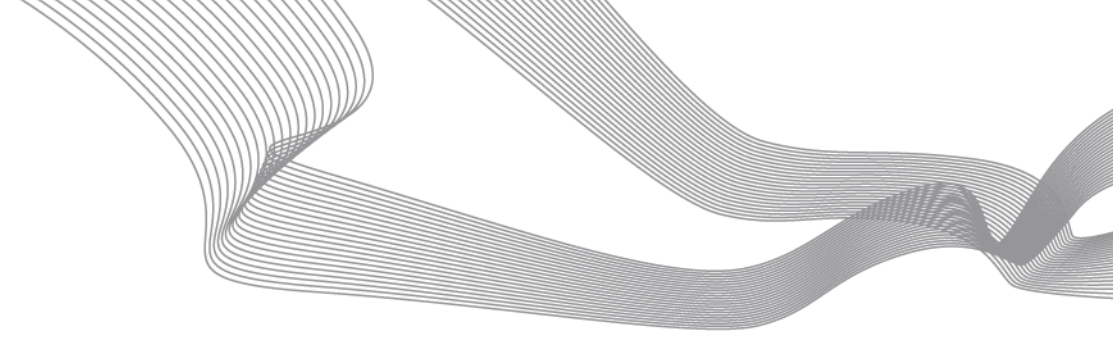
UEF:n koulutusalat



UEF:n koulutusalat

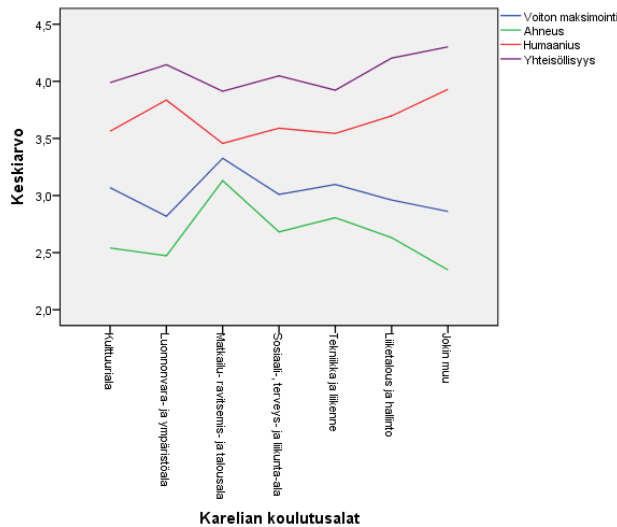
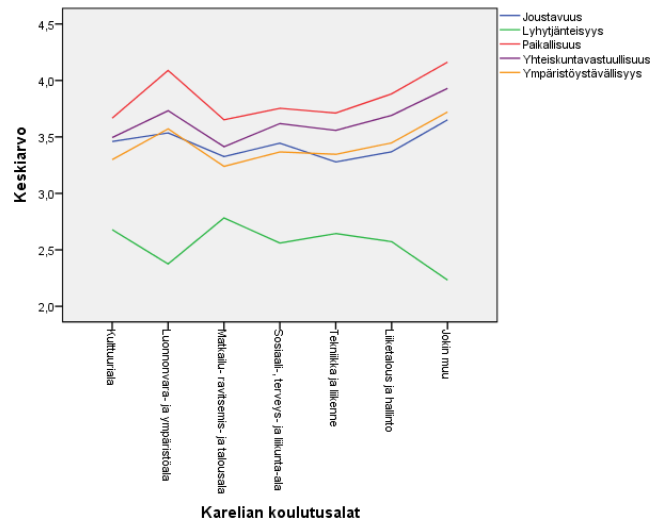
Kuviot 80 ja 81. Osuustoiminnan arvot, jotka jakavat mielipiteitä koulutusalojen välillä Itä-Suomen yliopistossa.

Yksilön hyödyn näkivät leimaavana tekijänä eniten teologit (3,5) ja vähiten kauppatieteilijät (3). Attribuutti on selkeästikin ymmärretty näiden kahden ryhmän keskuudessa eri tavalla.



Kauppätieteiden opiskelijat ovat rinnastaneet sen yhteiseen hyötyyn, mutta teologit ovat pitäneet sitä yksilön saamaa absoluuttista kokonaishyötyä kuvaavana tekijänä. Kasvatustieteiden ja psykologian opiskelijat (3,3), metsätieteilijät, biologit ja kemistit (3,2) näkivät vahvimmin voiton maksimoinnin olevan osuustoimintaa leimaava kuvaava attribuutti. Kauppätieteilijät olivat tästäkin eniten eri mieltä (2,7). He sen sijaan näkivät osuustoiminnan turvallisena (4) verrattuna humanisteihin (3,6) ja tietojenkäsittelijöihin (3,7). Nämä kaksi edellistä ryhmää olivat myös eniten sitä mieltä, ettei humaanius kuvasta osuustoimintaa (3,4) kun taas teologien mielipide oli merkittävästi toisen suuntainen (3,8).

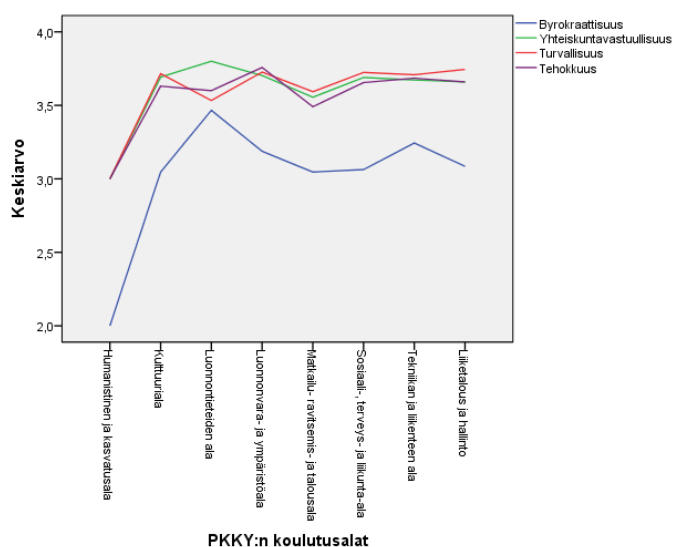
Ammattikorkeakoulussa merkittäviä mielipide-eroja esiintyi joustavuudesta, lyhytjänteisyydestä, paikallisuudesta, yhteiskuntavastuullisuudesta, ympäristöystävällisyydestä, voiton maksimoinnista, ahneudesta, yhteisöllisyydestä ja humaaniudesta. ”Jokin muu”-ryhmä vastasi muista merkittävästi eroavalla tavalla, mutta koska tätä ryhmää ei voida identifioida tarkemmin, jätetään se pois tästä sanallisesta tarkastelusta. Erot voi kuitenkin havaita alla olevasta kuviosta.



Kuviot 82 ja 83. Osuustoiminnan arvot, jotka jakavat mielipiteitä koulutusalojen välillä Karelia-ammattikorkeakoulussa.

Tekniikan ja liikenteen opiskelijat ajattelivat vastaajaryhmistä vähiten osuustoimintaa joustavana (3,3). Luonnonvara- ja ympäristöalalla osuustoimintaa pidettiin pitkäjänteisempänä (lyhytjänteisyys 2,4), paikallisena (4,1), yhteiskuntavastuullisena (3,7) ympäristöystävällisenä (3,6) ja humanina (3,8) toimintana, kun taas matkailu-, ravitsemis- ja talousalalla sitä pidettiin lyhytjänteisempänä (2,8), vähemmän paikallisena (3,7), yhteiskuntavastuullisena (3,4) ja ympäristöystävällisenä (3,2) ja humanina (3,5). Samoin näiden kahden ryhmän mielipiteitä jakoivat voiton maksimoinnin ja ahneuden kuvaavuus. Luonnonvara- ja ympäristöalalla näiden ei koettu kuvaavan osuustoimintaa

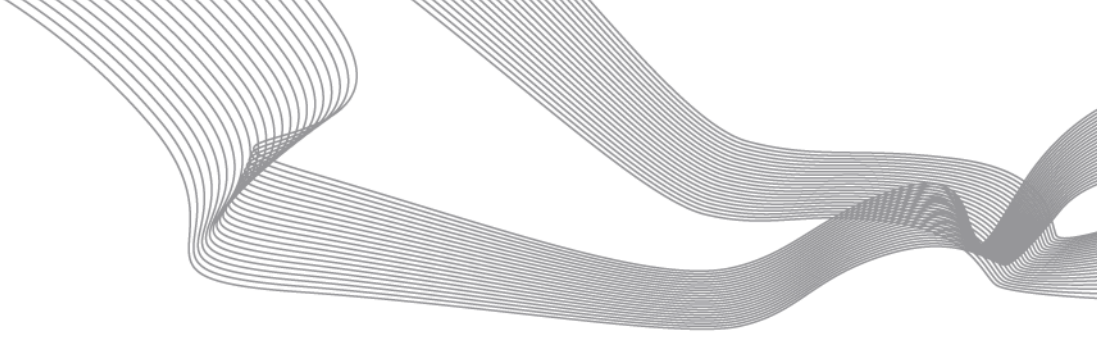
(2,9 ja 2,5), kun ne matkailu-, ravitsemis- ja talousalan opiskelijoiden mielestä olivat huomattavasti kuvaavampia attribuutteja (3,3 ja 3,1). Liiketalouden ja hallinnon opiskelijat ajattelivat osuustoimintaa yhteisöllisempänä toimintana (4,2) kuin tekniikan ja liikenteen sekä matkailu-, ravitsemis- ja talousalan opiskelijat (3,9).



Kuvio 84. Osuustoiminnan arvot, jotka jakavat mielipiteitä koulutusalojen välillä Pohjois-Karjalan Koulutuskuntayhtymässä.

Byrokraattisuus, yhteiskuntavastuullisuus, turvallisuus ja tehokkuuden tavoittelu olivat ainoita merkittäviä mielipiteen jakajia ammattioppilaitoksessa tekniikan ja liikenteen, luonnonvara- ja ympäristöalan opiskelijoiden, matkailu-, ravitsemis- ja talousalan opiskelijoiden keskuudessa. Luonnontieteiden alalla osuustoiminta koetaan byrokraattisemmaksi (3,5) ja yhteiskuntavastuullisemmaksi (3,8) kuin humanistisen ja kasvatustieteiden ala (2,0 ja 3,0). Kulttuurialan opiskelijat ajattelivat osuustoimintaa turvallisena (3,8) verrattuna humanistisen ja kasvatustieteiden ala (2,0 ja 3,0). Liiketalouden ja hallinnon opiskelijat (3,8) ajattelivat humanistisen ja kasvatustieteiden ala (2,0 ja 3,0) enemmän tehokkuuden tavoittelun leimaavan osuustoimintaa.

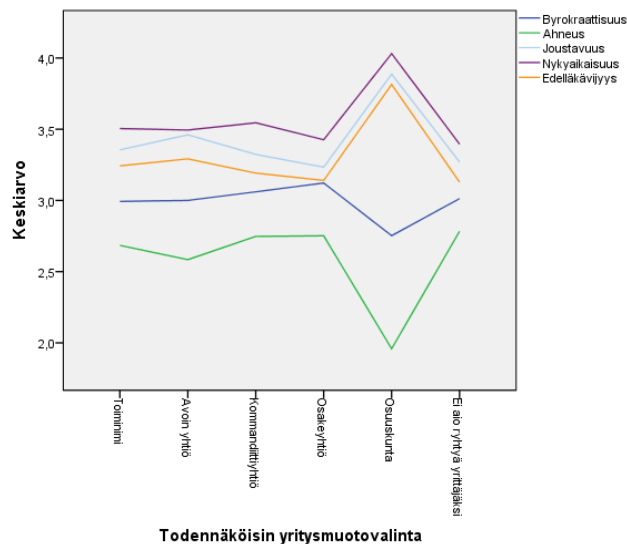
Yrittäjyydestä ja eri yritysmuodoista opinnoissa saadut tiedot ja vastaajan yrittäjyyspotentiaali vaikuttavat merkittävästi siihen, minkä tekijöiden, arvojen ja ominaisuuksien hän näkee kuvastavan



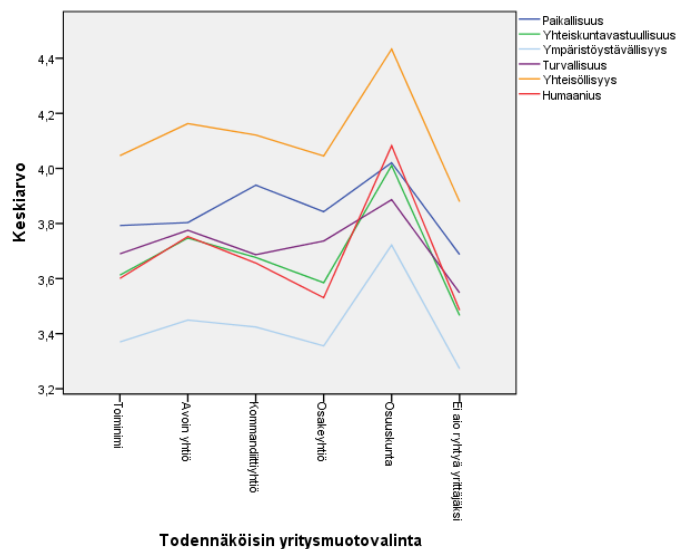
osuustoimintaa. Se kuvastuu luonnollisesti myös todennäköisimmissä yritysmuotovalinnoissa. Voidaan siis sanoa, että henkilöt, jotka ovat saaneet opinnoissaan paljon tietoa yrittäjyyteen ja yritysmuotoihin liittyen, aikovat ryhtyä yrittäjäksi tai voisivat kuvitella toimivansa yrittäjinä, kokevat osuustoiminnan joustavampana, nykyaikaisempaan, edelläkävijämpänä, paikallisempaan, yhteiskuntavastuullisempaan, ympäristöystävällisempänä, turvallisempaan, yhteisöllisempänä, humaanimpana ja riskittömämpänä toimintana kuin ne vastaajat, jotka ovat saaneet vähän tietoa opinnoissaan eivätkä voisi kuvitella työllistävänsä itseään yrittäjinä. Vastaavasti nämä kaksi jälkimmäisenä mainittua ryhmää kokivat osuustoiminnan ahneempaan toimintana kuin muut. Vaikka paljon tietoa saaneet kokevat osuustoiminnan yhteisöllisenä (3,9) ja humaanimpana (3,7) toimintana, he liittivät vahvimmin myös tehokkuuden tavoittelun (3,7) ja lyhytjänteisyyden (3,9) osuustoimintaan, ja yrittäjäksi aikovat näkivät toiminnan kaikkein byrokraattisempaan (3,2).

Muutama merkittävä ero esiintyi yhdessä- ja yksinyrittäjyysorientaatioiden suhteen. Yksinyrittäjyysorientaation ollessa vahva, osuustoiminta nähtiin vahvimmin byrokraattisena (3,3) ja voiton maksimointia tavoittelevana (3,5), kun taas vastaavasti yhdessäyrittäjyyteen vahvasti orientoituneet kokivat sen eniten joustavana (3,5).

Tässä yhteydessä tarkasteltiin mielikuvia suhteessa todennäköisimpään yritysmuotovalintaan. Luonnollisesti ne henkilöt, joiden ensisijainen valinta olisi osuuskunta, näkivät osuustoiminnan vähiten byrokraattisena (2,8) ja ahneena (2,0) kuin muut (3-3,1 ja 2,6-2,8). Vastaavasti he kokivat osuustoiminnan joustavana (3,9), huomattavasti muita voimakkaammin nykyaikaisena (4,0, muut 3,4-3,6) ja edelläkävijänä (3,8, muut 3,1), paikallisena (4,0), yhteiskuntavastuullisena (4,0), ympäristöystävällisenä (3,7) ja turvallisena (3,8). Muihin ryhmiin verrattuna he myös kokivat sen merkittävästi yhteisöllisempänä (4,4, muut 3,8-4,1) ja humaanimpana (4,1, muut 3,5-3,8) yritysmuotona.



Todennäköisin yritysvalinta

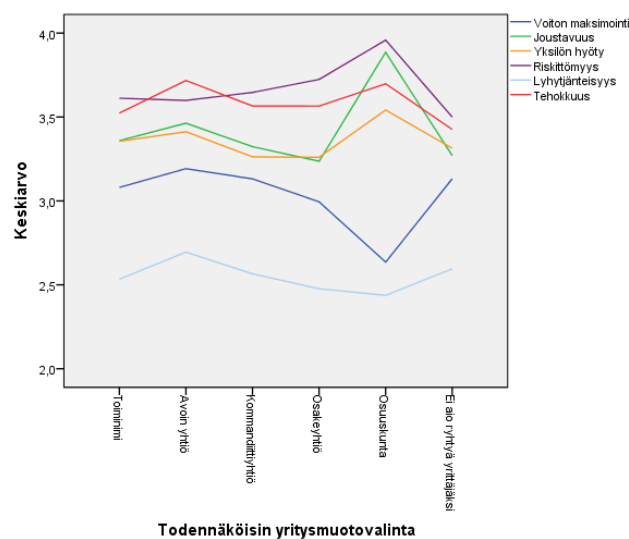


Todennäköisin yritysvalinta

Kuviot 85. ja 86. Osuustoiminnan arvot, jotka jakavat mielipiteitä yritysvalinnan suhteen.

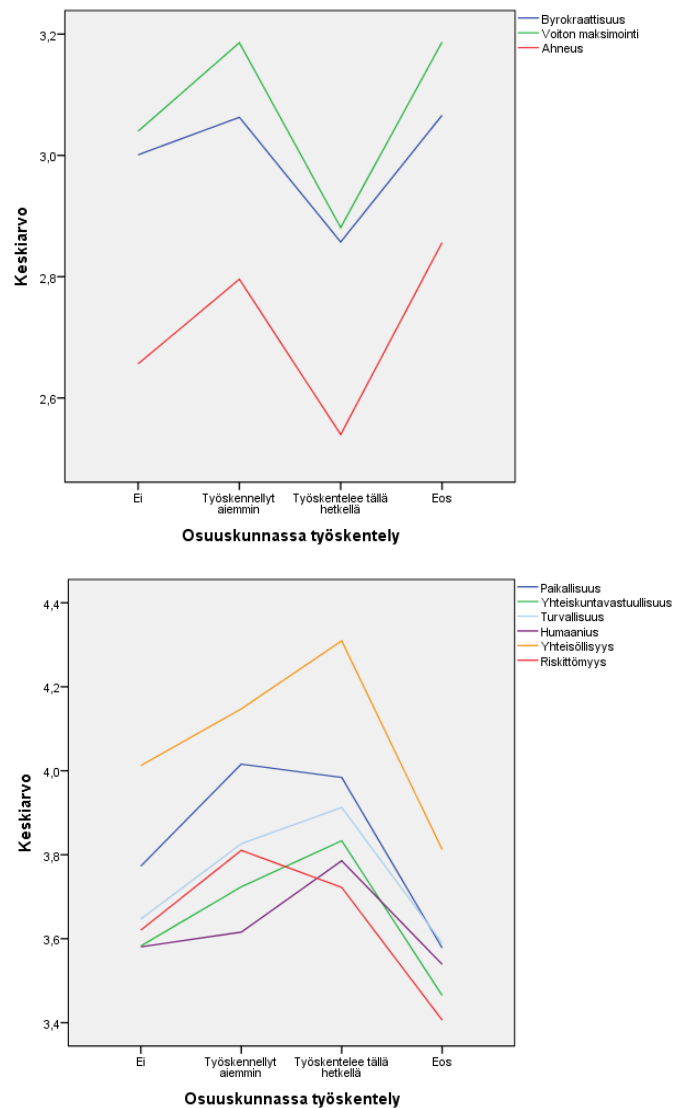
Ensisijaisesti osuuskunnan yritysvalintoihin valitsijat myös ajattelivat voiton maksimoinnin leimaavan osuustoimintaa heikosti (2,6) muiden yritysvalintojen, varsinkin henkilöyhtiöiden, valitsijoihin verrattuna (3,0–3,2). Osakeyhtiön valitsijat olivat vähiten sitä mieltä, että osuustoiminta on joustavaa (3,2) ja yksilön hyötyä ajavaa (3,3). He kuitenkin olivat osuuskunnan valitsijoiden (3,9) jälkeen eniten (3,7) sitä mieltä, että osuustoiminta riskitöntä, kun taas henkilöyhtiöiden valitsijat ajattelivat siihen sisältyvän riskin olevan korkeampi (3,6). Avoimen yhtiön potentiaaliset perustajat

antoivat korkeimmat arvot toiminnan lyhytjänteisyydelle (2,7) ja tehokkuuden tavoittelulle (3,8). Vaikka tilastollisesti voimakkaasti merkitseviä eroja ei seuraavien arvojen suhteen esiintynyt, oli tuloksista huomattavissa, että osakeyhtiön valitsijat pitivät osuustoimintaa joustamattomuuden lisäksi vanhanaikaisena, ahneena ja tehokkuutta tavoittelevana sekä vähemmän yhteisöllisenä ja vastuullisena toimintana kuin henkilöyhtiöorientoituneet vastaajat.



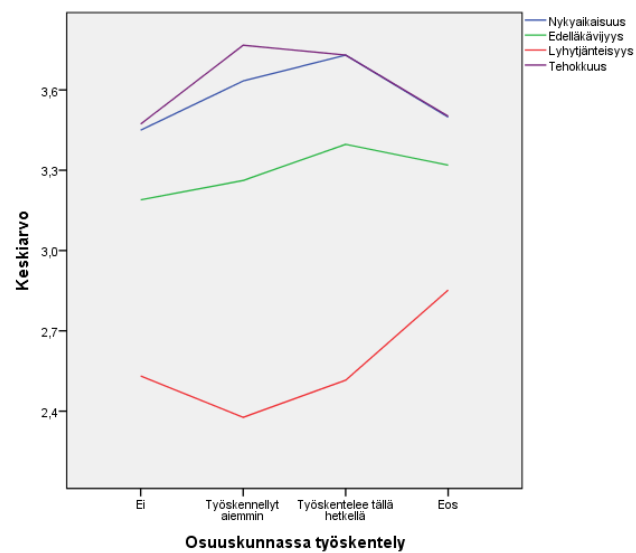
Kuvio 87. Osuustoiminnan arvot, jotka jakavat mielipiteitä yritysmuotovalinnan suhteen.

Merkitseviä eroja osuustoimintaan liitettävissä arvoissa osuuskunnassa työskentelykokemuksen ollessa riippumattomana muuttujana paljastui tällä hetkellä työskentelevien ja suurimmaksi osin en osaa sanoa - ryhmän ja joltakin osin ei-työskentelevien välillä. Tällä hetkellä työskentelevät olivat eniten eri mieltä ja en osaa sanoa - ryhmä eniten samaa mieltä seuraavien arvojen kuvaavuudesta: *byrokraattisuus* (työskentelevät 2,9 ja eos 3,1), *voiton maksimointi* (työskentelevät 2,9 ja eos 3,2) ja *ahneus* (työskentelevät 2,6 ja eos 2,9). Päinvastoin mielipiteet olivat seuraavien arvojen kohdalla: *paikallisuus* (eos 3,6 ja työskentelevät 4,0), *yhteiskuntavastuullisuus* (eos 3,5 ja työskentelevät 3,8), *turvallisuus* (eos 3,6 ja työskentelevät 3,9), *yhteisöllisyys* (eos 3,8 ja työskentelevät 4,3), *humaanisuus* (eos 3,5 ja työskentelevät 3,8) ja *riskittömyys* (eos 3,4, työskentelevät 3,7).

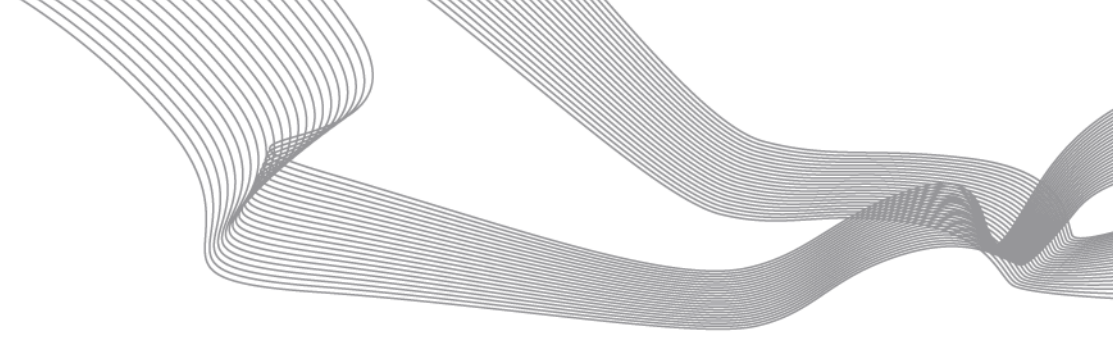


Kuviot 88 ja 89. Mielipiteitä jakavat osuustoiminnan arvot osuuskunnassa työskentelyn suhteen.

Vähiten nykyaikaisena (3,5) ja edelläkävijänä (3,2) osuustoiminnan näkivät ne, jotka eivät olleet työskennelleet osuuskunnassa verrattuna tällä hetkellä työskenteleviin (nykyaikaisuus 3,7 ja edelläkävijyys 3,4). Vähiten lyhytjänteisenä osuustoiminnan kokivat aiemmin osuuskunnassa työskennelleet (2,4) verrattuna en osaa sanoa - ryhmään (2,9). Aiemmin osuuskunnassa työskentelevät kuitenkin kokivat kuitenkin vahvimmin (3,8) tehokkuuden tavoittelun leimaavan osuustoimintaa. Eniten eri mieltä tästä oli en osaa sanoa - ryhmä (3,5).



Kuvio 90. Mielenpitoja jakavat osuustoiminnan arvot osuuskunnassa työskentelyn suhteen.



OSA 2: TAPAUSTUTKIMUKSET

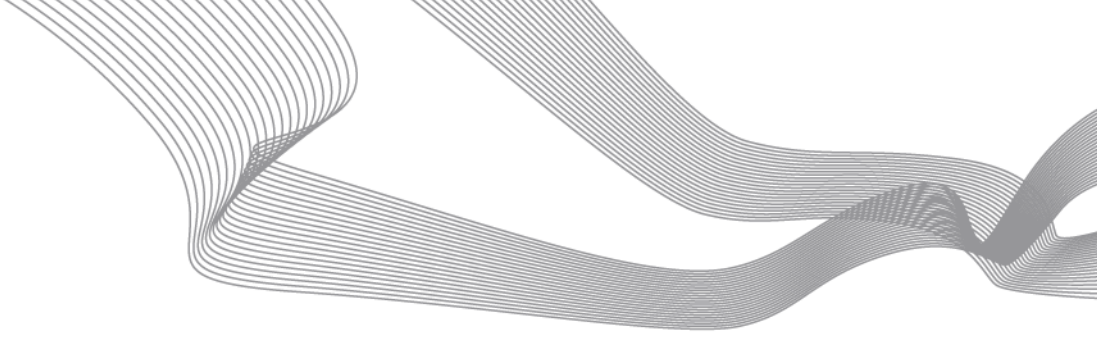
Hankkeen toisessa vaiheessa keskityttiin osuustoiminnallisten yritysten henkilöstöön, asiakkaisiin ja pienyrittäjiin. Vaiheen toteuttamista ohjasi tavoite tuottaa tietoa muun muassa siitä, miten osuuskunta toimintamuotona voi edistää ihmisten omaehtoista työllistymistä tai sisäistä yrittäjyyttä. Toteutetulla viidellä tapaustutkimuksella saavutettiin 1) tietoa osuustoiminnan erityispiirteiden vaikutuksista osuustoiminnallisten yritysten työntekijöiden ja asiakkaiden keskuudessa sekä 2) osuustoiminnallisten yrittäjien kokemuksista osuuskunnasta yrittäjyysvaihtoehtona.

2.1 Osuustoiminnallisen yrityksen ominaispiirteiden ja arvojen tunnettuus sisäisen ja ulkoisen asiakkaan näkökulmista

Hankkeen toisessa vaiheessa keväällä 2014 toteutettiin kaksi kvantitatiivista kyselyä, jotka lähetettiin Pohjois-Karjalan Osuuskaupan henkilöstölle ja asiakasomistajille sekä Pohjois-Karjalan Osuuspankin henkilöstölle. Kyselyt tuottivat monipuolista tietoa osuustoiminnallisten yritysten työntekijöiden ja asiakkaiden suhteesta osuuskuntaansa.

Kyselyiden tavoitteena oli selvittää millainen tietotaso ja ymmärrys kaksois- tai kolmoisroolissa (samanaikainen omistaja-, asiakas- ja/tai työntekijärooli) olevilla osuustoiminnallisen yrityksen asiakkailla ja henkilöstöllä on osuustoiminnallisen yrityksen toimintaa ohjaavista osuustoiminnan arvoista ja perusperiaatteista sekä näiden eroista verrattuna muihin, usein paremmin tunnettuihin yritysmuotoihin. Toinen selvitystämme ohjannut tutkimuskysymys oli: Onko arvojen ja periaatteiden tunnettuudella merkitystä sitoutumisen kannalta? Työntekijöiden osalta tutkittiin myös sitä, kuinka osuustoiminnalliset arvot ja periaatteet edistävät heidän sisäistä yrittäjyyttään.

Pohjois-Karjalan osuuskaupan osalta kysely lähetettiin yhteensä 17107 PKO:n asiakasomistajille. Vastauksia saimme 3260 kappaletta, joten asiakasomistajien osalta kyselyn vastausprosentti on 19. PKO:n työntekijöiden osalta vastausprosentiksi muodostui 16, koska kysely tavoitti 1100 työntekijää, joista 176 vastasi kyselyyn.



OP:n kohdalla kysely lähetettiin 95:lle OP:n työntekijälle, joista 34 vastasi kyselyyn. Näin ollen OP:n osalta vastausprosentiksi muodostui 36.

Kysely toteutettiin strukturoituna sähköisenä kyselynä, joka tehtiin Webropol-ohjelmistolla. Kysely koostui neljästä eri osiosta: 1) vastaajan taustatiedot, 2) yrityksen osuustoiminnalliset arvot ja periaatteet, vastaajan 3) sitoutuminen, 4) identifi kaation voimakkuus sekä 5) mielikuvat yrityksestä työnantajana ja paikallisena toimijana. Työntekijöiden kyselyssä oli lisäksi 6) sisäinen yrittäjyys-osio. Asiakasomistajien kysely koostui 16 monivalintakysymyksestä ja työntekijöille kohdistettu kysely 23 monivalintakysymyksestä.

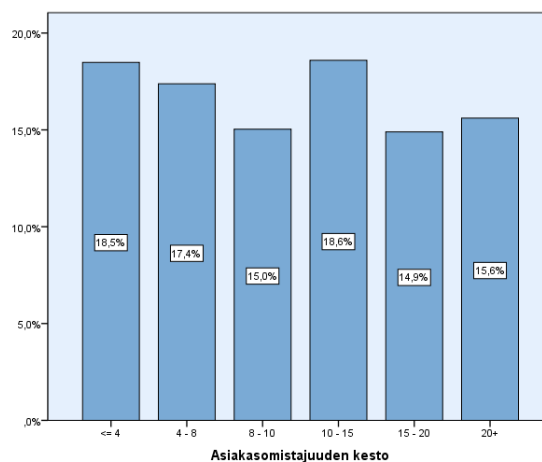
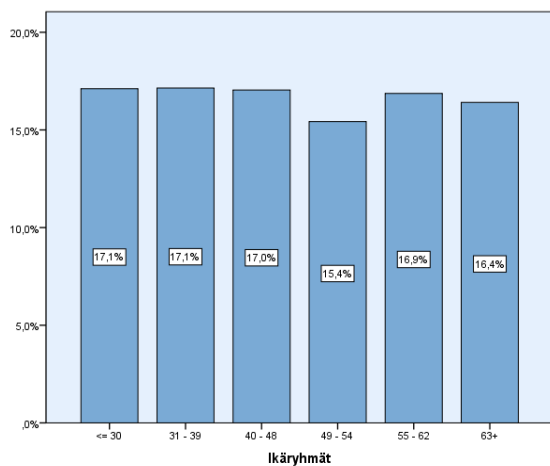
2.2 Pohjois-Karjalan Osuuskauppa

2.2.1 Vastaajien taustatiedot

Suurin osa kyselyyn vastanneista (94,5%) oli PKO:n asiakasomistajia, joilla on kaksoisrooli, eli he toimivat osuuskunnassaan asiakkaan ja omistajan rooleissa. Vain 5,5 prosenttia vastaajaryhmästä oli työntekijöitä, joiden ajatellaan toimivan osuuskunnassaan niin sanotussa kolmoisroolissa, koska vastaajan suhde osuuskuntaansa muodostuu kolmesta erilaisesta roolista: omistaja, työntekijä ja asiakas.

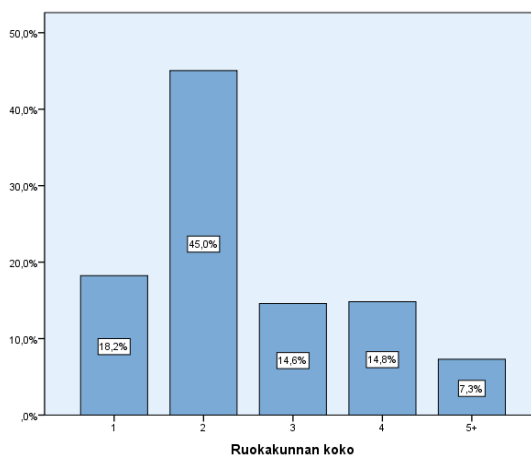
61 prosenttia kyselyyn vastanneista oli naisia. PKO:n hallintoon vastaajista kuului 0,5 prosenttia.

Vastaajan ikää, asiakasomistajuuden kesto a, ruokakunnan kokoa, keskimääräisiä kuukausittaisia ostoja sekä keskimääräistä viikoittaista asiointikertojen määrää tiedusteltiin avoimilla kentillä. Vastaajat jaettiin ryhmiin iän (alle ja 30-, 31-39-, 40-48-, 49-54-, 55-62 sekä yli ja 63 vuotiaat) ja asiakasomistajuuden keston (alle 4, 4-8, 8-10, 10-15, 15-20 ja yli 20 vuotta) perusteella. Ikäryhmät ja asiakasomistajuuden keston suhteen jaetut ryhmät olivat kooltaan lähestulkoon yhtä suuria.



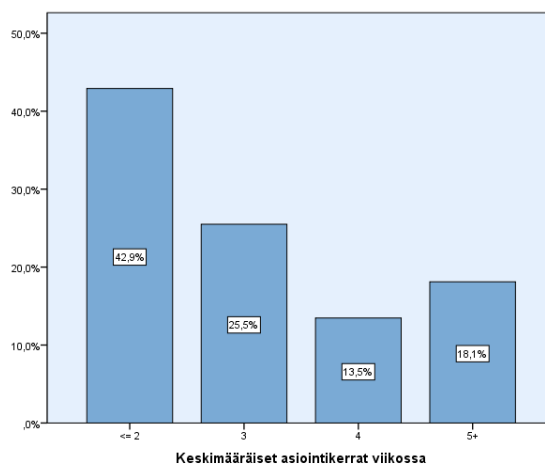
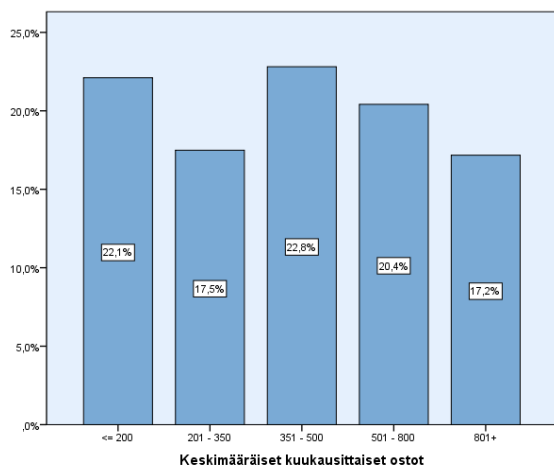
Kuvio 91. Ikäryhmät. Kuvio 92. Asiakasomistajuuden kesto-ryhmät.

Vastaajista muodostettiin ryhmät myös ruokakunnan koon (1,2,3,4 sekä yli ja 5) perusteella. Ruokakunnan koon suhteen jaottelussa suurin ryhmä oli kahden hengen taloudet (45%).



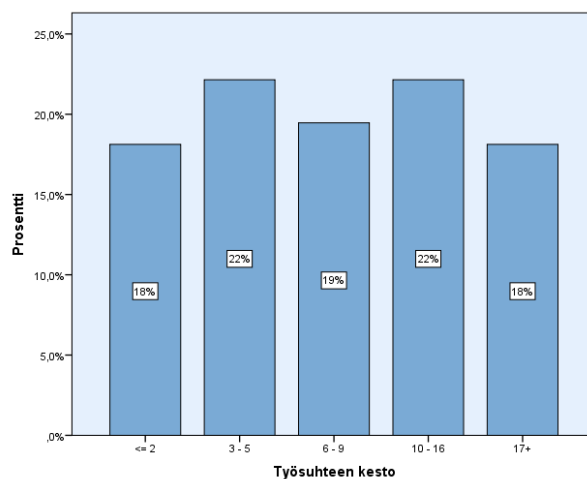
Kuvio 93. Ruokakunnan koko-ryhmät.

Taustamuuttajat muodostettiin myös keskimääräisistä kuukausittaisista ostoista (alle ja 200, 201-350, 351-500, 501-800 sekä yli ja 801 euroa) ja viikoittaisista asiointikerroista (alle ja 2, 3, 4 sekä yli ja 5). Keskimääräisten kuukausiostojen perusteella vastaajat jakautuvat lähes yhtä suuriin luokkiin. Keskimääräisten asiointikertojen mukaan jaettu ryhmä oli suurin niillä, jotka käyvät ostoksilla kaksi kertaa tai vähemmän (43%) viikossa.



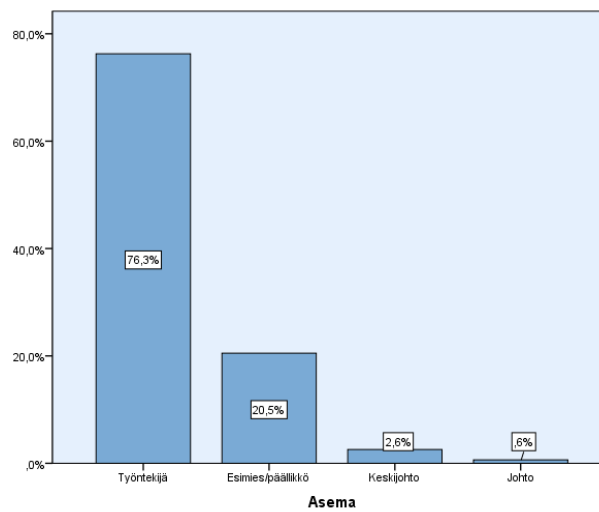
Kuvio 94 Keskimääräiset kuukausittaiset ostot-ryhmät. Kuvio 95. Viikoittaiset asiointikerta-ryhmät.

PKO:n työntekijöiltä tiedusteltiin asiakasomistajuuteen liittyvien tietojen lisäksi heidän työsuhteensa kestoa avoimella kentällä. Työntekijät jaettiin taustamuuttujaryhmiin työsuhteen keston (alle ja 2, 3-5, 6-9, 10-16 sekä yli ja 17 vuotta) perusteella. Kaikissa luokissa oli 27-33 vastaajaa eli kunkin luokan prosentuaalinen koko oli 18-22 prosenttia.

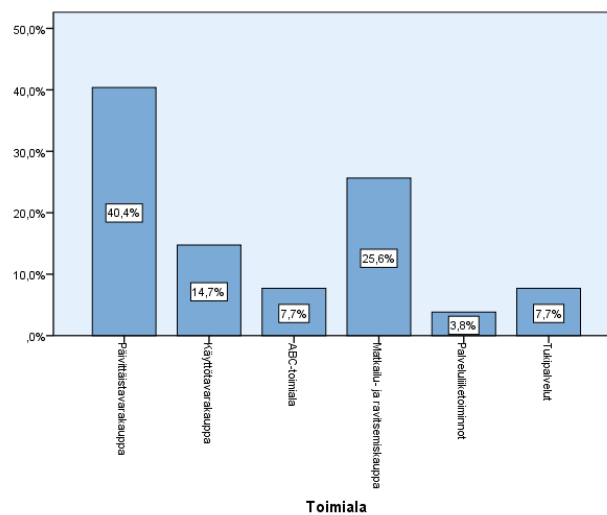


Kuvio 96. Työsuhteen kesto-ryhmät.

Työntekijöistä osa-aikaisesti työskentelee 54 prosenttia. Suurin osa työntekijöistä työskentelee päivittäistavarakaupassa (40%) tai matkailu- ja ravitsemiskaupassa (26%). Alle prosentti työntekijöistä kuuluu johtoon, 3 prosenttia keskijohtoon, 21 prosenttia heistä on esimiehiä ja 76 prosenttia työntekijöitä.

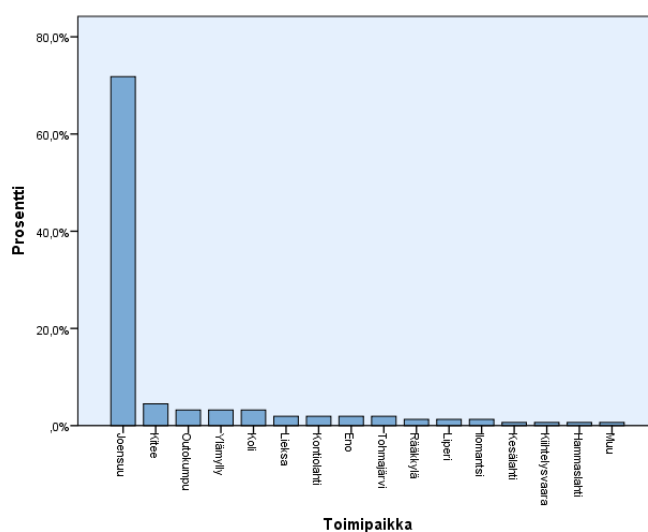


Kuvio 97. Työntekijän asema.



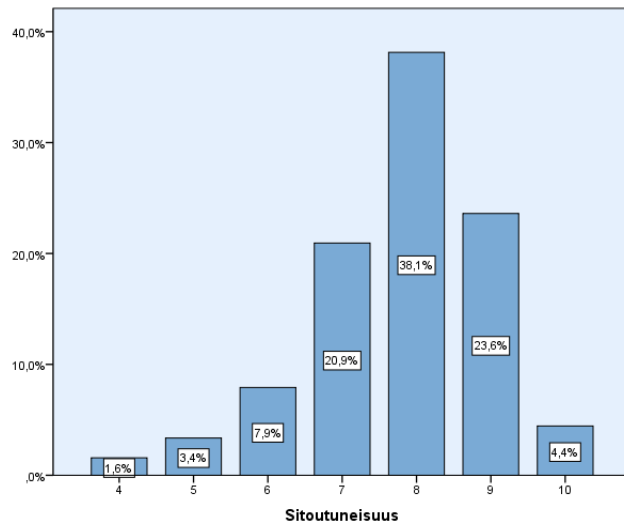
Kuvio 98. Toimialat.

72 prosenttia vastanneista työntekijöistä työskentelee Joensuussa, 5 prosenttia Kiteellä, noin 3 prosenttia Kolilla, Ylämyllyllä ja Outokummussa kussakin. Ilomantsin, Enon, Hammaslahden, Kiihtelysvaaran, Kesälahden, Kontiolahden, Lieksan, Liperin, Tohmajärven ja Rääkkylän toimipisteissä työskentelee noin 1-2 prosenttia vastaajista. Vajaa prosentti vastaajista työskentelee jossakin muualla kuin mainituissa toimipisteissä.



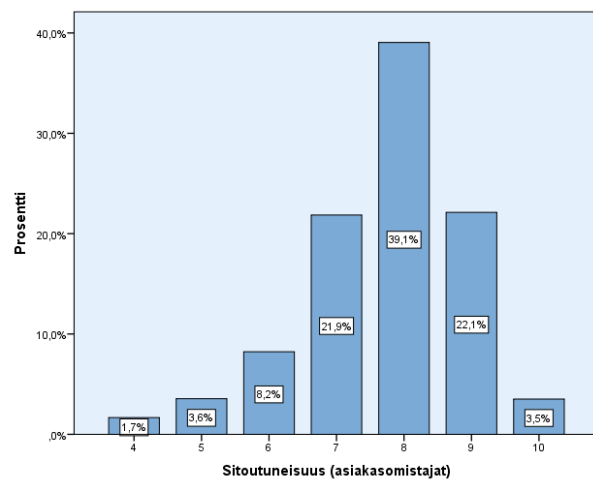
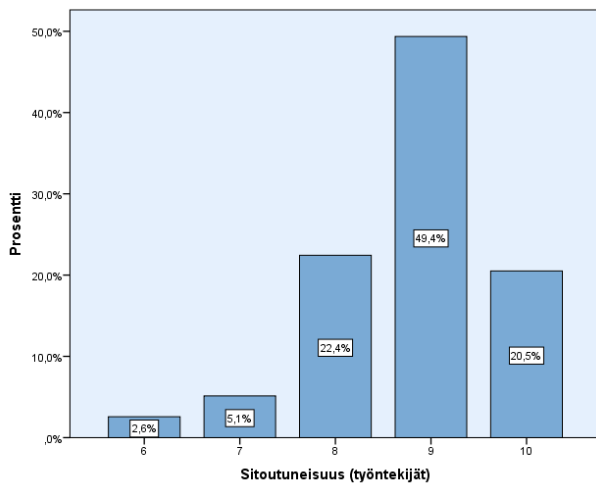
Kuvio 99. Toimipaikat.

Koko vastaajaryhmää pyydettiin arvioimaan omaa sitoutuneisuuttaan PKO:hon kouluarvosanalla 4-10. Suurin osa (38%) vastaajista arvioi omaa sitoutuneisuuttaan kouluarvosanalla 8 (*hyvä*). Toiseksi suurin ryhmä arvioi sitoutuneisuutensa *kiitettäväksi* (9). Koko vastaajaryhmästä noin 66 prosenttia arvioi osuuskuntaansa sitoutuneisuuden *hyväksi*, *kiitettäväksi* tai *erinomaiseksi*.



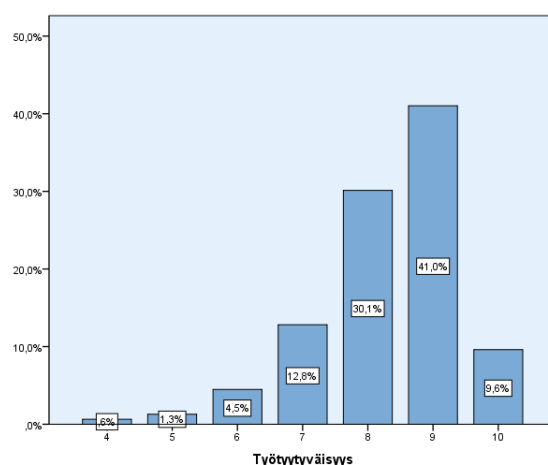
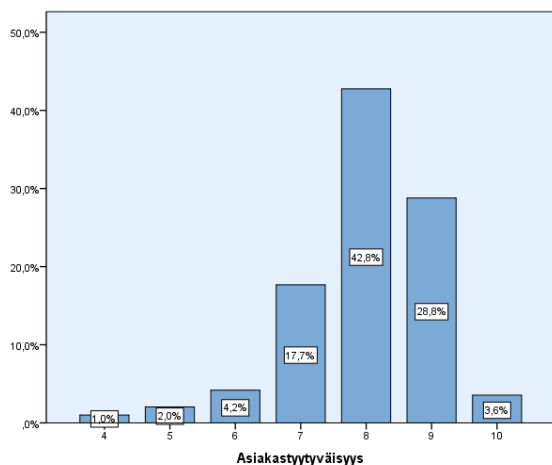
Kuvio 100. Koko vastaajaryhmän sitoutuneisuus.

Kukaan työntekijöistä ei ollut arvioinut sitoutuneisuuttaan arvosanalla 4 tai 5. Jopa 92 prosenttia työntekijöistä arvioi sitoutumisensa PKO:hon olevan *hyvä*, *kiitettävä* tai *erinomainen*. Asiakasomistajien parissa vastaava luku on noin 65 prosenttia. Suurin osa työntekijöistä (49%) oli antanut arvosanan 9 ja asiakasomistajista (39%) arvosanan 8.



Kuvio 101. Työntekijöiden sitoutuneisuus. Kuvio 102. Asiakasomistajien sitoutuneisuus.

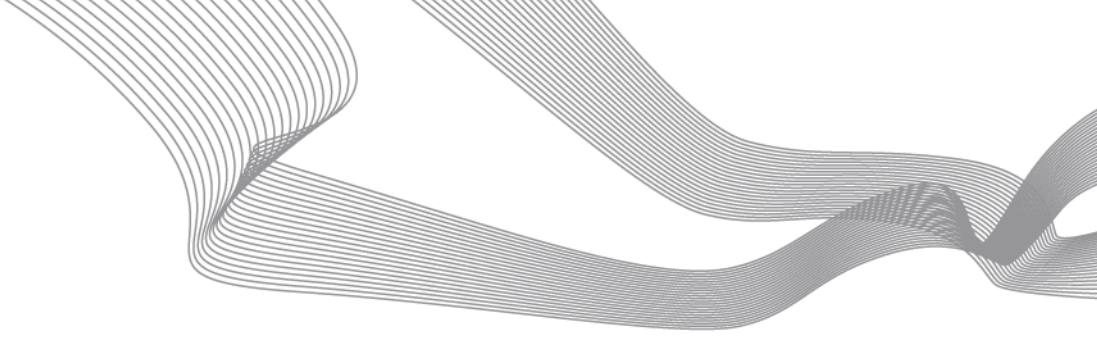
Asiakasomistajia pyydettiin arvioimaan myös omaa asiakastyytyväisyyttään kouluarvosanalla 4-10. Suurin luokka (43%) oli se, joka oli antanut arvosanaksi 8 eli *hyvän*. Noin 75 prosenttia asiakasomistajista arvioi asiakastyytyväisyytensä *hyväksi*, *kiitettäväksi* tai *erinomaiseksi*. Työntekijöitä puolestaan pyydettiin arvioimaan omaa tyytyväisyyttään kouluarvosanalla 4-10. Suurin luokka (41%) oli se, joka oli antanut arvosanaksi 9 eli *kiitettävän*. Noin 80 prosenttia työntekijöistä arvioi tyytyväisyytensä *hyväksi*, *kiitettäväksi* tai *erinomaiseksi*.



Kuvio 103. Asiakasomistajien asiakastyytyväisyys. Kuvio 104. Työntekijöiden työtyytyväisyys.

2.2.2 Osuuskuntaan sitoutuminen

Sitoutuminen on sosiaalipsykologinen ilmiö, jossa korostuu yksilön ja organisaation, kuten yrityksen, välinen yhteys. Organisaatiositoutuminen kuvailee ja selittää yksilön asennoitumista sekä kiintymistä työorganisaatioon (Jokivuori 2004), eli se mittaa yksilön organisaatioon samaistumisen ja osallistumisen suhteellista voimakkuutta. Sitoutuminen nähdään vakuutuksena molemmille osapuolille siitä, että lyhytaikaiset asenteiden tai tunteiden muutokset eivät johda muutoksiin sitoutuneen käyttäytymisessä. (Brown 1996) Sitoutuminen määritellään usein 1) organisaation tavoitteiden sisäistämiseksi ja niihin uskomiseksi, 2) tahdoksi työskennellä niihin pyrkimiseksi sekä 3) vakaaksi aikomukseksi pysyä organisaation jäsenenä (Porter ym. 1974).



Toteutetun kyselyn sitoutumiskysymyspatteristo perustuu sitoutumisen kolmikantamalliin. Tunteisiin perustuvaa sitoutumista kutsutaan kolmikantamallissa affektiiviseksi sitoutumiseksi. Kustannuksiin perustuvan sitoutumisen tutkijat nimeävät jatkuvuuteen perustuvaksi sitoutumiseksi ja velvollisuuteen perustuvan sitoutumisen normatiiviseksi sitoutumiseksi. (Meyer & Allen 1991) Kaikkiin näihin kolmeen lähestymistapaan sisältyy ajatus sitoutumisesta psykologisena tilana, joka luonnehtii yksilön suhdetta organisaatioon ja joka sisältää päätöksen suhteen jatkamisesta tai sen päättämisestä. Teorian mukaan affektiivinen, jatkuva sekä normatiivinen sitoutuminen ovat sitoutumisen komponentteja eli osatekijöitä, joten ne eivät ole toisensa poissulkevia, vaan työntekijä voi olla sitoutunut jopa kaikilla kolmella tavalla.

Työntekijät, jotka ovat voimakkaan tunteellisesti sitoutuneita, haluavat kuulua sitoutumisen kohteena olevaan organisaatioon. Työntekijät, joiden sitoutuminen on voimakkaasti välineellistä eli joiden sitoutuminen on jatkuvuuteen perustuvaa, kuuluvat organisaatioon, koska heidän on pakko ylläpitää tätä suhdetta oman etunsa vuoksi (Allen & Meyer 1996). Kaikki asiat, jotka lisäävät mahdollisen organisaatiosta lähdön aiheuttavia havaittuja kustannuksia, vaikuttavat jatkuvaan sitoutumiseen (Meyer & Allen 1991). Voimakkaan normatiivisesti sitoutuneet työntekijät työskentelevät organisaatiossa, koska heistä tuntuu, että heidän kuuluu tehdä niin (Allen & Meyer 1996). Sen voidaan ajatella sijoittuvan affektiivisen ja jatkuvuuteen perustuvan sitoutumisen välimaastoon. Normatiivisessa sitoutumisessa on kyse vastavuoroisesta velvollisuudesta, ja se perustuu yhteiskunnallisiin normeihin siitä, mikä on oikein. (McDonald & Makin 1999)

Sitoutumisella on todistettu olevan yhteys työhön liittyvään käyttäytymiseen. Se vaikuttaa työntekijän organisaatiosta lähtöaikeisiin sekä konkreettiseen päätökseen suhteen jatkamisesta. Affektiivinen ja normatiivinen sitoutuminen korreloivat positiivisesti työn tulosten kanssa, mutta jatkuvuuteen perustuvalla sitoutumisella ei nähdä olevan merkittävää vaikutusta tuloksellisuuteen. (Meyer & Allen 1991) Affektiivisella sitoutumisella ja normatiivisella sitoutumisella on positiivinen vaikutus myös työntekijän työssäolon määrään ja työntekijän suoriutumiseen toisin kuin jatkuvuuteen perustuvassa sitoutumisella. Jatkuvuuteen perustuvalla sitoutumisella on myötävaikutus työntekijöiden epäeettiseen käyttäytymiseen. Normatiivisen sitoutumisen ajatellaan vaikuttavan enemmän työnteon ”tyyliin” ja ”tunnelmaan” kuin työn laatuun tai määrään. (Allen & Meyer 1996)

Asiakasomistajat

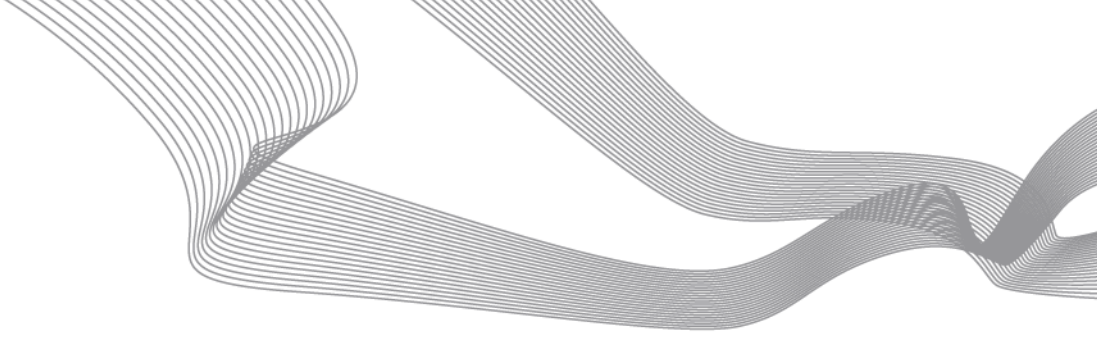
Asiakasomistajille esitettiin kyselyssä 17 yksilön organisaatiositoutumista ja sen eri komponenttien voimakkuutta mittaavaa väittämää, joihin vastaajaa pyydettiin valitsemaan omaa mielipidettä parhaiten kuvaava vaihtoehto. Vaihtoehdot olivat 1= *täysin eri mieltä*, 2= *jokseenkin eri mieltä*, 3= *ei samaa eikä eri mieltä*, 4= *jokseenkin samaa mieltä* ja 5= *täysin samaa mieltä*.

Analyysi suoritettiin pääkomponenttianalyysillä, jota käytetään hajanaisen informaation tiivistämiseen eli muuttujien järjestämiseksi muutamaa ryhmään eli pääkomponenttiin. Sen pyrkimyksenä on löytää suuresta määrästä informaatiota muuttujien välisiä yhteyksiä, jotka yhdistävät muuttujat toisiinsa teoriassa ja käytännössä toimivalla tavalla. Seuraavat väittämät jouduttiin poistamaan aineistosta muuttujien alhaisen korrelaation, kommunaliteetin tai ristikkäinlatauksen vuoksi (Metsämuuronen 2006):

- Vaihtoehtojen vähyyks estää minua harkitsemasta jäsenyyteni irtisanomista PKO:sta.
- Tunnen olevani ”osa perhettä” PKO:ssa.
- Tunnen vahvaa kuulumisen tunnetta PKO:hon.
- Mielestäni kuluttajat vaihtavat palveluntarjoajia nykyään liian helposti.

Asiakasomistajien sitoutumista mittaavasta aineistosta saatiin edellä mainittujen muuttujien poistamisen jälkeen muodostettua pääkomponenttianalyysin avulla kolme pääkomponenttia, jotka kuvaavat sitoutumisen kolmea eri muotoa: normatiivista, affektiivista ja jatkuvuuteen perustuvaa sitoutumista. Näiden pääkomponenttien avulla pystytään selittämään noin 66 prosenttia muuttujien varianssista. Pääkomponenttien luotettavuutta voidaan pitää hyvänä myös sen takia, että niiden Cronbachin alfa-kertoimet ylittävät tason 0,6. Cronbachin alfa kuvastaa kuinka hyvin yhdistetyt muuttuvat mittaavat samaa asiaa. (Metsämuuronen 2006).

Komponentti (Cronbachin alpha)	Selitetty varianssi %	Muuttuja	Lataus
Normatiivinen sitoutuminen (0,86)	46,7	Asiakkuuden vaihtaminen yrityksestä toiseen olisi mielestäni epäeettistä.	0,820



		Minusta tuntuisi väärältä irtisanoa jäsenyyteni PKO:ssa, vaikka joku muu yritys tarjoaisi parempia asiakasetuja.	0,721
		Mielestäni kuluttajien tulisi olla lojaaleja yritykselle, jonka asiakkaita he ovat.	0,760
		Olen lojaali PKO:lle ja tunnen siksi, että minulla on moraalinen velvollisuus pysyä sen jäsenenä.	0,767
		Minut on opetettu pysymään uskollisena yritykselle, jonka asiakas olen.	0,653
Affektiivinen sitoutuminen (0,87)	10,9	Kun puhun PKO:sta, puhun siitä positiivisessa sävyssä.	0,772
		Olen mieluummin asiakkaana PKO:ssa kuin jossain muussa saman alan yrityksessä.	0,682
		Olen sitoutunut PKO:hon.	0,741
		Jäsenyyteni PKO:ssa on minulle tärkeä.	0,757
		Voisin olla PKO:n jäsen lopun elämäni.	0,715
Jatkuva sitoutuminen (0,70)	8,3	PKO:n jäsenyyden irtisanominen aiheuttaisi minulle taloudellista tappiota.	0,831
		Jäsenyyteni PKO:ssa on minulle tällä hetkellä välttämättömyys.	0,686
		Jos päättäisin irtisanoa jäsenyyteni PKO:sta, muut yritykset eivät voisi tarjota minulle vastaavanlaista jäsenyyttä.	0,657

Taulukko 28. Asiakasomistajien sitoutumisen komponentit.

Pääkomponenteista muodostettiin summamuuttujat, joiden keskiarvojen perusteella asiakasomistajien PKO:hon sitoutumisen voidaan todeta perustuvan voimakkaimmin tunneperäisiin tekijöihin (3,5). He eivät ole normatiivisesti eli velvollisuudesta sitoutuneita (2,5) eikä heidän sitoutumisensa juurikaan perustu jatkuvuuteen eli taloudellisiin tekijöihin (2,8).

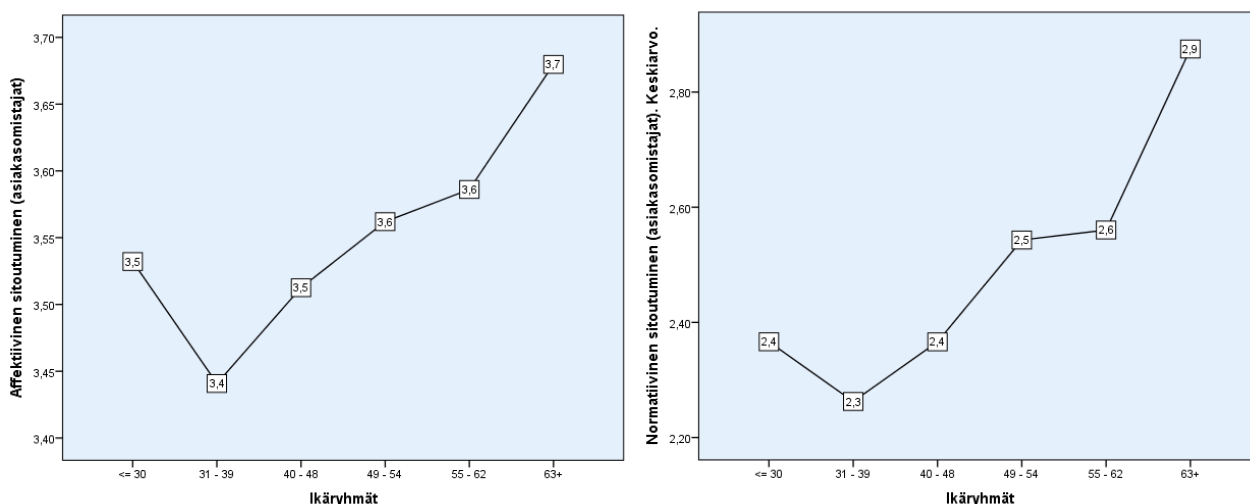
Komponentti	Keskiarvo	Keskihajonta
Normatiivinen sitoutuminen	2,5	0,87
Affektiivinen sitoutuminen	3,5	0,81
Jatkuva sitoutuminen	2,8	0,90

Taulukko 29. Asiakasomistajien sitoutumisen summamuuttujat

Naiset ovat affektiivisemmin sitoutuneita PKO:hon (3,6) kuin miehet (3,5). Normatiivisen sitoutumisen suhteen ei esiintynyt eroja sukupuolten välillä (2,5). Jatkuvuuteen perustuvilla tekijöillä on merkittävämpi vaikutus naisten sitoutumiseen (2,8) kuin miehillä (2,7).

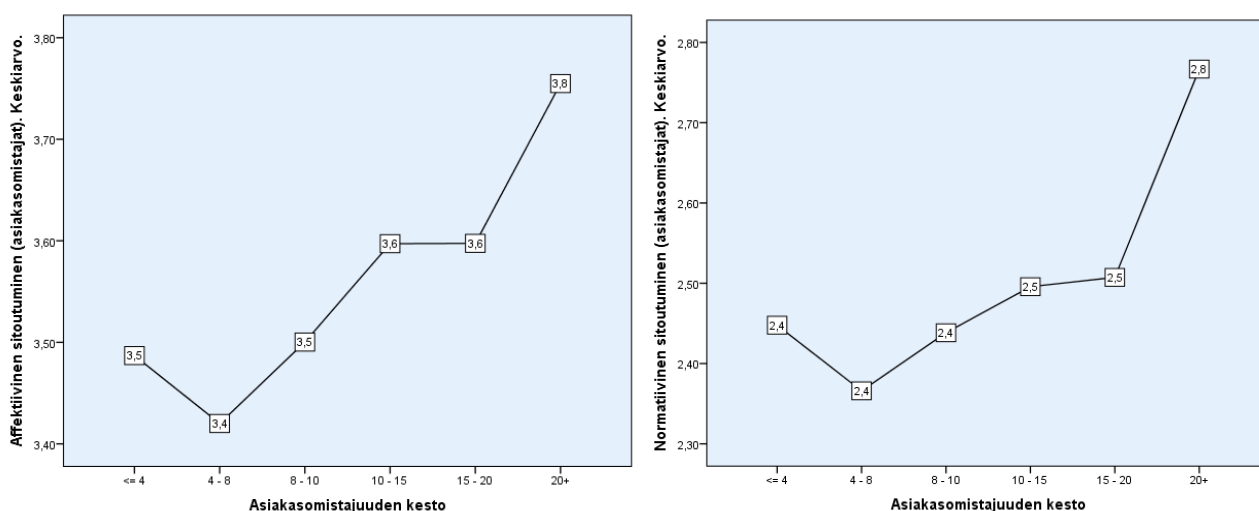
PKO:n hallintoon kuuluvat ovat affektiivisemmin (4,4) ja jatkuvuuteen perustuvasti (3,4) sitoutuneempia kuin muut (affektiivinen 3,6 ja jatkuvuuteen perustuva 2,8). Hallinnon jäsenet eivät ole PKO:hon normatiivisesti sitoutuneita (2,9), mutta he ovat kuitenkin normatiivisesti sitoutuneempia kuin ne, jotka eivät kuulu PKO:n hallintoon (2,5).

Kaikki asiakasomistajien ikäryhmät kokivat olevansa affektiivisesti sitoutuneita PKO:hon. Affektiivinen (3,4) ja normatiivinen (2,3) sitoutuminen PKO:hon on vähäisintä 31 – 39-vuotiaiden ryhmässä ja voimakkainta yli 63-vuotiailla (affektiivinen 3,7 ja normatiivinen 2,9), vaikka hekään eivät koe olevansa normatiivisesti sitoutuneita PKO:hon. Voidaan siis todeta, että mitä vanhempi asiakasomistaja on, sitä voimakkaampaa on hänen normatiivinen sekä affektiivinen sitoutuminensa PKO:hon. Jatkuvuuteen perustuvalla sitoutumisella ei ollut tilastollisesti merkitseviä ikäryhmäkohtaisia eroja. Kaikkien ikäryhmien jatkuva sitoutuminen PKO:hon oli keskiarvoltaan 2,7–2,8.



Kuvio 105. Affektiivinen sitoutuminen ikäryhmittäin. Kuvio 106. Normatiivinen sitoutuminen ikäryhmittäin.

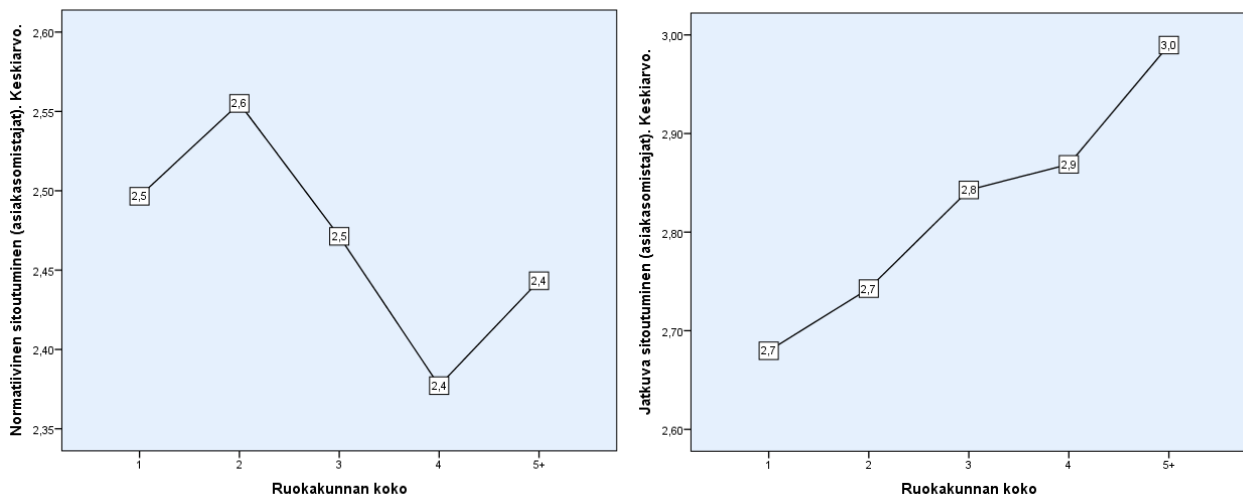
Mitä pidempään vastaaja on ollut PKO:ssa asiakasomistajana, sitä normatiivisemmin ja affektiivisemmin hän on sitoutunut PKO:hon. Affektiivinen sitoutuminen oli heikointa 4 – 8 vuotta asiakasomistajana olleiden ryhmässä (3,4). Voimakkainta affektiivinen sitoutuminen PKO:hon on yli 20 vuotta asiakasomistajana olleilla (3,8). Normatiivinen sitoutuminen on heikointa alle 10 vuotta asiakasomistajana olleiden keskuudessa (2,4) ja vahvinta yli 20 vuotta asiakasomistajana olleiden joukossa (2,8). Pitkä asiakasomistajuuden kestokaan ei kuitenkaan tee asiakasomistajista normatiivisesti eikä jatkuvuuteen perustuvasti sitoutuneita (keskiarvot alle 3 kaikissa ryhmissä). Heikoin jatkuvuuteen perustuva sitoutuminen oli 4–10 vuotta asiakasomistajana olleilla (2,7) ja vahvinta yli 20 vuotta asiakasomistajana olleilla (2,9). Jatkuvan sitoutumisen voimakkuus ei riippunut tilastollisesti merkitsevästi asiakasomistajuuden kestosta.



Kuvio 107. Affektiivinen sitoutuminen asiakasomistajuuden keston mukaan.
Kuvio 108. Normatiivinen sitoutuminen asiakasomistajuuden keston mukaan.

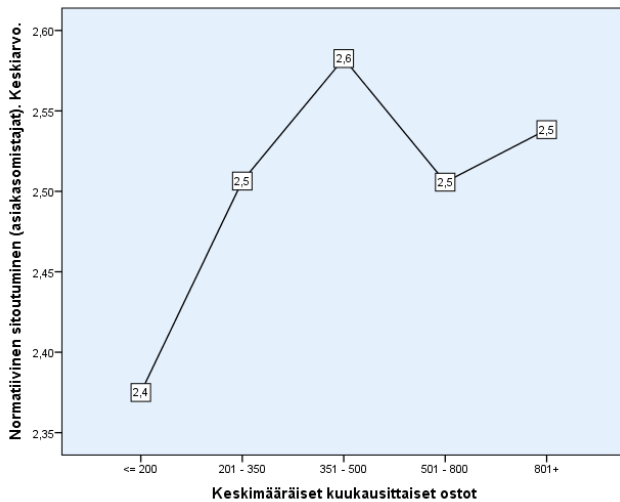
Ruokakunnan koko vaikuttaa tilastollisesti merkitsevästi normatiiviseen ja jatkuvaan sitoutumiseen, mutta ei affektiiviseen sitoutumiseen. Mikäli perheen koko on 4-5 henkilöä, normatiivinen sitoutuminen on vähäisempää (2,4) kuin 1–3 hengen talouksissa (2,5–2,6). Jatkuva sitoutuminen on sitä voimakkaampaa, mitä suuremmaksi ruokakunnan koko kasvaa. Viiden hengen talouksissa taloudellisiin tekijöihin perustuva sitoutuminen oli voimakkainta (3,0) ja yhden ja kahden hengen talouksissa vähäisintä (2,7). Affektiivinen sitoutuminen oli kaikilla ruokakunnilla keskiarvoltaan 3,5–

3,6. Voimakkaampaa se oli suurilla ruokakunnilla, mutta keskiarvoerot eivät olleet tilastollisesti merkitseviä.

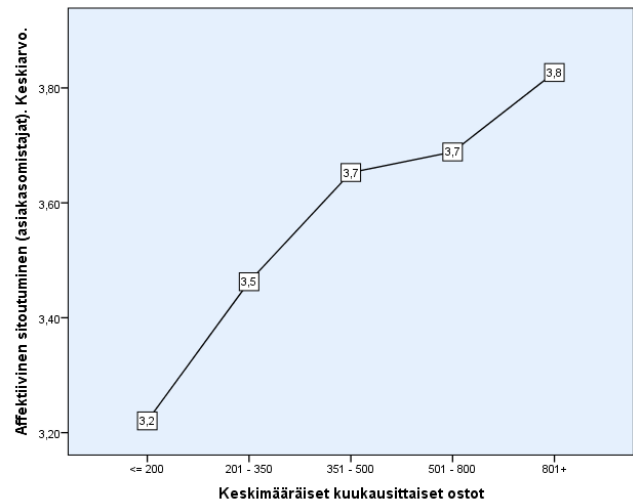


Kuvio 109. Normatiivinen sitoutuminen ruokakunnan koon mukaan.
Kuvio 110. Jatkuvuuteen perustuva sitoutuminen ruokakunnan koon mukaan.

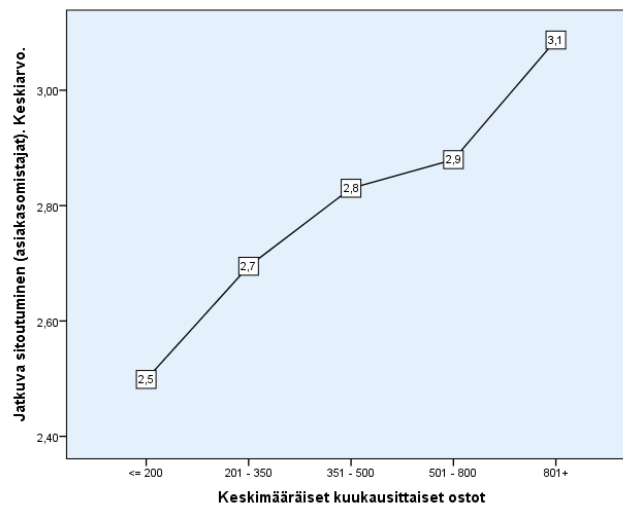
Asiakasomistajan affektiivinen sitoutuminen PKO:hon kasvaa mitä enemmän hän kuluttaa kuukaudessa S-ryhmän toimipaikkoihin. Affektiivisesti sitoutuneimmat asiakasomistajat ovat yli 800 euroa S-ryhmän toimipaikkoihin kuukaudessa kuluttavat asiakkaat (3,8). Affektiivinen sitoutuminen PKO:hon on heikoimmillaan niiden asiakasomistajien joukossa, jotka kuluttavat 200 euroa tai sitä vähemmän (3,2). Normatiivinen sitoutuminen on suurimmillaan ryhmässä, jossa keskimääräiset ostokset ovat 351–500 euroa kuukaudessa (2,6). 200 euroa tai alle kuukaudessa käyttävien normatiivinen sitoutuminen PKO:hon on vähäisintä (2,4). Myös jatkuvuuteen perustuva sitoutuminen PKO:hon voimistuu sitä mukaa, kun keskimääräiset kuukausiostokset S-ryhmässä kasvavat. Yli 800 euroa S-ryhmän toimipaikkoihin kuluttavat asiakasomistajat (3,1) ovat jatkuvuuteen perustuvasti sitoutuneita PKO:hon. Vähiten jatkuvasti sitoutuneita ovat alle 200 euroa kuukaudessa S-ryhmän toimipaikkoihin kuluttavat asiakasomistajat (2,5).



Kuvio 111. Normatiivinen sitoutuminen ostomäärän mukaan.



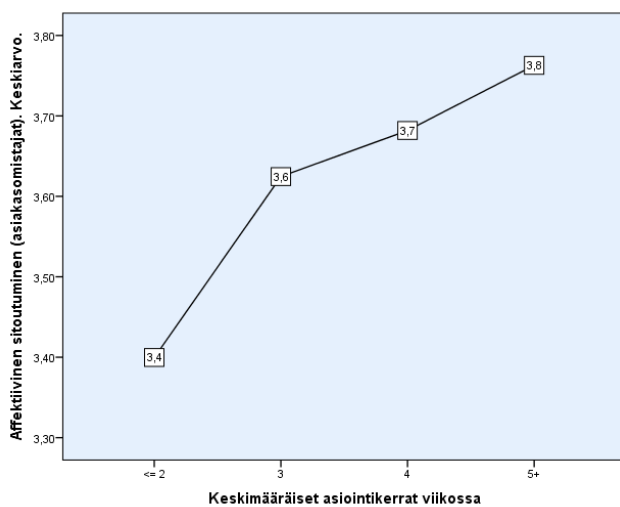
Kuvio 112. Affektiivinen sitoutuminen ostomäärän mukaan.



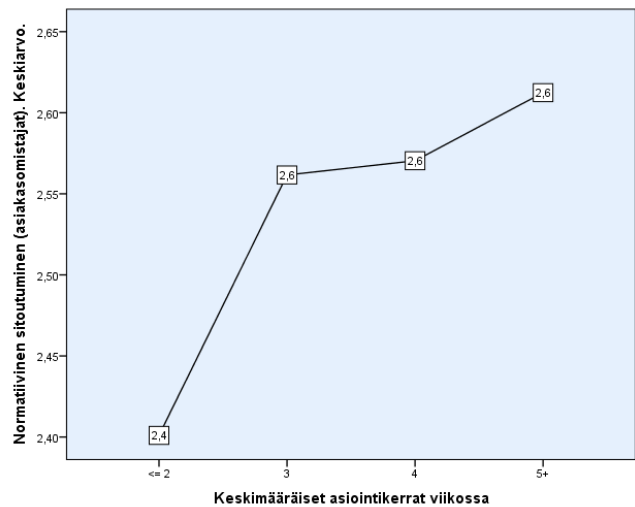
Kuvio 113. Jatkuvuuteen perustuva sitoutuminen ostomäärän mukaan.

Mitä useammin asiakasomistaja asioi S-ryhmän toimipaikoissa viikossa, sitä sitoutuneempi hän on PKO:hon sekä affektiivisesti, normatiivisesti että jatkuvasti. Viisi kertaa tai useammin asioivat ovat PKO:hon affektiivisesti sitoutuneimpia asiakasomistajia (3,8). Kaksi kertaa tai sitä harvemmin asioivat ovat vähiten affektiivisesti sitoutuneita PKO:hon (3,4). Heidän keskuudessaan myös normatiivinen sitoutuminen on vähäisempää (2,4) sitä useammin asioiviin verrattuna (2,6). Viisi

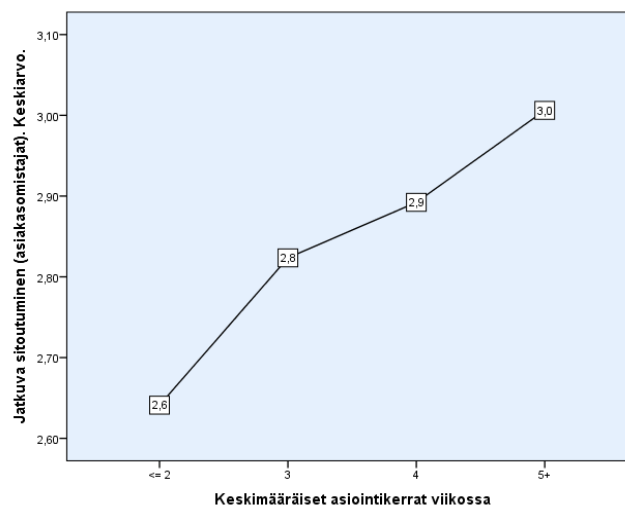
kertaa viikossa tai sitä useammin S-ryhmän toimipaikoissa asioivat PKO:n asiakasomistajat ovat voimakkaimmin jatkuvasti sitoutuneita (ka 3,9). Vähiten jatkuvuuteen perustuvasti sitoutuneita ovat kaksi kertaa tai sitä harvemmin asioivat asiakasomistajat (2,6).



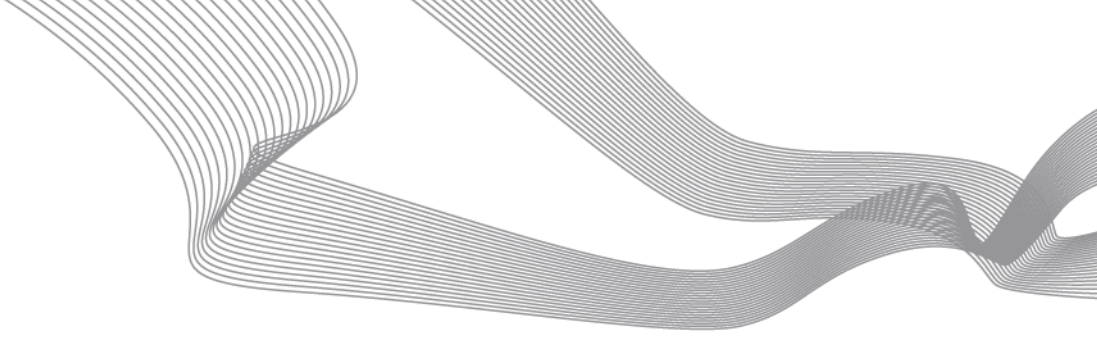
Kuvio 114. Affektiivinen sitoutuminen asiointikertojen mukaan.



Kuvio 115. Normatiivinen sitoutuminen asiointikertojen mukaan.



Kuvio 116. Jatkuvuuteen perustuva sitoutuminen asiointikertojen mukaan.



Vastaajat, jotka arvioivat oman sitoutumisensa PKO:hon korkeilla arvosanoilla, olivat PKO:hon affektiivisimmin, normatiivisimmin ja jatkuvammin sitoutuneita. Vastaavasti vastaajat, jotka antoivat omalle sitoutumiselleen matalan arvosanan, eivät olleet PKO:hon affektiivisesti, normatiivisesti tai jatkuvasti sitoutuneita. Arvosanat 7 – 10 omalle sitoutumiselleen PKO:hon antaneet olivat PKO:hon affektiivisesti sitoutuneita (3,2–4,6). Sitä alemman arvosanan sitoutumiselleen antaneet eivät olleet (2,2–2,8). Arvosanat 9 tai 10 omalle sitoutumiselleen antaneet olivat PKO:hon myös jatkuvasti sitoutuneita (3,2–3,6). Sitä alemman arvosanan antaneet eivät olleet (1,9–2,8). Arvosanan 10 omalle sitoutumiselleen antaneiden voidaan lisäksi sanoa olevan heikosti normatiivisesti sitoutuneita (3,1). Sitä alemman arvosanan antaneet eivät olleet ja normatiivisen sitoutumisen keskiarvo laski tasaisesti arvosanan 9 antaneista (2,9) arvosanan 4 antaneisiin (1,7).

Asiakastyytyväisyytensä arvosanalla 10 arvioineet ovat affektiivisesti ja jatkuvasti PKO:hon sitoutuneita. Arvosanan 7–10 asiakastyytyväisyydelleen antaneet olivat kaikkein affektiivisimmin sitoutuneita PKO:hon (3,1–4,5). Arvosanat 4 – 6 antaneiden sitoutuminen PKO:hon ei perustu tunneperäisiin tekijöihin (2,1–2,5). Ainoastaan ne asiakasomistajat, jotka antoivat asiakastyytyväisyydelleen arvosanan 10, voidaan katsoa olevan heikosti normatiivisesti sitoutuneita PKO:hon (3,1). Sitä alemman arvosanan asiakastyytyväisyydelleen antaneet eivät ole (1,7 – 2,8). Arvosanat 9 tai 10 asiakastyytyväisyydelleen antaneet asiakkaat ovat PKO:hon heikosti jatkuvasti sitoutuneita (3,1–3,4), sitä alemman arvosanan antaneet eivät (1,9–2,7). Voidaan siis todeta, että mitä tyytyväisemmäksi asiakas kokee itsensä, sitä sitoutuneempi hän on PKO:hon kaikissa eri muodoissaan.

Työntekijät

Työntekijöille esitettiin samat 17 sitoutumisen eri komponentteja mittaavaa väittämää, joihin he vastasivat asteikolla 1-5 (*1= täysin eri mieltä, 2= jokseenkin eri mieltä, 3= ei samaa eikä eri mieltä, 4= jokseenkin samaa mieltä ja 5= täysin samaa mieltä*). Työntekijöiden sitoutumista mittaavasta aineistosta jätettiin pääkomponenttianalyysissä pois seuraavat muuttujat:

- Vaihtoehtojen vähyys estää minua harkitsemasta lähtöä PKO:sta.

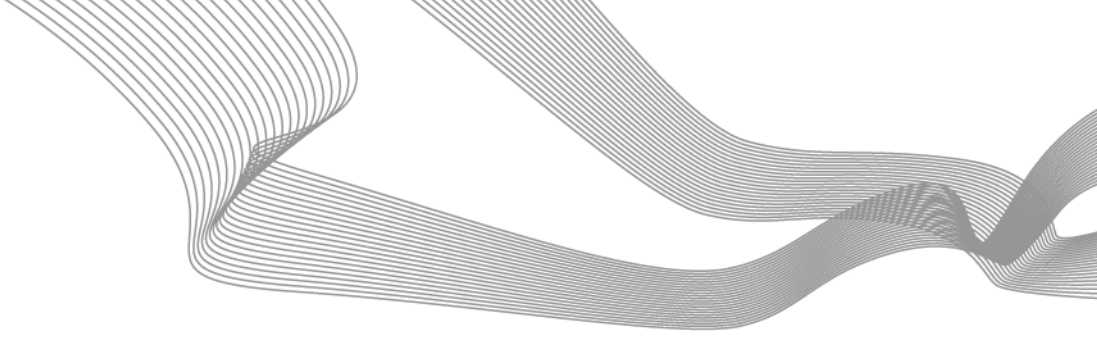
- PKO:sta lähteminen aiheuttaisi minulle taloudellista tappiota.
- Työsuhteeni PKO:ssa on minulle tällä hetkellä välttämättömyys.
- Jos päättäisin lähteä PKO:sta, muut yrityksen eivät voisi tarjota minulle vastaavanlaista työsuhdetta.
- Minut on opetettu pysymään uskollisena yritykselle, jonka työntekijä olen.
- Mielestäni työntekijöiden tulisi olla lojaaleja työnantajalleen.

Työntekijöiden sitoutumiseen liittyvien väittämien avulla saadusta aineistosta saatiin muodostettua kaksi pääkomponenttia, joiden avulla pystyttiin selittämään 62% muuttujien varianssista.

Komponentti (Cronbachin alpha)	Selitetty varienssi %	Muuttuja	Lataus
Affektiivinen sitoutuminen (0,91)	55,3	Kun puhun PKO:sta, puhun siitä positiivisessa sävyssä.	0,801
		Olen mieluummin töissä PKO:ssa kuin jossain muussa saman alan yrityksessä.	0,692
		Olen sitoutunut PKO:hon.	0,811
		Työsuhteeni PKO:ssa on minulle tärkeä.	0,808
		Tunnen olevani ”osa perhettä” PKO:ssa.	0,740
		Tunnen vahvaa kuulumisen tunnetta PKO:hon.	0,786
		Voisin olla töissä PKO:ssa lopun elämäni.	0,699
Normatiivinen sitoutuminen (0,85)	11,9	Vaihtaminen yrityksestä toiseen olisi mielestäni epäeettistä.	0,857
		Minusta tuntuisi väärältä lähteä PKO:sta, vaikka joku muu yritys tarjoaisi parempaa työsuhdetta.	0,774
		Olen lojaali PKO:lle ja tunnen siksi, että minulla on moraalinen velvollisuus pysyä sen työntekijänä.	0,715
		Mielestäni ihmiset vaihtavat nykyään työnantajaa liian helposti.	0,739

Taulukko 30. Työntekijöiden sitoutumisen komponentit.

Pääkomponenteista muodostettiin summamuuttujat keskiarvojen selvittämiseksi. Keskiarvojen perusteella työntekijöidenkin sitoutuminen PKO:hon perustuu eniten affektiiviseen sitoutumiseen (4,1). Työntekijöiden normatiivinen sitoutuminen työnantajaan on neutraalia tai hiukan negatiivista (2,9).



Komponentti	Keskiarvo	Keskihajonta
Affektiivinen sitoutuminen	4,1	0,79
Normatiivinen sitoutuminen	2,9	0,97

Taulukko 31. Työntekijöiden sitoutumisen summamuuttujat.

Työntekijöiden jatkuvaa sitoutumista tutkittiin erikseen summamuuttujan avulla. Jatkuvan sitoutumisen väittämistä muodostettiin summamuuttuja. Työntekijöiden sitoutuminen PKO:hon perustuu jonkin verran taloudellisiin tekijöihin eli jatkuvuuteen tai heidän suhtautumisensa on neutraalia (3,1).

Summamuuttuja (Cronbachin alpha)	Keskiarvo	Keskihajonta	Muuttujat
Jatkuva sitoutuminen (0,64)	3,1	0,95	PKO:sta lähteminen aiheuttaisi minulle taloudellista tappiota. Jos päättäisin lähteä PKO:sta, muut yritykset eivät pystyisi tarjoamaan minulle vastaavanlaista työsuhdetta.

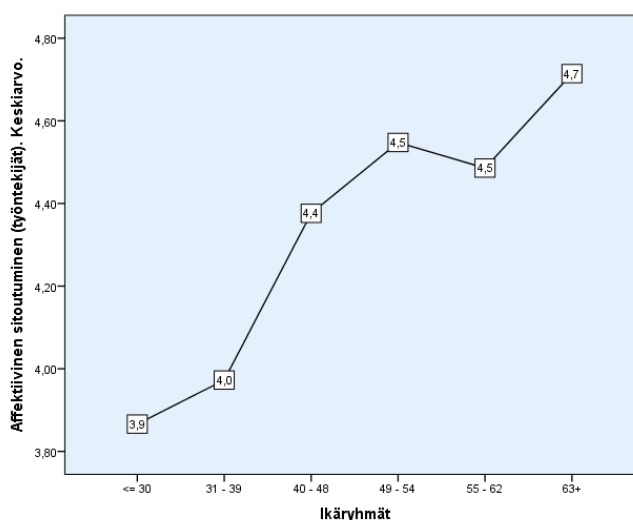
Taulukko 32. Työntekijöiden jatkuvuuteen perustuvan sitoutumisen summamuuttuja.

Naispuoliset työntekijät ovat miehiä voimakkaammin normatiivisesti, affektiivisesti ja jatkuvuuteen perustuvasti sitoutuneita PKO:hon. Naisten affektiivinen sitoutuminen (4,2) on miehiä korkeampi (4,0), vaikkakin affektiivinen sitoutuminen on molemmilla sukupuolilla korkea. Myös naisten normatiivisen sitoutumisen (3,0) keskiarvo on miehiä (2,7) korkeampi. Naiset ovat myös hiukan jatkuvasti sitoutuneempia (3,1) miehiin verrattuna (3,0).

Hallintoon kuuluvat työntekijät ovat voimakkaammin PKO:hon affektiivisesti sitoutuneita (4,8) kuin muut (4,1). Ne, työntekijät, jotka kuuluvat PKO:n hallintoon, ovat PKO:hon myös normatiivisesti sitoutuneita (3,7). Hallintoon kuulumattomat eivät ole (2,9). Hallintoon kuuluvat ovat PKO:hon myöskin taloudellisin perustein sitoutuneita (3,4) muita voimakkaammin (3,1). Keskiarvoerolla ei kuitenkaan ole tilastollista merkitystä.

Sitoutumisen muodoista ainoastaan affektiivinen sitoutumisen voimakkuus eroaa tilastollisesti merkitsevästi työntekijöiden eri ikäryhmissä. Yli 63-vuotiaat ovat eniten affektiivisesti sitoutuneita PKO:hon (4,7) ja alle 30-vuotiaat vähiten (3,9). 40-vuotiaat tai vanhemmat työntekijät ovat PKO:hon

normatiivisesti sitoutuneita (3,1–3,4), kun taas alle 40 vuotiaat eivät ole (2,7–2,8). Ainoastaan ikäryhmä 40–48 –vuotiaat ei ole PKO:hon jatkuvasti sitoutunut (2,9). Jatkuvasti sitoutuneimpia ovat yli 55–vuotiaat työntekijät (3,4–3,5). Normatiivisen ja jatkuvan sitoutumisen keskiarvoerot eivät kuitenkaan olleet tilastollisesti merkitseviä.

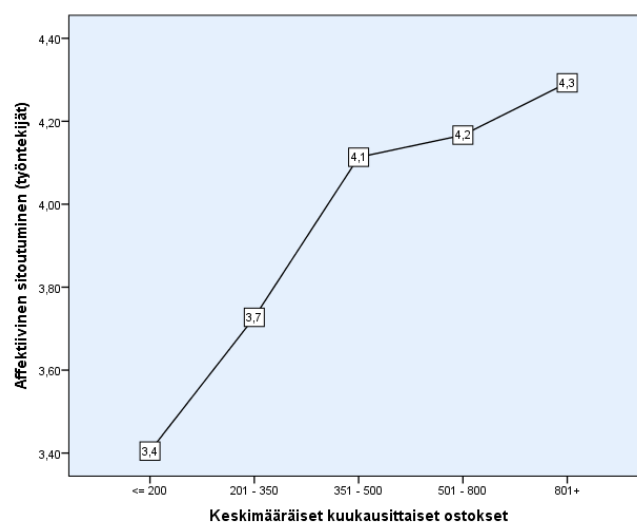


Kuvio 117. Affektiivinen sitoutuminen ikäryhmittäin.

Sitoutumisen muodot eivät poikenneet asiakasomistajuuden keston suhteen tilastollisesti merkitsevästi eri ryhmissä. Ne työntekijät, jotka ovat olleet asiakasomistajina yli 20 vuotta (4,4) olivat muita (3,9–4,3) enemmän affektiivisesti sitoutuneita PKO:hon. Yli 20 vuotta asiakasomistajana olleet olivat myös eniten taloudellisin perustein sitoutuneita PKO:hon (3,4). Muiden ryhmien keskiarvot vaihtelivat välillä 2,9–3,3. Yli 10 vuotta asiakasomistajina olleet työntekijät (3,1) olivat muita normatiivisemmin sitoutuneita PKO:hon (2,6–2,9).

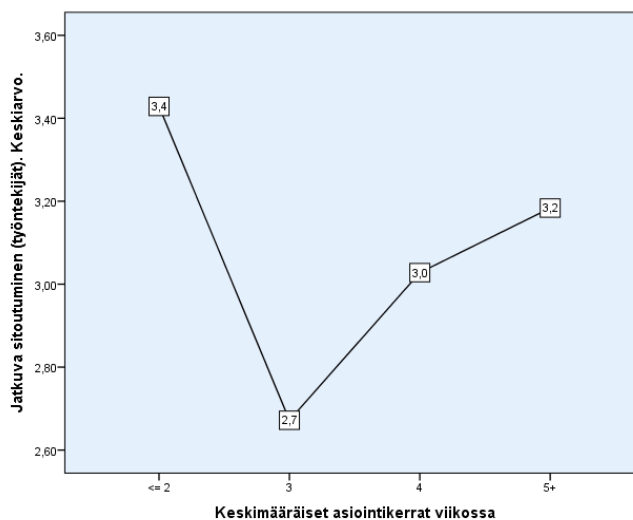
Työntekijöiden sitoutumisen muodot eivät poikenneet ruokakunnan koon suhteen tilastollisesti merkitsevästi. Affektiivisimmin sitoutuneita olivat viiden tai sitä useamman hengen taloudet (4,5), ja vähiten yhden hengen taloudet (3,9). Myös normatiivisesti sitoutuneimpia olivat viiden hengen tai sitä useamman hengen taloudet (3,3), ja vähiten yhden hengen taloudet (2,6). Jatkuvasti sitoutuneimpia olivat viiden tai useamman hengen taloudet (3,5) ja ne, jotka olivat taloudellisin perustein vähiten sitoutuneita, olivat neljän hengen taloudet (2,8).

Affektiivisen sitoutumisen voimakkuus erosi tilastollisesti merkitsevästi keskimääräisten kuukausittaisten ostosten suhteen. Vähiten affektiivisesti sitoutuneita ovat 200 euroa tai sitä vähemmän (3,4) S-ryhmän toimipaikkoihin kuukausittain kuluttavat työntekijät, kun taas tunneperäisesti sitoutuneimpia ovat yli 800 euroa (4,3) kuukausittain kuluttavat työntekijät. Normatiivisesti sitoutuneita kuukausittaisten ostosten suhteen ovat ainoastaan yli 800 euroa S-Ryhmän toimipaikoissa kuluttavat työntekijät. Muut kulutusryhmät eivät ole PKO:hon normatiivisesti sitoutuneita (2,3–2,9). S-ryhmän toimipaikkoihin 200 – 500 euroa kuukaudessa kuluttavat työntekijät ovat jatkuvasti sitoutuneimpia PKO:hon. Muiden ryhmien keskiarvo oli 3,0. Normatiivisen ja jatkuvan sitoutumisen eri kulutusryhmien välillä ei esiintynyt tilastollisesti merkitseviä eroja.



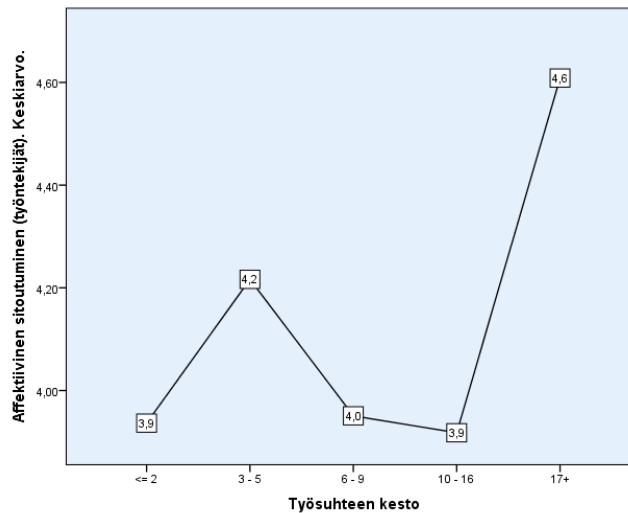
Kuvio 118. Affektiivinen sitoutuminen ostomäärän mukaan.

Työntekijät, jotka asioivat S-ryhmän toimipaikoissa kaksi kertaa viikossa tai sitä harvemmin, ovat jatkuvasti sitoutuneimpia PKO:hon (3,4). Kolme kertaa viikossa asioivat eivät ole taloudellisin perustein sitoutuneita (2,7). Neljä kertaa viikossa asioivat työntekijät ovat affektiivisesti sitoutuneimpia PKO:hon (4,2) muihin ryhmiin verrattuna (4,0–4,1). Keskiarvoerot ei kuitenkaan ole tilastollisesti merkitseviä. Neljä kertaa viikossa asioivat ovat normatiivisesti sitoutuneita PKO:hon (3,2), muut ryhmät eivät ole (2,7–2,9). Nämäkin keskiarvot eivät poikkea toisistaan tilastollisesti merkitsevästi.



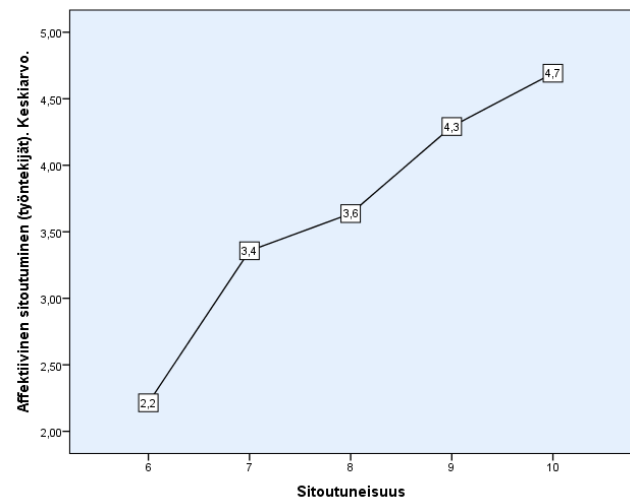
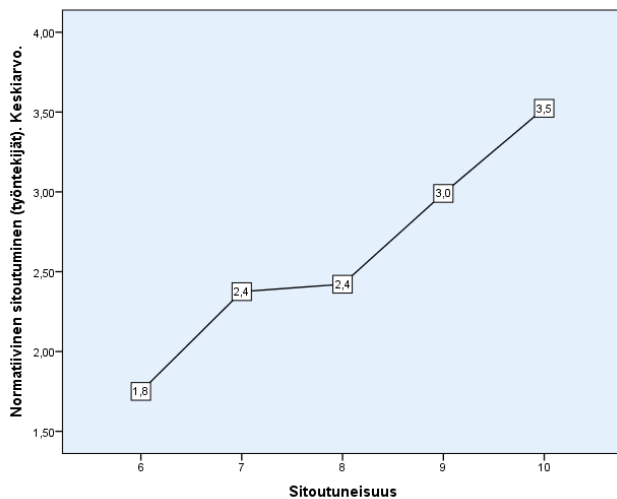
Kuvio 119. Jatkuvuuteen perustuva sitoutuminen asiointikertojen mukaan.

Yli 17 vuotta PKO:ssa työskennelleet ovat voimakkaan affektiivisesti sitoutuneita työntekijöitä (4,6). Vähiten affektiivisesti sitoutuneita olivat kaksi vuotta tai sitä vähemmän aikaa työskennelleet ja 10 – 16 vuotta PKO:ssa työskennelleet työntekijät (3,9). Myös normatiivisesti sitoutuneimpia työntekijöitä ovat yli 17 vuotta PKO:ssa työskennelleet työntekijät (3,2). Muiden ryhmien keskiarvot työsuhteen keston mukaan luokiteltuna vaihtelivat välillä 2,7–3,0. Keskiarvoerot ryhmien välillä eivät olleet tilastollisesti merkitseviä. Vähiten jatkuvasti sitoutuneita olivat kaksi vuotta tai sitä vähemmän aikaa työskennelleet ja 10 – 16 vuotta PKO:ssa työskennelleet työntekijät (2,8–2,9). Muut ryhmät työsuhteen keston mukaan jaoteltuna olivat PKO:hon taloudellisin perustein sitoutuneita (3,1–3,3).

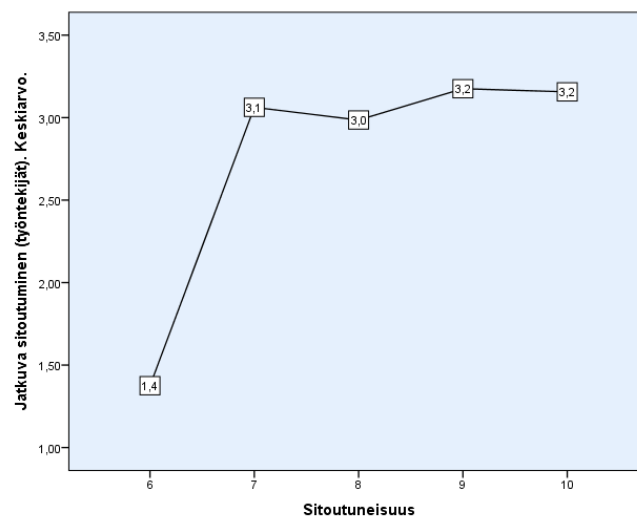


Kuvio 120. Affektiivinen sitoutuminen työsuhteen keston mukaan.

Yksikään työntekijä ei ollut arvioinut sitoutumistaan PKO:hon arvosanalla 4 tai 5. Ne, jotka arvioivat oman sitoutumisensa arvosanalla 6 olivat sitoutumattomimpia työntekijöitä. He eivät olleet lainkaan affektiivisesti sitoutuneita (2,2). Muut ryhmät olivat (3,4–4,7). Affektiivisesti sitoutuneimpia olivat arvosanan 10 omalle sitoutumiselleen antaneet (4,7). Arvosanalla 9 tai 10 oman sitoutumisensa arvioineet olivat PKO:hon myös normatiivisesti sitoutuneita (3,0 – 3,5), kun taas muun arvosanan antaneet eivät olleet (1,8 – 2,4). Arvosanan 6 omalle sitoutumiselleen antaneet eivät ole PKO:hon myöskään lainkaan jatkuvasti sitoutuneita (1,4). Muut ryhmät olivat heikosti (3,0–3,2). Jatkuvasti sitoutuneimpia (3,2) olivat arvosanan 9 tai 10 omalle sitoutumiselleen antaneet työntekijät.



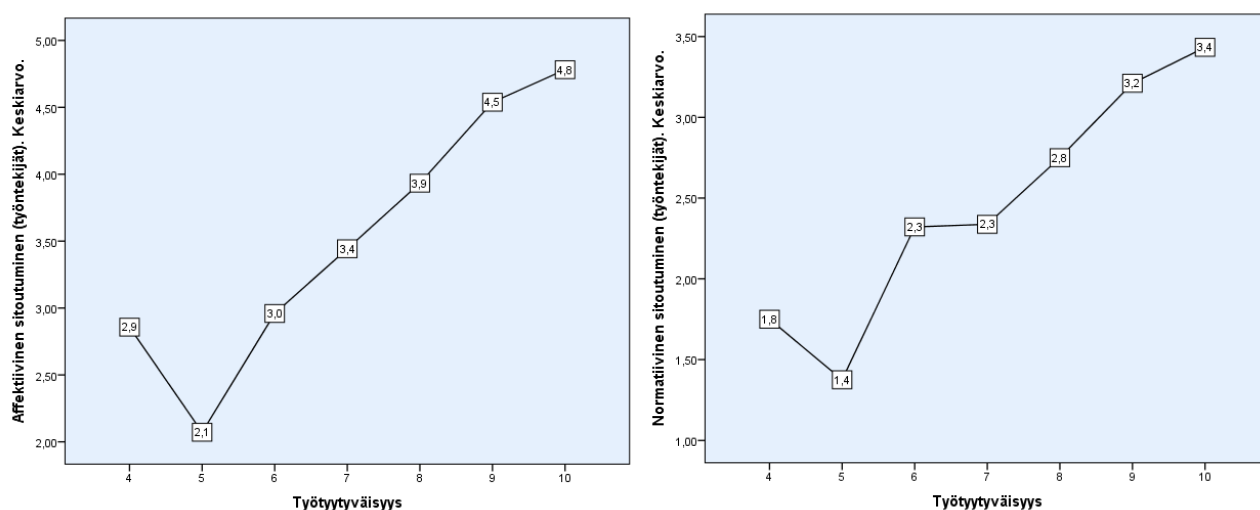
Kuvio 121. Normatiivinen sitoutuminen sitoutuneisuusarvion mukaan.
Kuvio 122. Affektiivinen sitoutuminen sitoutuneisuusarvion mukaan.



Kuvio 123. Jatkuvuuteen perustuva sitoutuminen sitoutuneisuusarvion mukaan.

Työtyytyväisyytensä arvosanoilla 6-10 arvioineet ovat PKO:hon affektiivisesti sitoutuneita (3,0 – 4,8). Arvosanan 4 tai 5 työtyytyväisyydelleen antaneet eivät ole (2,9 ja 2,1). Työtyytyväisyytensä arvosanalla 9 tai 10 arvioineet työntekijät olivat PKO:hon myös normatiivisesti sitoutuneempia (3,2–3,4) verrattuna muun arvosanan (4 – 8) antaneisiin (1,4 – 2,8). Arvosanan 5 antaneet olivat vähiten normatiivisesti sitoutuneita PKO:hon (1,4). Ryhmät, jotka antoivat omalle työtyytyväisyydelleen

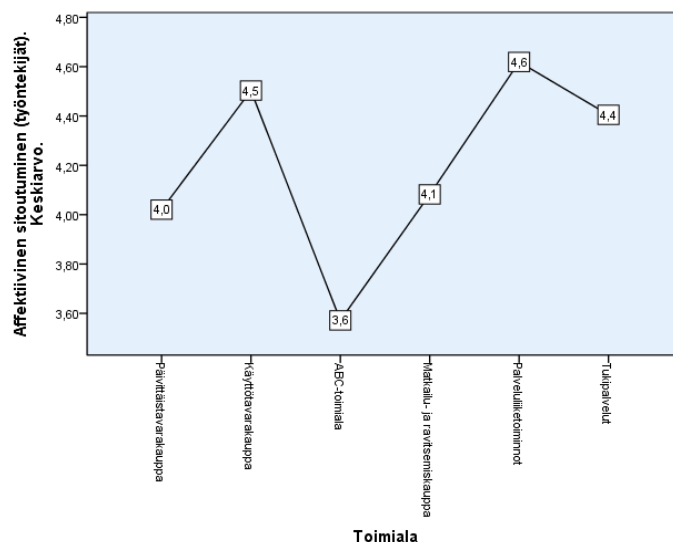
arvosanan 8 – 10 olivat myös heikosti jatkuvasti sitoutuneita (3,1–3,2). Vähiten jatkuvuuteen perustuvasti sitoutuneita olivat arvosanan 5 antaneet (2,3). Muiden ryhmien keskiarvot vaihtelivat välillä 2,5–2,8. Keskiarvoerot eivät kuitenkaan olleet tilastollisesti merkitsevät.



Kuvio 124. Affektiivinen sitoutuminen työtyytyväisyysarvion mukaan.
Kuvio 125. Normatiivinen sitoutuminen työtyytyväisyysarvion mukaan

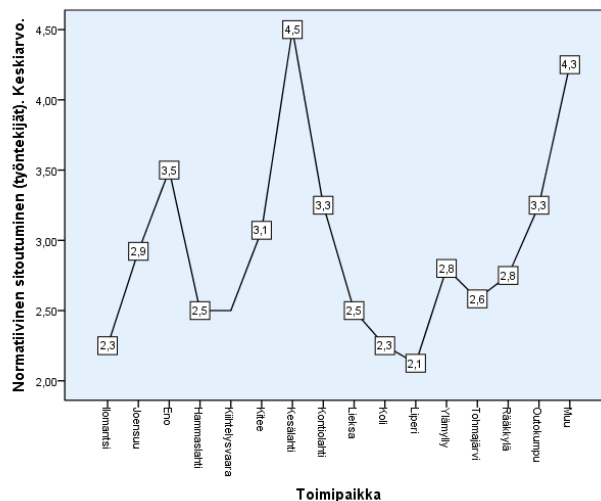
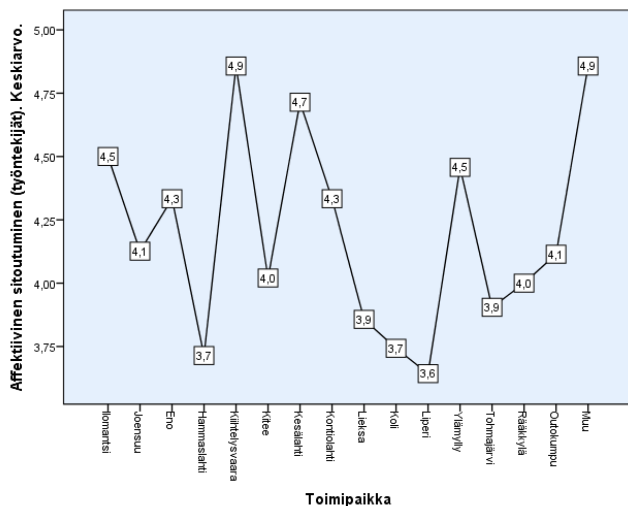
Kokoaikaiset työntekijät ovat affektiivisemmin (4,4) ja normatiivisemmin sitoutuneempia (3,0) kuin osa-aikaiset työntekijät (affektiivinen 3,9 ja normatiivinen 2,9). Jatkuvaan sitoutumiseen työsuhteen muoto ei vaikuta (3,1).

Affektiivisesti sitoutuneimpia olivat palveluliiketoiminnoissa (4,6), käyttötavarakaupassa (4,5) sekä tukipalveluissa työskentelevät (4,4) työntekijät. Vähäisintä affektiivinen sitoutuminen oli ABC-toimialalla (3,6). Myös normatiivisesti sitoutuneita olivat palveluliiketoiminnoissa (3,3) sekä käyttötavarakaupassa (3,3) työskentelevät. Muilla toimialoilla sitoutuminen oli keskiarvoltaan 2,6–2,9. Vähäisintä normatiivinen sitoutuminen oli ABC-toimialalla (2,6) ja tukipalveluissa (2,7). Jatkuvasti sitoutuneita PKO:hon oltiin tukipalveluissa (3,2), matkailu- ja ravitsemiskaupassa (3,3), päivittäistavarakaupassa (3,0) sekä käyttötavarakaupassa (3,0). Palveluliiketoiminnoissa (2,8) sekä ABC-toimialalla (2,7) työntekijät eivät olleet myöskään jatkuvasti sitoutuneita PKO:hon. Keskiarvot eri toimialoilla eivät poikenneet toisistaan tilastollisesti merkitsevästi, mutta kuva raportoidaan erojen havainnollistamiseksi.

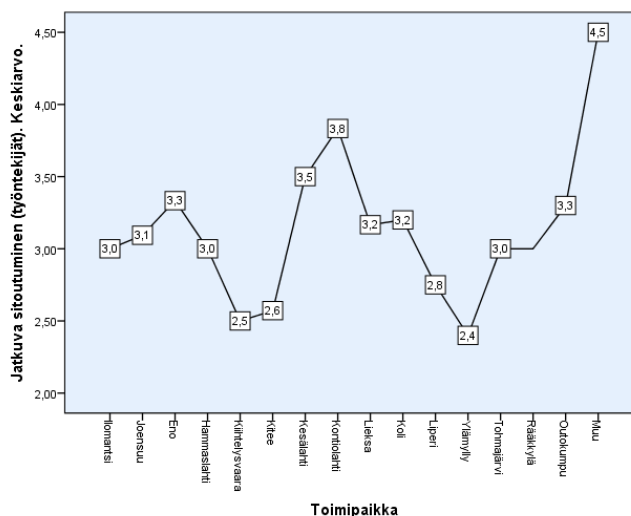


Kuvio 126. Affektiiivinen sitoutuminen toimialoittain.

Toimipaikkoja vertailtaessa tilastollisesti merkitseviä keskiarvoeroja ei esiintynyt, mutta kuvat raportoidaan tulosten havainnollistamiseksi. Affektiiivisesti sitoutuneimmat löytyvät Kiihtelysvaarasta (4,9). Affektiiivisesti vähäisintä sitoutuminen on Liperissä (3,6), Kolilla ja Hammaslahdessa (3,7). Normatiivisesti sitoutuneimmat työntekijät löytyvät Kesälahdelta (4,5). Vähiten normatiivisesti ovat sitoutuneita Liperissä (2,1), Kolilla ja Ilomantsissa (2,3) työskentelevät. Vähiten taloudellisin perustein ovat sitoutuneet Ylämyllyllä (2,4), Kiihtelysvaarassa (2,5) sekä Kiteellä (2,6) työskentelevät työntekijät. Muiden toimipaikkojen keskiarvot ovat välillä 3,5-4,5.

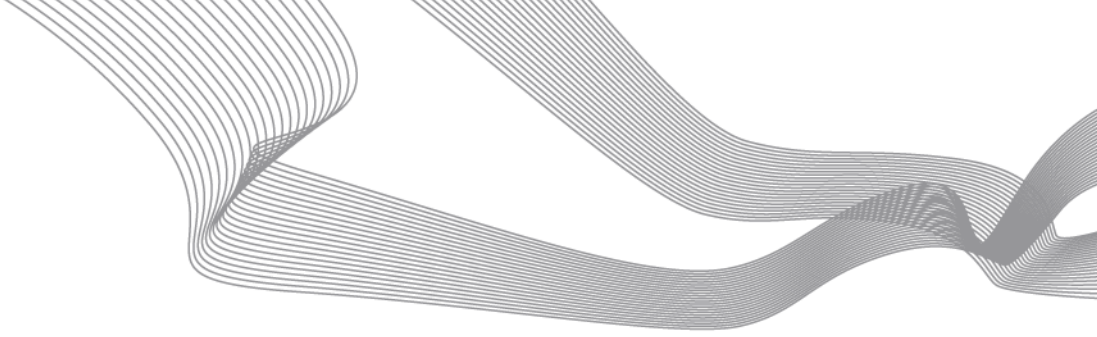


Kuvio 127. Affektiivinen sitoutuminen toimipaikoittain. Kuvio 128. Normatiivinen sitoutuminen toimipaikoittain.



Kuvio 129. Jatkuvuuteen perustuva sitoutuminen toimipaikoittain.

Aseman suhteen ryhmien välillä ei esiintynyt tilastollisesti merkitseviä eroja. Tulosten valossa näyttää kuitenkin siltä, että johto on yleisesti ottaen kaikkein sitoutunein. Se on selkeästi affektiivisesti sitoutunein (4,9), kun taas vähäisintä tunneperäinen sitoutuminen on keskijohdon ja työntekijöiden parissa (4,1). Johto on myös normatiivisesti (4,3) ja taloudellisin perustein (4,5) sitoutunein, kun taas keskijohto vähiten (normatiivinen 2,1 ja jatkuvuuteen perustuva 2,0).



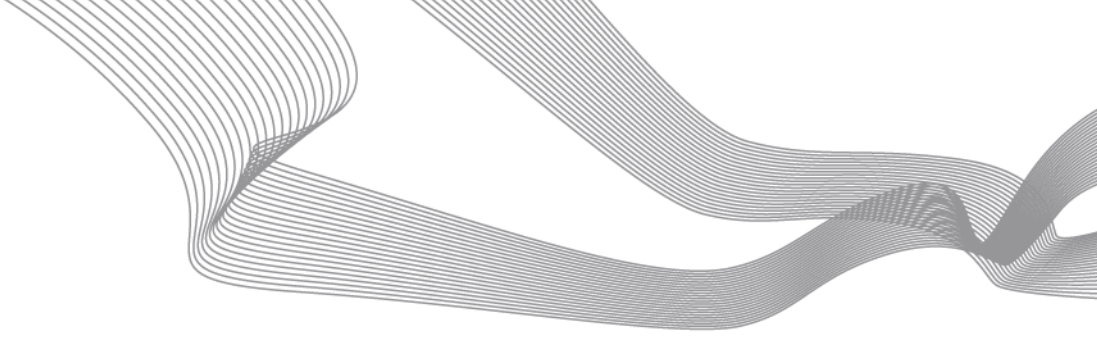
Yhteenveto

Asiakasomistajien ja työntekijöiden voimakkain sitoutumisen osatekijä on affektiivinen eli tunteisiin perustuva sitoutuminen. Asiakasomistajien sitoutuminen ei perustu juurikaan muihin sitoutumisen osa-alueisiin, mutta työntekijät ovat sitoutuneita PKO:hon myös taloudellisin perustein. Kauan PKO:ssa töissä olleet työntekijät kokevat myös velvollisuuden tunnetta sitoutumisen yhteydessä.

Molemmissa ryhmissä sitoutumisen PKO:hon voidaan todeta voimistuvan iän, sekä asiakasomistajuuden ja työsuhteen keston myötä. Tämän voidaan havaita tapahtuvan kaikilla sitoutumisen eri osa-alueilla. Myös asiointiaktiivisuus ja ostoksiin käytetty kuukausittainen rahamäärä voimistavat sitoutumista. Selkeämpi tämä riippuvuussuhde oli asiakasomistajien keskuudessa. Koska jatkuva sitoutuminen perustuu taloudellisiin tekijöihin, ostoksiin käytetty rahamäärä, bonusten suuruus ja ostosten keskittäminen voimistavat asiakasomistajien jatkuvaa sitoutumista PKO:hon. Se myös nostaa asiakasomistajien affektiivista sitoutumista PKO:hon, mutta normatiiviseen sitoutumiseen ostosten suuruudella ei ole näin selkeää vaikutusta.

Asiakasomistajien keskuudessa voidaan havaita ryhmä, jonka sitoutuminen on huomattavasti alempi kuin muilla. Tämä ryhmä on 31-39 vuotiaiden ja 4-8 vuotta asiakasomistajana olleiden ryhmä. Työntekijöiden parissa tällainen ryhmä oli 10-16 vuotta PKO:ssa työskennelleet. Selitystä näille ei tässä tutkimuksessa suoritetuin analyysein löytynyt.

Mikäli vastaaja oli arvioinut oman sitoutumisensa, asiakas- ja työtyytyväisyytensä korkeaksi, hänen kaikkien sitoutumisen eri osatekijöiden voidaan havaita voimistuvan. Hallintoon kuuluvat ovat sitoutuneempia kaikilla eri sitoutumisen osa-alueilla. Koko hallintoon kuuluvaa ryhmää tarkastellessa heidän tunneperäinen ja taloudellisiin tekijöihin perustuva sitoutumisensa on voimakasta. Hallintoon kuuluvat työntekijät ovat sitoutuneita PKO:an myös velvollisuudesta. Työntekijöiden sitoutumista tarkasteltaessa voidaan vielä todeta, että affektiivisesti ja normatiivisesti sitoutuneimmat työntekijät työskentelevät kokoaikaisesti. He työskentelevät palveluliiketoiminnoissa ja käyttötavarakaupassa, ja kaikilla muodoilla vähiten sitoutuneimpia olivat ABC-toimialan työntekijät.



2.2.3 Identifikaatio

Ryhmään identifioituminen tarkoittaa ryhmään samaistumista. Samaistuminen tarkoittaa ryhmän jäsenen tunnetta ryhmään kuulumisesta, ja sitä kuinka voimakkaasti yksilö määrittelee itsensä ryhmän jäseneksi (Ashforth & Mael, 1989). Työhön liittyvien ryhmien avulla yksilö asemoi itsensä yhteiskunnassa käsittämällä itsensä organisaation jäseneksi. Ne voivat myös tarjota yksilölle ylpeydenaiheen, ja samaistuminen kertoo ryhmän tunneperäisestä arvosta yksilölle (Albert ym. 1998).

Organisaatioon samaistumisen lähtökohta on yksilön käsitys organisaation identiteetistä, eli siitä mikä organisaatiossa on keskeistä, erottuvaa ja pysyvää (Albert & Whetten 1985). Siihen vaikuttaa kuitenkin myös yksilön näkemys siitä, mitä ulkopuoliset ajattelevat heidän organisaatiostaan. Yksilön identifikaatio on vahva, mikäli organisaation identiteetti innostaa häntä, hän pystyy määrittelemään itsensä osaksi organisaatiota, organisaatio on hänestä poikkeuksellinen, organisatorinen mielikuva vahvistaa hänen itseluottamustaan, hänellä on paljon yhteyksiä organisaatioon, hän pitää organisaation julkisuuteen antamasta mielikuvasta, hänen yhteytensä organisaatioon on näkyvä ja hänellä on vahva suhde ymmärtämäänsä organisaatioidentiteettiin sekä tulkitsemaansa julkiseen mielikuvaan organisaatiosta. (Dutton, Dukerich ja Harquail, 1994)

Kun työntekijä samaistuu työhön liittyviin ryhmiin, kuten työryhmään, tiimiin tai organisaatioon, hänen ryhmästä lähtemisestä tulee epätodennäköisempää (Ashforth & Saks, 1996), hän osoittaa parempia alaistaitoja (Bartel, 2001), sitoutuu työhönsä voimakkaammin (van Knippenberg & van Schie, 2000), on tyytyväisempi ja ahkerampi työssään (Ashforth & Saks, 1996). Voimakas organisaatioon samaistuminen siis saa työntekijät työskentelemään ahkerammin organisaation hyväksi.

Koko vastaajajoukolle esitettiin 10 väittämää, joilla mitataan vastaajan organisaatioon identifioitumisen eli samaistumisen voimakkuutta. Väittämien vastausvaihtoehdot olivat *1= täysin eri mieltä*, *2= jokseenkin eri mieltä*, *3= ei samaa eikä eri mieltä*, *4= jokseenkin samaa mieltä* ja *5= täysin samaa mieltä*.

Identifikaation voimakkuuden tarkastelemiseksi tehtiin samaistumiseen liittyville väittämille pääkomponenttianalyysi. Yksi väittämä jouduttiin poistamaan analyysistä:

- Olen hyvin kiinnostunut siitä, mitä muut ajattelevat PKO:sta.

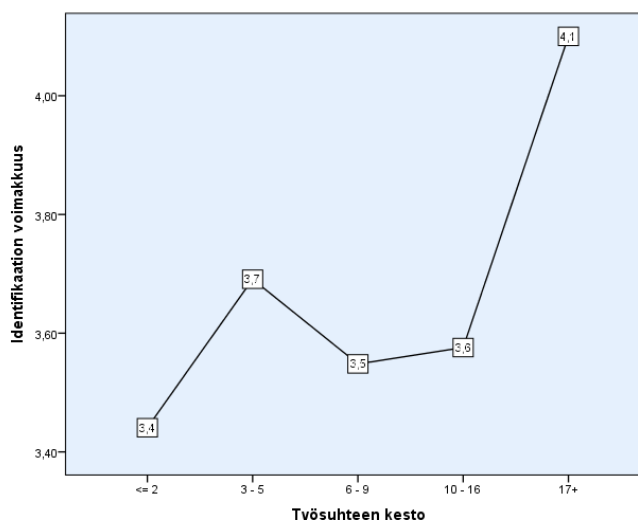
Loput muuttujat latautuivat yhdelle komponentille. Sen avulla pystyttiin selittämään 67% muuttujien varianssista.

Komponentti (Cronbachin alpha)	Keskiarvo	Keskihajonta	Muuttujat	Lataus
Identifikaatio (0,94)	2,6	0,90	Jos joku kritisoi PKO:ta, se tuntuu minusta henkilökohtaiselta loukkaukselta.	0,780
			Kun puhun PKO:sta, puhun yleensä ”meistä”.	0,834
			PKO:n menestys tuntuu minusta omakohtaiselta menestykseltä.	0,857
			Minua nolottaisi, jos mediassa puhuttaisiin negatiiviseen sävyyn PKO:sta.	0,806
			Koen itseni PKOlaiseksi.	0,847
			Jos joku kehuu PKO:ta, se tuntuu minusta henkilökohtaiselta kehulta.	0,846
			PKO:n tavoitteet ja arvot vastaavat omiani.	0,735
			Tunnen, että minulla on vahva side PKO:hon.	0,846

Taulukko 33. Identifikaation komponentti.

Vastaajajoukko kokonaisuudessaan ei ole samaistunut PKO:hon (2,6). Työntekijöiden samaistuminen sen sijaan on melko voimakas (3,6) kun taas asiakasomistajat eivät koe olevansa siihen identifioituneita (2,5). Vain arvosanan 10 sitoutumiselleen ja asiakastytyväsyydelleen (3,3) antaneet asiakasomistajat olivat heikosti identifioituneita PKO:hon.

Työntekijöiden sukupuolella ei ole tilastollisesti merkitsevää vaikutusta samaistumisen voimakkuuteen. Kaikki työntekijöiden ikäryhmät ovat samaistuneita PKO:hon. Yli 17 vuotta PKO:ssa työskennelleet ovat tilastollisesti merkitsevästi PKO:hon samaistuneempia (4,1) kuin alle tai kaksi vuotta työskennelleet (3,5).



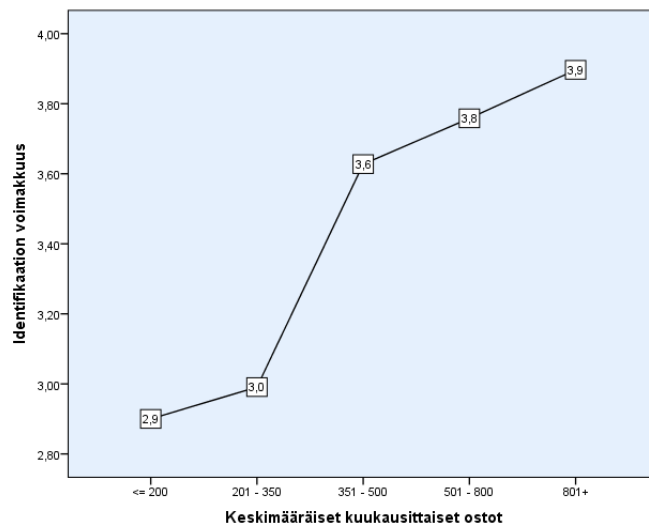
Kuvio 130. Identifikaation voimakkuus työsuhteen keston mukaan.

Asiakasomistajuuden kestolla ei ollut tilastollista merkitsevyyttä työntekijän samaistumisen voimakkuuteen, mutta sen voidaan havaita kasvavan asiakasomistajuuden keston myötä. Alle tai 4 vuotta asiakasomistajana olleiden työntekijöiden samaistuminen (3,4) on heikompaa kuin yli 20 vuotta asiakasomistajana olleiden (4).

Kokoaikaiset työntekijät ovat samaistuneempia (4) kuin osa-aikaiset (3,4). Myös hallintoon kuuluvien työntekijöiden samaistuminen oli voimakkaampaa (4,4) kuin niiden, jotka eivät siihen kuulu (3,6).

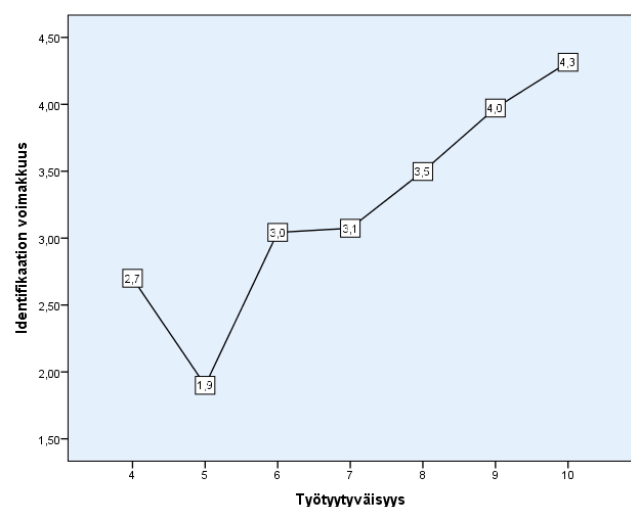
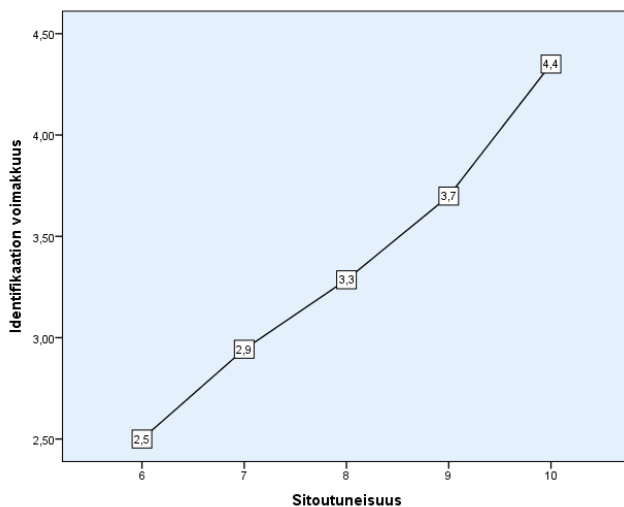
Ruokakunnan koolla tai viikottaisilla asiointikerroilla ei ollut tilastollista merkitsevyyttä samaistumiseen, mutta pääsääntöisesti suurempien perheiden jäsenet ja useammin asioivat työntekijät olivat PKO:hon voimakkaammin identifioituneita muihin ryhmiin verrattuna. Identifikaation voimakkuus kasvaa tilastollisesti merkitsevästi sitä mukaa mitä enemmän työntekijä kuukausittain S-ryhmän toimipaikkoihin käyttää. Alle 350 euroa käyttävät eivät olleet samaistuneita (2,9-3), kun

taas yli 350 euroa käyttäneiden samaistumisen voidaan todeta olevan kohtuullisen voimakasta (3,6-3,9).



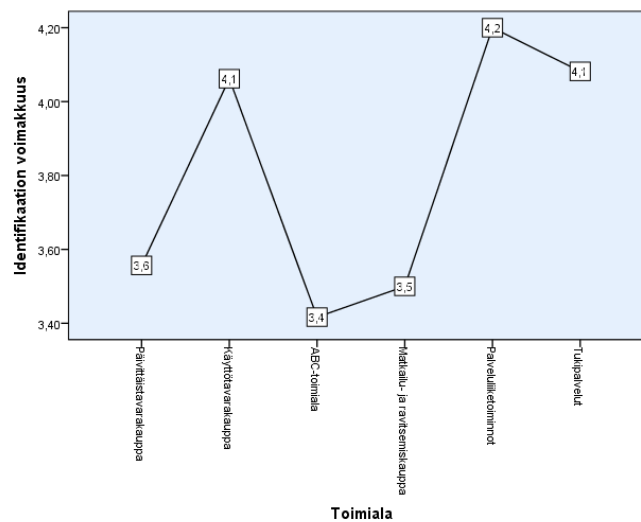
Kuvio 131. Identifikaation voimakkuus ostomäärän mukaan.

Sitoutuneisuutensa arvosanoilla 8-10 arvioineet työntekijät olivat PKO:hon identifioituneita (3,3-4,4). Arvosanat 6-7 antaneet eivät olleet (2,5-2,9). Myös työtyytyväisyyden arvion kasvaessa identifikaation voimakkuus kasvaa. Työtyytyväisyydelleen arvosanan 9-10 antaneet työntekijät olivat voimakkaan samaistuneita PKO:hon (4-4,3). Arvosanan 6 tai vähemmän antaneet eivät olleet (1,9-3).



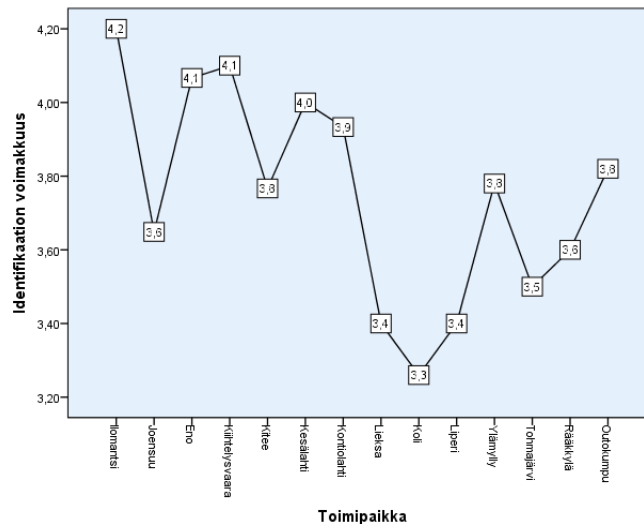
Kuvio 132. Identifikaation voimakkuus sitoutuneisuusarvion mukaan.
Kuvio 133. Identifikaation voimakkuus työtyytyväisyysarvion mukaan.

Toimialojen välillä ei ollut tilastollisesti merkitsevää eroa, mutta samaistuneempia työntekijöitä olivat palveluliiketoiminnoissa (4,2) sekä käyttötavarakaupassa ja tukipalveluissa (4,1) työskentelevät. ABC-toimialalla työskentelevien (3,4) samaistuminen oli heikointa.



Kuvio 134. Identifikaation voimakkuus toimialoittain.

Ilomantsissa (4,2) työskentelevien identifioitumisen voimakkuus on korkein, kun taas heikoimmin samaistuneita olivat Kolin (3,3) toimipaikan työntekijät. Keskiarvoerot eivät kuitenkaan ole tilastollisesti merkitseviä.



Kuvio 135. Identifikaation voimakkuus toimipaikoittain.

Tilastollisesti merkitsemätön ero löytyi myös työntekijän aseman suhteen. Keskijohto (4,4) vaikuttaisi olevan kaikkein samaistuneinta esimiehiin ja päälliköihin (4) ja erityisesti työntekijöihin (3,6) verrattuna.

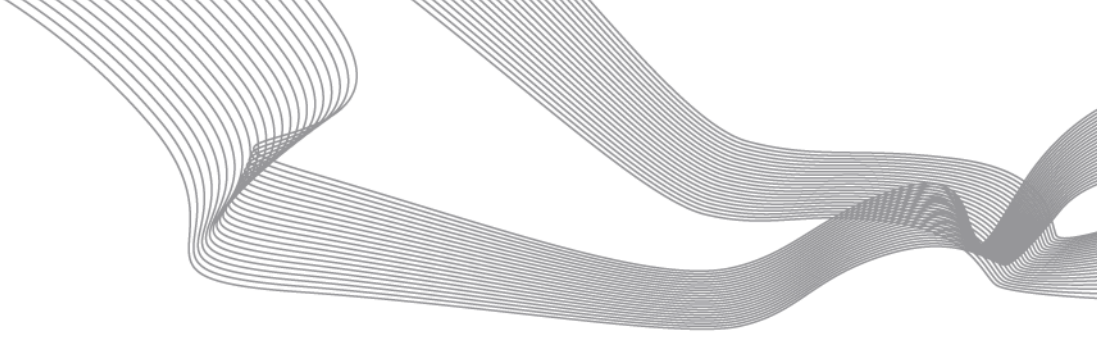
Sitoutumisen ja samaistumisen suhde

Asiakasomistajat	Samaistuminen	Työntekijät	Samaistuminen
Normatiivinen sitoutuminen	0,592**	Normatiivinen sitoutuminen	0,430**
Affektiivinen sitoutuminen	0,479**	Affektiivinen sitoutuminen	0,729**
Jatkuva sitoutuminen	0,218**	Jatkuva sitoutuminen	0,184**

** = $P < .01$, * = $P < .05$

Taulukko 34. Sitoutumisen ja samaistumisen suhde

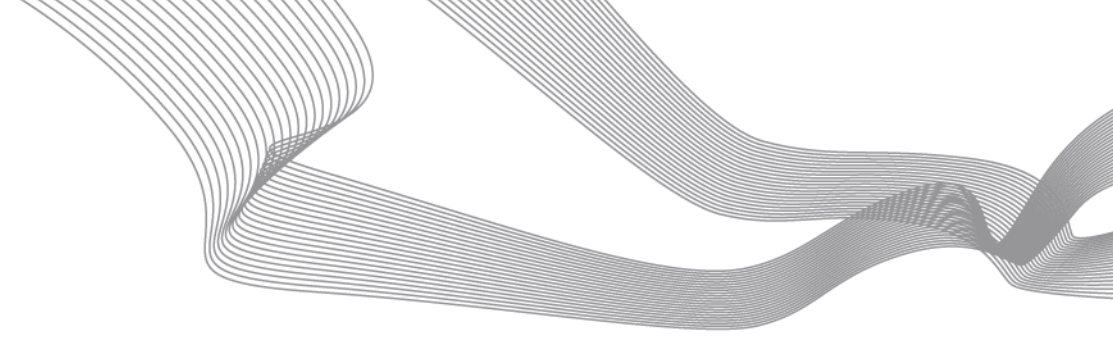
Tutkittaessa identifikaation ja sitoutumisen kolmen komponentin mallin välistä yhteyttä korrelaatioanalyysillä, voidaan niiden välillä havaita vallitsevan riippuvuussuhde. Yhteyttä tutkittiin Pearsonin tulomomenttikorrelaatiokertoimen avulla. Korrelaatiokerroin voi saada arvoja välillä -1 – 1. Mitä lähempänä arvo on ykköstä, sitä enemmän muuttujien välillä on yhteyttä. Korrelaation suunta voi olla positiivinen, jolloin ensimmäisen muuttujan arvon kasvaessa myös toisen muuttujan arvo



kasvaa, tai negatiivista, jolloin ensimmäisen muuttujan kasvaessa toinen vähenee. (Metsämuuronen 2006)

Kaikkien kolmen komponentin korrelaatio samaistumiseen on tilastollisesti erittäin merkitsevä. Työntekijöiden samaistumisen ja affektiivisen sitoutumisen korrelaatio on voimakas ($r = 0,729$). Mitä enemmän työntekijä kokee samaistuvansa PKO:hon, sitä voimakkaampi hänen affektiivinen sitoutumisensa on yritykseen. Kohtalainen korrelaatio ($r = 0,479$) vallitsee myös asiakasomistajien samaistumisen sekä affektiivisen sitoutumisen välillä. Sekä asiakasomistajien ($r = 0,592$) että työntekijöiden ($r = 0,430$) normatiivisen sitoutumisen ja samaistumisen välillä on kohtalainen positiivinen korrelaatio. Vastaajat ovat sitä enemmän normatiivisesti sitoutuneita PKO:hon, mitä enemmän he kokevat samaistuvansa yritykseen. Myös jatkuvan sitoutumisen ja identifikaation välillä on positiivinen, mutta heikko korrelaatio sekä asiakasomistajilla ($r = 0,218$) että työntekijöillä ($r = 0,184$). Identifikaation voimakkuus vaikuttaa siis myös jatkuvan sitoutumisen voimakkuuteen.

Affektiivisesta sitoutumisesta identifikaation voimakkuudella voidaan työntekijöiden kohdalla selittää jopa yli puolet (53%) sen vaihtelusta, sillä on siis huomattava merkitys tunteisiin perustuvan sitoutumisen muodostumisessa. Asiakasomistajien kohdalla identifikaatiolla siitä selittyy 23 prosenttia. Asiakasomistajan normatiivisesta sitoutumisesta voidaan sen sijaan samaistumisen voimakkuuden avulla selittää 35 prosenttia, mutta työntekijöiden kohdalla vain 18 prosenttia. Asiakasomistajien jatkuvasta sitoutumisesta identifikaation avulla pystytään selittämään 5 prosenttia, ja työntekijöiden kohdalla vain 3 prosenttia, joten voidaan todeta, ettei samaistumisen voimakkuudella ole merkitystä taloudellisiin tekijöihin perustuvan sitoutumisen muodostumisessa.



2.2.4 Sisäinen yrittäjyys

Sisäisen yrittäjyyden ilmiö ymmärretään yrittäjämäisen käyttäytymisen esiintymiseksi olemassa olevan yrityksen sisällä. Sen esiintymisellä on havaittu olevan merkitystä yritysten elinvoiman ja kilpailukyvyn kannalta sekä suurissa että pienissä ja keskisuurissa yrityksissä. Tutkimukset ovat osoittaneet, että sisäisen yrittäjyyden esiintymisellä on positiivinen vaikutus yrityksen kasvuun, kehittymiseen ja tuottavuuteen, ja se onkin olennainen osa menestyvää yritystä. (Antoncic & Hisrich 2001)

Sisäinen yrittäjyys voidaan määritellä työntekijän aloitteellisuudeksi luoda jotain uutta, mistä seuraa innovaatio, jonka työntekijä luo ilman pyyntöä, odotuksia tai jopa lupaa (Vesper 1984). Sitä pidetään myös prosessina, jossa yksilöt organisaation sisällä tarttuvat mahdollisuuksiin huolimatta heillä sillä hetkellä käytössä olevista resursseista (Stevenson & Jarillo 1990). Se viittaa myös käyttäytymiseen ja aikomuksiin, jotka poikkeavat tavanomaisesta tavasta tehdä työtä olemassa olevissa organisaatioissa (Antoncic & Hisrich 2003).

Kun työntekijä käyttäytyy yrittäjämäisesti työssään, hän ilmentää yrittäjään liitettäviä luonteenpiirteitä ja toimintatapoja. Sisäinen yrittäjyys jaetaan 1) proaktiiviseen käyttäytymiseen ja 2) innovatiiviseen työkäyttäytymiseen. Proaktiivisuus tarkoittaa sitä, että työntekijällä on riskinottokykyä ja henkilökohtaista aloitteellisuutta. Hän myös ottaa vastuuta, käyttää aikaa ja energiaa oman asian ”myymiseen” eli toisten vakuuttamiseen omista ideoistaan ja tuo oman äänensä kuuluville työyhteisössä. Työssään innovatiivisesti käyttäytyvä yksilö on luova, eli hän tarttuu tilaisuuksiin, tuottaa uusia ideoita, kannustaa muita ja soveltaa ideoitaan käytäntöön aktiivisesti. Sisäisen yrittäjyyden seurauksena yksilön suorituskyky kasvaa ja työ on tuotteliasta ja uutta luovaa. (de Jong & Wennekers 2008)

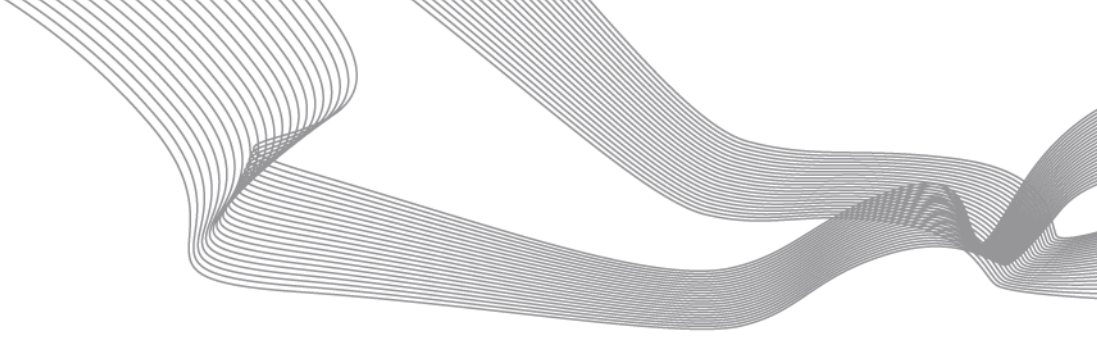
Kyselyssä esitettiin työntekijöille 20 sisäistä yrittäjyyttä mittaavaa väittämää, joilla vastaajaa pyydettiin arvioimaan omaa käyttäytymistään töissä ja työhön liittyvissä tilanteissa. Väittämien vastausvaihtoehdot olivat 1= täysin eri mieltä, 2= jokseenkin eri mieltä, 3= ei samaa eikä eri mieltä, 4= jokseenkin samaa mieltä ja 5= täysin samaa mieltä.

Aineistosta jouduttiin poistamaan seuraavat väittämät:

- Usein toimin ensin ja sitten vasta kysyn lupaa, vaikka tiedän, että se ärsyttää muita ihmisiä.
- Kiinnitän usein huomiota myös asioihin, jotka eivät suoraan liity päivittäiseen työhöni.
- Teen usein enemmän kuin mitä minulta on pyydetty.

Tämän jälkeen tehtiin pääkomponenttianalyysi uudestaan ja saatiin muodostettua kolme pääkomponenttia, jotka kuvaavat sisäisen yrittäjyyden kolmea eri osatekijää. Pääkomponenttien avulla pystytään selittämään 66 prosenttia muuttujien varianssista.

Komponentti (Cronbachin alpha)	Selitetty varienssi %	Muuttuja	Lataus
Innovatiivisuus & vastuunotto (0,93)	50,6	Yritän usein kehittää parempia toimintatapoja yksikköömme.	0,726
		Teen usein rakentavia ehdotuksia siitä kuinka koko organisaatiossa voitaisiin toimia tehokkaammin.	0,753
		Käytän paljon aikaa ja vaivaa vakuuttaakseni muut ideoistani.	0,736
		Kannustan oman yksikköni ihmisiä ottamaan osaa koko ryhmään vaikuttaviin asioihin.	0,726
		Pyrin aktiivisesti vaikuttamaan työilmapiiriin yksikössämme.	0,678
		Mietin usein kuinka asioita voisi parantaa.	0,706
		Olen hyvä keksimään ratkaisuja ongelmiin.	0,764
		Keksin usein uusia tapoja tehdä asioita.	0,759
		Kannustan ihmisiä suhtautumaan myönteisesti uusiin ideoihin.	0,683
		Osallistun usein uusien ideoiden toteuttamiseen.	0,705
Riskinotto (0,82)	9,1	Olen rohkea tarttumaan mahdollisuuksiin, vaikka muut suhtautuisivatkin niihin varauksella.	0,678
		Olen valmis ottamaan riskejä ennemmin kuin vältän niitä.	0,827
		Teen aloitteen silloinkin kuin muut eivät sitä tee.	0,514



		En epäröi kertoa mielipidettäni vaikka tietäisin muiden olevan siitä eri mieltä.	0,616
Aloitteellisuus (0,70)	6,0	Olen innokas oppimaan uusia taitoja.	0,785
		Jos jokin menee pieleen, pyrin ratkaisemaan asian välittömästi.	0,713
		Pyrin usein muuttamaan työskentelytapojani tehokkaammiksi.	0,540

Taulukko 35. Sisäisen yrittäjyyden komponentit.

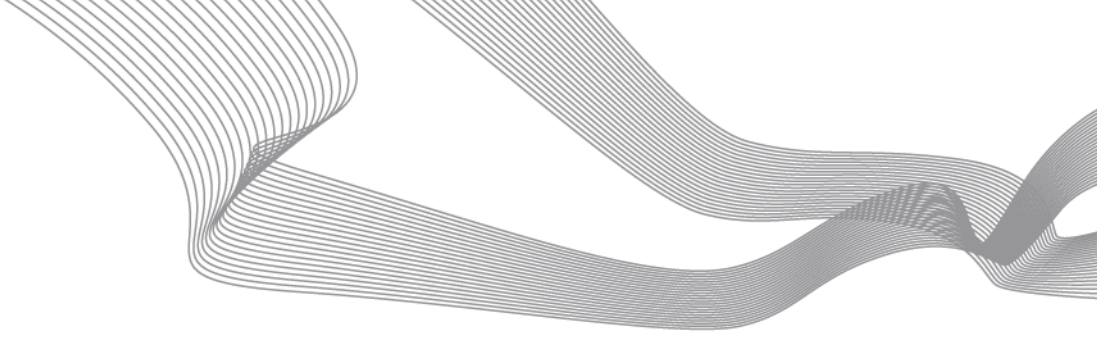
Pääkomponenteista muodostettiin summamuuttujat keskiarvojen tutkimiseksi.

Komponentti	Keskiarvo	Keskihajonta
Innovatiivisuus & vastuunotto	3,7	0,74
Riskinotto	3,9	0,75
Aloitteellisuus	4,5	0,45

Taulukko 36. Sisäisen yrittäjyyden summamuuttujat.

Työntekijöillä sisäisen yrittäjyyden osa-alueista aloitteellisuus sai korkeimman keskiarvon (4,5). Aloitteellisuus-muuttujan minimi oli 3,3, eli kaikki työntekijät kokevat olevansa aloitteellisia. Työntekijät kokevat kykenevänsä ottamaan paljon riskejä (3,9). He myös käyttäytyvät työssään innovatiivisesti sekä kantavat työnteosta vastuuta (3,7).

Sisäisen yrittäjyyden suhteen ei juurikaan esiintynyt tilastollisesti merkitseviä eroja tai selkeitä vaikutussuhteita eri ryhmien välillä. Työntekijän sukupuolella on merkitystä vain innovatiivisuuden ja vastuunoton suhteen. Miehet ovat innovatiivisempia ja ottavat vastuuta naisia enemmän. Kuten myös kokoaikaisesti työskentelevät osa-aikaisiin työntekijöihin verrattuna. Iällä ei ole selkeää vaikutusta sisäisen yrittäjyyden esiintymiseen, mutta näyttää siltä, että yli 63 vuotiaat työntekijät ovat kaikkein eniten sisäisesti yritteliäitä. Näin oli myös työsuhteen keston suhteen, mutta vaikuttaisi siltä, että kaikkein eniten sisäisesti yritteliäitä arvioivat olevansa työiältään nuorimmat ja vanhimmat, eli alle tai kaksi vuotta työskennelleet ja yli 17 vuotta työskennelleet. Vaikuttaa myös siltä, että keskijohdon parissa esiintyy eniten sisäistä yrittäjyyttä, kun taas työntekijöiden ja johdon keskuudessa vähiten.



Sisäisen yrittäjyyden ja identifikaation voimakkuuden suhde

Tutkittaessa kuinka samaistumisen voimakkuus vaikuttaa sisäiseen yrittäjyyteen, voidaan todeta, että samaistumisen voimakkuus lisää sisäisen yrittäjyyden esiintyvyyttä. Identifikaatio korreloi kaikkein voimakkaimmin innovatiivisuuden ja vastuunoton ($r = 0,477$) kanssa. Sillä on myös heikko, mutta tilastollisesti merkitsevä positiivinen yhteys aloitteellisuuden ($r = 0,393$) ja riskinoton ($r = 0,329$) kanssa.

Innovatiivisuutta ja vastuunottoa voidaan selittää identifikaation voimakkuudella 22 prosenttia, aloitteellisuutta 16 prosenttia ja riskinottoa 11 prosenttia. Sisäistä yrittäjyyttä siis selittävät monet muutkin tekijät. Voidaan kuitenkin todeta, että mitä samaistuneempi työntekijä on osuuskunnan arvoihin ja tavoitteisiin, sitä sisäisesti yritteliäämpi hän todennäköisesti on työssään. Eniten samaistumisen voimakkuus vaikuttaa työntekijän innovatiivisuuteen ja vastuunottoon, kun taas aloitteellisuuden ja riskinottoon vaikutus jää heikommaksi.

2.2.5 Osuustoiminnallisten periaatteiden ja arvojen toteutuminen PKO:n toiminnassa

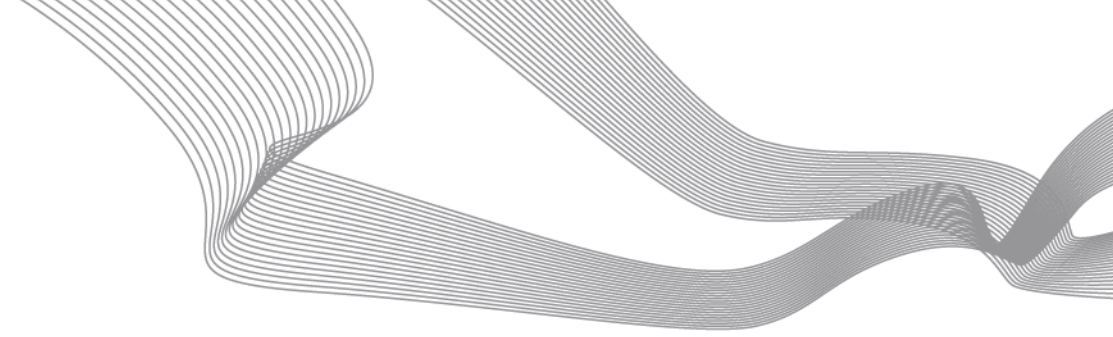
Periaatteet

Vastaajille esitettiin 28 väittämää koskien Kansainvälisen Osuustoimintaliiton (ICA) määrittelemien osuustoiminnan periaatteiden (ks. raportin sivu 58) esiintymistä PKO:n toiminnassa käytännössä. Vastaajia pyydettiin valitsemaan väittämään omaa mielipidettä parhaiten kuvaava vaihtoehto *1= täysin eri mieltä, 2= jokseenkin eri mieltä, 3= ei samaa eikä eri mieltä, 4= jokseenkin samaa mieltä ja 5= täysin samaa mieltä*.

Aineistosta saatiin muodostettua pääkomponenttianalyysillä kolme pääkomponenttia, jotka kuvaavat osuustoiminnan periaatteita, jotka ovat vastaajien mielestä tunnistettavissa PKO:n käytännön toiminnasta. Komponenttien avulla pystytään selittämään 54 prosenttia muuttujien varianssista. Aineistosta poistettiin 10 väittämää:

- Voin halutessani erota PKO:sta.
- PKO verkostoituu muiden toimijoiden kanssa, koska se haluaa kasvattaa vaikutusvaltaansa alueellaan.
- PKO:hon voivat liittyä kaikki.
- Osuuskaupan ulkopuoliset tahot eivät pysty vaikuttamaan PKO:n toimintaan ajaakseen omia tarkoitusperiään.
- PKO:n hallintohenkilöt ajavat osuuskunnassa toimiessaan vain ja ainoastaan osuuskunnan ja sen jäsenistön etua.
- Muiden kanssa tehty yhteistyö ei vaaranna jäsenistön päätösvaltaa.
- PKO viestii olevansa osuustoiminnallinen yritys.
- Liittymismaksun maksaminen lisää jäsenen motivaatiota käyttää PKO:n palveluja.
- PKO:n jäsenmäärän kasvu heikentää jäsenen mahdollisuutta osallistua päätöksentekoon.
- PKO huomioi viestinnässään erityisesti nuoret.

Komponentti (Cronbachin alpha)	selitetty varianssi %	Muuttuja	Lataus
Jäsenten tarpeet, viestintä, yhteistyö sekä ympäristövastuu (0,91)	41,2	PKO:n tekemä yhteistyö eri tahojen kanssa tähtää jäsenistön palveluiden parantamiseen.	0,608
		PKO toimii aktiivisesti edistääkseen hyvinvointia alueellaan.	0,689
		PKO:n toiminta sisältää runsaasti konkreettisia tekoja, joilla se kantaa yhteiskuntavastuunsa.	0,703
		PKO:ssa toteutuu periaate "Mitä enemmän käytät, sitä enemmän hyödyt".	0,518
		PKO:ssa päätökset tehdään jäsenten tarpeiden pohjalta, ei muiden tahojen intressien perusteella.	0,580
		PKO kouluttaa jäseniään, henkilöstöään ja hallinnon edustajia varmistaakseen, että heillä on tarpeelliset tiedot ja taidot hoitaa tehtävänsä hyvin.	0,534
		PKO palvelee jäsenistöään tehokkaimmin tekemällä yhteistyötä alueellisesti muiden toimijoiden kanssa.	0,650



		PKO toimii laajasti kestävän kehityksen hyväksi.	0,705
		PKO viestii aktiivisesti edistääkseen osuustoiminnan tuntemusta yhteiskunnassa.	0,643
		PKO tuo suuryrityksen edut jäsenistölleen S-ryhmän avulla.	0,679
		PKO edistää toiminnallaan Pohjois-Karjalan elinvoimaisuutta.	0,731
Demokraattinen jäsenhallinto (0,76)	6,7	PKO:ssa päätösvaltaa käyttää jäsenten muodostama hallinto.	0,668
		PKO:ssa pääoma palvelee sen tavoitteita, ei hallitse toimintaa.	0,591
		Päätöksenteon demokraattisuus ei käytännössä toteudu PKO:n toiminnassa.	-0,557
		PKO:n jäsenet päättävät yhdessä kerrytettyjen varojen käyttökohteista.	0,669
Vapaaehtoinen ja avoin jäsenyys (0,59)	5,6	Kaikki ne suomalaiset, joilla on tarve ja halua käyttää PKO:n palveluja, voivat liittyä siihen.	0,758
		Kaikki PKO:n jäsenet voivat asettua ehdolle ja tulla valituksi osuuskunnan hallinnon erilaisiin tehtäviin.	0,596
		Jäsenet liittyvät ja sitoutuvat PKO:hon vapaaehtoisesti.	0,639

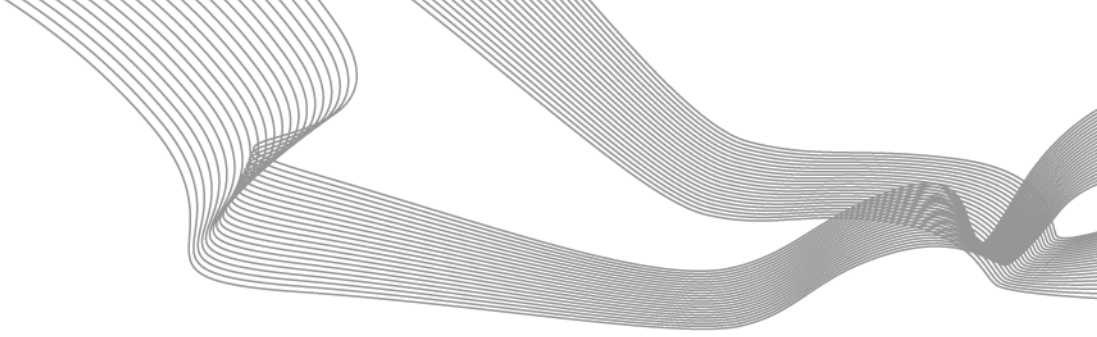
Taulukko 37. Osuustoiminnan periaatteiden komponentit.

Komponenteista muodostettiin vielä summamuuttujat keskiarvojen laskemiseksi.

Komponentti	Keskiarvo	Keskihajonta
Vapaaehtoinen ja avoin jäsenyys	4,2	0,62
Demokraattinen jäsenhallinto	3,2	0,49
Jäsenten tarpeet, viestintä, yhteistyö sekä ympäristövastuu	3,7	0,63

Taulukko 38. Osuustoiminnan periaatteiden summamuuttujat.

Koko vastaajaryhmää tarkasteltaessa parhaimman keskiarvon komponenteista sai vapaaehtoinen ja avoin jäsenyys (4,2) ja alimman demokraattinen jäsenhallinto (3,2). Analyysin perusteella voidaan kuitenkin todeta, että osuustoiminnan periaatteet toteutuvat PKO:n toiminnassa, koska kaikkien komponenttien keskiarvot ovat yli 3.

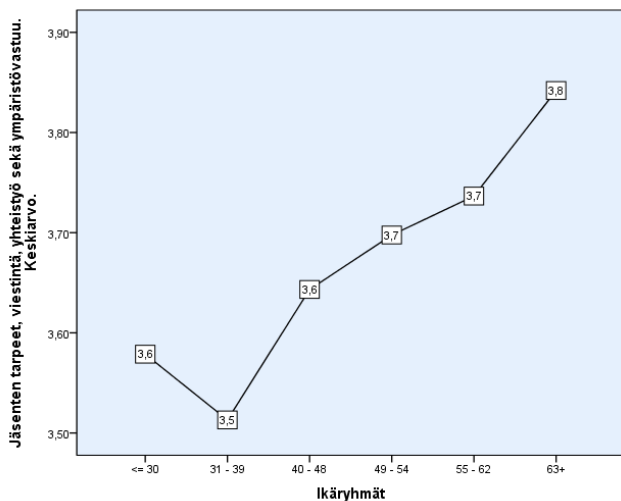


PKO:n työntekijät tunnistavat osuustoiminnan periaatteiden toteutumisen paremmin kuin asiakasomistajat, mutta molemmat ryhmät pitävät PKO:n toimintaa osuustoiminnan periaatteiden mukaisena. Työntekijät (4,5) tunnistavat sekä vapaaehtoisen ja avoimen jäsenyyden periaatteen paremmin asiakasomistajat (4,2), kuten myös demokraattisen jäsenhallinnon periaatteen (3,3, asiakasomistajat 3,2). Erityisesti ensimmäiseen komponenttiin latautuneet periaatteet, eli jäsenten tarpeet, viestintä, yhteistyö ja ympäristövastuu ovat työntekijöiden mielestä paremmin tunnistettavissa (4,1) asiakasomistajiin verrattuna (3,6).

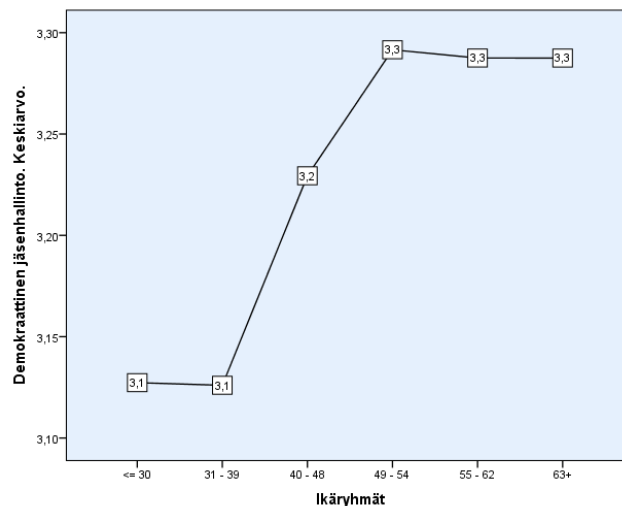
Naisten keskuudessa keskiarvo (3,7) oli korkeampi kuin miesten ryhmässä (3,6) arvioitaessa PKO:n jäsentarpeita, viestintää, yhteistyötä sekä ympäristövastuuta. Naisten antama keskiarvo (3,3) demokraattisen jäsenhallinnon periaatteelle oli myös tilastollisesti merkitsevästi korkeampi kuin miesten (3,2). Vapaaehtoisen ja avoimen jäsenyyden keskiarvot eivät sukupuolten välillä poikenneet toisistaan (4,2).

Hallintoon kuuluvat vastaajat (n=14) arvioivat PKO:n jäsenten tarpeiden, viestinnän, yhteistyön ja ympäristövastuun periaatteen toteutuvan PKO:ssa huomattavasti paremmin (4,3) kuin ne, jotka eivät kuulu PKO:n hallintoon (3,7). Hallintoon kuuluvat vastaajat arvioivat myös demokraattisen jäsenhallinnon periaatteen (3,5) toteutuvan PKO:ssa paremmin kuin muut (3,2), kuin myös vapaaehtoisen ja avoimen jäsenyyden periaatteen (4,5 muut 4,2).

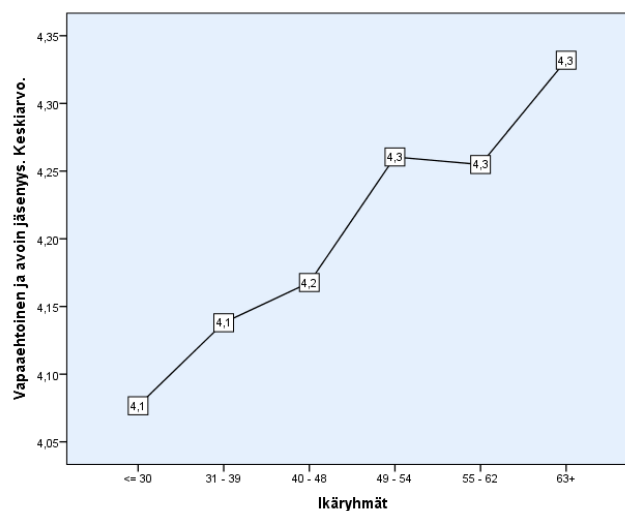
Yli 63-vuotiaat ajattelevat, että PKO:ssa jäsentarpeet, viestintä, yhteistyö sekä ympäristövastuu toteutuvat paremmin (3,8) muihin ikäryhmiin verrattuna. Kaikkein alhaisin keskiarvo oli ikäryhmässä 31–39-vuotiaat (3,5). Yli 49-vuotiaat arvioivat demokraattisen jäsenhallinnon periaatteen (3,3) sekä vapaaehtoisen ja avoimen jäsenyyden periaatteen (4,3) toteutuvan PKO:ssa paremmin kuin nuorempien vastaajien mielestä (demokraattinen jäsenhallinto 3,1-3,2, vapaaehtoinen ja avoin jäsenyys 4,1–4,2).



Kuvio 136. Jäsenten tarpeiden, viestinnän, yhteistyön ja ympäristövastuun periaate ikäryhmittäin.

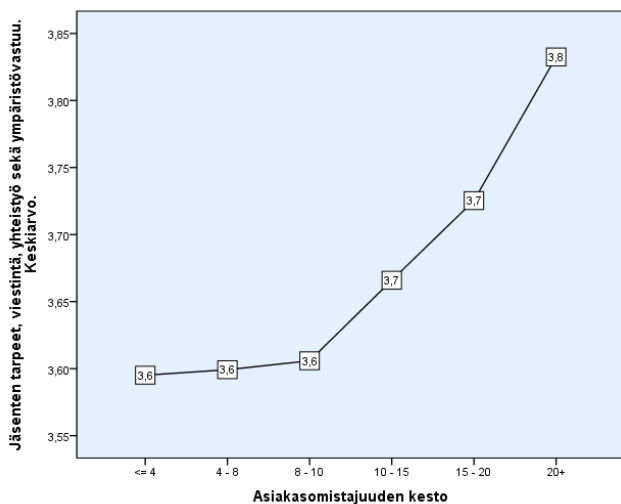


Kuvio 137. Demokraattisen jäsenhallinnon periaate ikäryhmittäin.

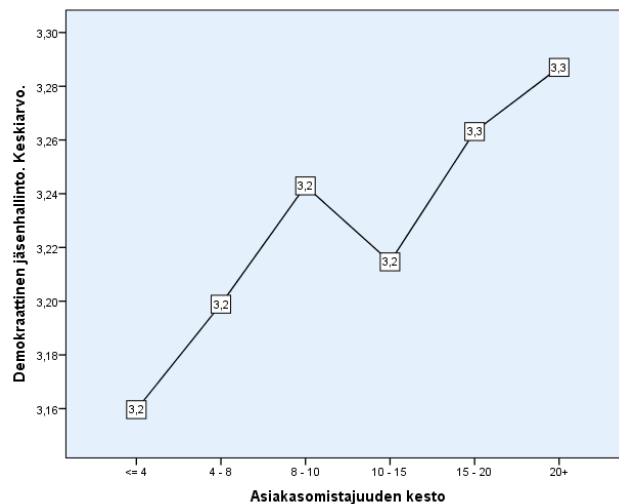


Kuvio 138. Vapaaehtoisen ja avoimen jäsenyyden periaate ikäryhmittäin.

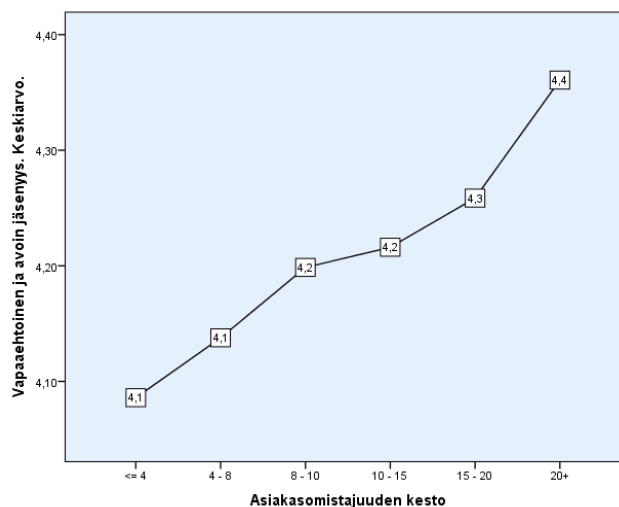
Yli 20 vuotta PKO:n asiakasomistajana olleet kokivat jäsenten tarpeiden, viestinnän, yhteistyön ja ympäristövastuun periaatteiden (3,8 muut 3,6), demokraattisen jäsenhallinnon periaatteen (3,3 muut 3,2) sekä vapaaehtoisen ja avoimen jäsenyyden periaatteen (4,4 muut 4,1-4,3) toteutuvan paremmin kuin vähemmän aikaa asiakasomistajana olleiden mielestä.



Kuvio 139. Jäsenten tarpeiden, viestinnän, yhteistyön ja ympäristönvastuun periaate asiakasomistajuuden keston mukaan.



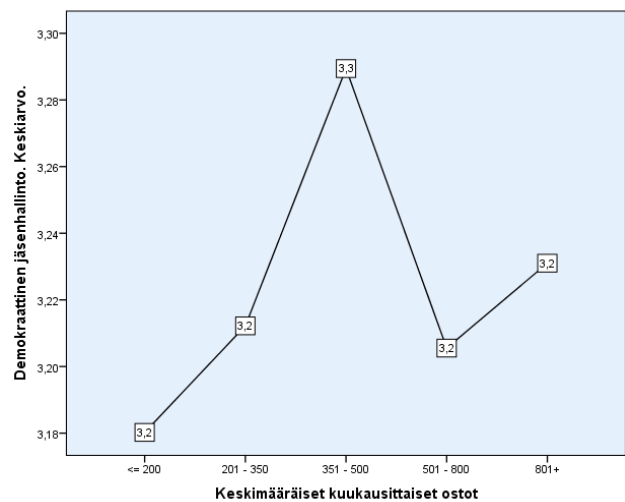
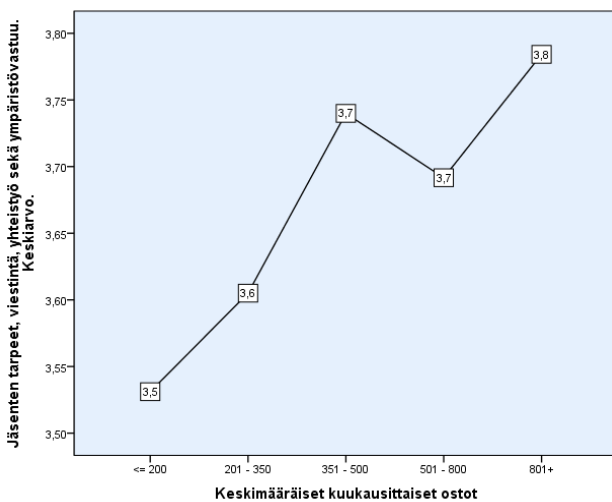
Kuvio 140. Demokraattisen jäsenhallinnon periaate asiakasomistajuuden keston mukaan.



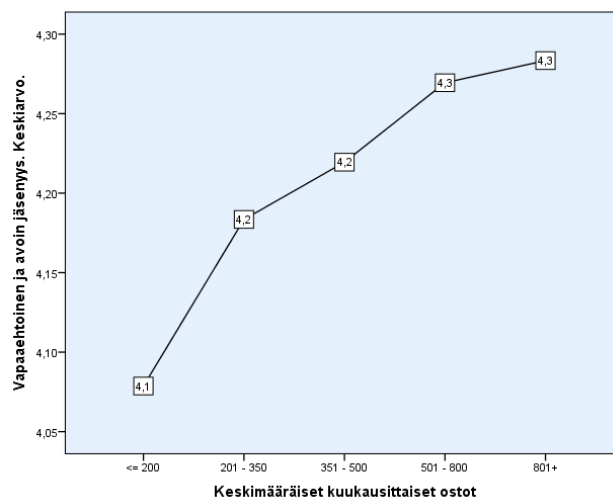
Kuvio 141. Vapaaehtoisen ja avoimen jäsenyyden periaate asiakasomistajuuden keston mukaan.

Myös keskimääräiset kuukausittaiset ostot vaikuttavat arvioon osuustoiminnallisten periaatteiden toteutumisesta PKO:ssa. Ne, joiden keskimääräiset kuukausiostokset S-ryhmän toimipaikoissa ovat yli 800 euroa, arvioivat, että jäsenten tarpeet, viestintä, yhteistyö ja ympäristövastuu toteutuvat PKO:ssa paremmin (3,8), kuin alle 800 euroa kuukaudessa S-ryhmän toimipaikkoihin käyttävät vastaajat (3,5-3,7). Ne, jotka käyttävät alle 200 euroa S-ryhmän toimipaikkoihin, arvioivat periaatteen

toteutumisen alhaisimmin (3,5). Demokraattisen jäsenhallinnon arvioivat parhaiten toteutuvan 351–500 euroa kuukausittain S-ryhmän toimipaikkoihin käyttävät vastaajat (3,3). Muiden ryhmien keskiarvo oli 3,2. Vapaaehtoisen ja avoimen jäsenyyden periaatteen näkivät toteutuvan parhaiten yli 500 euroa kuukaudessa S-ryhmän toimipaikkoihin käyttävät vastaajat (4,3). Alhaisin keskiarvo oli ryhmässä, joka käytti kuukaudessa alle 200 euroa S-ryhmän toimipaikkoihin (4,1). Kaiken kaikkiaan parhaiten osuustoiminnan periaatteiden kokivat toteutuvan ryhmät, jotka kuluttavat S-ryhmän toimipaikkoihin kuukaudessa 351 euroa tai enemmän.

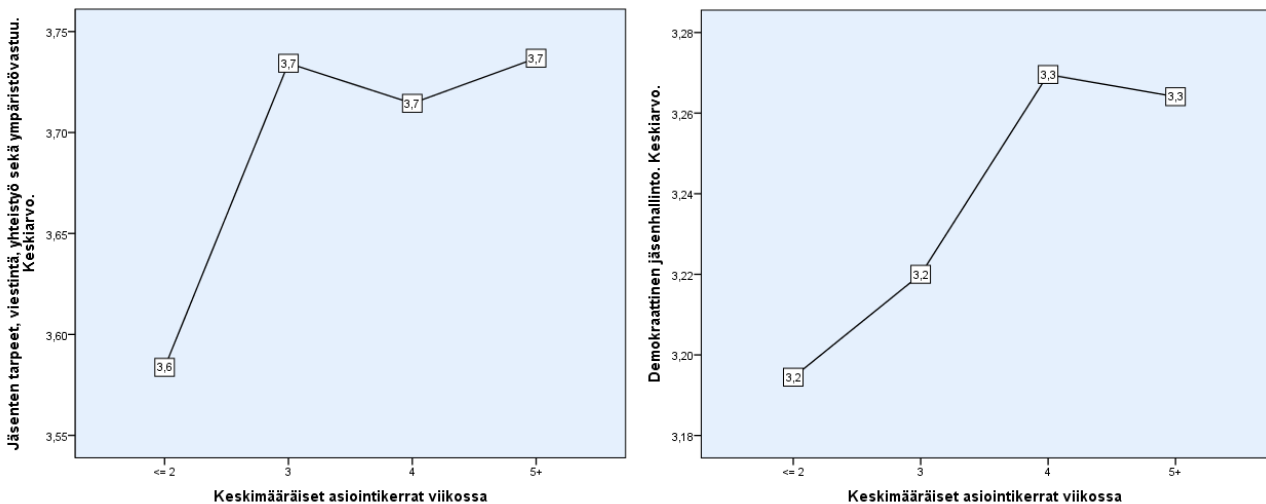


Kuvio 142. Jäsenten tarpeiden, viestinnän, yhteistyön ja ympäristönvastuun periaate ostomäärän mukaan.
Kuvio 143. Demokraattisen jäsenhallinnon periaate asiakasomistajuuden ostomäärän mukaan.



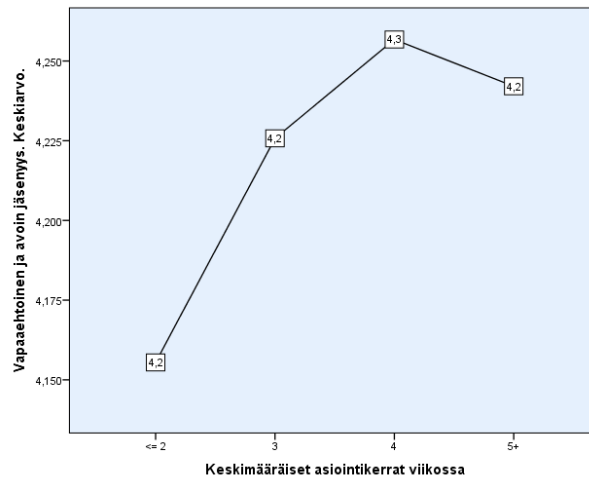
Kuvio 144. Vapaaehtoisen ja avoimen jäsenyyden periaate ostomäärän mukaan.

Ne, jotka asioivat S-ryhmän toimipaikoissa alle tai kaksi kertaa viikossa, arvioivat jäsenten tarpeiden, viestinnän, yhteistyön ja ympäristövastuun toteutuvan PKO:ssa huonommin (3,6) kuin muut (3,7). Ne, jotka asioivat S-ryhmän toimipaikoissa vähintään kolme kertaa viikossa, arvioivat demokraattisen jäsenhallinnon periaatteen toteutuvan PKO:ssa paremmin (3,3) kuin alle kolme kertaa viikossa asioivat vastaajat (3,2). Neljä kertaa viikossa S-ryhmän toimipaikoissa asioivat arvioivat vapaaehtoisen ja avoimen jäsenyyden (4,3) toteutuvan PKO:ssa paremmin kuin muut ryhmät (4,2). Karkeasti ottaen voidaan todeta, että mitä useammin asiakas PKO:n toimipisteissä viikoittain asioi, sitä paremmin hän kokee osuustoiminnallisten periaatteiden toteutuvan sen toiminnassa.



Kuvio 145. Jäsenten tarpeiden, viestinnän, yhteistyön ja ympäristönvastuun periaate asiointikertojen mukaan.

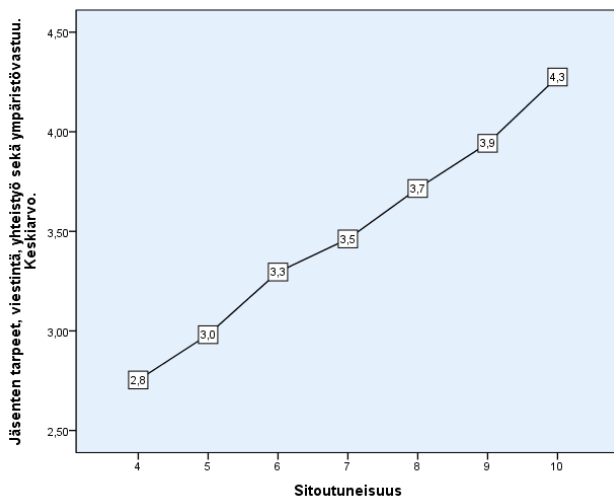
Kuvio 146. Demokraattisen jäsenhallinnon periaate asiointikertojen mukaan.



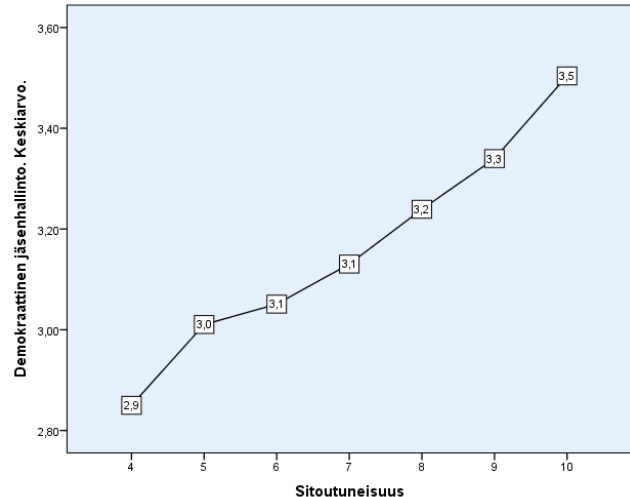
Kuvio 147. Vapaaehtoisen ja avoimen jäsenyyden periaate asiointikertojen mukaan.

Työntekijöiden työsuhteen kestolla ei ollut tilastollista merkitsevyyttä arvioitaessa osuustoiminnan periaatteiden toteutumista S-ryhmässä. Keskiarvot olivat korkeimmat niiden parissa, joiden työsuhte PKO:ssa oli kestänyt yli 17 vuotta.

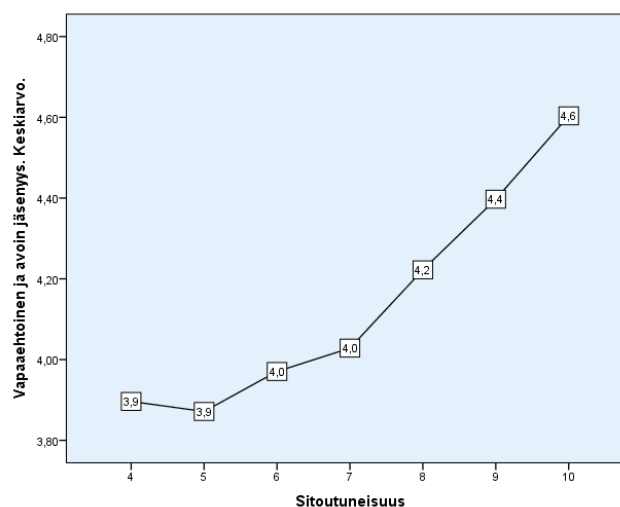
Arvio omasta sitoutuneisuudesta PKO:hon vaikuttaa siihen kuinka hyvin osuustoiminnan periaatteiden nähdään toteutuvan PKO:ssa. Ne, jotka arvioivat sitoutumistaan kouluarvosanalla 10, arvioivat jäsenten tarpeiden, viestinnän, yhteistyön sekä ympäristövastuun toteutuvan PKO:ssa paremmin (4,3) kuin muut vastaajaryhmät (2,8–3,9). Huonoimman keskiarvon (2,8) antoivat ne, jotka eivät ole sitoutuneita PKO:hon (kouluarvosana 4). Ainoastaan he ajattelevat, ettei kyseinen periaate toteudu PKO:ssa. Myös demokraattisen jäsenhallinnon (3,5, muut 2,9–3,3) sekä vapaaehtoisen ja avoimen jäsenyyden periaatteen (4,6) näkivät parhaiten toteutuvan ne, jotka arvioivat olevansa hyvin sitoutuneita PKO:hon. Ne, jotka eivät ole sitoutuneita (kouluarvosana 4) ajattelevat, ettei demokraattisen jäsenhallinnon periaate toteudu PKO:ssa, mutta vapaaehtoisen ja avoimen jäsenyyden periaatteen (3,9) hekin tunnistavat toteutuvan PKO:n toiminnassa.



Kuvio 148. Jäsenten tarpeiden, viestinnän, yhteistyön ja ympäristönsuorituksen periaate sitoutuneisuusarvion mukaan.



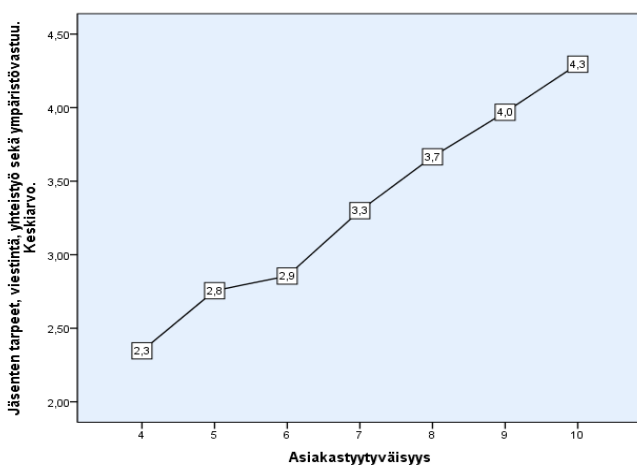
Kuvio 149. Demokraattisen jäsenhallinnon periaate sitoutuneisuusarvion mukaan.



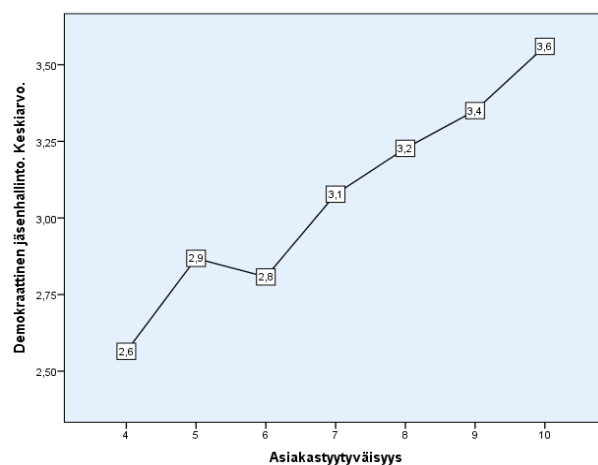
Kuvio 150. Vapaaehtoisen ja avoimen jäsenyyden periaate sitoutuneisuusarvion mukaan.

Asiakastyytyväisyyttä tiedusteltiin ainoastaan asiakasomistajilta. Jäsenten tarpeet, viestinnän, yhteistyön ja ympäristönsuorituksen periaatteen (4,3) kokivat parhaiten toteutuvan ne vastaajat, jotka ovat arvioineet oman asiakastyytyväisyytensä kouluarvosanalla 10. Ryhmät, jotka arvioivat asiakastyytyväisyytensä kouluarvosanalla 4–6 eivät ajatelleet periaatteen toteutuvan PKO:n toiminnassa (2,3–2,9). Samankaltainen ilmiö on havaittavissa mitattaessa demokraattisen

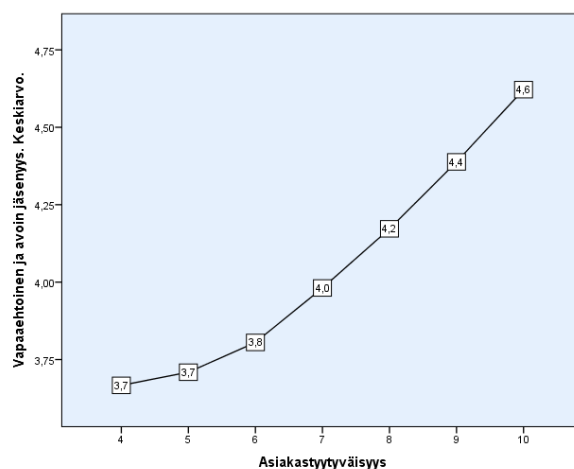
jäsenhallinnon periaatetta eri asiakastyytyväisyyden ryhmissä. Ne, jotka ovat tyytyväisiä (arvosanat 7–10) ajattelivat, että demokraattisen jäsenhallinnon periaate toteutuu PKO:ssa (3,1–3,6). Sen sijaan ne, jotka arvioivat oman asiakastyytyväisyytensä kouluarvosanalla 4–6, ajattelivat, ettei periaate toteudu PKO:ssa (2,6–2,8). Vapaaehtoisen ja avoimen jäsenyyden periaatteen kuitenkin koettiin toteutuvan kaikkien ryhmien keskuudessa (3,7–4,6). Parhaiten senkin näkivät toteutuvan tyytyväisimmät asiakasomistajat (4,6).



Kuvio 151. Jäsenten tarpeiden, viestinnän, yhteistyön ja ympäristönsävastuun periaate asiakastyytyväisyyssarvion mukaan.

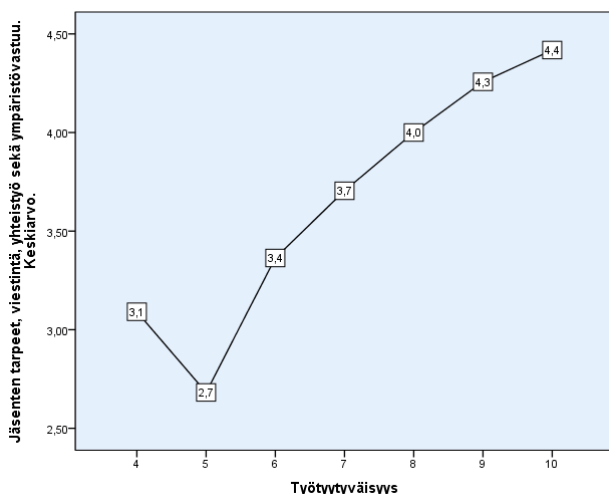


Kuvio 152. Demokraattisen jäsenhallinnon periaate asiakastyytyväisyyssarvion mukaan.

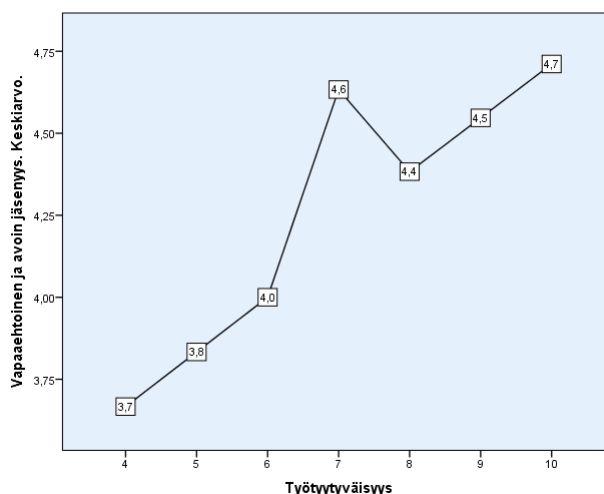


Kuvio 153. Vapaaehtoisen ja avoimen jäsenyyden periaate asiakastyytyväisyyssarvion mukaan.

Työntekijöiden keskuudessa kaikki ryhmät, lukuun ottamatta ryhmää, joka arvioi oman työtyytyväisyytensä arvosanalla 5 (2,7), ajattelivat jäsenten tarpeiden, viestinnän, yhteistyön sekä ympäristövastuun periaatteen toteutuvan PKO:ssa (3,1–4,4). Muut ryhmät ajattelivat myös demokraattisen jäsenhallinnon periaatteen toteutuvan PKO:ssa (3,1–3,5) lukuun ottamatta ryhmää, joka arvioi työtyytyväisyytensä arvosanalla 5 (2,9). Kaikki ryhmät ajattelivat vapaaehtoisen ja avoimen jäsenyyden periaatteen toteutuvan PKO:ssa (3,7–4,7). Parhaiten periaatteen ajattelivat toteutuvan tyytyväisimmät työntekijät (4,7).



Kuvio 154. Jäsenten tarpeiden, viestinnän, yhteistyön ja ympäristövastuun periaate työtyytyväisyysarvion mukaan.

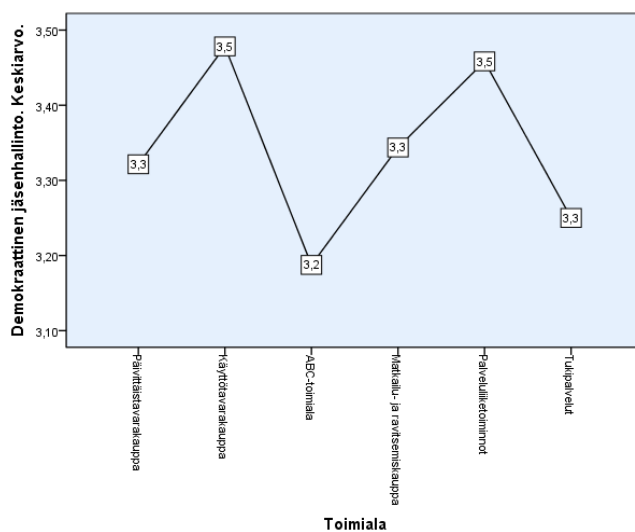
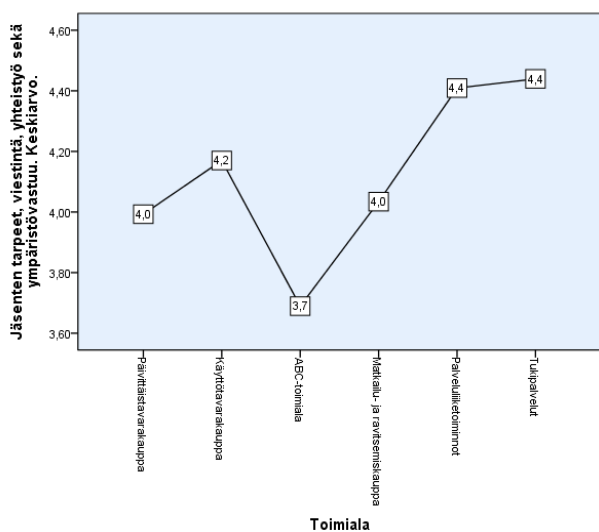


Kuvio 155. Vapaaehtoisen ja avoimen jäsenyyden periaate työtyytyväisyysarvion mukaan.

Kokoaikaiset työntekijät ajattelivat jäsenten tarpeiden, viestinnän, yhteistyön ja ympäristövastuun periaatteen (4,2) sekä vapaaehtoisen ja avoimen jäsenyyden (4,6) toteutuvan PKO:ssa paremmin kuin osa-aikaiset työntekijät (jäsenten tarpeet, viestintä, yhteistyö ja ympäristövastuu 3,9 ja vapaaehtoinen ja avoin jäsenyys 4,4). Osa-aikaiset työntekijät sen sijaan ajattelivat demokraattisen jäsenhallinnon periaatteen toteutuvan PKO:ssa paremmin (3,3) kuin kokoaikaiset työntekijät (3,2).

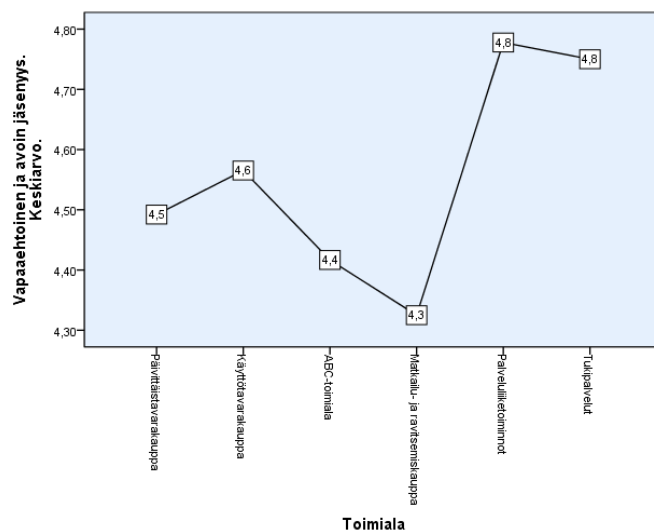
PKO:n toimialoja vertailtaessa jäsenten tarpeet, viestintä, yhteistyö sekä ympäristövastuu nähtiin toteutuvan parhaiten tukipalvelujen ja palveluliiketoimintojen alalla (4,4) ja huonoiten ABC-toimialalla

(3,7). Demokraattisen jäsenhallinnon periaatteen nähtiin toteutuvan palveluliiketoimintojen ja käyttötavarakaupan toimialoilla parhaiten (3,5) ja huonoiten ABC-toimialalla (3,2). Vapaaehtoisen ja avoimen jäsenyyden periaate nähtiin parhaiten toteutuvan palveluliiketoimintojen ja tukipalvelujen toimialoilla (4,8) ja huonoiten matkailu- ja ravitsemiskaupan alalla (4,3).



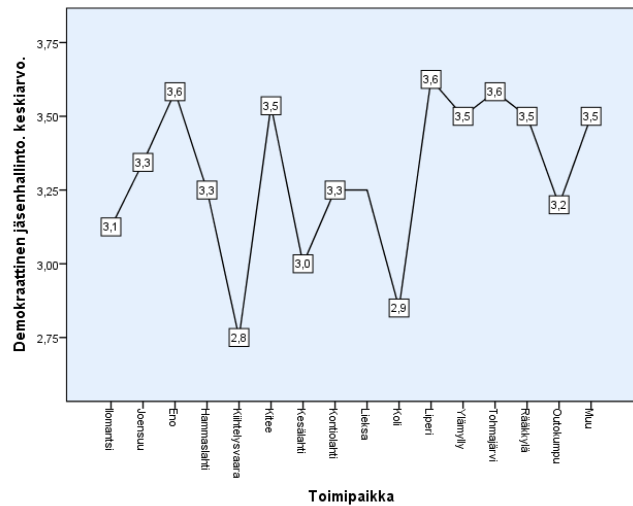
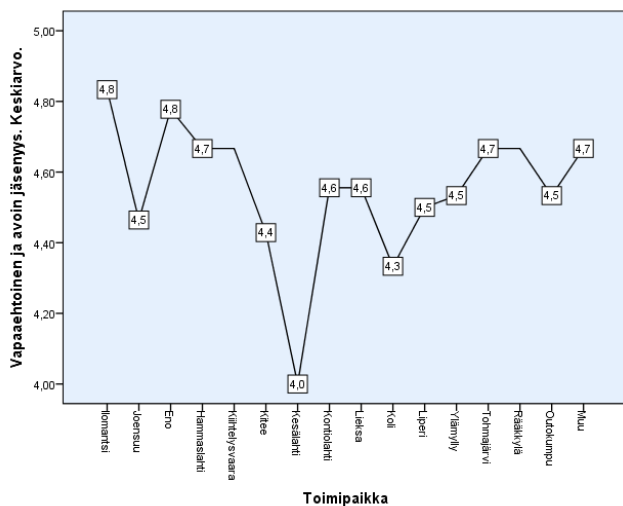
Kuvio 156. Jäsenten tarpeiden, viestinnän, yhteistyön ja ympäristönvastuun periaate toimialoittain.

Kuvio 157. Demokraattisen jäsenhallinnon periaate toimialoittain.

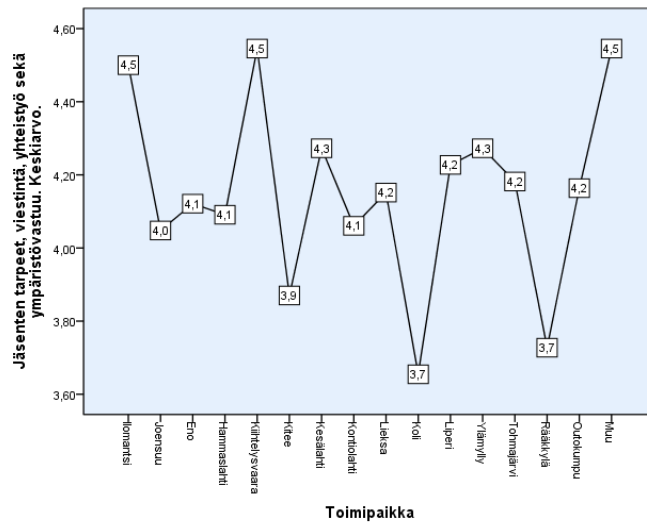


Kuvio 158. Vapaaehtoisen ja avoimen jäsenyyden periaate toimialoittain.

Vapaaehtoisen ja avoimen jäsenyyden periaate tunnistettiin parhaiten Enossa ja Ilomantsissa (4,8) ja heikoiten Kesälahdella (4). Demokraattisen jäsenhallinnon periaate tunnistettiin parhaiten Tohmajärvellä, Liperissä sekä Enossa (3,6), kun taas Kiihtelysvaarassa (2,8) sekä Kolilla (2,9) sen ei koettu toteutuvan lainkaan. Jäsenten tarpeiden, viestinnän, yhteistyön ja ympäristövastuun periaatteet tunnistettiin huonoiten Rääkkylässä, Kolilla (3,7) ja Kiteellä (3,9) muihin verrattuna (4,1-4,5).



Kuvio 159. Vapaaehtoisen ja avoimen jäsenyyden periaate toimipaikoittain
Kuvio 160. Demokraattisen jäsenhallinnon periaate toimipaikoittain.



Kuvio 161. Jäsenten tarpeiden, viestinnän, yhteistyön ja ympäristönvastuun periaate toimipaikoittain.

Vertailtaessa toteutumista aseman perusteella, työntekijät näkivät jäsenten tarpeiden, viestinnän, yhteistyön ja ympäristövastuun periaatteen toteutuvan huonoiten (4). Parhaiten sen koki toteutuvan johtoporras (4,5) ja seuraavaksi parhaiten keskijohto ja esimiehet (4,2). Demokraattisen jäsenhallinnon periaatteen nähtiin toteutuvan parhaiten keskijohdon (3,6) parissa, seuraavaksi parhaiten johdon (3,5) keskuudessa ja huonoiten esimiesten ja työntekijöiden (3,3) mielestä. Vapaaehtoisen ja avoimen jäsenyyden periaatteen parhaiten nähtiin toteutuvan keskijohdon (4,9) mielestä ja huonoiten työntekijöiden (4,4) mielestä.

Perusarvot

Vastaajille esitettiin 18 väittämää koskien Kansainvälisen Osuustoimintaliiton (ICA) määrittelemien osuustoiminnan perusarvojen (ks. raportin sivu 58) toteutumista PKO:n toiminnassa käytännössä. Vastaajia pyydettiin valitsemaan väittämään omaa mielipidettä parhaiten kuvaava vaihtoehto 1= täysin eri mieltä, 2= jokseenkin eri mieltä, 3= ei samaa eikä eri mieltä, 4= jokseenkin samaa mieltä ja 5= täysin samaa mieltä.

Aineistosta jouduttiin poistamaan kolme väittämää:

- Osuuskunnan jäsenen tulisi tuntea jäsenyyteen liittyvät vastuut ja velvollisuudet.
- PKO on organisoitunut niin, ettei jokaisella jäsenellä ole mahdollisuutta vaikuttaa sen toimintaan.
- PKO:ssa kaikkia jäseniä kohdellaan oikeudenmukaisesti.

Komponentti (Cronbachin alpha)	Selitetty varianssi %	Muuttuja	Lataus
Omatoimisuus, solidaarisuus ja omavastuisuus (0,87)	42,9	Kaikki PKO:n jäsenet tuntevat jäsenyyteen liittyvät vastuut ja velvollisuudet.	0,734
		PKO:n jäsenistön keskuudessa ei ole yhteenkuuluvuuden tunnetta.	-0,616
		PKO osuustoiminnallisena yrityksenä on jäsenten, ei pääomien yhteenliittymä.	0,526
		PKO:n toiminta perustuu jokaisen jäsenen sille antamaan panokseen.	0,622
		PKO:n jäsenillä on yhteneväiset tavoitteet.	0,772
Demokraattisuus, tasa-arvoisuus ja oikeudenmukaisuus (0,78)	8,5	PKO:ta ja sen jäseniä yhdistää halu ja kyky kantaa vastuuta itsestään ja muista.	0,734
		Kaiken PKO:n toiminnan keskeisin tavoite on jäsenistön yhteinen etu.	0,643
		Jokaisella PKO:n jäsenellä on lähtökohtaisesti yhtäläinen oikeus osallistua ja vaikuttaa päätöksentekoon.	0,631
		Kaikkia jäseniä palkitaan oikeudenmukaisesti osallistumisesta PKO:n toimintaan.	0,570
		PKO:ssa jokaisella jäsenellä on yksi ääni.	0,779
Epätasa-arvo (0,70)	6,8	PKO:n kaikilla jäsenillä on samat oikeudet ja velvollisuudet.	0,699
		Yksittäisen jäsenen toiminnalla ei ole vaikutusta PKO:n menestymiseen.	0,670
		PKO:n jäsenet eivät ole keskenään tasa-arvoisia.	0,651
		PKO:n toiminta ei perustu demokratiaan.	0,677
		PKO:ssa kaikkia jäseniä ei kohdella asiallisesti tai reilusti.	0,601

Taulukko 39. Osuustoiminnan perusarvojen komponentit.

Perusarvot latautuivat kahteen komponenttiin. Kolmanteen komponenttiin latautuivat sellaiset väittämät, jotka eivät kuvaa osuustoiminnan perusarvoja. Komponentit selittävät 58 prosenttia muuttujien vaihtelusta. Kyseisille komponenteille laskettiin vielä keskiarvot summamuuttujien avulla.

Komponentti	Keskiarvo	Keskihajonta
Omatoimisuus, solidaarisuus ja omavastuisuus	3,2	0,70
Demokraattisuus, tasa-arvoisuus ja oikeudenmukaisuus	3,8	0,72
Epätasa-arvo	2,6	0,76

Taulukko 40. Osuustoiminnan perusarvojen summamuuttujat.

Perusarvoista demokraattisuuden, tasa-arvon ja oikeudenmukaisuuden keskiarvo oli korkein (3,8). PKO:ssa toimimista pidetään myös jokseenkin omatoimisena, omavastuisena ja solidaarisena toimintana (3,2). Edellistä tukee se, että koko vastaajajoukossa PKO:n toimintaa ei pidetä epätasa-arvoisena toimintana (2,6).

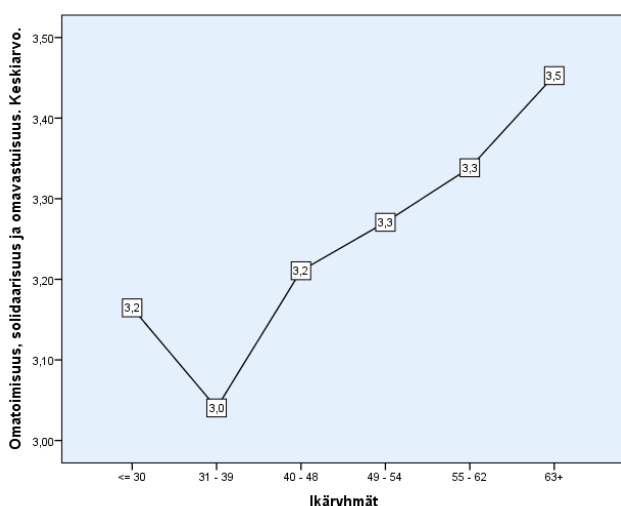
PKO:n työntekijöiden mielestä omatoimisuuden, solidaarisuuden ja omavastuisuuden arvot toteutuvat PKO:ssa paremmin (3,5) kuin niiden mielestä, jotka eivät työskentele PKO:ssa (3,2). Työntekijät olivat myös vahvemmin sitä mieltä (4,1), että demokraattisuuden, tasa-arvon ja oikeudenmukaisuuden perusarvot toteutuvat PKO:ssa kuin muut (3,8). Työntekijät (2,5) ajattelivat muita vähemmän (2,7), että PKO:ssa jäseniä kohdeltaisiin epätasa-arvoisesti. Mieliä kuitenkin koko vastaajajoukossa oli se, ettei PKO:ssa vallitse epätasa-arvo.

Naiset ajattelivat osuustoiminnan perusarvojen toteutuvan PKO:ssa paremmin. Omatoimisuuden, solidaarisuuden ja omavastuisuuden arvojen keskiarvo naisilla oli 3,3 ja miehillä 3,2. Molemmassa sukupuoliryhmissä demokraattisuuden, tasa-arvon sekä oikeudenmukaisuuden arvot saivat keskiarvon 3,8. Miesten (2,7) voidaan ajatella kokevan epätasa-arvoista kohtelua naisia (2,6) enemmän, mutta molempien sukupuolten mieliä kuitenkin se, ettei PKO:n toiminta ole epätasa-arvoista.

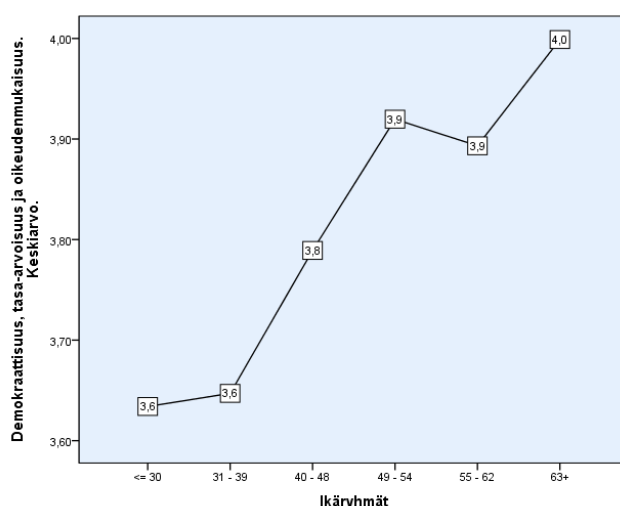
PKO:n hallinnon jäsenet (3,5) ajattelivat muita enemmän (3,2), että PKO:ssa toteutuvat omatoimisuuden, solidaarisuuden ja omavastuisuuden perusarvot. Myös heidän mielihetkensä

demokraattisuuden, tasa-arvoisuuden ja oikeudenmukaisuuden (4,3) toteutumisesta PKO:ssa oli huomattavasti korkeampi kuin muiden (3,8). He ajattelivat vähemmän (2,1) kuin muut (2,6), että PKO:ssa jäseniä kohdeltaisiin epätasa-arvoisesti.

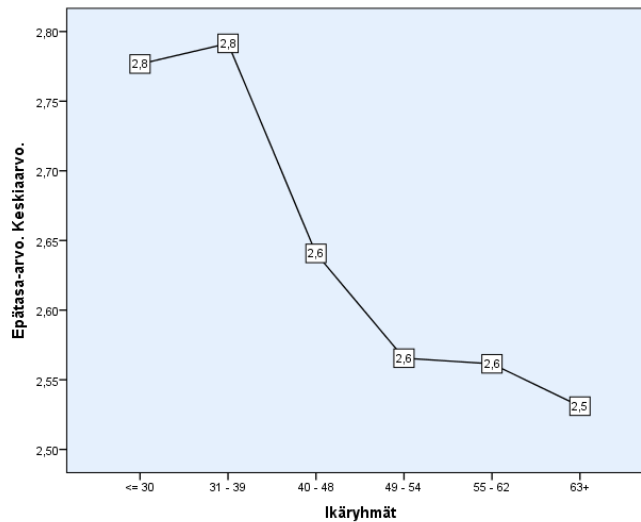
Parhaiten omatoimisuuden, solidaarisuuden ja omavastuisuuden arvot arvioivat toteutuvan yli 63-vuotiaat (3,5) ja huonoiten 31–39 –vuotiaat (3,0). Myös demokraattisuuden, tasa-arvoisuuden ja oikeudenmukaisuuden arvot kokivat parhaiten toteutuvan yli 63-vuotiaat (4,0). Huonoiten niiden toteutuminen koettiin alle 39-vuotiaiden joukossa (3,6). Yli 63-vuotiaat myös ajattelivat muita ikäryhmiä vähemmän, että PKO:ssa jäseniä ei kohdella tasa-arvoisesti (2,5). Alle 39-vuotiaiden keskiarvo oli korkein (2,8).



Kuvio 162. Omatoimisuuden, solidaarisuuden ja omavastuisuuden arvo ikäryhmittäin.

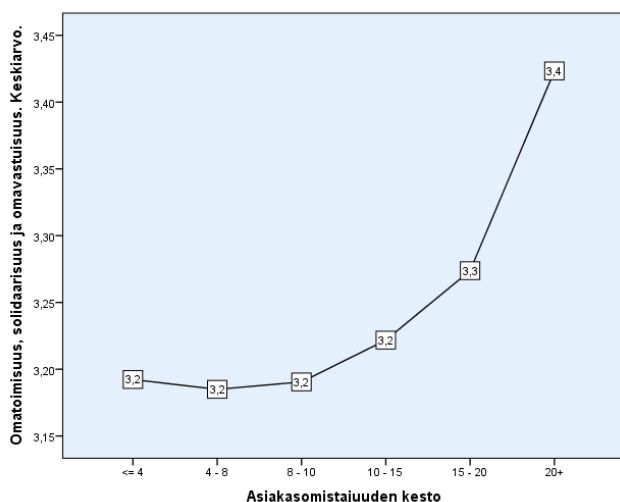


Kuvio 163. Demokraattisuuden, tasa-arvoisuuden ja oikeudenmukaisuuden arvo ikäryhmittäin.

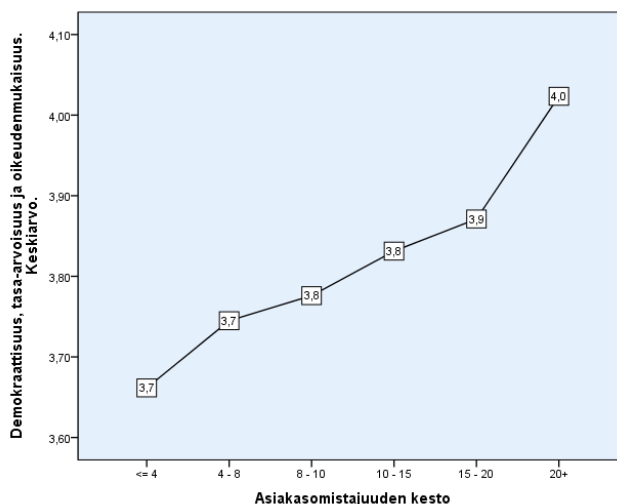


Kuvio 164. Epätasa-arvo ikäryhmittäin.

Yli 20 vuotta PKO:n asiakasomistajana olleet vastaajat ajattelivat positiivisimmin omatoimisuuden, solidaarisuuden ja omavastuisuuden perusarvojen toteutumisesta PKO:ssa (3,4) kuin alle 20 vuotta asiakasomistajana olleet (3,2-3,3). Yli 20 vuotta asiakasomistajana olleet ajattelivat eniten myös, että demokraattisuuden, tasa-arvoisuuden sekä oikeudenmukaisuuden perusarvot toteutuvat PKO:ssa hyvin (4,0). Heikoimman keskiarvon sai ryhmä, joka on ollut asiakasomistajana alle 4 vuotta (3,7). Yli 20 vuotta asiakasomistajana kokivat jäsenten epätasa-arvoisuutta (2,5) vähemmän kuin alle 15 vuotta jäsenenä olleet ryhmät (2,7), vaikkakaan ero ei ollut tilastollisesti merkitsevä.

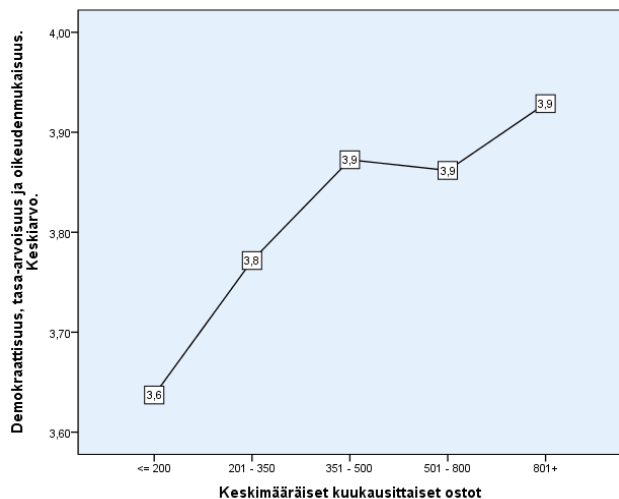
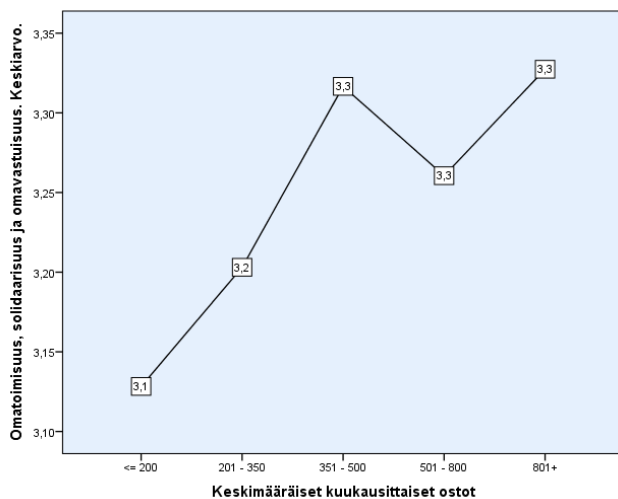


Kuvio 165. Omatoimisuuden, solidaarisuuden ja omavastuisuuden arvo asiakasomistajuuden keston mukaan.

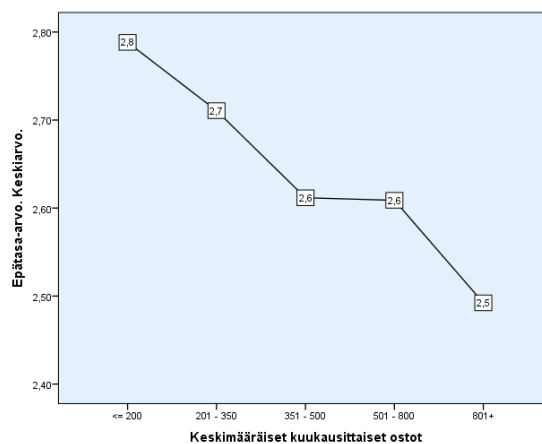


Kuvio 166. Demokraattisuuden, tasa-arvoisuuden ja oikeudenmukaisuuden arvo asiakasomistajuuden keston mukaan.

Ne, jotka kuluttavat S-ryhmän toimipaikoissa kuukausittain enemmän kuin 351 euroa, ajattelevat positiivisemmin (3,3) omatoimisuuden, solidaarisuuden ja omavastuisuuden toteutumisesta PKO:ssa kuin vähemmän rahaa kuluttavat ryhmät (3,1–3,2). He myös ajattelevat demokraattisuuden, tasa-arvoisuuden ja oikeudenmukaisuuden perusarvojen toteutuvan PKO:ssa paremmin (3,9) kuin vähemmän kuluttavat ryhmät (3,6–3,8). Jäsenten epäoikeudenmukaista kohtelua sekä epätasa-arvoisuutta kokevat vähiten yli 800 euroa kuukaudessa S-ryhmään kuluttavat vastaajat (2,5). Eniten sitä kokevat alle 350 euroa kuluttavat (2,7–2,8).



Kuvio 167. Omatoimisuuden, solidaarisuuden ja omavastuisuuden arvo ostomäärän mukaan.
Kuvio 168. Demokraattisuuden, tasa-arvoisuuden ja oikeudenmukaisuuden arvo ostomäärän mukaan.

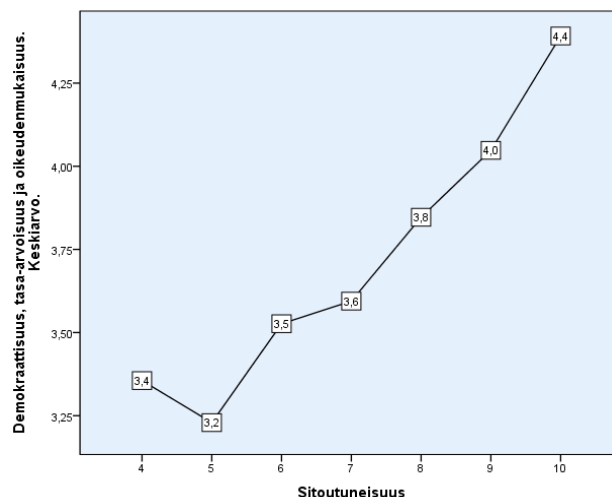
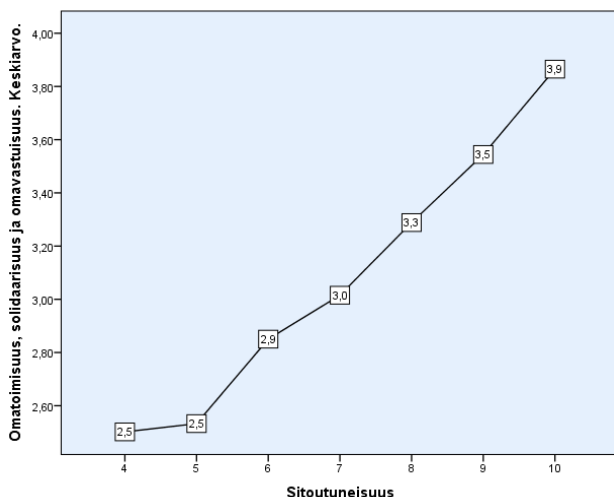


Kuvio 169. Epätasa-arvo ostomäärän mukaan.

Ne vastaajat, jotka asioivat S-ryhmän toimipaikoissa useammin kuin kaksi kertaa viikossa (3,3), kokevat omatoimisuuden, solidaarisuuden ja omavastuisuuden perusarvojen toteutuvan PKO:ssa paremmin kuin kaksi kertaa tai sitä harvemmin asioivat asiakkaat (3,2). He myös arvioivat demokraattisuuden, tasa-arvoisuuden sekä oikeudenmukaisuuden toteutuvan hiukan paremmin (3,9) kuin kaksi kertaa tai harvemmin asioivat asiakkaat (3,8). Kaksi kertaa viikossa tai sitä harvemmin asioivat asiakkaat kokevat myös epätasa-arvoista ja epäoikeudenmukaista kohtelua enemmän (2,7) kuin sitä useammin S-ryhmän toimipaikoissa asioivat asiakkaat (2,6).

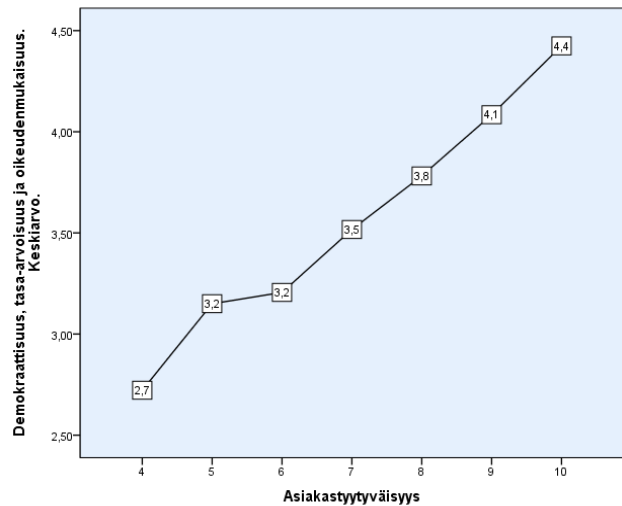
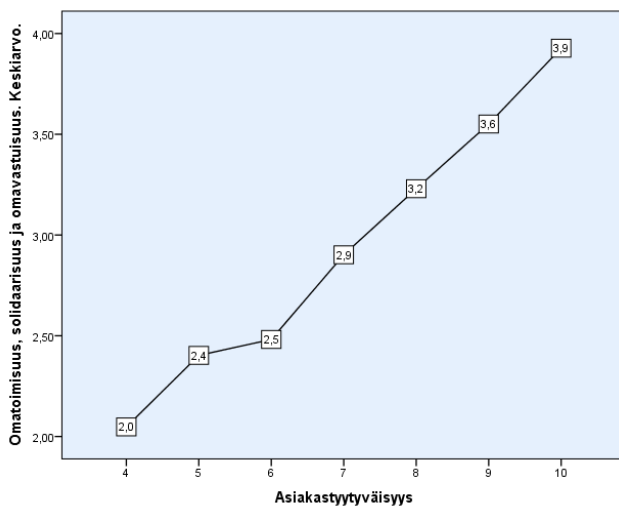
Työsuhteen kestolla ei ollut tilastollisesti erittäin merkitseviä eroja arvioitaessa osuustoiminnan perusarvojen toteutumista PKO:ssa. Parhaimmat keskiarvot sai ryhmä, jonka työsuhde PKO:ssa on kestänyt yli 17 vuotta. Muiden ryhmien keskiarvot olivat perusarvosta riippuen vaihtelevia.

Ne, jotka kokevat olevansa sitoutuneita PKO:hon (kouluarvosanat 8 – 10) ajattelevat omatoimisuuden, solidaarisuuden ja omavastuisuuden perusarvojen toteutuvan PKO:ssa (3,3 – 3,9). Ne, jotka eivät koe olevansa sitoutuneita PKO:hon (kouluarvosanat 4–6), sen sijaan ajattelevat, etteivät kyseiset arvot toteudu PKO:ssa (2,5–2,9). Kaikki ryhmät kuitenkin ajattelevat demokraattisuuden, tasa-arvoisuuden ja oikeudenmukaisuuden perusarvojen toteutuvan PKO:n toiminnassa. Ryhmä, joka arvioi sitoutumisensa PKO:hon arvosanalla 10, arvioi perusarvojen toteutumisen parhaimmaksi (4,4). Huonoin keskiarvo (3,2) oli ryhmässä, joka oli arvioinut sitoutumisensa *välttäväksi* eli kouluarvosanalla 5. Epätasa-arvoista kohtelua kokivat sitoutuneisuuden arvosanaksi 4 tai 5 antaneet (3,3–3,4). Muut ryhmät eivät kokeneet PKO:n kohtelevan jäseniään epätasa-arvoisesti (2,1–2,9).

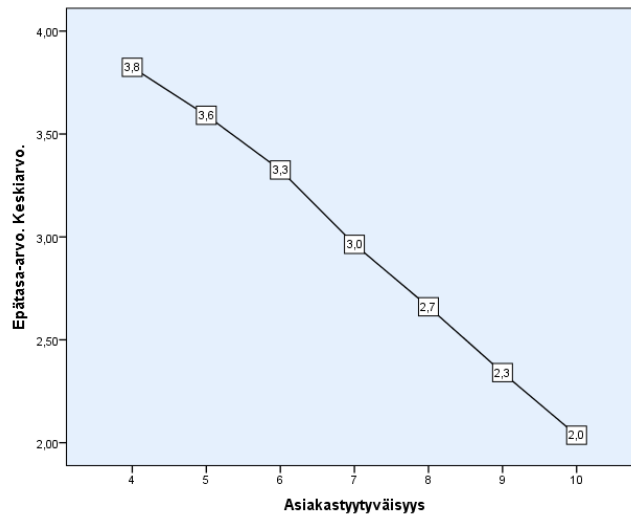


Kuvio 170. Omatoimisuuden, solidaarisuuden ja omavastuisuuden arvo sitoutuneisuusarvion mukaan.
Kuvio 171. Demokraattisuuden, tasa-arvoisuuden ja oikeudenmukaisuuden arvo sitoutuneisuusarvion mukaan.

Demokraattisuuden, tasa-arvoisuuden ja oikeudenmukaisuuden näkevät toteutuvan PKO:ssa kaikki asiakastyytyväisyyden ryhmät, paitsi ryhmä, joka antoi arvosanan 4 (2,7). Arvosanan 9 ja 10 antaneet, jotka ovat tyytyväisimpiä asiakkaita, arvioivat kyseisten arvojen toteutuvan PKO:ssa hyvin (4,1–4,4). PKO:n tyytyväisimmät asiakkaat (kouluarvosanat 8–10) eivät ole kokeneet epätasa-arvoista kohtelua (2,0–2,7). Arvosanan 4 – 6 antaneet, eli tyytymättömmimmät asiakkaat, kokivat PKO:ssa olevan epätasa-arvoa sekä epäoikeudenmukaista kohtelua jäsenten suhteen (3,3 – 3,8).

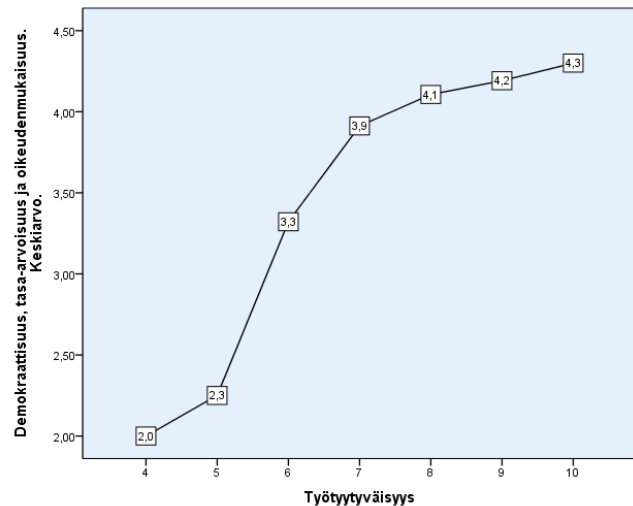
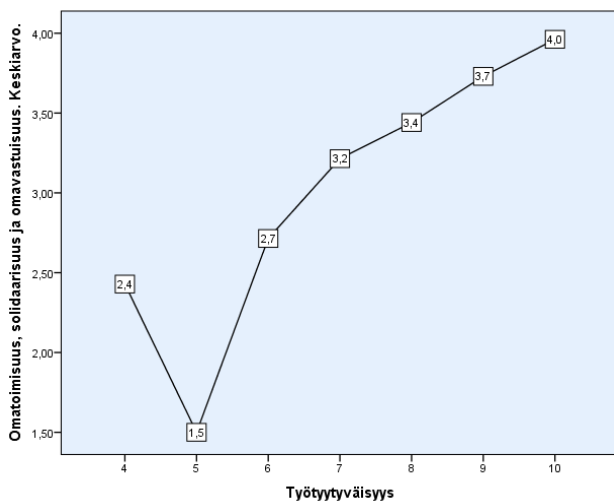


Kuvio 172. Omatoimisuuden, solidaarisuuden ja omavastuisuuden arvo asiakastyytyväisyysarvion mukaan.
Kuvio 173. Demokraattisuuden, tasa-arvoisuuden ja oikeudenmukaisuuden arvo asiakastyytyväisyysarvion mukaan.



Kuvio 174. Epätasa-arvo asiakastyytyväisyysarvion mukaan.

Työhönsä kohtalaisen tyytyväiset (arvosana 7) ja tyytyväiset (arvosanat 8–10) arvioivat omatoimisuuden, solidaarisuuden ja omavastuisuuden toteutuvan PKO:ssa (3,2–4,0). Kaikkein tyytyväisimpien ryhmässä (arvosana 10) arvot saivat parhaimman keskiarvon (4,0). Ryhmän, joka arvioi oman työtyytyväisyytensä arvosanalla viisi, mielestä PKO:ssa kyseinen periaate ei juurikaan toteudu (1,5). Heidän Demokraattisuuden, tasa-arvoisuuden sekä oikeudenmukaisuuden perusarvojen koetaan toteutuvan erittäin hyvin niiden vastaajien joukossa, jotka ovat työhönsä tyytyväisimpiä (arvosanat 8–10, ka 4,1–4,3). Tyytymättömimmät työntekijät (arvosanat 4 ja 5) kuitenkin ajattelivat, etteivät nämä perusarvot toteudu PKO:ssa (2,0–2,3). Työhönsä tyytyväisimmät (arvosanat 8–10) myös ajattelivat, ettei jäseniä kohdella PKO:ssa epätasa-arvoisesti (2,1–2,6). Tyytymättömimmät (arvosanat 4–6) sen sijaan kokivat päinvastoin (3,3–3,9).

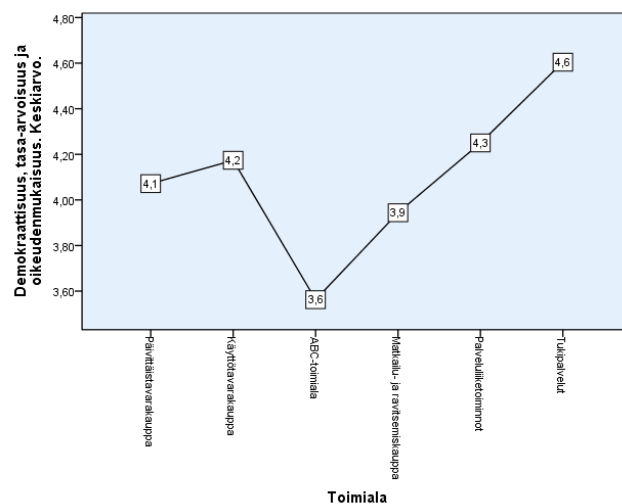


Kuvio 175. Omatoimisuuden, solidaarisuuden ja omavastuisuuden arvo työtyytyväisyysarvion mukaan.

Kuvio 176. Demokraattisuuden, tasa-arvoisuuden ja oikeudenmukaisuuden arvo työtyytyväisyysarvion mukaan.

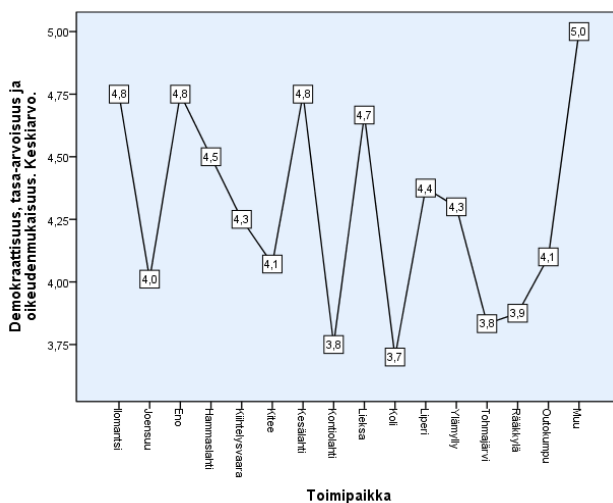
Perusarvot toteutuvat PKO:ssa paremmin koko-aikaisten työntekijöiden mielestä. He ajattelivat omatoimisuuden, solidaarisuuden ja omavastuisuuden arvojen toteutuvan PKO:ssa paremmin (3,6) kuin osa-aikaisten työntekijöiden mielestä (3,5). He näkivät myös demokraattisuuden, tasa-arvoisuuden sekä oikeudenmukaisuuden toteutuvan PKO:ssa erittäin hyvin (4,3) verrattuna osa-aikaisiin (3,9). Kumpikaan ryhmä ei ajatellut, että PKO:ssa jäseniä kohdeltaisiin epätasa-arvoisesti (2,3–2,6).

Toimialoja vertailtaessa palveluliiketoiminnoissa ajatellaan omatoimisuuden, solidaarisuuden ja omavastuisuuden arvon toteutuvan erityisen hyvin (4,1) ja ABC-toimialalla huonoiten (3,2). Tukipalveluissa ajatellaan positiivisimmin demokraattisuuden, tasa-arvoisuuden sekä oikeudenmukaisuuden toteutumisesta PKO:ssa (4,6). Heikoimmaksi keskiarvo muodostui ABC-toimialalla (3,6).

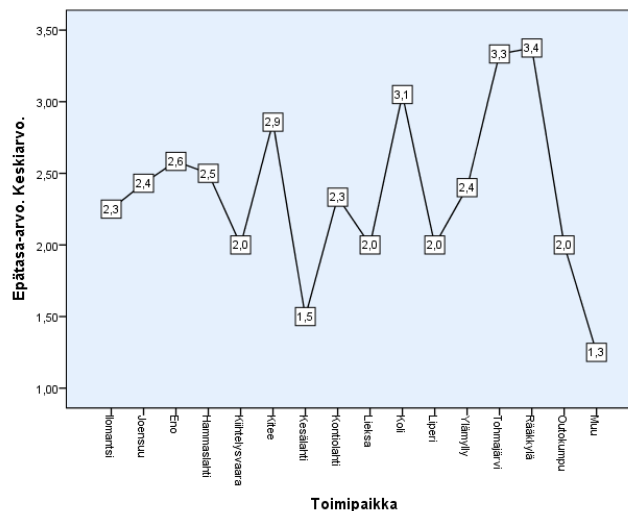


Kuvio 177. Omatoimisuuden, solidaarisuuden ja omavastuisuuden arvo toimialoittain.
Kuvio 178. Demokraattisuuden, tasa-arvoisuuden ja oikeudenmukaisuuden arvo toimialoittain.

Omatoimisuuden, solidaarisuuden ja omavastuisuuden periaatteet tunnistettiin parhaiten Liperissä (4,2) ja huonoiten Kolilla (2,4). Suurimmassa osassa toimipaikkoja demokraattisuuden, tasa-arvoisuuden ja oikeudenmukaisuuden periaatteiden toteutuminen tunnistettiin erittäin hyväksi, lukuun ottamatta Kesälahtea, Enoa, Ilomantsia (4,8) ja Kolia (3,7). Epätasa-arvoisuutta olivat kohdanneet Tohmajärven (3,3), Rääkkylän (3,4) ja Kolin (3,1) työntekijät. Huomattavasti vähemmän (1,3) sitä on koettu muualla kuin mainituissa toimipaikoissa.



Kuvio 179. Omatoimisuuden, solidaarisuuden ja omavastuisuuden arvo toimipaikoittain.
Kuvio 180. Demokraattisuuden, tasa-arvoisuuden ja oikeudenmukaisuuden arvo toimipaikoittain.



Kuvio 181. Epätasa-arvo toimipaikoittain.

Asemalla ei ollut tilastollista merkittävyyttä arvioitaessa perusarvojen ja eettisten toteutumista PKO:ssa. Näyttäisi kuitenkin siltä, että työntekijät ja esimiehet (3,5) arvioivat omatoimisuuden, solidaarisuuden ja omavastuisuuden toteutuvan paremmin keskijohtoon ja johtoon nähden (3,4). Johto arvioi demokraattisuuden, tasa-arvoisuuden ja oikeudenmukaisuuden toteutuvan erittäin hyvin (5,0) muihin verrattuna (4,0–4,4). Epätasa-arvoista kohtelua PKO:ssa oli johdon mielestä vähemmän (1,25) kuin työntekijöiden mielestä (2,5),

Eettiset arvot

Vastaajille esitettiin 12 väittämää koskien Kansainvälisen Osuustoimintaliiton (ICA) määrittelemien osuustoiminnan eettisten arvojen (ks. raportin sivu 58) toteutumista PKO:n käytännön toiminnassa. Vastaajia pyydettiin valitsemaan väittämäänsä omaa mielipidettä parhaiten kuvaava vaihtoehto 1= täysin eri mieltä, 2= jokseenkin eri mieltä, 3= ei samaa eikä eri mieltä, 4= jokseenkin samaa mieltä ja 5= täysin samaa mieltä.

Kaikkien muuttujien korrelaatiot olivat korkeita, joten yhtäkään muuttujaa ei poistettu ennen pääkomponenttianalyysin tekemistä. Kaikki muuttujat latautuivat yhdelle komponentille, joka mittaa osuustoiminnan eettisiä arvoja. Sillä pystytään selittämään 58 prosenttia muuttujien varianssista.

Komponentti (Cronbachin alpha)	Selitetty varienssi %	Muuttuja	Lataus
Eettiset arvot (0,92)	55,1	PKO:n liiketoiminta on rehellistä.	0,755
		PKO:n vuorovaikutus jäsentensä kanssa on avointa.	0,771
		PKO pitää huolta alueensa ihmisten hyvinvoinnista.	0,747
		PKO:n erottaa kilpailijoistaan sen tavoite aidosti ajaa jäsentensä etua.	0,778
		PKO:ta johdetaan rehellisesti.	0,798
		PKO jakaa tietoa toiminnastaan avoimesti suurelle yleisölle.	0,807
		PKO toimii taloudellisesti kestäväällä tavalla.	0,667
		PKO välittää enemmän yhteisen hyvän tuottamisesta kuin taloudellisesta tuloksesta.	0,691
		PKO:n toiminnassa sanat ja teot eivät kohtaa.	-0,746
		PKO:n päätöksenteosta ja sen perusteista ei kerrota avoimesti.	-0,699
		PKO kantaa vastuuta luonnosta ja ympäristöstä.	0,704
		PKO ajaa omaa etuaan muista piittaamatta.	-0,731

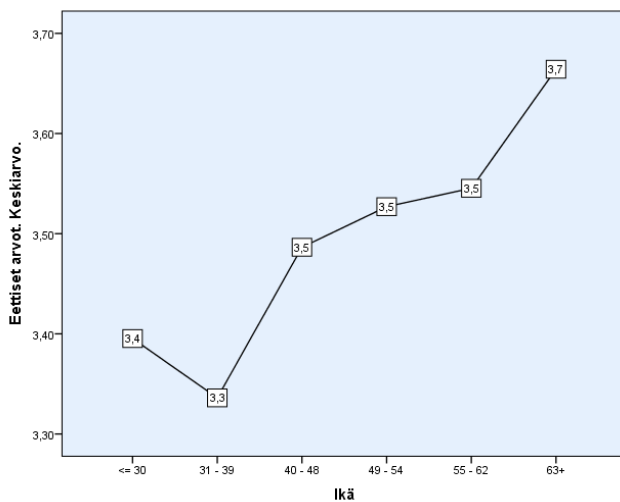
Taulukko 41. Osuustoiminnan eettisistä arvojen komponentti.

Komponentin keskiarvoksi saatiin 3,5 ja keskihajonnaksi 0,69. Näin ollen eettiset arvot toteutuvat PKO:ssa vastaajien mielestä kohtuullisen hyvin.

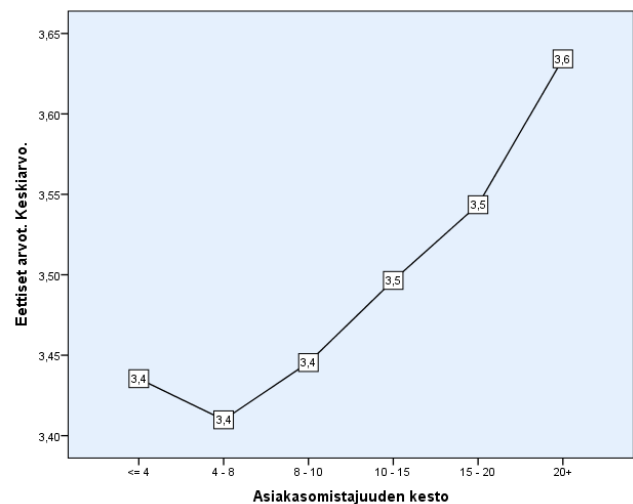
Eettiset arvot toteutuvat PKO:n toiminnassa työntekijöitten mielestä (3,8) paremmin kuin asiakasomistajien mielestä (3,5). Naiset ajattelivat (3,5) tästäkin miehiä positiivisemmin (3,4). Hallintoon kuuluvien vastaajien (3,5) mielestä eettiset arvot toteutuvat PKO:ssa paremmin kuin muiden vastaajien mielestä.

Osuustoiminnan eettiset arvot toteutuvat parhaiten yli 63-vuotiaiden vastaajien mielestä (3,7), vaikkakin kaikki ikäryhmät olivat tätä mieltä (3,3–3,5). Myöskin mitä pidempään vastaaja on ollut asiakasomistajana PKO:ssa, sitä vahvemmin hän kokee osuustoiminnan eettisten arvojen

toteutuvan PKO:ssa. Yli 20 vuotta jäsenenä olleet ajattelivat tästä positiivisimmin (3,6). 31-39 vuotiaat (3,3) ja 4-8 vuotta asiakasomistajina olleet (3,4) vastaajat arvioivat eettisten arvojen toteutumisen heikoimmaksi.

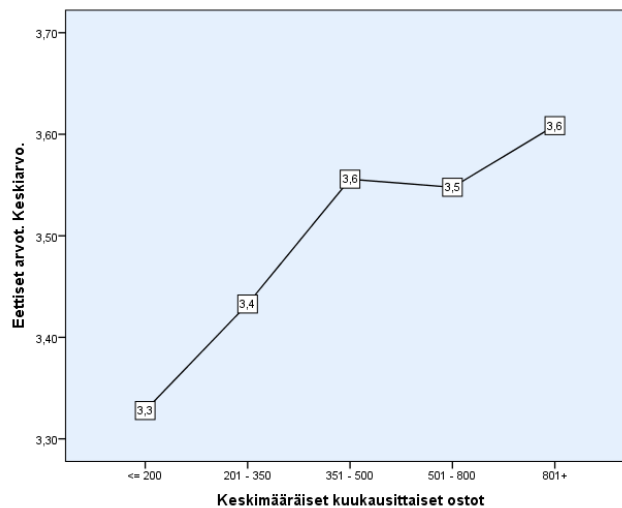


Kuvio 182. Eettiset arvot ikäryhmittäin.



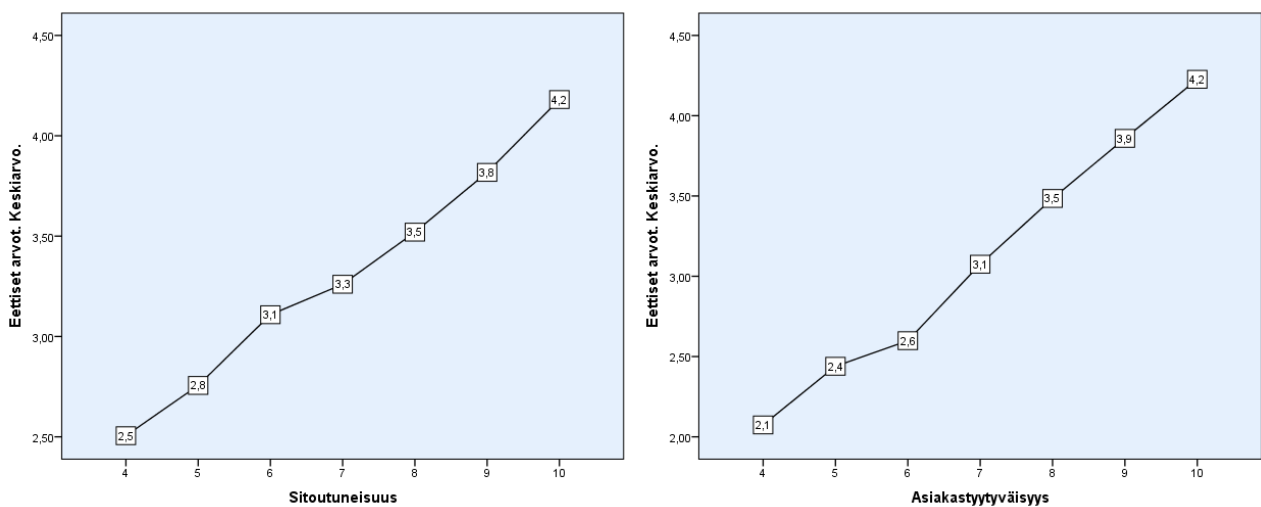
Kuvio 183. Eettiset arvot asiakasomistajuuden keston mukaan.

Yli 350 euroa kuukaudessa S-ryhmän toimipaikkoihin kuluttavat asiakkaat ajattelevat positiivisemmin eettisten arvojen toteutumisesta PKO:ssa (3,5–3,6) muihin verrattuna (3,3–3,4). Eettisten arvojen nähdään paremmin toteutuvan PKO:ssa myös niiden vastaajien mielestä (3,5–3,6), jotka asioivat PKO:n toimipaikoissa useammin kuin kaksi kertaa viikossa. Kaksi kertaa viikossa tai sitä vähemmän asioivien joukossa keskiarvo on 3,4.



Kuvio 184. Eettiset arvot ostomäärän mukaan.

Mitä sitoutuneempi vastaaja arvioi olevansa PKO:hon, sitä voimakkaammin hän kokee eettisten arvojen toteutuvan PKO:ssa. Sitoutumisensa arvosanalla 10 arvioivat kokivat sen positiivisimmin (4,2), kun taas arvosanan 4 tai 5 antaneet ajattelivat, etteivät osuustoiminnan eettiset arvot toteudu PKO:n toiminnassa (2,5 – 2,8). Myös tyytyväisimmät asiakkaat (arvosana 10, ka 4,2) ajattelivat PKO:n toimivan eettisen arvojen mukaisesti, kun taas tyytymättömmimmät asiakkaat (arvosanat 4–6) ovat melko vahvasti sitä mieltä, etteivät eettiset arvot toteudu PKO:ssa (2,1–2,6).

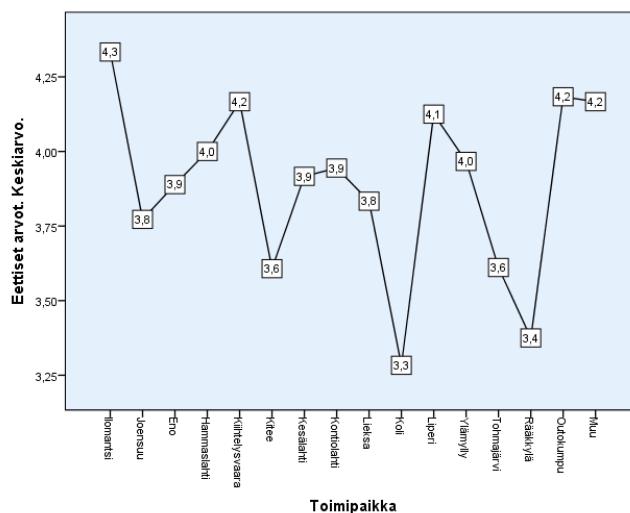


Kuvio 185. Eettiset arvot sitoutuneisuusarvion mukaan.

Kuvio 186. Eettiset arvot asiakastytytyväisyyssarvion mukaan.

Työsuhteen kesto ei vaikuta mielipiteeseen eettisten arvojen toteutumisesta PKO:ssa. Työhönsä tyytyväisimmät (arvosanat 8–10) ajattelivat, että eettiset arvot (3,7–4,4) toteutuvat PKO:ssa. Työhönsä tyytymättömien mielipide oli päinvastainen (2,2–2,8). Kokoaikaiset työntekijät ajattelivat eettisten arvojen toteutumisesta positiivisemmin (3,9) kuin osa-aikaiset työntekijät (3,6).

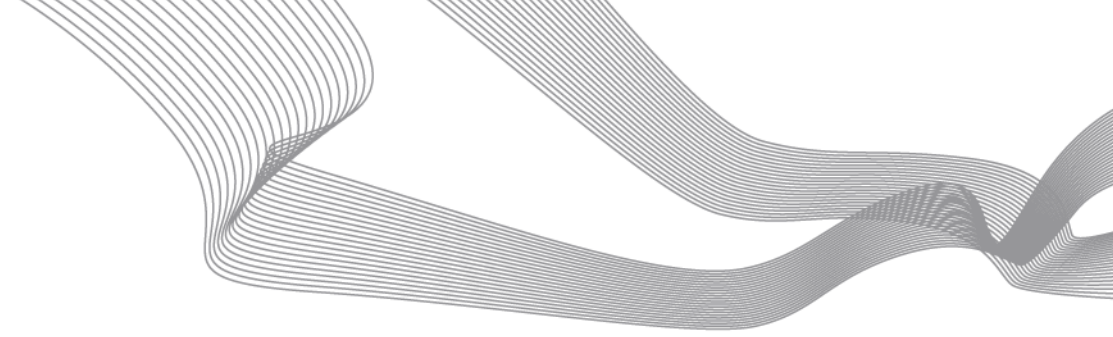
Toimialavertailussa parhaiten eettisten arvojen koettiin toteutuvan palveluliiketoiminnoissa (4,2). Tukipalveluissa (4,1) ja käyttötavarakaupassa (4,0) niiden nähtiin toteutuvan erittäin hyvin, päivittäistavarakaupassa sekä matkailu- ja ravitsemiskaupassa hyvin (3,7), kun taas ABC-toimialalla huonoiten (3,4). Eettiset arvot tunnistettiin parhaiten Ilomantsin toimipisteessä (4,3) ja huonoiten Kolilla (3,3). Asemalla ei ole tilastollista merkitsevyyttä eettisten arvojen tunnistamisessa. Eettiset arvot toteutuvat parhaiten PKO:ssa johdon mielestä (4,2) ja huonoiten keskijohdon mielestä (3,7).



Kuvio 187. Eettiset arvot toimipaikoittain.

Yhteenveto

Tulosten valossa voidaan todeta, että sekä asiakasomistajat ja työntekijät pääsääntöisesti kokevat, että PKO toimii osuustoiminnallisten periaatteiden ja arvojen mukaisesti. Parhaiten PKO:n



toiminnassa koetaan toteutuvan avoimen ja vapaaehtoisen jäsenyyden periaate. Sen toiminnan ajatellaan myös olevan demokraattista, tasa-arvoista ja oikeudenmukaista. Vastaajat ovat myös melko voimakkaasti sitä mieltä, että PKO toimii jäsenistönsä hyväksi. He kokevat, että jäsenistöllä on yhteiset tarpeet, joita PKO palvelee parhaiten viestimällä osuustoiminnallisuudesta suurelle yleisölle, tekemällä yhteistyötä muiden toimijoiden kanssa ja kantamalla ympäristövastuunsa.

Työntekijät selkeästi tunnistavat kaikkien periaatteiden ja arvojen toteutuvan toiminnassa asiakasomistajia paremmin. Vain ne vastaajat, jotka arvioivat olevansa sitoutumattomia PKO:hon tai arvioivat asiakas- tai työtyytyväisyytensä erittäin alhaiseksi, olivat periaatteiden ja arvojen suhteen sitä mieltä, ettei PKO toimi niiden mukaisesti. Avoimen ja vapaaehtoisuuden toteutumisen tämäkin ryhmä kuitenkin tunnisti, joten voidaan todeta, ettei kyseisen periaatteen havaitsemisella ole juurikaan riippuvuutta tunneperäisten ja subjektiivisten mielipidetekijöiden kanssa.

Mitä vanhempi vastaaja on, sitä paremmin hän kokee osuustoiminnallisten periaatteiden ja arvojen toteutuvan PKO:n toiminnassa. Vastaavasti mitä kauemmin vastaaja on ollut PKO:n asiakasomistajana, sitä paremmin hän kokee PKO:n toimivan arvojen ja periaatteiden mukaisesti. Voidaan myös todeta, että mitä enemmän asiakkaat kuluttavat S-ryhmän toimipaikkoihin ja mitä useammin he niissä asioivat, sitä paremmin he ajattelevat PKO:n toimivan osuustoiminnallisten arvojen ja periaatteiden mukaisesti. Vahvimmin tätä mieltä ovat myös PKO:n hallintoon ja johtoon kuuluvat vastaajat. Toimialavertailussa tuli ilmi, että arvot ja periaatteet tunnistetaan yleisesti ottaen parhaiten palveluliiketoiminnoissa ja tukipalveluissa, kun taas ABC-toimialalla työntekijät olivat tästä pääsääntöisesti vahvimmin eri mieltä.

2.2.6 Osuustoiminnan arvojen ja periaatteiden vaikutus asiakasomistajan ja työntekijän sekä osuuskunnan suhteeseen

Tutkimuksessa pyrittiin selvittämään kuinka osuustoiminnan arvojen ja periaatteiden tunnistaminen eli vastaajien mielipide niiden toteutumisesta PKO:n käytännön toiminnassa vaikuttaa vastaajan ja osuuskunnan suhteeseen. Arvojen ja periaatteiden vaikutusta organisaatioon samaistumiseen ja sitoutumiseen tarkastellaan koko vastaajaryhmän osalta. Tämän lisäksi työntekijän ja PKO:n suhdetta näiden lisäksi myös sisäisen yrittäjyyden näkökulmasta.

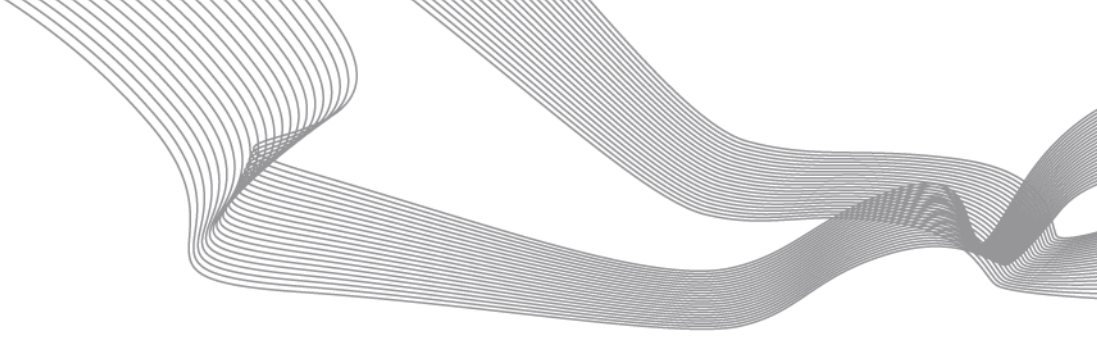
Suhdetta pyritään selvittämään korrelaatiokertoimen ja regressioanalyysin avulla. Korrelaatiokerroin kertoo kuinka paljon kahden muuttujan välillä on yhteyttä. Tätä yhteyttä voidaan tutkia tarkemmin regressioanalyysillä, jolla selvitetään, millä muuttujilla ja kuinka paljon voidaan selittää toisen muuttujan vaihtelua. (Metsämuuronen 2006)

Identifikaatio

Tutkimuksella pyrittiin kartoittamaan osuustoiminnan arvojen ja periaatteiden vaikutusta vastaajan samaistumiseen PKO:hon. Tutkittiin kuinka periaatteiden ja arvojen tunnistaminen vaikuttaa siihen, kuinka hyvin vastaajan oman henkilökohtaisen arvomaailman ja tavoitteiden koetaan vastaavan PKO:n arvomaailmaa sekä tavoitteita.

Arvojen ja periaatteiden tunnistaminen selittää tulosten valossa lähes puolet (47%) vastaajien samaistumisesta PKO:hon. Identifikaation voimakkuutta selittävät osuustoiminnan eettiset- ja perusarvot sekä periaatteista kaikki muut paitsi vapaaehtoisin ja avoimen jäsenyyden periaate. Epätasa-arvon kokemisella on negatiivinen vaikutus vastaajan samaistumiseen, eli mitä enemmän epätasa-arvoa tai epäoikeudenmukaista kohtelua he havaitsevat, sitä vähemmän he samaistuvat PKO:hon. Voimakkain organisaatioon samaistumista selittävä tekijä on omatoimisuuden, solidaarisuuden ja omavastuisuuden arvo.

	Regressiokerroin	t-arvo	Merkitsevyys
Vakio	-1,0 * 10 ⁻¹³	0,00	p < .05



Eettiset arvot	0,18**	5,70	p < .001
Omatoimisuus, solidaarisuus ja omavastuisuus	0,31**	12,6	p < .001
Jäsenten tarpeet, viestintä, yhteistyö sekä ympäristövastuu	0,20**	7,71	p < .001
Demokraattinen jäsenhallinto	0,08**	3,88	p < .001
Demokraattisuus, tasa-arvoisuus ja oikeudenmukaisuus	0,11**	5,62	p < .001
Epätasa-arvo	-0,08**	-4,15	p < .001

Taulukko 42. Identifikaation voimakkuutta selittävät arvot ja periaatteet.

Asiakasomistajan ja osuuskunnan suhde

	Normatiivinen sitoutuminen	Affektiivinen sitoutuminen	Jatkuva sitoutuminen
Jäsenten tarpeet, viestintä, yhteistyö sekä ympäristövastuu	0,277**	0,563**	0,106**
Demokraattinen jäsenhallinto	0,276**	0,180**	0,042*
Vapaaehtoinen ja avoin jäsenyys	-0,114**	0,284**	-0,004
Epätasa-arvo	-0,019	-0,346**	-0,036
Demokraattisuus, tasa-arvoisuus ja oikeudenmukaisuus	0,033	0,344**	0,045*
Omatoimisuus, solidaarisuus ja omavastuisuus	0,483**	0,332**	0,090*
Eettiset arvot	0,335**	0,629**	0,100**

** = P < .01, * = P < .05

Taulukko 43. Asiakasomistajan sitoutumisen ja arvojen sekä periaatteiden suhde.

Affektiivinen sitoutuminen

Osuustoiminnan periaatteiden, perusarvojen ja eettisten arvojen kanssa voimakkaimmin korreloi affektiivinen sitoutuminen. Korrelaatiot ovat tilastollisesti erittäin merkitseviä. Voimakkaimmin affektiivinen sitoutuminen korreloi eettisten arvojen kanssa ($r = 0,629$). Voidaan todeta, että mitä affektiivisemmin sitoutunut henkilö on PKO:hon, sitä enemmän osuustoiminnan eettiset arvot

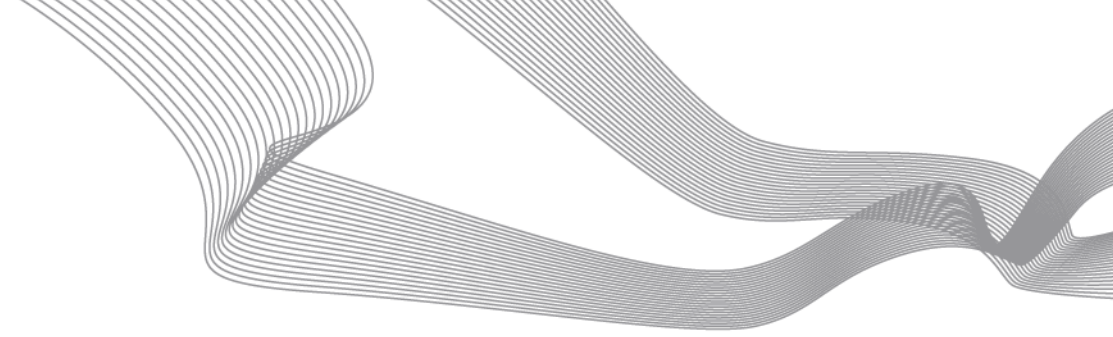
hänelle merkitsevät ja mitä paremmin eettisten arvojen koetaan toteutuvan toiminnassa, sitä voimakkaammin hän on tunneperäisesti osuuskuntaansa sitoutunut.

Myös jäsenten tarpeiden, viestinnän, yhteistyön sekä ympäristövastuun periaatteet korreloivat kohtalaisesti affektiivisen sitoutumisen kanssa ($r = 0,563$). Affektiivinen sitoutuminen korreloi kohtalaisesti myös demokraattisuuden, tasa-arvoisuuden ja oikeudenmukaisuuden perusarvon ($r = 0,344$) sekä omatoimisuuden, solidaarisuuden ja omavastuisuuden arvojen ($r = 0,332$) kanssa. Epätasa-arvo korreloi kohtalaisen negatiivisesti ($r = -0,346$) affektiivisen sitoutumisen, kuten kaikkien sitoutumisen muotojen, kanssa. Mitä enemmän vastaaja kokee PKO:n toimivan epätasa-arvoisesti, sitä vähemmän hän on affektiivisesti sitoutunut PKO:hon.

Korrelaatiot vapaaehtoisen ja avoimen jäsenyyden ($r = 0,180$) sekä demokraattisen jäsenhallinnon periaatteiden ($r = 0,284$) suhteen ovat heikkoja, mutta positiivisia. Vapaaehtoinen ja avoin jäsenyys korreloi positiivisesti ainoastaan affektiivisen sitoutumisen kanssa.

Osuustoiminnan arvoilla ja periaatteilla pystytään selittämään lähes puolet (47%) asiakasomistajien tunneperäisestä sitoutumisesta PKO:hon. Affektiivista sitoutumista PKO:hon selittävät eettiset arvot sekä osuustoiminnan periaatteista kaikki muut paitsi demokraattinen jäsenhallinto. Osuustoiminnan perusarvoista tilastollisesti merkitseviä selittäjiä ovat tasa-arvoisuuteen ja oikeudenmukaisuuteen liittyvät arvot. Voimakkaimmat selittäjät ovat jäsenten tarpeiden, viestinnän, yhteistyön sekä ympäristövastuun periaatteet sekä eettiset arvot.

	Regressiokerroin	t-arvo	Merkitsevyys
Vakio	0,023	1,65	$p > .05$
Eettiset arvot	0,29**	11,9	$p < .001$
Jäsenten tarpeet, viestintä, yhteistyö sekä ympäristövastuu	0,31**	14,2	$p < .001$
Vapaaehtoinen ja avoin jäsenyys	0,19**	11,7	$p < .001$
Epätasa-arvo	-0,12**	-7,47	$p < .001$



Demokraattisuus, tasa-arvoisuus ja oikeudenmukaisuus	0,049**	2,82	p < .01
---	---------	------	---------

Taulukko 44. Asiakasomistajan affektiivista sitoutumista selittävät arvot ja periaatteet.

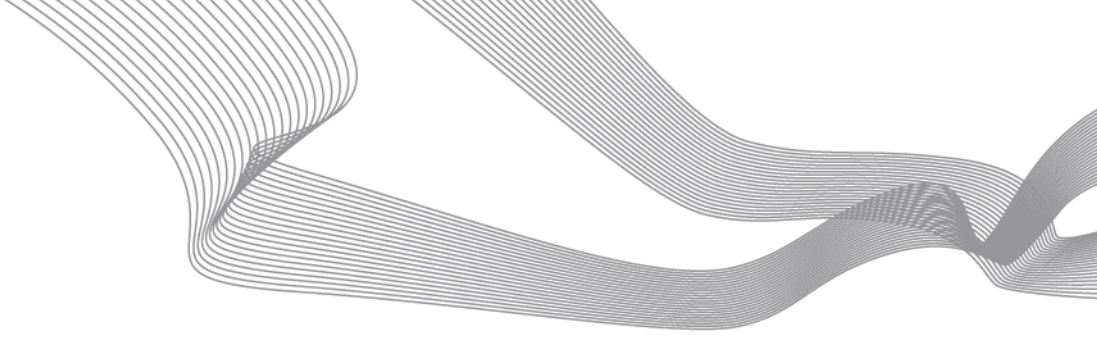
Normatiivinen sitoutuminen

Normatiivinen eli velvollisuuteen perustuva sitoutuminen korreloi voimakkaimmin omatoimisuuden, solidaarisuuden ja omavastuisuuden perusarvon kanssa ($r = 0,483$). Vastaaaja on sitä voimakkaammin velvollisuudesta sitoutunut PKO:hon mitä enemmän hän kokee omatoimisuuden, solidaarisuuden ja omavastuisuuden arvojen toteutuvan PKO:n toiminnassa.

Tasa-arvoon ja demokraattisuuteen liittyvien arvojen ja periaatteiden merkitys normatiiviseen sitoutumiseen ei ole tilastollisesti merkitseviä. Eettisten arvojen ja normatiivisen sitoutumisen välillä taas vallitsee merkitsevä, mutta vain kohtalainen riippuvuus ($r = 0,335$).

Normatiivinen sitoutuminen korreloi heikosti, mutta tilastollisesti merkitsevästi jäsenten tarpeiden ($r = 0,277$) ja demokraattisen jäsenhallinnon ($r = 0,276$) kanssa. Normatiivinen sitoutuminen PKO:hon on sitä voimakkaampaa, mitä paremmin vastaaaja kokee jäsenten tarpeiden, viestinnän, yhteistyön sekä ympäristövastuun ja demokraattisen jäsenhallinnon periaatteiden toteutuvan PKO:ssa. Normatiivisen sitoutumisen ja vapaaehtoisen avoimen jäsenyyden periaatteen välillä vallitsee heikko negatiivinen riippuvuus ($r = -0,114$). Näin ollen voidaan päätellä, että mitä vapaaehtoisemmaksi henkilö osuuskunnan jäsenyytensä kokee, sitä vähemmän hänen sitoutumisensa on velvollisuuden tunteeseen perustuvaa.

Osuustoiminnan arvojen ja periaatteiden tunnistaminen selittää 26 prosenttia asiakasomistajan normatiivisesta sitoutumisesta. Normatiivista sitoutumista selittävät osuustoiminnan periaatteista vapaaehtoinen ja avoin jäsenyys, demokraattinen jäsenhallinto ja voimakkaimmin omatoimisuuden, solidaarisuuden ja omavastuisuuden perusarvot. Myös demokraattisuuden, tasa-arvoisuuden ja oikeudenmukaisuuden perusarvoilla on merkitystä.



	Regressiokerroin	t-arvo	Merkitsevyys
Vakio	0,005	0,297	p > .05
Omatoimisuus, solidaarisuus ja omavastuisuus	0,451**	24,5	p < .001
Vapaaehtoinen avoin jäsenyys	ja -0,137**	-7,50	p < .001
Demokraattinen jäsenhallinto	0,077**	4,11	p < .001
Demokraattisuus, tasa-arvoisuus ja oikeudenmukaisuus	0,074**	3,89	p < .001

Taulukko 45. Asiakasomistajan normatiivista sitoutumista selittävät arvot ja periaatteet.

Jatkuvuuteen perustuva sitoutuminen

Jatkuvuuteen perustuvan sitoutumisen komponentin ja osuustoiminnan periaatteiden, perusarvojen ja eettisten arvojen väliset korrelaatiot olivat heikkoja. Tilastollisesti merkitsevästi jatkuva sitoutuminen korreloi kuitenkin jäsenten tarpeiden, viestinnän, yhteistyön sekä ympäristövastuun kanssa ($r = 0,106$) sekä eettisten arvojen kanssa ($r = 0,100$). Näin ollen, mitä enemmän vastaaja kokee jäsenten tarpeiden, viestinnän, yhteistyön sekä ympäristövastuun toteutuminen periaatteiden sekä eettisten arvojen toteutuvan PKO:ssa, sitä voimakkaampi on hänen jatkuvuuteen perustuva sitoutumisensa PKO:hon. Tilastollisesti merkitsevästi jatkuva sitoutuminen korreloi myös demokraattisen jäsenhallinnon periaatteen ($r = 0,042$), demokraattisuuden, tasa-arvoisuuden sekä oikeudenmukaisuuden periaatteiden ($r = 0,045$) sekä omatoimisuuden, solidaarisuuden sekä omavastuisuuden periaatteiden kanssa ($r = 0,090$). Korrelaatiot ovat kuitenkin lähellä nollaa, mutta positiivisia. Vapaaehtoinen ja avoin jäsenyys sekä epätasa-arvo korreloivat jatkuvuuteen perustuvan sitoutumisen kanssa erittäin heikosti negatiivisesti eivätkä tilastollisesti merkitsevästi. Nämäkin korrelaatiot ovat lähellä nollaa.

Jatkuvasta sitoutumisesta pystytään selittämään osuustoiminnan arvojen ja periaatteiden avulla vain noin 1 prosentti, selitysaste jää siis hyvin pieneksi. Jatkovaa sitoutumista PKO:hon selittävät osuustoiminnan arvoista ja periaatteista vain jäsentarpeiden, viestinnän, yhteistyön ja

ympäristövastuun sekä demokraattisen jäsenhallinnon periaatteet. Perusarvoilla ja eettisillä arvoilla ei ole tulosten valossa vaikutusta asiakasomistajien jatkuvaan sitoutumiseen.

	Regressiokerroin	t-arvo	Merkitsevyys
Vakio	0,003	0,18	p > .05
Jäsentarpeet, viestintä, yhteistyö sekä ympäristövastuu	0,107**	5,53	p < .001
Demokraattinen jäsenhallinto	0,041**	2,16	p < .001

Taulukko 46. Asiakasomistajan jatkuvuuteen perustuvaa sitoutumista selittävät arvot ja periaatteet.

Työntekijän ja osuuskunnan suhde

	Normatiivinen sitoutuminen	Affektiivinen sitoutuminen	Jatkuva sitoutuminen
Jäsenten tarpeet, viestintä, yhteistyö sekä ympäristövastuu	0,099	0,647**	0,096
Demokraattinen jäsenhallinto	0,248**	0,163**	0,097
Vapaaehtoinen ja avoin jäsenyys	-0,079	0,090	-0,004
Epätasa-arvo	-0,044	-0,278**	-0,127
Demokraattisuus, tasa-arvoisuus ja oikeudenmukaisuus	-0,021	0,344**	-0,003
Omatoimisuus, solidaarisuus ja omavastuisuus	0,245**	0,333**	0,054
Eettiset arvot	0,231**	0,648**	0,177*

** = P < .01, * = P < .05

Taulukko 47. Työntekijän sitoutumisen ja arvojen sekä periaatteiden suhde.

Affektiivinen sitoutuminen

Myös työntekijöiden keskuudessa affektiivisen sitoutumisen ja osuustoiminnan periaatteiden ja arvojen välinen riippuvuus on voimakkainta. Voimakkain riippuvuus affektiivinen sitoutumisella on osuustoiminnan eettisten arvojen kanssa (r = 0,648). Affektiivinen sitoutuminen korreloi kohtalaisen voimakkaasti myös jäsenten tarpeiden, viestinnän, yhteistyön sekä ympäristövastuun periaatteen kanssa (r = 0,647). Korrelaatio on kohtalainen myös demokraattisuuden, tasa-arvoisuuden ja

oikeudenmukaisuuden ($r = 0,344$) sekä omatoimisuuden, solidaarisuuden ja omavastuisuuden perusarvojen ($r = 0,333$) kanssa. Affektiivinen sitoutuminen korreloi heikosti negatiivisesti, mutta tilastollisesti merkitsevästi epätasa-arvoisuuden kanssa ($-0,278$). Voidaan siis todeta, että myös työntekijän tunteisiin perustuva sitoutuminen heikkenee hänen kohdatessaan epätasa-arvoista toimintaa. Affektiivisella sitoutumisella on vain heikko positiivinen riippuvuus demokraattisen jäsenhallinnon kanssa ($0,163$).

Osuustoiminnan periaatteiden ja arvojen tunnistaminen selittää 49% työntekijöiden affektiivisesta sitoutumisesta PKO:hon. Työntekijöiden affektiivista sitoutumista PKO:hon selittävät jäsentarpeiden, viestinnän, yhteistyön sekä ympäristövastuun periaatteet sekä osuustoiminnan eettiset arvot.

	Regressiokerroin	t-arvo	Merkitsevyys
Vakio	-0,408**	-4,19	$p < .001$
Eettiset arvot	0,311**	4,78	$p < .001$
Jäsentarpeet, viestintä, yhteistyö ja ympäristövastuu	0,409**	4,74	$p < .001$

Taulukko 48. Työntekijän affektiivista sitoutumista selittävät arvot ja periaatteet.

Normatiivinen sitoutuminen

Työntekijöiden velvollisuuteen perustuva sitoutuminen korreloi heikosti positiivisesti, mutta tilastollisesti merkitsevästi demokraattisen jäsenhallinnon periaatteen ($r = 0,248$), omatoimisuuden, solidaarisuuden ja omavastuisuuden perusarvojen ($r = 0,245$) sekä eettisten arvojen ($r = 0,231$) kanssa. Normatiiviseen sitoutumiseen eivät vaikuta tilastollisesti merkitsevästi jäsenten tarpeet, viestintä, yhteistyö eikä ympäristövastuu, vapaaehtoinen ja avoin jäsenyys, epätasa-arvo, demokraattisuus, tasa-arvoisuus eikä oikeudenmukaisuus. Näiden korrelaatiot normatiivisen sitoutumisen kanssa ovat lähellä nollaa.

Arvojen ja periaatteiden avulla pystytään selittämään 7% työntekijöiden normatiivisesta sitoutumisesta PKO:hon. Työntekijöiden normatiivista sitoutumista selittävät ainoastaan osuustoiminnan periaatteet. Sitoutumista selittävät tekijät ovat jäsentarpeiden, viestinnän,

yhteistyön, ympäristövastuun sekä demokraattisen jäsenhallinnon periaatteet. Selitysaste jää mallissa pieneksi, joten työntekijöiden normatiivista sitoutumista PKO:hon ei voida selittää pelkästään osuustoiminnan periaatteiden ja arvojen avulla.

	Regressiokerroin	t-arvo	Merkitsevyys
Vakio	-0,038	0,146	p > .05
Jäsentarpeet, viestintä, yhteistyö sekä ympäristövastuu	0,188*	2,05	p < .05
Demokraattinen jäsenhallinto	0,163*	1,99	p < .05

Taulukko 49. Työntekijän normatiivista sitoutumista selittävät arvot ja periaatteet.

Jatkuva sitoutuminen

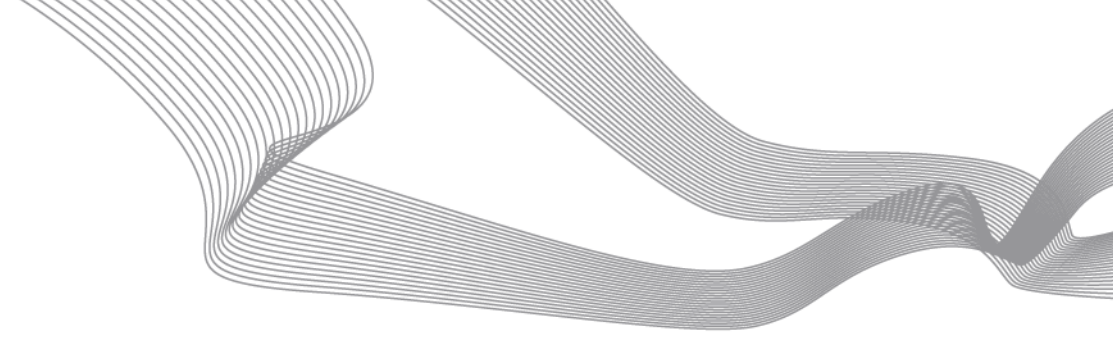
Jatkuva sitoutuminen korreloi tilastollisesti merkitsevästi ainoastaan eettisten arvojen ($r = 0,177$) kanssa.

Työntekijöiden jatkuvasta sitoutumisesta on tehty summamuuttuja, ei pääkomponentti. Näyttäisi siltä, että mallin avulla pystytään selittämään 2,5% työntekijöiden jatkuvasta sitoutumisesta PKO:hon. Työntekijöiden jatkuvaa sitoutumista PKO:hon selittivät ainoastaan osuustoiminnan eettiset arvot. Selittäjät ovat työntekijöiden ja asiakasomistajien kohdalla erilaiset mitattaessa jatkuvaa sitoutumista yritykseen. Työntekijöiden jatkuvan sitoutumisen selitysaste jää pieneksi. Jatkovaa sitoutumista ei voida selittää pelkästään osuustoiminnan periaatteiden ja arvojen avulla.

	Regressiokerroin	t-arvo	Merkitsevyys
Vakio	3,01**	36,9	p < .001
Eettiset arvot	0,17**	2,23	p < .05

Taulukko 50. Työntekijän jatkuvuuteen perustuvaa sitoutumista selittävät arvot ja periaatteet.

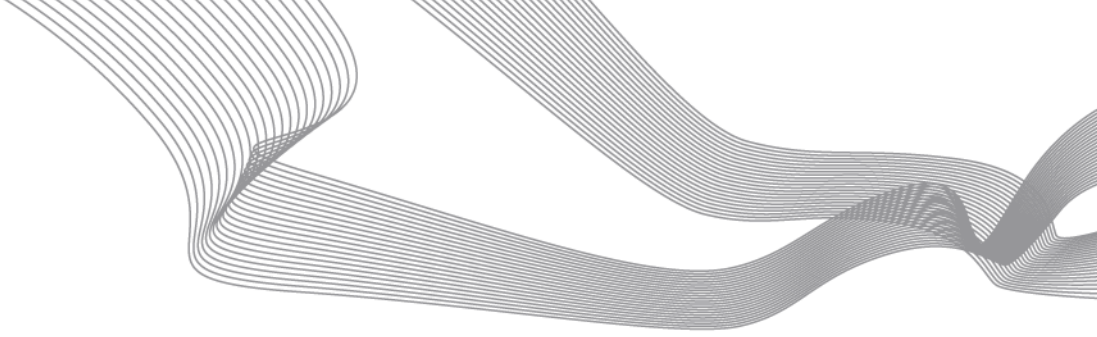
Yhteenveto



Asiakasomistajien sitoutumista pystytään selittämään osuustoiminnan arvojen ja periaatteiden avulla paremmin kuin työntekijöiden. Asiakkuussuhde ja työsuhte kuitenkin eroavat toisistaan merkittävästi, ja on selvää, että työsuhteeseen vaikuttavat monet muutkin tekijät kuin osuustoiminnallisten arvojen ja periaatteiden tunnistaminen työnantajan toiminnassa. Tulosten valossa on kuitenkin selvää, että osuustoiminnan periaatteilla ja arvoilla on merkitystä sekä asiakasomistajien että työntekijöiden sitoutumisen muodostumisessa. Voidaan todeta, että mitä paremmin osuustoiminnan arvojen ja periaatteiden havaitaan toteutuvan PKO:n toiminnassa, sitä voimakkaampaa on sekä asiakasomistajan että työntekijän sitoutuminen. Ja mitä vähemmän epäoikeudenmukaisuutta ja epätasa-arvoista kohtelua havaitaan, sitä voimakkaampaa sitoutuminen PKO:hon on.

Sekä työntekijät että asiakasomistajat ovat PKO:hon affektiivisesti sitoutuneita. Affektiivisesta sitoutumisesta pystyttiin molempien ryhmien kohdalla selittämään osuustoiminnan arvojen ja periaatteiden avulla lähes puolet. Normatiivinen sitoutuminen on voimakkaampaa asiakasomistajilla kuin työntekijöillä, ja osuustoiminnan arvoilla ja periaatteilla onkin siihen vaikutusta enemmän asiakasomistajien kohdalla. Heidän kohdallaan oli myös havaittavissa ilmiö, jossa avoimen ja vapaaehtoisen jäsenyyden tunnistamisen voimistuminen heikentää heidän velvollisuuteen perustuvaa sitoutumistaan. Jatkuvan sitoutumisen selitysaste jäi pieneksi sekä asiakasomistajien että työntekijöiden kohdalla, joten arvojen ja periaatteiden toteutumisella ei ole taloudellisiin tekijöihin perustuvan sitoutumisen kohdalla merkittävää vaikutusta.

PKO:n eettisten arvojen toteutumisella näyttäisi olevan erityisen voimakas vaikutus erityisesti työntekijöiden kaikkiin kolmeen sitoutumisen muotoihin, mutta myöskin kaikkien vastaajien tunneperäiseen sitoutumiseen. Tähän on merkittävä vaikutus myös jäsenten tarpeiden, viestinnän, yhteistyön ja ympäristövastuun periaatteilla molemmissa ryhmissä. Asiakasomistajien velvollisuuteen perustuvaan sitoutumiseen näyttäisivät vaikuttavan erityisesti omatoimisuuden, solidaarisuuden ja omavastuisuuden toteutuminen PKO:n toiminnassa.



Sisäinen yrittäjyys

Sisäisestä yrittäjyydestä muodostettiin kolme pääkomponenttia, jotka nimettiin innovatiivisuudeksi ja vastuunotoksi, riskinotoksi sekä aloitteellisuudeksi. Tutkimuksella pyrittiin kartoittamaan kuinka osuustoiminnan arvojen ja periaatteiden tunnistaminen mahdollisesti vaikuttaa työntekijän sisäisen yrittäjyyden esiintymiseen, eli siihen kuinka innovatiivisesti, vastuullisesti, aloitteellisesti ja riskinottokykyisesti he työssään käyttäytyvät.

Sisäisen yrittäjyyden komponenteista innovatiivisuus ja riskinotto sekä aloitteellisuus korreloivat voimakkaimmin osuustoiminnan arvojen ja periaatteiden kanssa. Riskinotto ei korreloi tilastollisesti merkitsevästi minkään osuustoiminnan periaatteen tai arvojen kanssa.

Aloitteellisuudella on jäsenten tarpeiden, viestinnän, yhteistyön sekä ympäristövastuun periaatteiden kanssa kohtalainen korrelaatio ($r = 0,390$). Mitä paremmin työntekijä arvioi kyseisten periaatteiden toteutuvan PKO:ssa, sitä aloitteellisempi sekä innovatiivisempi ($r = 0,360$) työntekijä on. Myös aloitteellisuuden ja osuustoiminnan eettisten arvojen välillä vallitsee kohtalainen korrelaatio ($r = 0,377$) eli mitä paremmin työntekijä näkee eettisten arvojen toteutuvan PKO:ssa, sitä aloitteellisempi hän on.

Aloitteellisuus ($r = 0,233$) ja innovatiivisuus ($r = 0,291$) korreloivat heikosti, mutta tilastollisesti merkitsevästi demokraattisuuden, tasa-arvoisuuden sekä oikeudenmukaisuuden perusarvojen kanssa. Omatoimisuuden, solidaarisuuden ja omavastuisuuden sekä innovatiivisuuden välillä on myös heikko positiivinen korrelaatio ($r = 0,158$), joka on tilastollisesti merkitsevä.

Sisäinen yrittäjyys ei korreloi demokraattisen jäsenhallinnon eikä vapaaehtoisen ja avoimen jäsenyyden periaatteiden kanssa. Myöskään epätasa-arvo ei korreloi sisäisen yrittäjyyden kanssa.

Innovatiivisuus & vastuunotto

Innovatiivisuudesta ja vastuunotosta pystytään osuustoiminnan arvojen ja periaatteiden avulla selittämään 15 prosenttia. Ainoastaan osuustoiminnan periaatteet, lukuun ottamatta vapaaehtoista ja avointa jäsenyyttä, selittävät innovatiivisuutta ja vastuunottoa.

	Regressiokerroin	t-arvo	Merkitsevyys
Vakio	-0,23*	-2,63	p < .05
Jäsenten tarpeet, viestintä, yhteistyö sekä ympäristövastuu	0,40**	5,02	p < .001
Demokraattinen jäsenhallinto	0,192*	2,41	p < .05

Taulukko 51. Innovatiivisuutta ja vastuunottoa selittävät arvot ja periaatteet.

Aloitteellisuus

Osuustoiminnan periaatteiden avulla pystytään selittämään 16% vastaajien aloitteellisuudesta. Aloitteellisuutta voidaan selittää vain osuustoiminnan periaatteiden avulla. Selittävät tekijät ovat jäsenten tarpeiden, viestinnän, yhteistyön, ympäristövastuun sekä vapaaehtoisen ja avoimen jäsenyyden periaatteet.

	Regressiokerroin	t-arvo	Merkitsevyys
Vakio	-0,33**	-3,46	p < .01
Jäsenten tarpeet, viestintä, yhteistyö sekä ympäristövastuu	0,44**	5,52	p < .001
Vapaaehtoinen ja avoin jäsenyys	0,187*	2,06	p < .05

Taulukko 52. Aloitteellisuutta selittävät arvot ja periaatteet.

Riskinotto

Riskinottoa ei voitu selittää osuustoiminnan arvojen ja periaatteiden avulla.

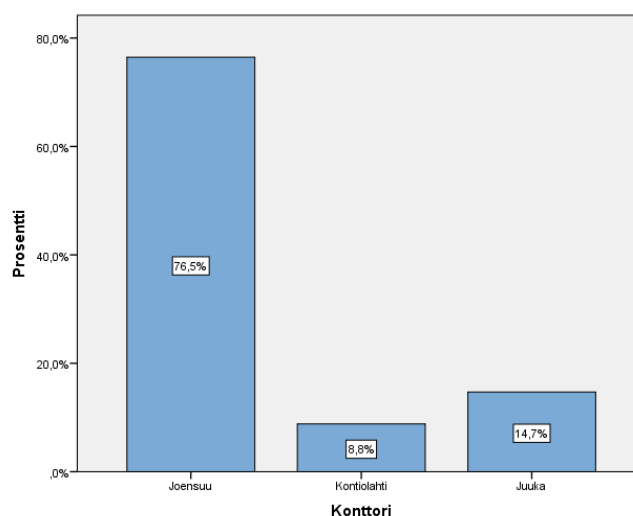
Yhteenveto

Sisäistä yrittäjyyttä selittävät siis osuustoiminnan arvoista ja periaatteista ainoastaan osuustoiminnan periaatteet, ja niidenkin selitysosuudet jäävät kohtalaisen pieniksi. Riskinottoon niillä ei ole lainkaan vaikutusta. Merkittävien sisäisen yrittäjyyden selittäjät ovat jäsenten tarpeiden hyväksi toimimisen havaitseminen, demokraattinen jäsenhallinto sekä jäsenyyden avoimuus ja vapaaehtoisuus. Tulosten valossa voidaan siis todeta, että vaikka lähes neljännes sisäisen yrittäjyyden voimakkuuden vaihtelusta selittyy osuustoiminnan arvojen ja periaatteiden toteutumisen havaitsemisella, selittävät sitä monet muutkin tekijät.

2.3 Pohjois-Karjalan Osuuspankki

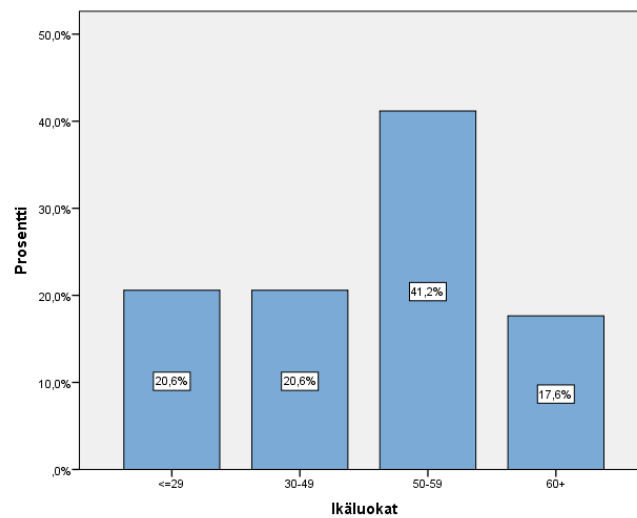
2.3.1 Vastaajaryhmän taustatiedot

Kyselyyn vastasi 34 Pohjois-Karjalan Osuuspankin työntekijää. 77 prosenttia (26 henkilöä) heistä oli naisia. Saman verran vastaajista työskenteli Joensuun konttorissa, 15 prosenttia Juuan konttorissa ja loput Kontiolahden konttorissa.



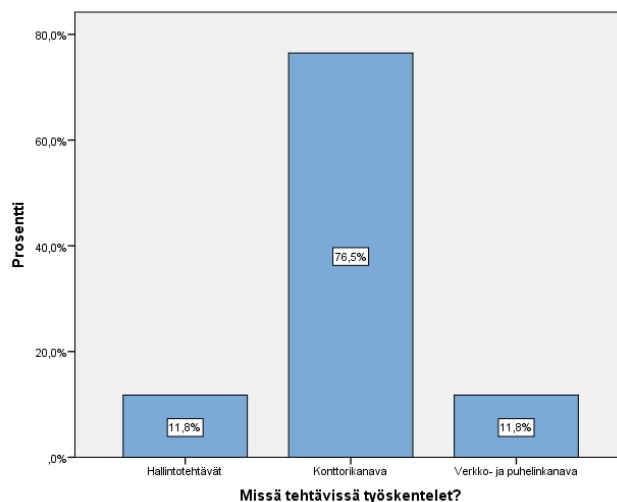
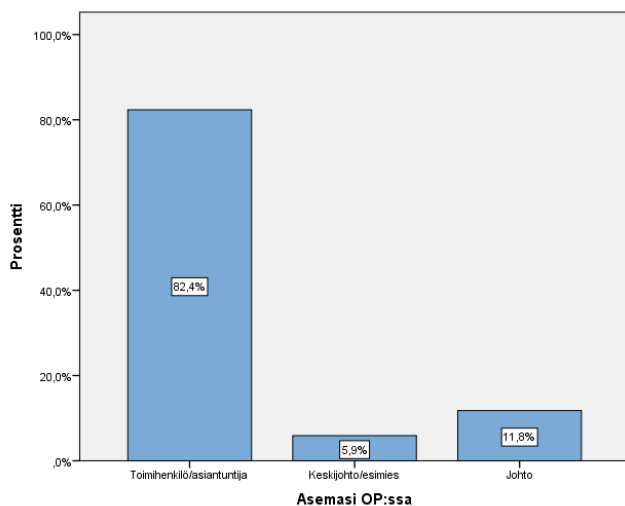
Kuvio 188. Työntekijät konttoreittain.

Vastaajien suurin ikäryhmä oli 50-59 vuotiaat (41%). 21 prosenttia vastaajista oli alle 29 vuotiaita ja 30-49 vuotiaita. Yli 60 vuotiaita oli 18 prosenttia vastaajista.



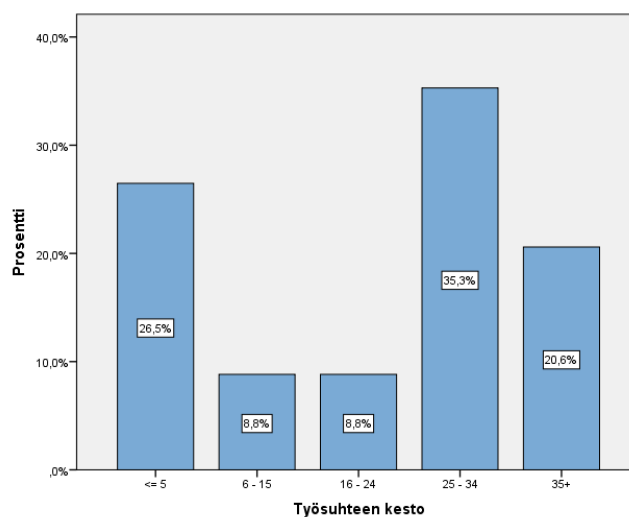
Kuvio 189. Työntekijöiden ikäluokat.

82 prosenttia vastaajista oli toimihenkilöitä tai asiantuntijoita, 12 prosenttia johdon edustajia ja loput keskijohtoa tai esimiehiä. 77 prosenttia työskenteli konttorikanavassa, ja 12 prosenttia hallintotehtävissä sekä verkko- ja puhelinkanavassa.

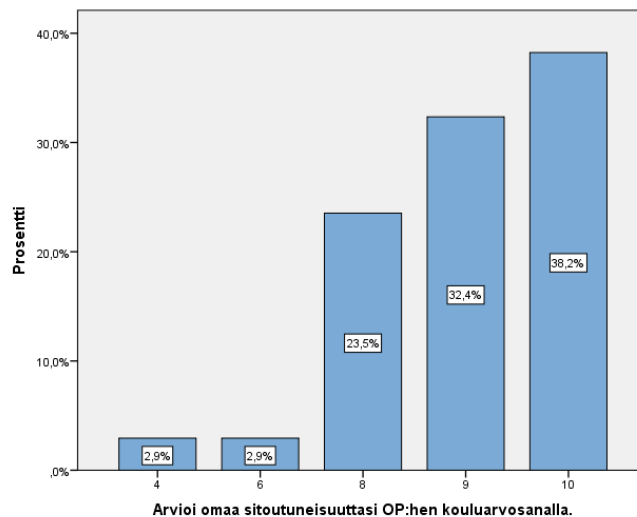


Kuvio 190. Työntekijöiden asema. Kuvio 191. Työntekijöiden tehtävä.

Suurin osa vastaajista (35%) vastaajista oli työskennellyt Joensuun seudun Osuuspankin palveluksessa 25-34 vuotta. Alle 5 vuotta työskennelleitä vastaajista oli 27 prosenttia. Seuraavaksi eniten oli yli 35 vuotta työskennelleitä (21%) ja vähiten 6-15 vuotta ja 16-24 vuotta työsuhteessa olleita (9%).



Kuvio 192. Työsuhteen kesto.

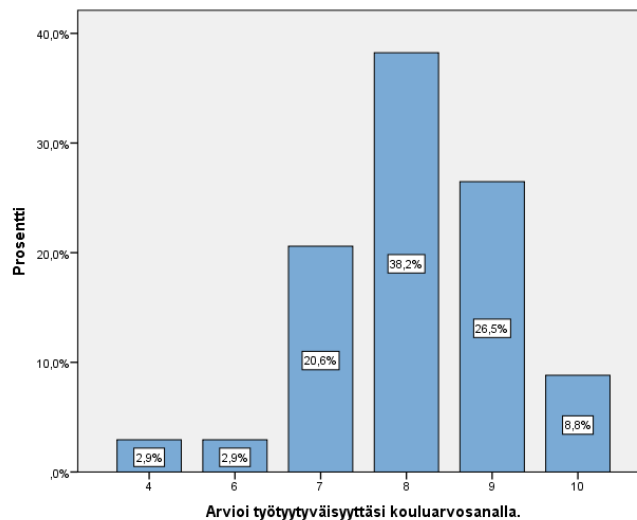


Kuvio 193. Sitoutuneisuusarvio.

Koko vastaajaryhmän arvio omasta sitoutuneisuudestaan on keskiarvoltaan 8,9, keskihajonta 1,3. Suurin osa vastaajista arvioi sitoutuneisuutensa arvosanalla 10 eli *erinomainen*. Jopa 95 prosenttia työntekijöistä arvioi sitoutuneisuutensa OP:in *hyväksi*, *kiitettäväksi* tai *erinomaiseksi*.

Iän eikä sukupuolen suhteen ilmennyt tilastollisesti merkitseviä eroja. Työsuhteen kestonkaan suhteen ei sitoutuneisuudessa esiintynyt tilastollista riippuvuutta. Näyttää kuitenkin siltä, että 16-24 vuotta työskennelleet (10) olisivat sitoutuneimpia, erityisesti 6-15 vuotta työskennelleisiin (7,7) verrattuna. Muiden ryhmien keskiarvot olivat välillä 8,6-9,1.

Joensuun konttorissa oma sitoutuneisuus arvioitiin korkeimmaksi (9,2). Työntekijän asema vaikuttaa arvioon sitoutuneisuudesta. Johto, keskijohto ja esimiehet arvioivat sitoutuneisuuttaan arvosanalla 10. Toimihenkilöiden ja asiantuntijoiden sitoutumiselleen antaman arvosanan keskiarvo oli 8,7.



Kuvio 194. Työtyytyväisyysarvio.

Koko vastaajaryhmän työtyytyväisyysarvion keskiarvoksi voidaan laskea 8,1 (keskihajonta 1,03). Suurin osa vastaajista oli arvioinut omaa työtyytyväisyyttään arvosanalla 8 eli *hyvä*. 74 prosenttia vastaajista arvioi työtyytyväisyytensä *hyväksi*, *kiitettäväksi* tai *erinomaiseksi*.

län eikä sukupuolen suhteen ilmennyt tilastollisesti merkitseviä eroja. Työsuhteen kestonkaan suhteen ei työtyytyväisyydessä esiintynyt tilastollista riippuvuutta. Näyttää kuitenkin siltä, että 16-24 vuotta työskennelleet olisivat tyytyväisimpiä työhönsä (9), erityisesti 6-15 vuotta työskennelleisiin (7,3) verrattuna. Muiden ryhmien keskiarvot olivat välillä 7,9-8,1.

Konttorin suhteen työtyytyväisyydessä esiintyi eroavaisuuksia. Juuan konttorissa työtyytyväisyydelle annettiin arvosanaksi 6,8, Kontiolahdella 7,7 ja Joensuussa 8,4. Myös työntekijän asema vaikuttaa arvioon työtyytyväisyydestä. Toimihenkilöt ja asiantuntijat antoivat työtyytyväisyydelleen matalimman arvion (7,8) ja johto korkeimman (9,5). Keski johdon ja esimiesten arvio oli 9.

2.3.2 Organisaatiositoutuminen

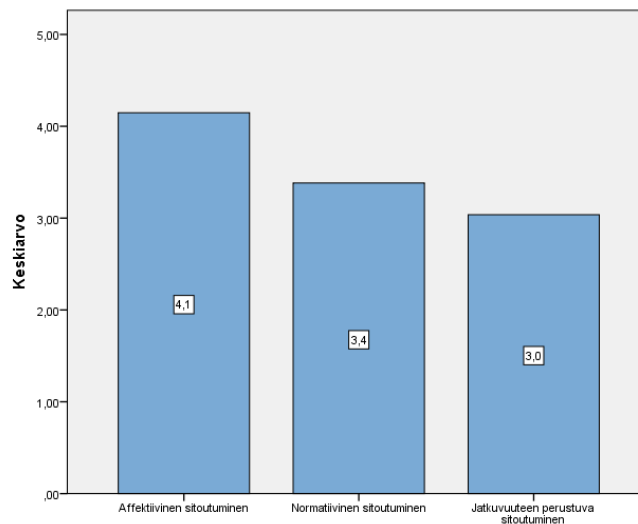
Kyselyssä esitettiin 17 yksilön organisaatiositoutumista koskevaa väittämää, joihin vastaajia pyydettiin valitsemaan omaa mielipidettä parhaiten kuvaava vaihtoehto. Vaihtoehdot olivat 1= *täysin*

eri mieltä, 2= jokseenkin eri mieltä, 3= ei samaa eikä eri mieltä, 4= jokseenkin samaa mieltä ja 5= täysin samaa mieltä.

Affektiivinen sitoutuminen (Cronbachin alpha 0,947)	4,1
Kun puhun OP:sta, puhun siitä positiivisessa sävyssä.	4,6
Olen mieluummin töissä OP:ssa kuin jossain muussa saman alan yrityksessä.	4,3
Työsuhteeni OP:ssa on minulle tärkeä.	4,3
Olen sitoutunut OP:hen.	4,1
Tunnen vahvaa kuulumisen tunnetta OP:hen.	4,0
Tunnen olevani ”osa perhettä” OP:ssa.	3,9
Voisin olla töissä OP:ssa lopun elämäni.	3,8
Normatiivinen sitoutuminen (Cronbachin alfa 0,764)	3,4
Minut on opetettu pysymään uskollisena yritykselle, jonka työntekijä olen.	4,3
Mielestäni työntekijöiden tulisi olla lojaaleja työnantajalleen.	4,1
Olen lojaali OP:lle ja tunnen siksi, että minulla on moraalinen velvollisuus pysyä sen työntekijänä.	3,3
Mielestäni ihmiset vaihtavat nykyään työnantajaa liian helposti.	3,0
Vaihtaminen yrityksestä toiseen olisi mielestäni epäeettistä.	2,9
Minusta tuntuisi väärältä lähteä OP:sta, vaikka joku muu yritys tarjoaisi parempaa työsuhdetta.	2,7
Jatkuvuuteen perustuva sitoutuminen (Cronbachin alfa 0,651)	3,0
Työsuhteeni OP:ssa on minulle tällä hetkellä välttämättömyys.	3,5
OP:sta lähteminen aiheuttaisi minulle taloudellista tappiota.	3,3
Jos päättäisin lähteä OP:sta, muut yritykset eivät voisi tarjota minulle vastaavanlaista työsuhdetta.	2,8
Vaihtoehtojen vähyys estää minua harkitsemasta lähtöä OP:sta.	2,7

Taulukko 53. Affektiivisen sitoutumisen summamuuttujat.

Työntekijöiden organisaatiositoutuminen on pääosin affektiivista eli tunneperäistä (4,1, keskihajonta 0,85). Velvollisuuteen perustuvaan sitoutumiseen liittyvät väittämät saivat keskiarvon 3,4 (keskihajonta 0,74). Jatkuvuuteen eli taloudellisiin tekijöihin perustuva sitoutumisen komponentti on heikoin (3, keskihajonta 0,89).



Kuvio 195. Työntekijöiden sitoutuminen.

Affektiivisessä sitoutumisessa esiintyi eroja konttoreiden ja työntekijän aseman välillä. Alhaisin tunneperäisen sitoutumisen (3,3) taso on Juuan konttorissa. Konttiolahden konttorissa se on 3,7. Joensuun konttorissa tunneperäinen sitoutuminen on voimakkainta (4,4). Ero ei ole tilastollisesti merkitsevä, mutta näyttää siltä, ettei Juuan konttorissa olla lainkaan velvollisuudesta sitoutuneita (2,6), kun taas Joensuussa tämäkin komponentti oli vahvin (3,4). Jatkuvuuteen perustuvan sitoutumisen komponentti oli vahvin Konttiolahden konttorissa (3,3). Vastaavasti Juuassa sitoutuminen ei näyttäisi perustuvan myöskään taloudellisiin tekijöihin (2,9).

Tilastollisesti merkitsevä ero esiintyi myös toimihenkilöiden ja asiantuntijoiden sekä johdon välillä. Johdon affektiivisen sitoutumisen keskiarvo oli 5, kun se toimihenkilö- ja asiantuntijaportaassa oli 4. Vastaavasti toimihenkilö- ja asiantuntijaportaassa jatkuvuuteen perustuvan sitoutumisen sai korkeimman arvon (3,1) kun se johdon osalta oli matalin (2,5), vaikkakaan ero ei ole tilastollisesti merkitsevä. Velvollisuuteen perustuva sitoutuminen oli vahvinta keskijohdon ja esimiesten parissa (4,1), ja heikoin toimihenkilöportaassa (3,3).

Affektiivinen sitoutuminen näyttäisi olevan voimakkainta hallintotehtävissä työskentelevien keskuudessa (4,8) kun taas heikointa verkko- ja puhelinpalvelutehtävissä työskentelevien parissa (3,8). Hallintotehtävissä työskentelevät ovat muihin verrattuna myös voimakkaimmin velvollisuuteen

perustuen sitoutuneita (3,4). He eivät ole lainkaan sitoutuneita taloudellisten seikkojen vuoksi (2,4), kun taas muissa tehtävissä työskenteleville niillä on heikko merkitys (3-3,1).

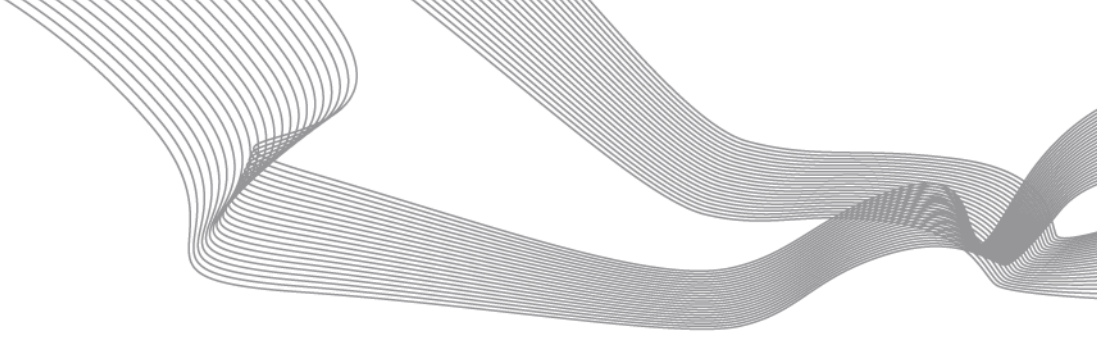
Mitä paremmaksi vastaaja on oman sitoutuminsensa ja työtyytyväisyytensä arvioinut, sitä voimakkaammin hän on sitoutunut kaikilla eri komponenteilla tarkasteltuna. Tilastollisesti merkitseviä eroja ei iän tai työsuhteen keston suhteen esiintynyt, mutta näyttää siltä, että iältään vanhimmat työntekijät ovat voimakkaimmin affektiivisesti sitoutuneita. Affektiivinen sitoutuminen myös lisääntyy työvuosien myötä. Velvollisuuteen perustuva sitoutuminen oli voimakkainta kaikkein nuorimpien ja kaikkein vanhimpien työntekijöiden keskuudessa. Jatkuvuuteen perustuva sitoutuminen oli voimakkainta yli 60 vuotiaiden henkilöiden keskuudessa kun taas heikointa se oli 50-60 vuotiaiden keskuudessa.

2.3.3 Organisaatioon samaistumisen voimakkuus

Vastaajille esitettiin 10 väittämää, joilla mitataan vastaajan organisaatioon identifioitumisen eli samaistumisen voimakkuutta. Väittämien vastausvaihtoehdot olivat 1= *täysin eri mieltä*, 2= *jokseenkin eri mieltä*, 3= *ei samaa eikä eri mieltä*, 4= *jokseenkin samaa mieltä* ja 5= *täysin samaa mieltä*.

Identifikaation voimakkuus (Cronbachin alpha 0,933)	4,0
Koen itseni OPlaiseksi.	4,4
Kun puhun OP:sta, puhun yleensä "meistä".	4,3
Tunnen, että minulla on vahva side OP:hen.	4,1
OP:n tavoitteet ja arvot vastaavat omiani.	4,1
Olen hyvin kiinnostunut siitä, mitä muut ajattelevat OP:sta.	4,1
OP:n edustamat asiat ovat minulle henkilökohtaisesti tärkeitä.	4,0
Minua nolottaisi, jos mediassa puhuttaisiin negatiiviseen sävyyn OP:sta.	3,9
Jos joku kehuu OP:ta, se tuntuu minusta henkilökohtaiselta kehulta.	3,8
OP:n menestys tuntuu minusta omakohtaiselta menestykseltä.	3,8
Jos joku kritisoi OP:ta, se tuntuu minusta henkilökohtaiselta loukkaukselta.	3,4

Taulukko 54. Identifikaation voimakkuuden summamuuttuja.



Työntekijät ovat hyvin samaistuneita organisaatioon ja sen arvoihin (4, keskihajonta 0,78).

Työntekijöiden samaistumisen tasossa esiintyi tilastollisesti merkitsevä ero konttoreiden välillä. Juuan konttorin työntekijöiden samaistumisen taso (3,3) oli alhaisempi kuin Joensuun konttoreiden työntekijöillä (4,2). Toimihenkilöt ja asiantuntijat ovat selkeästi heikommin samaistuneita (3,8) kuin johto sekä keskijohto ja esimiehet (4,7-4,9). Hallintotehtävissä työskentelevät ovatkin voimakkaammin samaistuneita (4,5) kuin konttori (4) tai verkko- ja puhelinkanavassa työskentelevät (3,6).

Samaistuminen näyttäisi lisääntyvän työntekijän iän mukaan. Näin on myös työntekijän sitoutumisen ja työtyytyväisyysarvion suhteen.

Sitoutumisen ja samaistumisen suhde

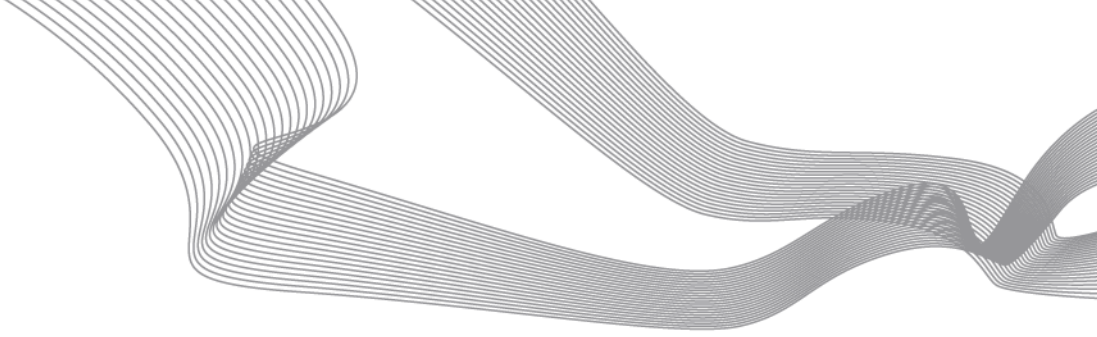
Tutkimuksessa pyrittiin selvittämään työntekijän sitoutumisen ja samaistumisen voimakkuuden suhdetta. Keskinäistä korrelaatiota tutkimalla huomataan, että samaistuminen korreloi voimakkaasti erityisesti affektiivisen sitoutumisen kanssa ($r=0,871$). Myös normatiivisen sitoutumisen ja samaistumisen välillä on positiivinen riippuvuussuhde ($r=0,746$), kun taas jatkuvuuteen perustuva sitoutuminen ei korreloi samaistumisen kanssa.

Regressioanalyysin avulla saadaan selville, että samaistumisen voimakkuuden vaihtelusta voidaan jopa 81 prosenttia selittää affektiivisen ja normatiivisen sitoutumisen voimakkuudella. Suurin osa, 76 prosenttia tästä vaihtelusta on affektiivisen sitoutumisen vaikutusta. Affektiivisesta sitoutumisesta vuorostaan selittyy 76 prosenttia samaistumisen voimakkuuden vaihtelulla, ja normatiivisesta sitoutumisesta 56 prosenttia. Näin ollen, affektiivisen ja normatiivisen sitoutumisen sekä samaistumisen välillä vallitsee voimakas riippuvuussuhde, jolloin toisen tekijän voimistuessa myös toinen voimistuu. Affektiivisellä sitoutumisella ja samaistumisella näyttäisi olevan yhtä voimakas vaikutus toisiinsa, mutta samaistumisen voimakkuuden vaikutus normatiiviseen sitoutumiseen on voimakkaampi kuin toisinpäin.

2.3.4 Sisäinen yrittäjyys

Kyselyssä esitettiin 20 väittämää, joilla vastaajaa pyydettiin arvioimaan omaa käyttäytymistään töissä ja työhön liittyvissä tilanteissa. Väittämien vastausvaihtoehdot olivat 1= täysin eri mieltä, 2= jokseenkin eri mieltä, 3= ei samaa eikä eri mieltä, 4= jokseenkin samaa mieltä ja 5= täysin samaa mieltä.

Proaktiivisuus (Cronbachin alfa 0,905)	3,8
Yrittäjämäinen käyttäytyminen	
Olen innokas oppimaan uusia taitoja.	4,4
Olen rohkea tarttumaan mahdollisuuksiin, vaikka muut suhtautuisivatkin niihin varauksella.	4,3
Riskinotto	
Olen valmis ottamaan riskejä ennemmin kuin vältän niitä.	3,3
Usein toimin ensin ja sitten vasta kysyn lupaa, vaikka tiedän, että se ärsyttää muita ihmisiä.	2,5
Henkilökohtainen aloitteellisuus	
Jos jokin menee pieleen, pyrin ratkaisemaan asian välittömästi.	4,4
Teen aloitteen silloinkin kuin muut eivät sitä tee.	3,8
Teen usein enemmän kuin minulta on pyydetty.	3,9
Vastuunotto	
Pyrin usein muuttamaan työskentelytapojani tehokkaammiksi.	4,3
Yritän usein kehittää parempia toimintatapoja yksikköömme.	4,0
Teen usein rakentavia ehdotuksia siitä kuinka koko organisaatiossa voitaisiin toimia tehokkaammin.	3,5
Oman asian myyminen	
Käytän paljon aikaa ja vaivaa vakuuttaakseni muut ideoistani.	2,9
Ääni	
Pyrin aktiivisesti vaikuttamaan työilmapiiriin yksikössämme.	4,5
En epäröi kertoa mielipidettäni vaikka tietäisin muiden olevan siitä eri mieltä.	4,2
Kannustan oman yksikköni ihmisiä ottamaan osaa koko ryhmään vaikuttaviin asioihin.	3,8
Innovatiivisuus (Cronbachin alfa 0,833)	3,9
Mietin usein kuinka asioita voisi parantaa.	4,2
Kannustan ihmisiä suhtautumaan myönteisesti uusiin ideoihin.	4,2
Osallistun usein uusien ideoiden toteuttamiseen.	3,9
Olen hyvä keksimään ratkaisuja ongelmiin.	3,8



Keksin usein uusia tapoja tehdä asioita.	3,7
Kiinnitän usein huomioita myös asioihin, jotka eivät suoraan liity päivittäiseen työhöni.	3,7

Taulukko 55. Sisäisen yrittäjyyden summamuuttujat.

Työntekijät kokevat käyttäytyvänsä yrittäjämäisesti työssään. Koko vastaajaryhmän arvio omasta proaktiivisuudestaan oli 3,8 (keskihajonta 0,58) ja innovatiivisesta työkäyttäytymisestään oli 3,9 (keskihajonta 0,61).

Sisäisen yrittäjyyden esiintyminen vaihtelee työntekijän aseman mukaan. Keskijohto ja esimiehet käyttäytyvät työssään kaikkein innovatiivisimmin (4,9) ja proaktiivisimmin (4,6). Toimihenkilöt ja asiantuntijat arvioivat sisäisen yrittäjyytensä kaikkein alhaisimmaksi (innovatiivisuus 3,8 ja proaktiivisuus 3,7). Hallintotehtävissä työskentelevien parissa sisäinen yrittäjyys on vahvempaa (innovatiivisuus 4,3 ja proaktiivisuus 4,2) kuin verkko- ja puhelinkanavassa työskentelevien (innovatiivisuus 3,6 ja proaktiivisuus 3,5).

Innovatiivisuus ja proaktiivisuus näyttäisi hieman laskevan työntekijän iän mukana. Työsuhteen keston suhteen tarkasteltuna näyttää siltä, että sisäinen yrittäjyys lisääntyy työvuosien mukana 24 työvuoteen asti, jonka jälkeen se vähenee.

Sisäisen yrittäjyyden sekä organisaatioon sitoutumisen ja samaistumisen suhde

Tutkimuksessa pyrittiin selvittämään kuinka työntekijän sitoutumisen ja samaistumisen voimakkuus vaikuttaa hänen sisäiseen yrittäjyyteensä. Korrelaatioita tarkastelemalla näyttää siltä, että normatiivisella sitoutumisella ja proaktiivisuudella on positiivinen korrelaatio ($r=0,504$). Myös innovatiivisuus korreloi heikosti normatiivisen sitoutumisen kanssa ($r=0,382$). Näiden lisäksi proaktiivisuuden ja samaistumisen välillä havaitaan heikko korrelaatio. ($r= 0,339$).

Regressioanalyysillä selviää, että proaktiivisuudesta voidaan normatiivisen sitoutumisen voimakkuudella selittää noin 25 prosenttia sen vaihtelusta. Innovatiivisuudesta voidaan sillä selittää vain 15 prosenttia. Samaistumisen voimakkuus taas vaikuttaa hieman vain proaktiiviseen käyttäytymiseen (12%). Näin ollen, työntekijän proaktiivisuus lisääntyy sitä mukaa kun

velvollisuuteen perustuvan sitoutumisen ja identifikaation voimakkuus lisääntyy, mutta innovatiiviseen työkäyttämiseen vaikuttavat muut seikat.

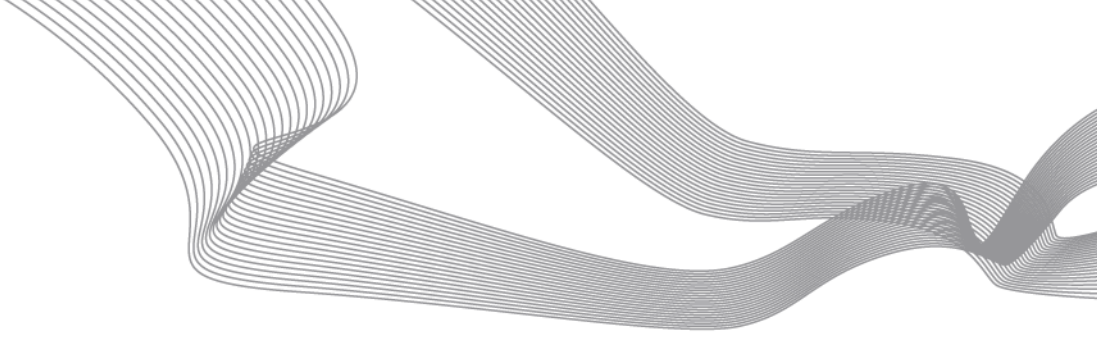
2.3.5 Pohjois-Karjalan Osuuspankki työnantajana ja paikallisena toimijana

Kyselyssä esitettiin 18 väittämää liittyen Pohjois-Karjalan Osuuspankkiin ja sen toimintaan. Näillä väittämillä pyrittiin mittamaan työntekijöiden mielikuvia Pohjois-Karjalan Osuuspankista työnantajana ja paikallisena toimijana. Vastajia pyydettiin valitsemaan väittämiin parhaiten omaa mielipidettä kuvaava vaihtoehto asteikolla 1-5. Vaihtoehdot olivat 1= *täysin eri mieltä*, 2= *jokseenkin eri mieltä*, 3= *ei samaa eikä eri mieltä*, 4= *jokseenkin samaa mieltä* ja 5= *täysin samaa mieltä*.

Työntekijät ovat melko voimakkaasti sitä mieltä, että Pohjois-Karjalan Osuuspankki on turvallinen ja luotettava työnantaja, ja sen toimintaa pidetään erityisenä kilpailijoihinsa verrattuna. Työyhteisön yhteishenki on hyvä, sillä on yhtenäiset tavoitteet ja organisaatio välittää työntekijöistään. Työntekijät tietävät organisaation keskeiset arvot, ja ovat vahvasti sitä mieltä, että osuustoiminnalliset arvot toteutuvat sen johtamisessa. Työntekijät kokevat asemansa Pohjois-Karjalan Osuuspankissa olevan jonkin verran erityisempi verrattuna muihin saman alan työsuhteisiin, koska he ovat sekä organisaation työntekijöitä että mahdollisia omistajia.

Pohjois-Karjalan Osuuspankin koetaan olevan voimakkaasti omaan alueeseensa kiinnittynyt toimija, joka paikallisuudellaan varmistaa mahdollisimman suuret hyödyt jäsenilleen ja asiakkailleen. Samanaikaisesti organisaation kuitenkin koetaan toimivan liiketoiminnan ja markkinoiden lainalaisuuksien alaisuudessa tavoitellen tehokkuutta ja liikevoittoja.

Luotettava työnantaja	
Pidän OP:ta luotettavana.	4,4
OP on hyvä työnantaja.	4,2
OP on turvallinen työnantaja, koska sen taloudellinen päätöksenteko perustuu pitkäjärjestykseen.	4,1
Osuustoiminnan arvopohja	
Tiedän mitkä ovat OP:n tärkeimmät arvot ja periaatteet.	4,5
OP:ta johdetaan osuustoiminnan arvojen ja periaatteiden mukaisesti.	4,1

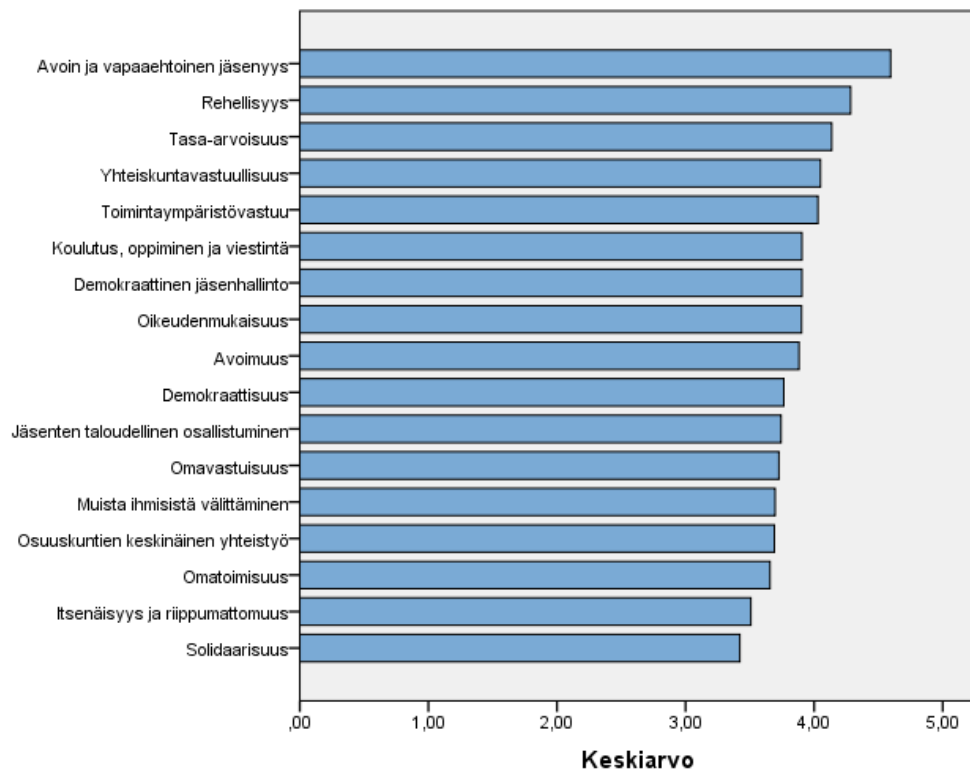


OP:n toiminta eroaa sen kilpailijoiden toiminnasta.	4,0
Alueeseensa kiinnittynyt vastuullinen toimija	
OP:n vahva aluesidonnaisuus tarjoaa sille mahdollisuuden maakuntaansa vaikuttamiseen ja paikallisuuden etujen hyödyntämiseen.	4,2
Menestyäkseen OP tarvitsee vahvan kilpailuaseman, sillä muutoin se ei kykenisi vaikuttamaan markkinaa jäsentensä etujen mukaisesti.	4,0
OP on kiinnittynyt maakuntaansa, eikä voi siirtää toimintojaan muualle.	3,9
OP:n suuri koko ei vääristä kilpailua alueellaan.	3,7
Jäsenhyöty on OP:n tärkein toiminnan onnistumisen mittari.	3,7
Yhteishenki	
OP on "samaa hiileen puhaltava" yhtenäinen jäsenyhteisö.	3,8
Tunnen, että minusta välitetään OP:ssa.	3,8
OP:ssa on hyvä yhteishenki.	3,7
Tehokkuuden tavoittelija	
OP tavoittelee voiton maksimointia samalla tavoin kuin muutkin liikeyritykset.	3,7
OP pyrkii tehokkuuteen hintoja nostamalla.	3,1
Työntekijän erityinen rooli	
Tunnen asemani OP:ssa olevan normaalia työsuhdetta erityisempi, koska olen samanaikaisesti myös OP:n omistaja.	3,3
Tunnen, että työsuhteeni eroaa muista työsuhteista tällä alalla.	3,2

Taulukko 56. Mielikuvat OP:sta.

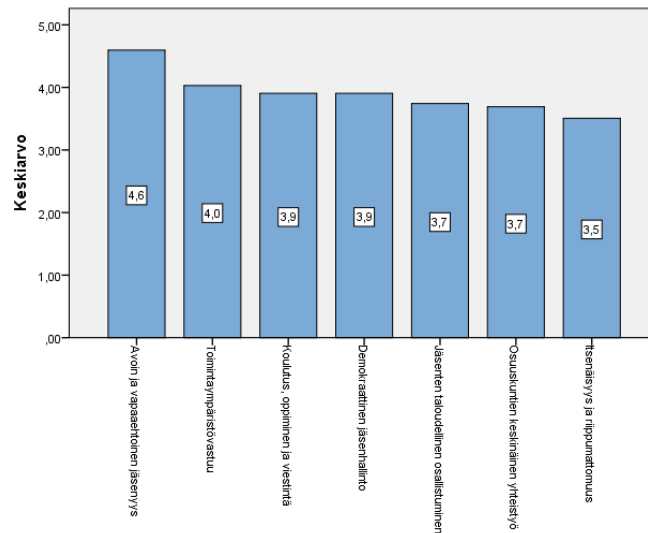
2.3.6 Osuustoiminnalliset arvot ja periaatteet

Kyselyssä esitettiin 58 väittämää liittyen Pohjois-Karjalan Osuuspankin toiminnan periaatteisiin ja arvoihin. Väittämien tavoitteena oli tutkia kuinka vastaajat tunnistavat osuustoiminnallisia arvoja ja periaatteita Pohjois-Karjalan Osuuspankin toiminnassa, ja heidän mielipiteitä siitä kuinka ne toteutuvat käytännössä. Vastaajia pyydettiin valitsemaan väittämiin parhaiten omaa mielipidettä kuvaava vaihtoehto asteikolla 1-5. Vaihtoehdot olivat 1= *täysin eri mieltä*, 2= *jokseenkin eri mieltä*, 3= *ei samaa eikä eri mieltä*, 4= *jokseenkin samaa mieltä* ja 5= *täysin samaa mieltä*.



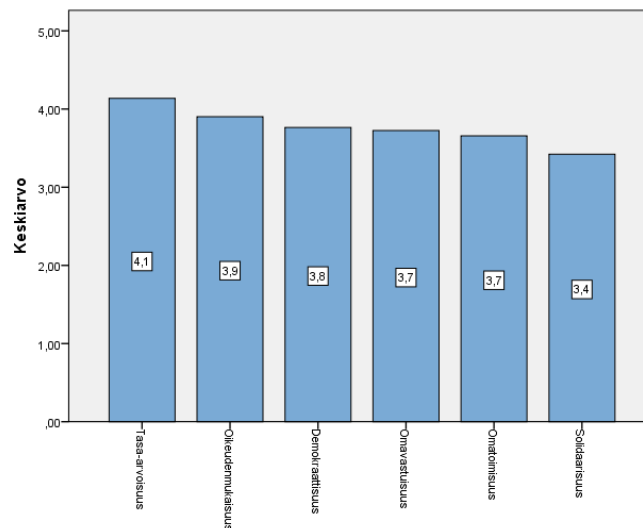
Kuvio 196. Osuustoiminnalliset arvot ja periaatteet.

Periaatteita tarkastellessa voidaan todeta, että vastaajien mielestä avoin ja vapaaehtoinen jäsenyys (4,6) toteutuu Pohjois-Karjalan Osuuspankin toiminnassa erittäin hyvin. Osuustoiminnan periaatteista seuraavaksi parhaiten toteutetaan toimintaympäristövastuuta (4,0), koulutuksen, oppimisen ja viestinnän periaatetta sekä demokraattista jäsenhallintoa (3,9). Myös jäsenten taloudellisen ja osuuskuntien keskinäisen yhteistyön koetaan toteutuvan toiminnassa. Itsenäisyys ja riippumattomuus sai toiminnan periaatteista alhaisimman keskiarvon (3,5), vaikka senkin ajatellaan kuvastavan OP:n toimintaa hyvin.



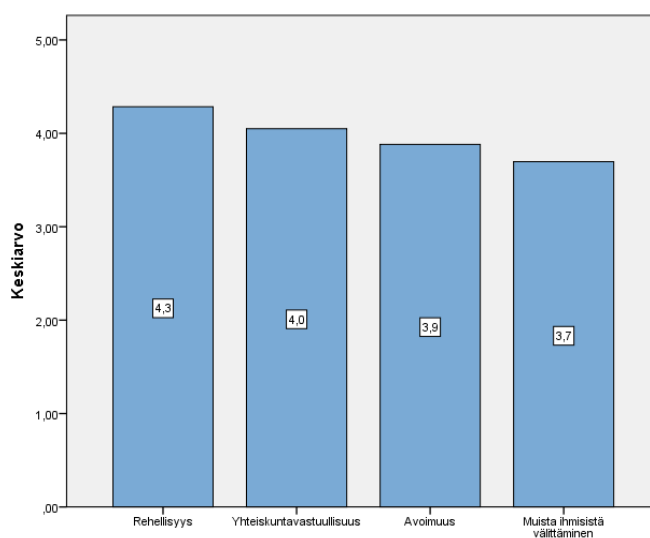
Kuvio 197. Osuustoiminnan periaatteet.

Vastaajat kokevat tasa-arvoisuuden (4,1) toteutuvan osuustoiminnan perusarvoista parhaiten. Seuraavaksi parhaiten käytännössä toteutuvat oikeudenmukaisuus (3,9), demokraattisuus (3,8), omavastuu ja omatoimisuus (3,7). Heikoiten perusarvoista toiminnassa koetaan toteutuvan solidaarisuuden (3,4).



Kuvio 198. Osuustoiminnan perusarvot.

Osuustoiminnan eettisten arvojen ajatellaan toteutuvan Pohjois-Karjalan Osuuspankin toiminnassa hyvin. Vastaaajat ajattelevat työnantajansa toiminnan olevan rehellistä (4,3), yhteiskuntavastuullista (4,0) ja avointa (3,9). Eettisistä arvoista alhaisimman arvosanan sai muista ihmisistä välittämisen arvo (3,7), vaikkakin sen voidaan todeta kuvaavan vastaajien mielestä toimintaa hyvin.



Kuvio 199. Osuustoiminnan eettiset arvot.

Tilastollisesti merkitseviä eroja ei periaatteiden tunnistamisessa juurikaan esiintynyt. Yleisesti ottaen periaatteiden, perusarvojen sekä eettisten arvojen toteutuminen tunnistettiin parhaiten Joensuun konttorissa, ja heikoiten Juuan konttorissa. Joensuun ja Kontiolahden konttoreiden työntekijöiden mielipiteet eivät kuitenkaan juurikaan poikenneet toisistaan, mutta oikeudenmukaisuuden perusarvon koettiin toteutuvan heikoimmin Kontiolahden konttorin työntekijöiden mielestä (3, Joensuu 4,1 ja Juuka 3,4). Ero ei kuitenkaan ole tilastollisesti merkitsevä. Juuan konttorin työntekijät olivat myös vähemmän sitä mieltä, että OP toimisi eettisten periaatteiden mukaisesti. Esimerkiksi muista ihmisistä välittämisen (2,6) he eivät koe toteutuvan lainkaan OP:n toiminnassa.

Heikoiten periaatteita sekä perus- ja eettisiä arvoja tunnistivat toimihenkilöt ja asiantuntijat verrattuna johtoon sekä keskijohtoon ja esimiehiin. Johto tunnisti erityisesti perusarvojen toteutumisen OP:n toiminnassa selkeästi muita paremmin.

Hallintotehtävissä työskentelevät ovat selkeästi vahvimmin sitä mieltä, että OP toimii osuustoiminnallisten periaatteiden ja arvojen mukaisesti. Verkko- ja puhelinkanavassa sekä konttorikanavassa työskentelevien mielipiteillä ei ollut juurikaan eroja.

län ja työsuhteen keston myötä periaatteiden tunnistaminen näyttäisi voimistuvan. Perus- ja eettisten arvojen suhteen erityisesti työntekijän ikä oli vieläkin selkeämmin voimistava tekijä. Pääsääntöisesti periaatteiden ja perusarvojen tunnistettiin toteutuvan paremmin mitä korkeamman arvosanan vastaaja oli antanut omalle sitoutumiselleen ja työtyytyväisyydelleen. Näin oli erityisesti eettisten arvojen kohdalla.

2.3.7 Periaatteiden ja arvojen vaikutus työntekijän ja osuuskunnan suhteeseen

Tutkimuksella pyrittiin selvittämään kuinka periaatteiden ja arvojen toteutumisen tunnistaminen vaikuttaa työntekijän ja osuuskunnan suhteeseen, eli sitoutumisen ja identifikaation voimakkuuteen sekä sisäisen yrittäjyyden esiintymiseen.

Sitoutuminen

Tunteisiin perustuva eli affektiivinen sitoutuminen korreloi voimakkaasti useiden osuustoiminnallisten periaatteiden ja arvojen kanssa.

Toimintaympäristövastuu	0,861**	Itsenäisyys ja riippumattomuus	0,687**
Yhteiskuntavastuullisuus	0,857**	Solidaarisuus	0,651**
Rehellisyys	0,818**	Demokraattinen jäsenhallinto	0,590**
Avoimuus	0,801**	Osuuskuntien keskinäinen yhteistyö	0,558**
Tasa-arvoisuus	0,778**	Jäsenten taloudellinen osallistuminen	0,554**
Muista ihmisistä välittäminen	0,764**	Demokraattisuus	0,490**
Omatoimisuus	0,703**	Omavastuisuus	0,489**
Oikeudenmukaisuus	0,690**	Koulutus, oppiminen ja viestintä	0,474**

Taulukko 57. Affektiivisen sitoutumisen ja arvojen sekä periaatteiden suhde.

Regressioanalyysillä selviää, että toimintaympäristövastuulla on merkittävin vaikutus tunneperäiseen sitoutumiseen. Sen toteutumisen tunnistamisella voidaan selittää jopa 74 prosenttia affektiivisen sitoutumisen vaihtelusta. Myös rehellisyyden perusarvolla on vaikutusta työntekijän tunneperäiseen sitoutumiseen. Näiden kahden yhteisvaikutuksella voidaan selittää 81 prosenttia tunneperäisestä sitoutumisesta. Näin ollen, mitä paremmin toimintaympäristövastuun periaatteen ja rehellisyyden arvon koetaan toteutuvan OP:n toiminnassa, sitä voimakkaampi on työntekijän tunneperäinen sitoutuminen.

Velvollisuuteen perustuva sitoutuminen myöskin korreloi useiden osuustoiminnan periaatteiden ja arvojen kanssa, mutta korrelaatiot eivät ole niin voimakkaita kuin affektiivisen sitoutumisen kanssa. Näistä toimintaympäristövastuu selittää myös normatiivisen sitoutumisen voimakkuuden vaihtelua (43%).

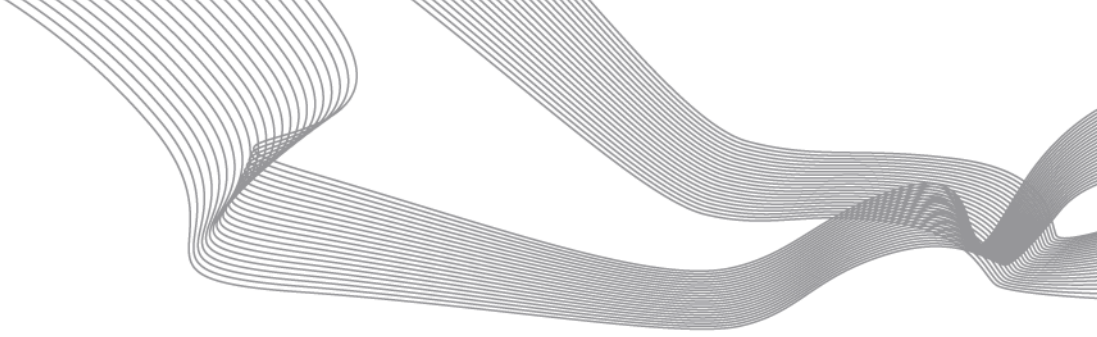
Toimintaympäristövastuu	0,658**	Muista ihmisistä välittäminen	0,441**
Yhteiskuntavastuullisuus	0,532**	Koulutus, oppiminen ja viestintä	0,422*
Jäsenten taloudellinen osallistuminen	0,519**	Osuuskuntien keskinäinen yhteistyö	0,418*
Itsenäisyys ja riippumattomuus	0,514**	Avoimuus	0,415*
Tasa-arvoisuus	0,485**	Rehellisyys	0,370*
Omatoimisuus	0,472**	Oikeudenmukaisuus	0,369**
Solidaarisuus	0,455**		

Taulukko 58. Normatiivisen sitoutumisen ja arvojen sekä periaatteiden suhde.

Taloudellisiin tekijöihin perustuva sitoutuminen ei korreloi minkään periaatteen tai arvon kanssa, eikä sitä myöskään voida selittää minkään toteutumisella.

Samaistuminen

Identifikaation voimakkuudella ja useilla osuustoiminnallisilla arvoilla ja periaatteilla on voimakas korrelaatio.



Toimintaympäristövastuu	0,821**	Solidaarisuus	0,615**
Yhteiskuntavastuullisuus	0,804**	Omatoimisuus	0,583**
Tasa-arvoisuus	0,726**	Jäsenten taloudellinen osallistuminen	0,533**
Muista ihmisistä välittäminen	0,726**	Osuuskuntien keskinäinen yhteistyö	0,495**
Oikeudenmukaisuus	0,702**	Koulutus, oppiminen ja viestintä	0,436*
Avoimuus	0,698**	Omavastuisuus	0,421**
Rehellisyys	0,694**	Demokraattisuus	0,415**
Itsenäisyys ja riippumattomuus	0,650**	Avoin ja vapaaehtoinen jäsenyys	0,392*
Demokraattinen jäsenhallinto	0,616**		

Taulukko 59. Identifikaation ja arvojen sekä periaatteiden suhde.

Mielipide toimintaympäristövastuun toteutumisesta näyttäisi selittävän paljon myös työntekijän samaistumisen voimakkuudesta (67%).

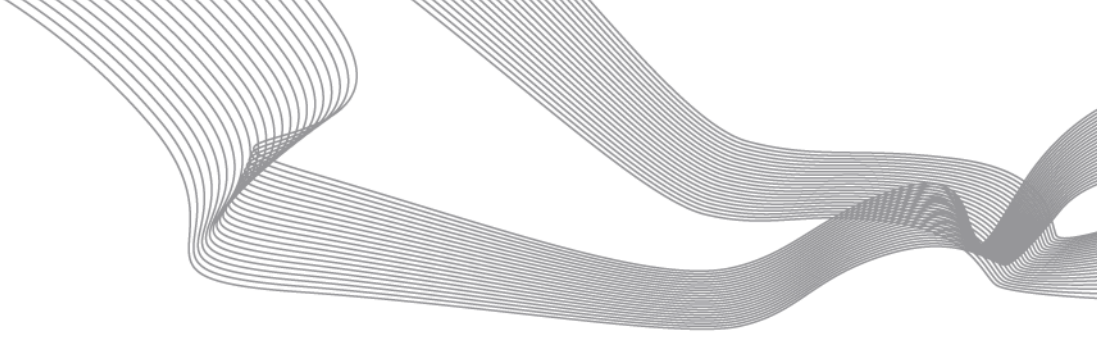
Sisäinen yrittäjäyys

Innovatiivisuus korreloi ainoastaan koulutuksen, oppimisen ja viestinnän periaatteen kanssa ($r=0,581$). Se selittääkin innovatiivisesta käyttäytymisen vaihtelusta 34 prosenttia.

Proaktiivisuus korreloi koulutuksen, oppimisen ja viestinnän periaatteen lisäksi muidenkin periaatteiden ja arvojen kanssa.

Koulutus, oppiminen ja viestintä	0,635**
Avoin ja vapaaehtoinen jäsenyys	0,411*
Toimintaympäristövastuu	0,396*
Jäsenten taloudellinen osallistuminen	0,340*
Yhteiskuntavastuullisuus	0,340*

Taulukko 60. Proaktiivisuuden ja arvojen sekä periaatteiden suhde.



Huomataan kuitenkin, että koulutus, oppiminen ja viestintä on ainoa tilastollisesti merkitsevä selittävä tekijä myös proaktiivisen käyttäytymisen esiintymisen suhteen (40%).

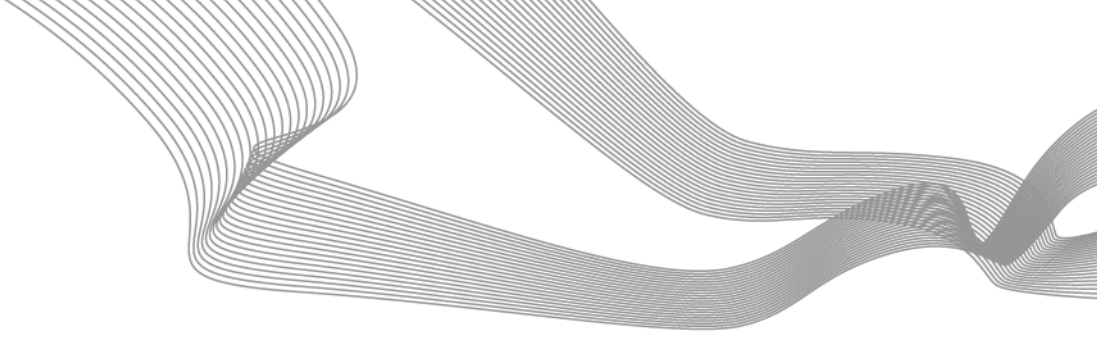
2.3.8 Johtopäätökset

Pohjois-Karjalan Osuuspankin työntekijät ovat pääsääntöisesti hyvin sitoutuneita työnantajaansa. Työntekijöiden sitoutuminen OP:in perustuu voimakkaimmin tunneperäisiin seikkoihin. Myös velvollisuuden tunteella OP:ta kohtaan on jonkin verran merkitystä sitoutumisen voimakkuudessa, kun taas taloudellisilla tekijöillä ei juurikaan näyttäisi olevan siihen vaikutusta. He ovat myöskin samaistuneita OP:n arvoihin ja tavoitteisiin, ja heidän työtyytyväisyytensä on korkealla tasolla. OP:n työntekijät kokevat toimivansa työssään yritteliäästi, eli proaktiivisesti ja innovatiivisesti.

Työntekijät kokevat Pohjois-Karjalan Osuuspankin turvallisena ja luotettavana työnantaja, jonka toiminta eroaa sen kilpailijoista. Työntekijät ovat työhönsä tyytyväisiä ja työyhteisön koetaan toimivan hyvin. Työntekijät tietävät organisaation keskeiset arvot, jotka toteutuvat heidän mielestään sekä sen käytännön toiminnassa että johtamisessa. Työntekijän mahdollisen kaksoisroolin (omistaja ja työntekijä) vuoksi työntekijät kokevat työsuhteensa erityiseksi. Pohjois-Karjalan Osuuspankki on työntekijöiden mielestä alueellinen toimija, joka paikallisuudellaan palvelee jäseniään ja asiakkaitaan, mutta myöskin toimii tehokkaasti kilpailuilla markkinoilla.

Pohjois-Karjalan Osuuspankin työntekijät ovat sitä mieltä, että heidän työnantajansa toimii osuustoiminnallisten periaatteiden ja arvojen mukaisesti, ja he tunnistavat näiden toteutumisen hyvin työnantajansa käytännön toiminnassa. Erityisesti he tunnistavat OP:n jäsenyyden avoimeksi ja vapaaehtoiseksi sekä organisaation toiminnan rehelliseksi ja tasa-arvoiseksi. He ovat myös voimakkaasti sitä mieltä, että Pohjois-Karjalan Osuuspankki kantaa sekä toimintaympäristö- että yhteiskuntavastuunsa.

Tutkimus osoittaa, että osuustoiminnallisten arvojen ja periaatteiden tunnistamisella on merkittävä vaikutus osuuskunnan ja sen työntekijän suhteeseen. Mitä enemmän työntekijät ovat sitä mieltä, että periaatteet ja arvot toteutuvat työnantajan toiminnassa, sitä enemmän he sitoutuvat ja samaistuvat työnantajaansa. Erityisesti toimintaympäristövastuun periaatteen mukainen toiminta vahvistaa



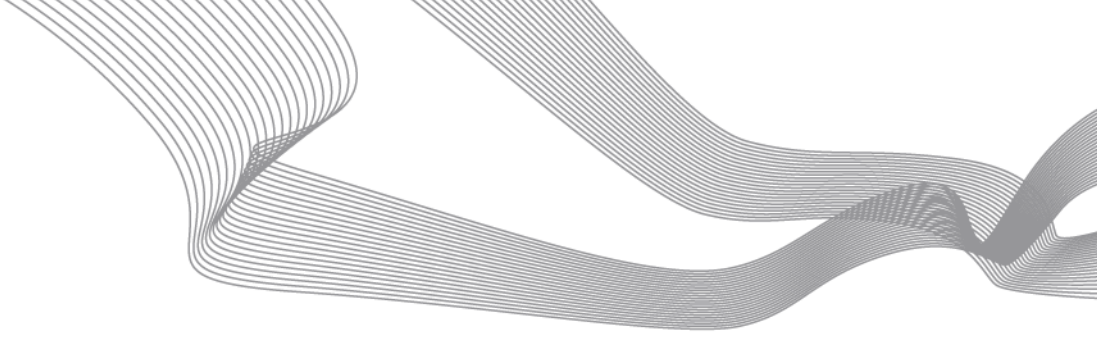
työntekijän ja OP:n suhteen tunneperäisiä tekijöitä. Tämän lisäksi mitä rehellisemmin työntekijä kokee työnantajansa toimivan, hänen tunneperäinen suhtautuminensa OP:in on sitä voimakkaampi. Toimintaympäristövastuun kantaminen lisää myös työntekijän velvollisuuden tunnetta työnantajansa kohtaan. Koulutuksen, oppimisen ja viestinnän periaatteen mukaisen toiminnan lisääminen taas voi vahvistaa työntekijöiden sisäistä yrittäjyyttä.

Pääsääntöisesti voidaan todeta, että mitä korkeammassa asemassa sekä mitä vanhempi ja kokeneempi työntekijä on, sitä paremmin hän tunnistaa osuustoiminnallisten periaatteiden ja arvojen toteutumisen ja sitä voimakkaampi on hänen suhteensa työnantajansa. Toimipaikkakohtaisiakin eroja suhteen laadussa esiintyi, ja on selvää, että Joensuun konttorin työntekijät tunnistivat periaatteita ja parhaiten ja heidän suhteensa työnantajaan oli vahvempi, erityisesti Juuan konttoriin verrattuna. Sisäinen yritteliäisyys on jonkin verran verrannollinen työntekijän työnantajansa kohtaan kokeman velvollisuuden tunteen ja samaistumisen voimakkuuteen, mutta näyttäisi kuitenkin siltä, että OP:n vanhempien työntekijöiden sisäinen yritteliäisyys lähtee laskuun näistä tekijöistä huolimatta jossain vaiheessa uraa.

2.4 Osuustoiminnallinen yrittäjyys – Uusosuuskunnat

Hankkeen toisessa vaiheessa toteutettiin haastattelututkimus, jossa haastateltiin uusosuuskuntien jäseniä eli uusosuustoiminnallisia yrittäjiä. Tutkimuksen toteuttamista ohjasi yrittäjyyden ja yrityksen perustamisen näkökulma. Tavoitteena oli tuottaa tietoa siitä, miksi yrittäjät valitsivat nimenomaan osuustoiminnan liiketoimintamuodoksi ja millaisia ovat heidän näkökulmastaan osuustoiminnan erityispiirteet, hyvät käytännöt ja haasteet.

Keväällä 2014 toteutettiin yhteensä 13 yksilö-, ryhmä- tai parihaastattelua teemahaastattelumenetelmällä. Kaikkien haastateltujen kanssa käytiin vapaamuotoisesti läpi ennalta suunnitellut teemat, joita olivat: 1) perustiedot osuuskunnasta, 2) miten ja miksi haastateltu on ryhtynyt osuuskuntayrittäjäksi, 3) jäsenyyden henkilökohtainen merkitys, 4) osuustoiminnallisen johtamisen ja päätöksenteon erityispiirteet, 5) osuustoiminnan hyvät puolet ja 6) osuustoiminnan



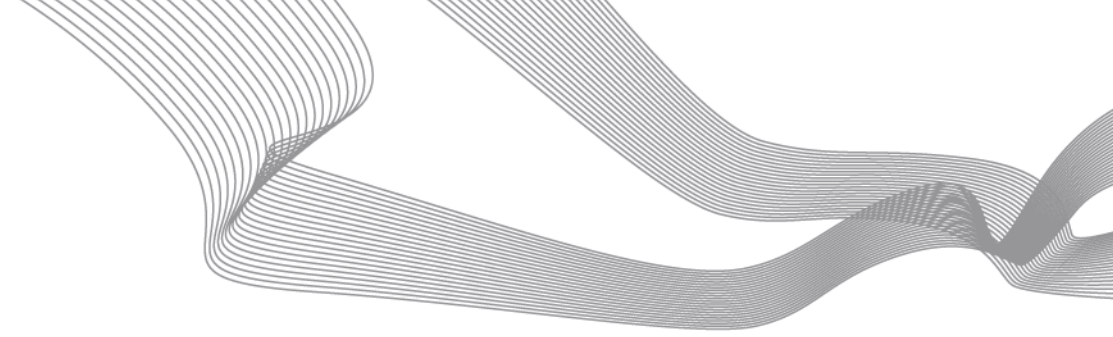
huonot puolet. Haastattelut olivat kestoaltaan noin 45-90 minuuttia. Haastattelut tallennettiin ja litteroitiin analyysiä varten.

Haastatellut uusosuuskunnat olivat Pohjois-Karjalassa toimivia työosuuskuntia. Työosuuskunta on yritys, joka on olennaisesti tai kokonaan työntekijöidensä omistama, valta on demokraattisesti jaettu (jäsen ja ääni), jäsenyys on vapaa ja sijoitetusta pääomasta saatu hyöty ennalta määrätty. Työosuuskuntien perustamisen motiivina on perinteisesti ollut työpaikan turvaaminen jäsenille. (Pättiniemi 1997) Osuustoiminnan onkin huomattu elpyvän murrosaikoina, ja uusosuustoiminnan taustalla on nähtävissä ulkoisia yhteiskunnalliseen murrokseen liittyviä syitä. Tämän lisäksi siihen liittyy yksilöllisiä tarpeita etsiä uudenlaisia organisaatioiden muotoja, jotka vastaavat yksilön henkilökohtaisia arvoja ja tarpeita. (Troberg 1997) Suomessa toimivat työosuuskunnat ovat suurimmaksi osaksi 1990-luvun laman jälkimainingeissa työttömien perustamia osuuskuntia, joiden avulla on voitu jatkaa työntekoa vanhassa ammatissa (Pättiniemi 1997). Tämän hetkisestä tilanteesta voidaan kuitenkin puhua työosuuskuntien ”uutena aaltona”, kun työosuuskuntia perustetaan runsaasti tietointensiivisille aloille sekä luovien ja taidealojen keskuudessa.

2.4.1. Case-yritykset

Saimme tutkituilta osuuskunnilta luvan julkistaa heidän nimensä ja yrityksen perustiedot. Osuuskunta Mekastamo on moniammatillinen osuuskunta, joka työllistää sosiaali-, kasvatus- ja media-alan osaajia. Mekastamo tarjoaa näiden alojen palveluja, joita voidaan tarjota erillisinä tai yhdistellä toistensa kanssa kokonaisvaltaisiksi paketeiksi. Se tarjoaa erilaisia graafisen ja webalanpalveluja, joihin kuuluvat muun muassa printti- ja sähköisen median graafinen suunnittelu, logo- sekä websuunnittelu ja -toteutus. Tarjolla on myös erilaisia kirjoituspalveluita sisällöntuottajalta, journalistilta ja tv-, elokuva- tai teatterituotannon käsikirjoittajalta. Kuvauspalveluihin kuuluvat erilaiset video- ja valokuvauspalvelut. Mediapalvelujen lisäksi Mekastamolla on erilaisia sosiaali- ja kasvatusalan palveluja, joiden puitteissa on järjestetty erilaisia kerhoja ja työpajoja sekä virikkeellisiä ja sosiaalisia palveluja erilaisille ja eri-ikäisille ihmisryhmille.

Työosuuskunta NAPA-KKA on monialaosuuskunta, joka on perustettu vuonna 2004. Perustajajäseniä oli 20, jonka jälkeen jäsenmäärä on kasvanut noin viiteenkymmeneen, joista suurin

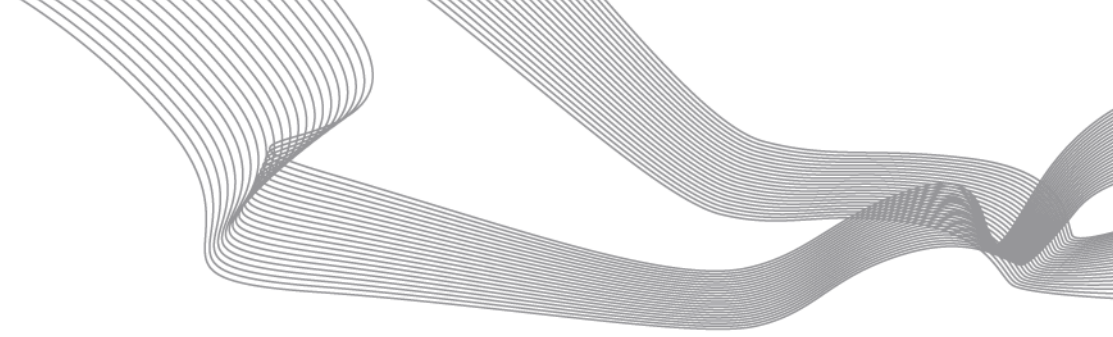


osa on naisia. Osuuskunta on tarpeesta syntynyt työväline niille, joilla on tavoitteena itsensä työllistäminen tai myöhemmin yrittäjäyys. Osuuskunta antaa hyvät mahdollisuudet testata yritysidea ja valmistella yritystä, ja se antaa myös yritysneuvontaa tarpeen mukaan. NPAKAN jäsenet ovat palkansaajaan rinnastettavia työntekijöitä, jotka toimeksiantojen perusteella suorittavat erilaisia työtehtäviä yrityksille ja yksityisille ihmisille. NPAKKA tarjoaa monipuolisia palveluita muun muassa seuraavilla aloilla: hoito- ja hoiva-ala, kotiapu ja kodinhoito sekä rakennus ja remontointi. Tarjolla on myös palveluja eläimille, mutta myös laaja kirjo ammattitaitoa monipuolisista toimistotehtävistä valokuvaukseen ja kiipeilyohjaukseen. Töiden kestot vaihtelevat tunneista useiden vuosien projekteihin ja ovat ammattialoiltaan hyvinkin laajoja.

Sontikka osk on vuonna 1995 perustettu osuuskuntamuotoinen yritys, joka toimii välineenä tehdä työtä kuin työtä laillisesti kenelle vain. Sontikka hyväksyy osuuskuntayrittäjikseen osaavia työntekijöitä eri toimialoilta ja toimii sopimuskumppanina työntekijöille samalla toimien yrittäjiensä työnantajana vastaten lakisääteisistä työnantajavelvoitteista, laskutuksesta ja muista taloudenhoitoon liittyvistä asioista. Palveluita on tarjolla muun muassa kiinteistöhoidossa ja huollossa, verhoilussa, rakennuksessa ja remontoinnissa, muutoissa sekä kirjanpidossa. Asiakkailta on mahdollisuus vuokrata osuuskunnalta pakettiautoa ja esiintymislavaa. Sontikka osk toimittaa myös tilapäistä työvoimaa esimerkiksi ruuhkahuippujen purkamiseen alasta riippumatta sekä tarjoaa alihankinta- ja kokoamistyöntekemistä omissa tiloissaan.

2.4.2. Osuustoiminta yritysmuotona ja yrittäjäksi ryhtymisen polkuna

Vuonna 2012 Suomessa oli reilu 270 000 yritystä. Lähes 99 prosenttia näistä on pienyrityksiä, eli alle 50 henkeä työllistäviä, ja vajaa 70 prosenttia yrityksistä työllistää alle 2 henkeä. Yrityskannasta vain 0,6 prosenttia oli osuuskuntia, kun taas osakeyhtiöiden osuus oli 47,8 prosenttia ja toiminimiä 40,4 prosenttia. (Työministeriö 2013) Hankkeemme loppuseminaarissa puhuneen Pellervon toimitusjohtaja Sami Karhun mukaan vuosien 1984-2013 välisenä aikana perustettuja osuuskuntia Suomessa on reilu 3000 ja vuosittain uusia osuuskuntia perustetaan yli 200. Osuuskuntayrittäjäyys näyttäytyy yhtenä suhteellisen helppona mutta tuntemattomana yrittäjäyden vaihtoehtona, minkä vuoksi tämä hankkeen haastattelututkimusosio keskittyikin tarkastelemaan osuuskuntayrittäjäyden hyviä ja huonoja puolia juuri yrittäjäyden aloittamisen näkökulmasta uusosuuskuntakontekstissa.



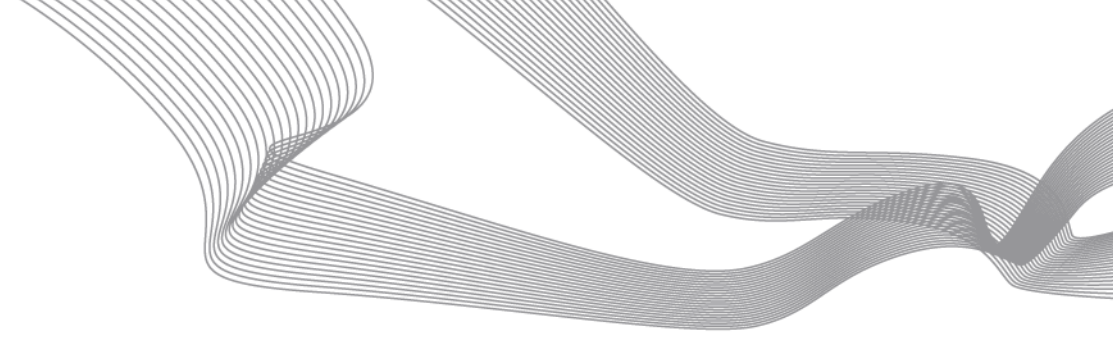
Aineiston pohjalta tekemiemme johtopäätösten lisäksi kuvaamme seuraavassa myös monia suoria lainauksia haastatteluista päätelmiemme tueksi. Näin sen vuoksi, että haastateltavien ääni pääsee kuuluviin ja heidän elämänmakuiset tarinansa auttavat selventämään tekemiämme tulkintoja. Suorat lainaukset on esitetty tekstissä kursiivilla. Aineistomme perusteella osuustoimintaa yritysmuotona luonnehtivia piirteitä olivat seuraavat, joista käsittelemme kutakin lyhyesti. Piirteitä ei ole listattu tärkeysjärjestykseen.

1. Turvallisuus
2. Yhteisöllisyys, yhdessä tekeminen
3. Monimuotoisuus
4. Omavastuisuus
5. Joustavuus ja vapaus

Turvallisuus

Haastatteluiden perusteella ensisijainen syy perustaa tai liittyä osuuskuntaan oli itsensä työllistäminen. Osuuskunnan nähtiin tarjoavan mahdollisuuden työllistää itsensä melko riskittömästi ja turvallisesti.

Aineistosta oli tunnistettavissa monia näkökulmia tähän teemaan: Turvallisuutta jäsennettiin ainakin taloudellisesta, rationaalisesta ja sosiaalisesta näkökulmasta. Taloudellinen näkökulma liitettiin siihen, ettei osuuskuntamuotoisen yritystoiminnan aloittamiseen tarvita suuria pääomia tai investointeja. Keskeisenä tekijänä ja osuuskuntayrittäjyyden valinnan kriteerinä pidettiin myös sitä, että yli seitsemän hengen osuuskunnassa henkilö saa toimia yrittäjänä ilman yrittäjästatusta ja on näin ollen oikeutettu työttömyystukiin, jos töitä ei joinakin aikoina ole. Rationaaliseksi nimeämämme näkökulma liittyy siihen, että osuuskunnan kautta toimijan on mahdollista keskittyä toimimaan omilla vahvuusalueillaan samalla kun hän saa apua esimerkiksi yrityksen hallinnollisissa, kirjanpidollisissa tai muissa vastaavissa asioissa muilta osuuskunnan jäseniltä. Yrittäjyyden kynnyks madaltuu, kun henkilö kokee, että hänen ei-vahvuusalueillaan on saatavissa apua eikä osaamisen tarvitse olla niin



kokonaisvaltaista yrittäjyyden alkutaipaleella. Tämä on keskeinen näkökohta erityisesti nuorten kohdalla vaikka teema nostettiin esiin kaikenikäisten osuuskuntayrittäjien toimesta. Sosiaalinen näkökulma turvallisuudesta liitettiin osuustoiminnan yhteisöllisyyspiirteeseen ja konkreettiseen yhteistyöhön osuuskunnan jäsenten välillä. Yhteisöllisyys turvallisuuden näkökulmasta näyttäytyy käytännön ohella vahvasti henkisenä tukena jäsenten keskuudessa. Tätä yhteisöllisyysteemaa avataan tuonnempana raportissa.

Joidenkin haastateltavien kohdalla kyse osuustoimintayrittäjäksi ryhtymisessä oli kyse myös siitä, että he toimivat sellaisilla aloilla, joilla ei heidän tulkintansa mukaan ole helppoa työllistyä vieraan palvelukseen, ainakaan kokopäiväisesti. Edellä mainittujen seikkojen lisäksi aineisto osoittaa, että työllisyys ylipäättään ja erityisesti kyky työllistää itse itsensä on tärkeä itsetuntokysymys ja onnistuminen yritystoiminnassa synnyttää ansaittua ylpeyttä. Tärkeänä pidettiin myös liiketoiminnan harjoittamista tunnustetun rakenteen puitteissa, laillisesti ja toimintaa luonnehdittiin mm. ”vastaiskuksi harmaille markkinoille”.

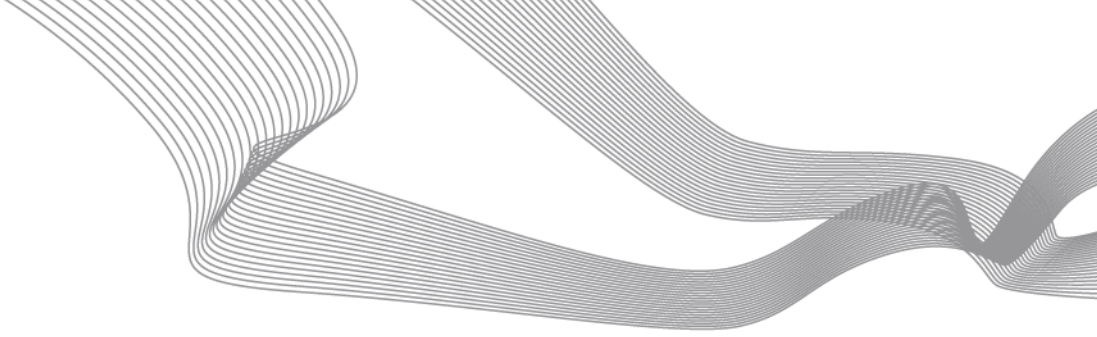
Edellä kuvattuja seikkoja kuvattiin aineistossa mm. seuraavasti:

”Mie pystyn sitä kautta tekemään töitä yrittäjämäisesti ilman, että minä olen yrittäjän asemassa.”

”Tässä osuuskunnassa siinä mielessä pääsee helpommalla, että olet työntekijä, mutta olet toisaalta niin kuin itse yrittäjä, mutta ei tarvitse ajatella näitä hallinnollisia tehtäviä. Siinä mielessä tämä on hyvä.”

”Kyllähän se se helppous tavallaan ja ku minä en oo ikinä ollu sellanen, että en oo tykänny näistä kirjanpidoista ja näin. Että enempi sellanen tekijätyyppi.”

”Se oli se ainut yritysmuoto, jossa sie voit yrittää työntekijänä. Ilman menettämättä työttömyysturvaasi.”



"..Että hölmöltä kuulostaa silleen, että työtä halua tehdä yrityksen kautta, mutta myös varmistaa sen, että jos töitä ei oo, niin on olemassa se takaportti kuitenkin."

"..sitten just tää että on tuntunu turvalliselta, että ei oo tarvinnu paniikissa ettii töitä, ettei mee talo alta tai jotain tämmöstä. Ku yrittäjyydessä tai jos ois yksityisyrittäjä tai ois osakeyhtiö ni sit sie et sais rahaa mistään muusta ku siitä työstä. Nyt on hyvä ku on työttömyysturva."

"Että ne riskit mitkä on käytännössä, ite lähen siitä lähtökohdasta, että oon perheellinen ja on talolainat, ei oo varaa olla niin, että siulla ei oo tuloja... Siis yks ainoa peruste se, että sama ois ollu perustaa se toiminimi, jos ei ois saanu sitä porukkaa ympärille. Ja en ollut valmis sitä riskii ottamaan."

"Nii, se oli varmasti se ku se ei vaadi niin suurta taloudellista panostusta jokaiselta jäseneltä. Mie luulen, että se oli aika suuri vaikutus."

"..en mie varmaan muuten ois lähtenykään mukaan jos, ku se (osuuskunta) tuntuu vaan turvalliselta."

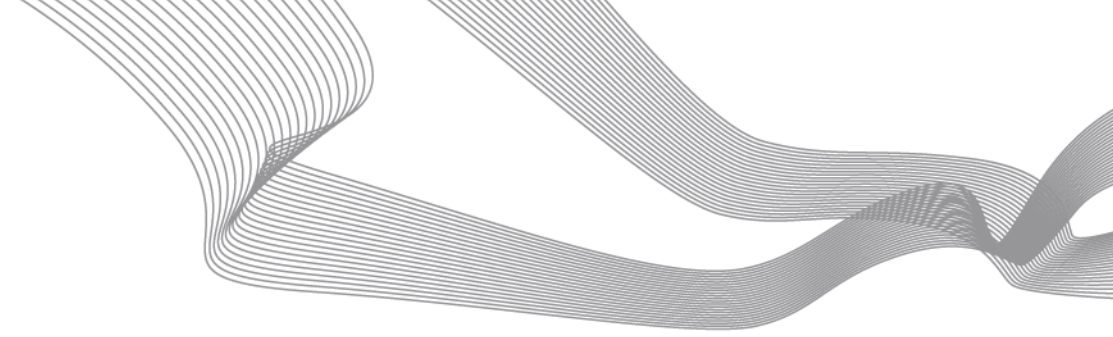
"..että miten on hankala saada taidealojen ihmisten töitä. Ni siellä sitten ne ihmiset lyöttäyty yhteen, että no perustetaan osuuskunta, jotta saadaan töitä."

"... Tai se kynnys on jotenki niin ison tuntunen lähtee yksinään siihen hommaan."

"..Ja onhan se ku aatellaan, et kaikki verotus-, vakuutus- ja pankkiasiat, ku ne on yksityiselämässäki ihmiselle aika kinkkisiä, niin se voi olla, että se pelottaa ottaa se vastuu. Mutta toisaalta myö ei olla kukaan yksinään, se on niinku se pointti ollu koko ajan. Että jos ei niinku hallihe, niin on lupa kysyy ja selvittää. Se on just se hyvä puoli tässä."

Yhteisöllisyys, yhdessä tekeminen

Turvallisuuden lisäksi osuustoimintaa leimaavaksi piirteeksi aineiston perusteella nousi yhteisöllisyys ja yhteistyön mahdollisuus jäsenten välillä, mikä puolestaan mahdollistaa sekä



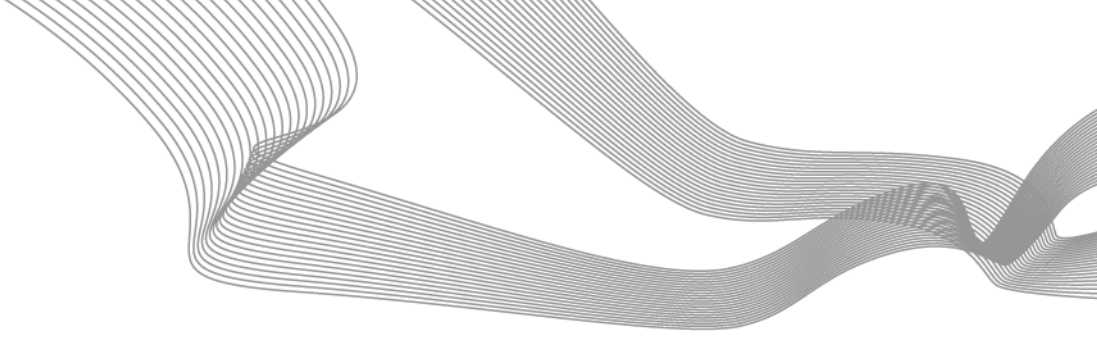
henkisen että käytännöllisen tuen saamisen ja näin ollen liittää tämän teeman aiemmin käsiteltyyn turvallisuuteen. Turvallisuutta synnyttää toisilta saatu konkreettinen apu ja tuki yritystoimintaan sekä työtehtäviin liittyvissä asioissa, esimerkiksi riskien jakaminen yhteishankintojen kautta tai suosittelu mahdolliselle työntilaaajalle, toisin sanoen toinen toistensa auttaminen työtehtävien löytämisessä. Eri alan ammattilaisten ja erilaisten osaamistaustojen yhdistäminen synnyttää myös lisää konkreettisia työmahdollisuuksia. Osuuskunta voi toteuttaa kokonaisuudessa suuriakin erilaisia osaamistarpeita yhdistäviä projekteja. Mahdollisuus toteuttaa erilaisia töitä ja projekteja rikasti myös jäsenen henkilökohtaista kokemusta työstä monipuolisena ja vaihtelevana, mutta se nähtiin myöskin omaa ammattitaitoa kehittävässä asiana, koska muiden jäsenten kautta avautuu sellaisia mahdollisuuksia ja tehtäviä, joihin ei ainoastaan oman osaamisen tai uskalluksen puitteissa todennäköisesti päätyisi.

Tärkeäksi koettiin myös saatu henkinen tuki yhteishengen rakentuessa yrittäjien keskuuteen. Haastateltavien mukaan on tärkeää, että ympärillä on ihmisiä, jotka ymmärtävät yksilön tilannetta ja ovat jakamassa niitä erilaisia tunteita, joita yrittäjäksi ryhtyminen aiheuttaa. Ryhmä mahdollistaa kuulumisen tunteiden vahvistumisen ja henkinen tuki tarkoittaa myös toisten motivointia, kannustamista ja esimerkin voiman tunnistamista sekä toinen toisiltaan oppimista. Aineistomme valossa vaikuttaa siltä, että yhteisöllisyyden merkitys on erityisen suuri nuorille.

Seuraavissa lainauksissa nostetaan esiin sekä käytännöllinen että henkinen tuki ja niiden merkitys:

".. sit ku on se joukko siinä ympärillä ja niiltä voi kysyy apua. Ni sit se tuntuu siltä, et on oikeesti, kuuluu johonki ja luo sellasta uskoo siihen omaan tekemiseenki. Et se on sillä hetkellä ku ei oo niitä töitä ni sillo se on semmonen tietty voimavara."

"No sen syksyn aikana välttämättä kaikki ei sitä hommaa löytäny, mutta mä huomasin, että aika moni kuitenkin rupes jotain pientäki löytämään. Ja se oli sellanen piristysruiske, et vaikka se yksittäisen ihmisen rahallinen panos ei ollukaan kovin paljoo, saatto olla tosi vähän, mut kuitenkin se toi sellasen aallon, että jokainen rupes yhtäkkii yrittämään. Ja sitten niinku 2013 sitte rupes löytyy tietyille ihmisille vähän enemmänki hommii, et eräänlainen lumipallo jopa lähti siitä sitten vyörymään... et ihmiset innostu tekemään hommia."



"Miulle itelle ehkä eniten semmonen siihen yrittämiseen tai niinku siihen sellanen henkinen tuki, et mie en ois ikinä uskonu että mie lähen niinku opettamaan. Sitten niinku kaverin kanssa lähtee mielummin, ja siinä oppii ja uskaltaa."

Monimuotoisuus

Aineiston perusteella osuustoimintaan liitettiin myös monimuotoisuus ja monipuolisuus. Osuuskuntayrittäjiksi ryhtyvät ihmiset ovat erilaisia: heillä on erilaiset taustat ja osaamisalueet, ikä sekä erilainen elämäntilanne ja sen myötä motiivit ja tapa osallistua osuuskunnan toimintaan. Monimuotoisuuspiirre kävi ilmi myös siitä, että yksittäisten ihmisten edustamien alojen lisäksi myös osuuskunnat voivat toimia eri aloilla. Itse työ voi olla hyvin vaihtelevaa, samoin kuin ne kontekstit, joissa työtä tehdään. Ylipäättään erilaisuutta monelta näkökulmalta tarkasteltuna pidettiin ikään kuin toiminnan lähtökohtana ja keskeisenä piirteenä, valtaosin myönteisenä voimavarana.

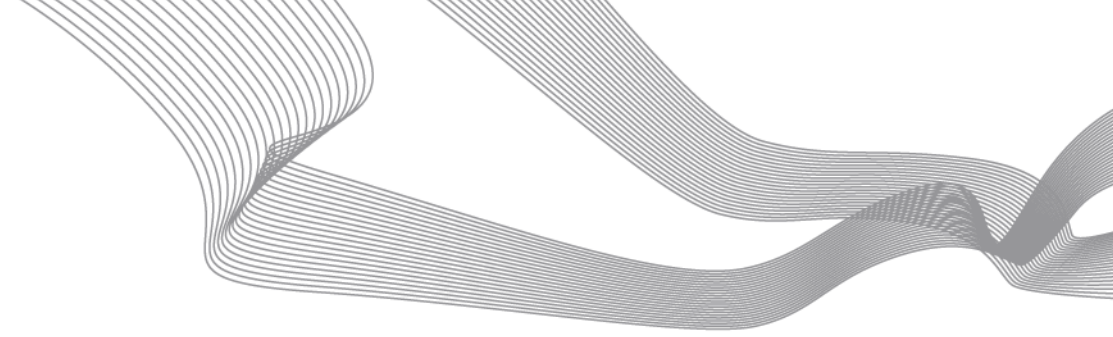
"..Mutta meillä on niin, on ei-jäseniä, on jäseniä, on eri alan ihmisiä, jokaisella on erilainen sopimus, jokainen tuo erilailla rahaa. Siinä on vaikee mennä jakamaan."

"..täällä ei tunneta sitä ikärasismia. Meillä on nuoret ja elämän kokemusta omaavat ovat tervetulleita töihin, sikäli kuin ovat niin kuin soveltuvia tähän osuuskunnan toimintaan."

Monimuotoisuutta työn kannalta kuvattiin esimerkiksi näin:

"Työ on hirveen monipuolinen, välillä on hirveen haastavaa, antaa haasteita. Mutta tämä monipuolisuus ja että ei oo sillä tavalla aikaan sidottu. Että ei kello 7 ja kello 16. Ja sitten ykskään päivä ei ole samanlainen. Todella tämmönen, välillä on hirmunen hässäkkä ja tänään on ollu rauhallisempaa. Siihenkin täytyy olla valmius. "

"..omalla kohdalla se on se, että en mie tiedä onko se laiskuutta vai mitä se on, mutta mie en halua olla joka päivä kahdeksasta neljään tai seittemästä neljään tai mikä se on se työaika. Mie arvostan



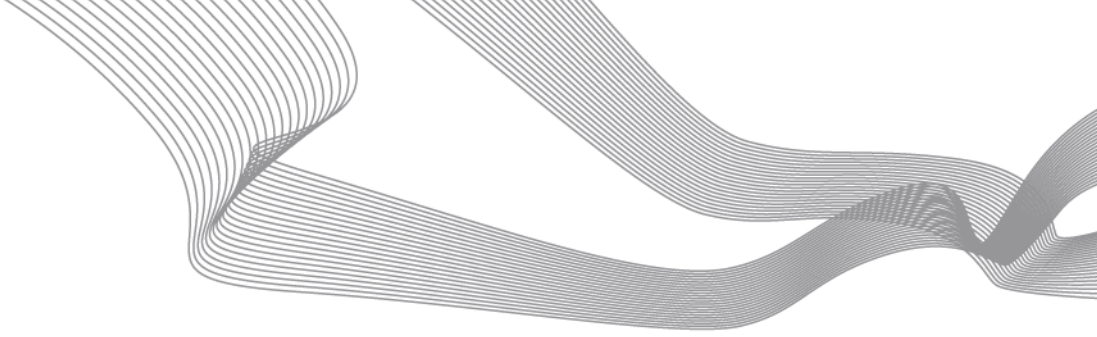
vapaa-aikaa, mie arvostan montaa muuta asiaa, en todellakaan halua olla ihan niin paljon. Se on tässä ku ite hommaa työt, niin pystyy sopimaan ja sanomaan asiakkaalle, että mie oon tuolloin tuon päivän poissa tai tuolla ei käy, ja että käykö seuraava päivä. Toki vastuuhan silti on, että ne hommat pitää silti tehdä. Ehkä vielä enemmänkin.”

Osuuskunnassa työskentely nähdään erilaisena verrattuna toisen palveluksessa työskentelyyn ja muuhun yritystoimintaan verrattuna. Monipuolisuus ja monimuotoisuus syntyvät osuuskunnan joustavasta ja vapaasta rakenteesta, johon liitytään omista, henkilökohtaisista ja erilaisista lähtökohdista käsin verrattuna esimerkiksi työntekijän rekrytointiprosessiin, jossa kompetenssi – ja ominaisuusvaatimukset ovat ennalta ja yrityksestä käsin määritetyt. Osuuskunnan rakenne voi olla rajaton, jolloin monimuotoisuudelle ja erilaisuudelle on eri tavalla tilaa kuin muissa työllistymisen muodoissa. Työnkuva ei myöskään määrity etukäteen, mikä jättää tilaa oppimiselle ja toiminnan suuntaamiselle oman mielenkiinnon mukaisesti.

Koska yksilöillä on hyvin erilaiset lähtökohdat ja tilanne, ovat myös odotukset osuuskuntaa ja työtä kohtaan erilaiset. Osalle osuuskuntayrittäjyys on päätyö, osa haluaa jo lähtökohtaisesti työllistää itsensä vain osa-aikaisesti ja esim. opiskella päätoimisesti. Tämä voi myös muodostua vahvuudeksi, kun osuuskunnan käyttöön saadaan samanaikaisesti vahvaa kokemustietoa ja koulutuksen kautta tuotettua uutta tietämystä. Monimuotoisuus näkyy myös siinä, että työhön käytettävää aikaa sekä tulotasoa koskevat odotukset voivat vaihdella merkittävästi.

Omapastuisuus

Seuraavan käsiteltävän teeman nimesimme omapastuisuudeksi, joka kytkeytyy osaltaan edellä käsiteltyyn monimuotoisuus-teemaan ja seuraavassa käsiteltävään joustavuus-teemaan. Omapastuisuus liittyy siihen, että osuuskunnassa jokainen on ikään kuin oman onnensa seppä, vaikka toisilta voikin saada apua ja tukea. Töitä tulee etsiä aktiivisesti itse ja tehty työn laatu määrittää pitkälti sen, jatkuuko asiakkuussuhde, seuraako uusia tilauksia jne. Kukaan ulkopuolinen taho ei valvo tehtävien suorittamista, siitä vastaa kukin yrittäjä itse. Malli eroaa siis monella tapaa siitä, jos olisi palkkatyössä toisen palveluksessa.



Tämän teeman näkökulmia aineistossa kuvattiin muun muassa seuraavasti:

"No ensinnäkin, perusarvoja on omatoimisuus. Käytännössä toteutuu niin, että jokainen tietää mitä tehdä. Ei tarvii pomoa. Vaan pitää olla omatoiminen ja omavastuisuus, ne kulkee niinku käsi kädessä."

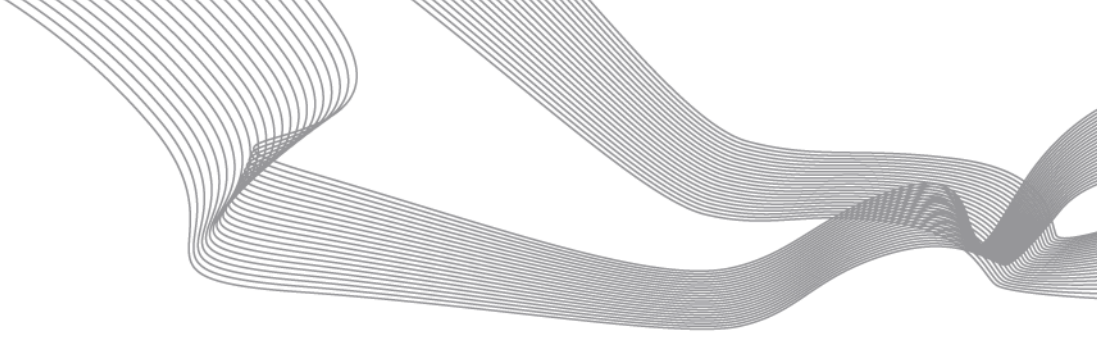
"Osuuskunta... Itse voi työllistää itsensä. Et siihen täytyy tosiaan niinkun olla halukkuutta ja sitten sitä sitoutumista, ja täällä Napakassahan me ollaan itse käyntikortteja tuolla kentällä. Ja siitä ne riippuu sitten ne työt, että jatkuuko asiakassuhteet ja tuleeko lisää töitä. Se vaatii sellasta tietynlaista sitoutumista ja halukkuutta."

"Että se on ihan sama, että ootko työkkärin tai Napakan kautta työtön, ei niitä kukaan niitä töitä tuu sohvalle tuomaan. Että siinä joutuu iteki tekemään jotain sen asian eteen. Ja sitkeyttä siihen oman homman tekemiseen ja eteenpäin viemiseen ja siihen, että asiakkaat on tyytyväisiä. Sehän se yleensä lähtee se lumivyöry niistä tyytyväisistä asiakkaista nimenomaan. Eli sillä tavalla pitää olla ulospäinsuuntautunut ja asiakaspalveluystävällinen."

Osallistumisen tapa ja erityisesti omavastuisuusteema johtivat pohdintaan, millaisille henkilöille osuuskuntayrittäjyys erityisesti soveltuu. Haastateltavien mukaan henkilön tulisi olla itsenäinen ja omatoiminen, itseohjautuva, aktiivinen, ammattitaitoinen ja asiakaslähtöinen. Omavastuisuuden ja seuraavaksi käsiteltävän osuuskuntaan liitetyn joustavuuspiirteen vuoksi eduksi on se, että henkilö kykenee sietämään ajoittaista epävarmuutta.

Joustavuus ja vapaus

Osuuskunnan mahdollistama joustavuus ja siihen liitetty vapaus voidaan tulkita sekä mahdollisuudeksi että riskiksi. Myös aineistossa sitä jäsennettiin sekä myönteisenä että negatiivisena piirteenä yksittäisissä haastatteluissa. Ensijainen positiivinen seikka, johon teema kulminoituu, on itsensä työllistäminen joustavalla, kullekin yksilölle sopivalla tavalla. Vapaus liittyi



myös työtehtävien sisältöön, mikä linkittää tämän teemaan myös osuuskunnan joustavuuspiirteeseen, jota käsitelimme edellä. Osuuskunnassa on mahdollista työskennellä oman kiinnostuksen ja vapaammin oman kokemuksen kautta avautuvissa tehtävissä, johon henkilöllä ei välttämättä ole muodollisuutta pätevyyttä, esimerkiksi koulutusta. Osuuskunnan jäsen ei ole sidottu tiettyyn tehtävänkuvaan, vaan hänellä on mahdollisuus toteuttaa itseään vapaammin kehittyvän osaamisensa puitteissa. Vapaus siis nimettiin osuuskuntayrittäjyyden yhdeksi keskeisimmistä ominaisuuksista ja sitä kuvattiin aineistossa muun muassa näin:

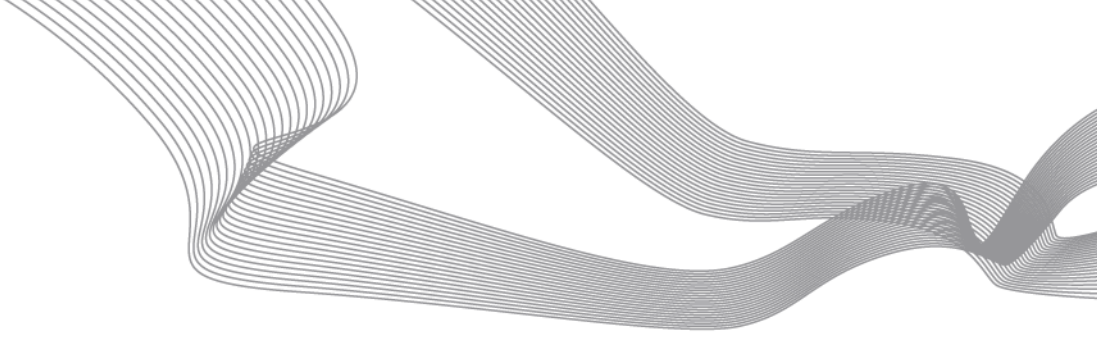
”... vapaus tehdä mitä haluaa ilman tai niinku mahdollisimman vähillä byrokraattisilla tai taloudellisilla velvollisuuksilla.”

”Se on kuitenkin sellanen joukkue, mahdollisimman kevyt rakenne. Se on paljon kevyempi ku jos tekis omalla toiminimellä. Jos siis on tämmönen keikkatyöläisten, keikkaa satunnaisesti. Vapaus tehdä mitä haluaa, niin mä sen summaan.”

”Mut tää tällanen, ku mä en tykkää, että mulla on joku pomo, joka sanelee mulle, vaikka mä toisaalta sopeudun kyllä ja osaan ottaa käskyjä vastaan, mutta mä omalla sisimmässäni tykkään, tai preferoin, että mä saan itse järjestää. Mutta mä kuvailen itseäni mun twitter-tilillä niin, että mä olen post-fordistisen aikakauden unelmatyöntekijä, että mä haluan, että mä teen asiakkaiden kanssa yhteistyössä, enkä tee sitä jollekin päällikölle jossain. Että jos joku haluaa multa jotain ja maksaa mulle siitä, niin mä tykkään muokata oman työskentelyni täysin vapaasti niin kuin he haluaa ja huomioin aina kunkin asiakkaan toiveet. Ja pyrin olemaan joustava. Se nyt ainakin on se.”

”Mutta kyllä miun näkökulmasta siinä on se, että mie pystyn sitä kautta tekemään töitä yrittäjämäisesti, ilman, että minä olen yrittäjän asemassa. Eli mie lähes pääsääntöisesti saan ite määrätä omat työaikani. Että mie saan päättää, että teenkö mie aamulla vai teenkö mie illalla. Se on miulle se itelle se tärkein juttu.”

”Mie tykkään tällasesta itsenäisestä työskentelytavasta enemmän.”



"..se oma itsenäisyys, päätösvalta ja oma ajanhallinta on niinku niitä hyviä puolia ja voi valita ne asiakkaansa iteki. Mutta toisaalta sitten pitää taas olla mistä valita, että on sitä asiakaskuntaa."

"Osuuskunnan jäsenenä ni siinä on sitä pelivaraa.. . Että eihän sitä tarvii ajatellakaan, eikä minun työelämä oo sellasta ollukaan, että minä oisin niinku yhen firman leivissä, että se tulee pienistä puroista. Ja minä oon siihen tottunu, että on vähän sellasta epämäärästä työelämää. Että ei oo sellasta, että lähetään kahdeksalta töihin ja lähetään neljältä, ja leimataan kellokortit ja näin."

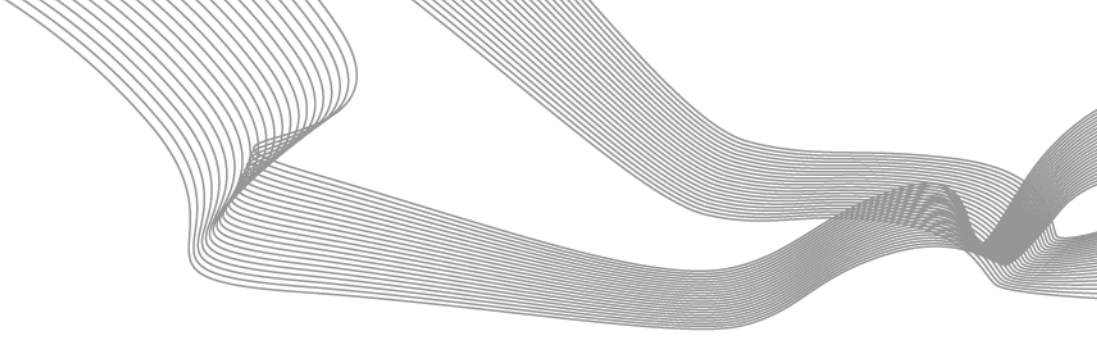
"Näillä tekijöillä on oma vapaus. Minä ainaki arvostan sitä. Että työnteckemisessä pitää olla vapaus."

"No hyvänä ainaki se, että minun työpaikka on tässä. Ja tästä on saanu ite tehdä mieleisensä... Pitää niinku ite miettii. Ja tehdä siitä just semmonen niinku ite haluaa. Lain ja asetusten mukaan tiettenki."

"..omalla kohdalla se on se, että en mie tiedä onko se laiskuutta vai mitä se on, mutta mie en halua olla joka päivä kahdeksasta neljään tai seittemästä neljään tai mikä se on se työaika. Mie arvostan vapaa-aikaa, mie arvostan montaa muuta asiaa, en todellakaan halua olla ihan niin paljon. Se on tässä ku ite hommaa työt, niin pystyy sopimaan ja sanomaan asiakkaalle, että mie oon tuolloin tuon päivän poissa tai tuolla ei käy, ja että käykö seuraava päivä. Toki vastuuhan silti on, että ne hommat pitää silti tehdä. Ehkä vielä enemmänkin. Ja tietysti se meidän laatuhomman osuuskunnalla on, ja nimi on siinä mielessä hyvä, että on saatu hyvää palautetta ja muuta, että hommat hoituu ja tehään hyvää työtä alalla ku alalla."

"..ja tämä ajatuksenahan tuntu ihan, että mahottomuus, että näinkin voipi yrittää!"

Haastatteluiden perusteella erityisesti iältään vanhemmilla tai pitkän työkokemuksen omaavien osuuskuntavaihtoehtoon päätyneiden kohdalla motiivi liittyä osuuskuntaan oli sinällään sama kuin muillakin: itsensä työllistäminen. Sen sijaan heidän puheessaan erityisesti korostui osuuskuntaan tässä liittämämme joustavuus-piirre, joka viittaa siis mahdollisuuteen tehdä työtä joustavasti ja omaehtoisesti. Tulkitsimme aineistoa siten, että joustavuuden arvostaminen liittyy henkilöiden

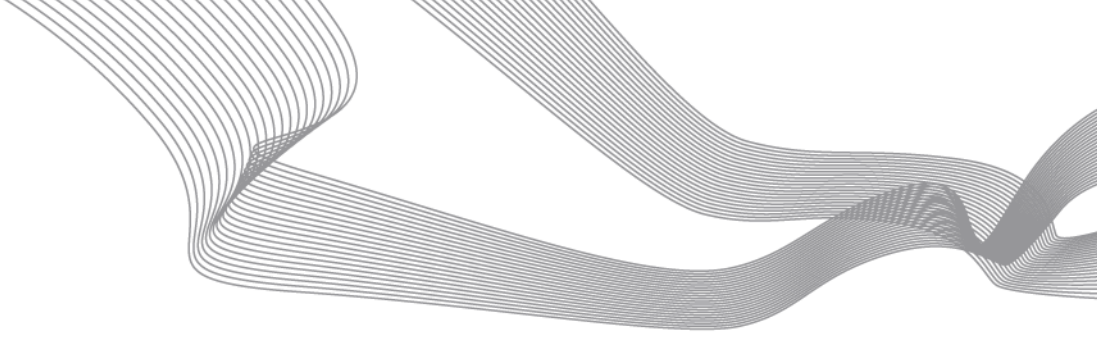


aiempaan työhistoriaan. He olivat olleet yrittäjinä tai palkkatöissä erilaisissa yrityksissä ja kokeneet työnsä stressaavaksi, epämielekkääksi tai arvopohjaltaan joiltain osin sellaiseksi, mihin he eivät kokeneet voivansa samaistua koko työuraansa. Osa haastateltavista myös kertoi suoraan erilaisista uupumuksen ja loppuunpalamisen kokemuksista, jotka toimivat ajurina tai suoraan pakottavina syinä vaihtaa työpaikkaa.

Yksi yrittäjä kuvasi asiaa näin:

”No onhan se mulle henkilökohtaisesti tärkeä. Että sanotaan, paljon mukavampi olla, paljon pehmeempi olla tää, että sillo ku oli vieraan palveluksessa ni se stressi oli aina vieraanamme. Mut tää on sellasta lepposaa... Mikä siitä tekee niin lepposaa? No asennoituminen tähän. Niinku vois kuvitella, että jos minäkin olisin vaikka jonku osakeyhtiön johtaja, pörssiyhtiön johtaja, ni nämä osakkeenomistajat painas päälle, että nyt pitää saada tulosta, tulos tai ulos. Minä muistan asfalttihommissa, ei se vitsi ollu. Me oltiin siinä asemassa, että tulos tai ulos. Et jos ei kesäaikana saatu niin paljon rahaa ku oli tavoite, ni se oli melkein niinku ulos. Mut tää on niin... Niinku varmasti sitä ei niinkun ulkopuoliset tajua, että tämä siinä mielessä pehmeempi... Me ollaan osuuskunta, tää meidän yritysmuoto on osuuskunta, ei voittoa tavoitteleva, niin täällä voidaan hymyillä vaan ja tehdä töitä. Tietenki kannetaan vastuu, niinku sanoin, työnjako on selkee.”

Osuuskuntaan yhdistämämme joustavuus-piirre liitettiin aineistossa myös siihen, että jo lähtökohtaisesti jäsen voi haluta työllistyä kokopäiväisesti tai osa-aikaisesti. Yleisesti ottaen aineiston perusteella voidaan todeta, että tutkittujen osuuskuntien jäsenet hakevat toimintaan osallistumiselta toimeentuloa, mahdollisimman suurten tulojen saavuttaminen ei ole itseisarvo. Sen sijaan ehdottomasti tärkeämmäksi ja merkityksellisemmäksi koetaan työn tekemisen vapaus, joustavuus, työn monipuolisuus ja mahdollisuus sovittaa työ muuhun elämään, ei päinvastoin. Toisaalta samalla voidaan ehkä puhua myös uudenlaisesta (vapaaehtoisuuteen perustuvasta) sitoutumisesta, jossa osuuskunnan joustavuus mahdollistaa vapauden kannustaen samalla vastuullisuuteen.



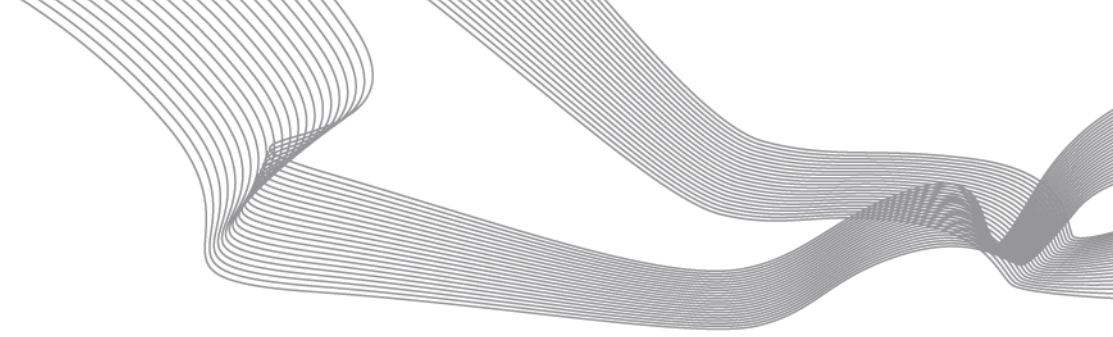
Negatiivisella puolella osuuskuntaan liittyvä joustavuus voi myös johtaa välinpitämättömyyteen tai passiivisuuteen. Haastatteluissa tuotiin myös esille, että asiakkaan kannalta piirre voi muodostua ongelmalliseksi, aiheuttaa hitautta tai huonoa palvelua. Esimerkiksi nostettiin muun muassa kysymys siitä kuka vastaa asiakkaan avoimeen, kohdistamattomaan yhteydenottoon? Aineistossa pohdittiin jonkin verran myös kysymystä siitä, että mitä isommaksi ja ”ammattimaisemmaksi” osuuskuntatoiminta kasvaa, palveleeko siihen yhdistetty joustavuus sitä huonommin?

Sen lisäksi, että kukin osuuskunnan jäsen vastaa itse itsensä työllistämisestä, voidaan aineiston perusteella jäseniä karkealla tasolla jaotella aktiivisiin ja passiivisiin myös muilla osallisuuden perusteilla. Luokitteluun ei kuitenkaan ole löydettävissä yksiselitteistä mittaria, kuten raha tai tehdyt työtunnit. Sen sijaan tärkeämpää haastateltavien tekemissä luokitteluissa oli se, että koetaan, että jäsen panostaa johonkin osa-alueeseen, esimerkiksi aktiiviseen työtehtävien hankintaan, osuuskunnan yhteisiin asioihin tms. kohteesta riippumatta. Tärkeimmäksi aktiivisuuden ilmentymäksi nousi jäsenen ”henkinen läsnäolo” ja aito kiinnostus osuuskunnan asioita kohtaan, mitä ei välttämättä voida mitata, mutta sen voi tuntea.

Aktiivisuus/passiivisuus-jaottelulla näytti olevan suuri merkitys ilmapiirin kannalta, tasapuolisuuden, tasa-arvoisuuden ja oikeudenmukaisuuden kokemusten kannalta sekä oikeudenmukaiseksi koetun resurssien käytön kannalta. Osuuskuntaan liitetty joustavuus myös vaikuttaa siihen, että jakautumista aktiivisiin ja passiivisiin ei koettu voitavan estää, vaikka passiivisten jäsenten vaikutus koettiin ilmapiiriä heikentäväksi. Tällä viitattiin muun muassa vapaaehtoisuuteen, demokraattisuuteen sekä hierarkian ja muodollisten johtamisjärjestelmien puuttumiseen.

”No ongelmakohta on just se aktiiviset ja passiiviset. Et se selkeesti häiritsee osaa porukasta hirveen paljon.”

”..siin on vielä se et, se on vaarallista, koska passiivisuus aina tuppaa leviämään ihmisiin, et ku ei toikaan tee mitään ni ei munkaan tarvii. Et tehkööt muut. Tai sit se on niin absurdia se meininki välillä, et ihan ku suurin osa ei ois muka tietoinen, et meillä on oikeesti kuukausittain kuluja, jotka pitää kattaa jostain.”



”Mutta onhan se niinku osuuskunnan toiminnan kannalta, eihän siinä oo mitään järkeä, että siellä on ihmisiä, jotka ei millään tavalla osallistu mihinkään..... En tiä, mutta miusta se on törkeätä. Se on kyllä jännä juttu miten se on mennä silleesä.”

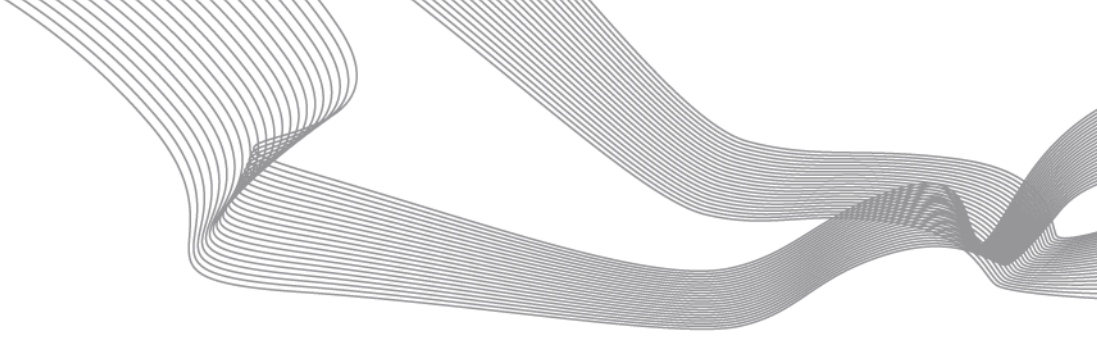
”Mut sit jos on sellanen olo, että näitä ei enää kiinnosta tämä homma enää millään tasolla, ni sillä on sellanen moraaliala rappeutuva vaikutus. Enkä mä ymmärrä sitä näiden ihmisten kohdalla, et jos ne ei halua enää olla osuuskunnassa, niin minkä takia ne ei oo eroilmoitustaan laittanu käyntiin. Et mikä siinä sit pelottaa. Ja sit siin on vielä se puoli, että jos nää tyypit yhtäkkiä päättäsiki, et hei, nyt mulla on keikkaa, nyt mä tarviin osuuskunnan palveluita. Mut sit se on niinku moraalin kannalta, että mikä oikeus sulla on niinku, okei, onhan sulla oikeus, ku sä oot jäsen, mutta et jos susta ei pitkään pitkään aikaan kuulu mitään ja nyt sä yhtäkkiä tarviit meidän palveluita ni onhan se nyt vähän hassu tilanne...”

Puolestaan osallisuuden monimuotoisuutta kuvattiin aineistossamme esimerkiksi näin:

”Mutta sit on niitä, jotka ei välttämättä oo duunii tehny osuuskunnan kautta, mutta on muuten tehny osuuskunnan eteen töitä. Se on se, että mille sit annetaan se painoarvo. Yritys tarvii sitä, että niitä euroja pyörii siellä, mutta sitten se tarvii sitä toisenlaista panosta. Et sitten ne, jotka ei oo kumpaakaan panosta antanu, ni ne on omasta näkökulmasta niitä, jotka joutaa riveistä pois.”

Yhteenvetoa ja johtopäätöksiä

Osuuskuntatoiminta käynnistyy usein yksittäisten ihmisten, ns. avainhenkilön/henkilöiden ideasta ja innostuneisuudesta. Osuustoiminnan yritysmuodoksi valitsemisen taustalla oli aineiston perusteella hyvin rationaalinen motiivi, henkilöiden tavoitteena oli työllistää itsensä suhteellisen helpolla ja turvallisella tavalla, ajatuksella ”perustetaan osuuskunta, jotta saadaan töitä”. Sen lisäksi, että yksilön itsensä työllistämiseen liittyy elannon ansaitsemisnäkökulma ja –tavoite, vaikuttaa motiivina olevan tämän rationaalisen ajurin kanssa samanaikaisesti myös tunneperäinen, itsetuntoon liittyvä motiivi: työllistyminen liittyy ihmisen itsetuntoon ja itsensä hyödylliseksi tuntemisen kokemukseen.



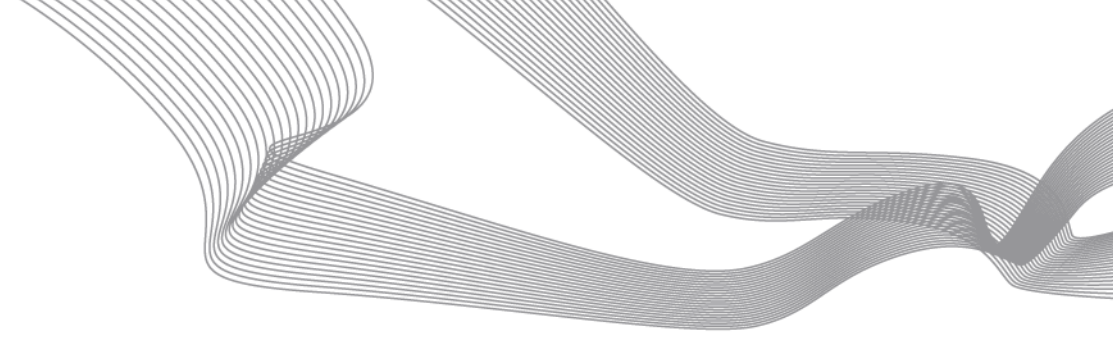
Osaselittäjänä tässä lienee yhteiskunnassamme edelleen vallitsevana oleva kulttuuri, jossa työn arvostus on korkea. Suomalainen mentaliteetti kulminoituu ahkeraan työntekoon, pärjäämiseen, itsenäisyyteen ja periksiantamattomuuteen. Itsensä työllistäminen osoittaa ”suomalaista sisua” eli onnistumista työllistää itsensä tilanteessa, jossa työtä ei ulkopuolelta välttämättä ole tarjolla.

Osuustoiminnan avulla ihminen, nuorikin, voi työllistää itsensä joustavasti ja melko turvallisesti. Nimenomaan matalan kynnyksen yrittäjyys ja turvallisuus yhdistettiin voimakkaasti osuustoimintaan ja siihen liittymisen motiiveihin. Tärkeimmät motiivit valita osuustoiminta yrittäjyyden muodoksi olivatkin aineiston perusteella yritysmuotoon liittyvä yhteistoiminnallisuuden periaate sekä turvallisuus. Nämä jäsenyivät teksteissä hieman eri tavoin ja niiden merkitys painottuu eri tavoin yrittäjyyden ja yksilöiden työuran eri vaiheissa.

Perustamisvaiheessa tai yrittäjyyden alkutaipaleella tärkeäksi nousee vastuun ja riskin jakaminen ja toisilta saatava konkreettinen apu erityisesti yrityksen perustamisvaiheessa. Sen sijaan myöhemmin siihen liitettiin lisäksi myös muita merkityksiä, kuten ryhmään kuulumisen tunne ja toisilta saatava henkinen tuki ja kannustus. Toiminnan kehittymisen ja monimuotoisuuden tunnistamisen myötä tärkeää on työn jakaminen kunkin osaamisalueen mukaan – osallisuus kuuluu osuustoimintaan.

Osuustoiminnan käsittämiseen turvallisempaa itsensä työllistämisen tapana liittyivät sekä taloudelliset että sosiaaliset näkökulmat. Motivaatio näyttää toiminnan kehittyessä ja ajan kanssa saavan kaverikseen myös tunneperäisiä motiiveja. Erityisen voimakkaasti aineistossa nousee esille yhteisöllisyys, johon yhdistettiin seuraavia näkökulmia: 1) yhdessä tekeminen, 2) yhteisvastuullisuus, 3) työn jakaminen ja 4) toinen toisensa suosittelu. Yhteisöllisyyteen liitettyihin hyötyihin yhdistetään siis sekä käytännöllinen että henkinen tuki, jota kukin antaa ja saa osana osuuskuntaa. Yhteishenki ja henkinen tuki säilyvät merkityksellisenä myös toiminnan vakiintuessa (vrt. joustavuus). Yhteisöllisyys ja muut edellä kuvatut teemat voivat parhaimmillaan synnyttää luottamuksen kulttuurin, joka nähtiin erityispiirteenä ja osuuskunnan vahvuutena.

Toisiin turvautuminen tai kysyminen ei ole kulttuurissamme aina luontaista. Yhteisöllisyydestä saatava voima voi liittyä myös siihen, että avun pyytäminen tai sparrauskumppanin etsiminen

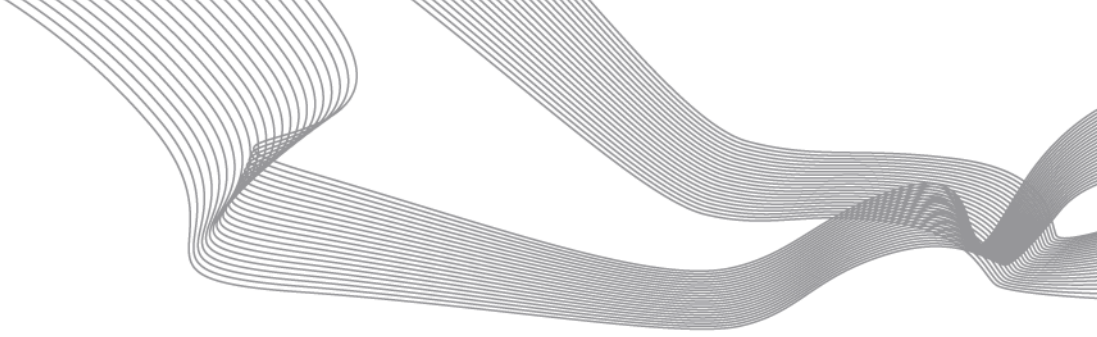


hankalista asioita koetaan helpompana, jos osaaja löytyy läheltä, luonnollisesta verkostosta. Sen vuoksi yhteistyön tekeminen, myös tarvittaessa toisten auttaminen yhteistyön muotona liitetään kuuluvaksi osuustoimintaan. Tähän ilmiönä kytkeytyy vahvasti myös luottamus.

Aineistomme perusteella osuuskunnassa yhdistyvät yksilölliset mahdollisuudet ja ryhmän tuoma voima. Mielenkiintoinen kysymys on se, saako jompikumpi suuremman painoarvon? Ajattelemme niin, että tasapainossa ollessaan ne luovat nykykuorelle tai nykyajan yrittäjälle ideaalisen työyhteisön, joka vastaa heidän arvojaan ja auttaa toteuttamaan itseään samalla mahdollistaen toimeentulon. Jos puolestaan yksilöllisyys painottuu, ei osuuskunta tarjoa jäsenilleen näitä monia mahdollisia yhteisöllisyydestä ja yhdessä tekemisestä juontuvia aineellisia ja aineettomia hyötyjä. Jäsenten tasapuolinen osallistuminen luo osuuskuntaan tasa-arvoisen, voimaannuttavan ja hedelmällisen maaperän, jossa jokaisen jäsenen on helppo ja turvallinen toimia. Jäsenten opportunistinen käyttäytyminen taas johtaa osuuskunnan sisällä yhteisöllisyyden rapautumiseen ja johtaa lopulta jäsenten yksinyrittäjämäiseen toimintaan.

Analyysimme perusteella voimme olettaa, että osuuskunnassa esiintyvä jäsenten välinen yhteistyö voi ilmetä eri tasoilla. Se voi tarkoittaa konkreettista yhteistyötä, yhdessä toteutettavia työtehtäviä ja yhteisiä projekteja. Tällainen yhteistyö tähtää tiettyyn lopputulokseen, se tapahtuu käytännön tasolla tietyn ajan, ja päättyy kun päämäärä on saavutettu. Yhteistyö voi saada myös muodon, jota me kutsumme yhteisöllisyydeksi. Yhteisöllisyys on abstraktia, jäsenten välistä yhteishenkeä, joka ilmenee korkeampitasoisena solidaarisuutena. Yhteisöllisyys ei ole aikaan, paikkaan tai tehtävään sidottua, vaan se ilmenee jäsenen suhtautumisena osuuskuntaansa ja osuuskuntansa jäseniin kaikissa tilanteissa tavalla, jota voidaan kuvata tutulla lauseella ”yksi kaikkien ja kaikki yhden puolesta”.

Aineistosta esiinnousut näkökulma, jonka nimesimme osuustoiminnan monimuotoisuus-piirteeksi, pitää sisällään ajatuksen, että tutkituissa osuuskunnissa erilaisuutta pidettiin ikään kuin lähtökohtana. Osuuskunta toimii raamina, eräänlaisena ”sulatusuunina”, jossa on edustettuna monipuolisesti eri ikäisiä, eri sukupuolia, erilaisia aloja ja yksilöitä omintakeisine tilanteineen ja taustoineen. Tätä voi pitää myös yhdenlaisena osuuskunnan joustavuus-piirrettä kuvaavana



ilmentymänä ja parhaimmillaan osuuskunnan vahvuutena. Erilaiset ihmiset yhdessä työskennellessään oppivat luontaisesti toisiltaan, niin työhön, yrittäjyyteen kuin suvaitsevuuteenkin liittyviä asioita.

Toisaalta juuri edellä mainituista syistä ihmiset osallistuvat osuuskunnan toimintaan eri tavoin. Osuuskunnassa yhdistyy toiminnan vapaaehtoisuus, vapaus ja joustavuus. Samalla oman toimeentulon turvaaminen on omavastuullista: menestyminen, erilaisten työtehtävien saaminen ja hoitaminen on ensisijaisesti kiinni kunkin omasta aktiivisuudesta, vaikkakin osuuskunnan ominaispiirre, yhteisöllisyys ja sen avulla verkostoituminen mahdollistaa jäsenten keskinäisen avun antamisen esimerkiksi työtilaisuuksien saamisessa.

Aineistomme perusteella vaikuttaa siltä, että ihmiset ovat tottuneet, ja myös toivovat joustavaa ja samalla monipuolista työmahdollisuutta. Vaikuttaa myös siltä, että osuuskunnan mahdollistama joustavuus sopii erityisesti nuorten arvomaailmaan. Työn ei välttämättä tarvitse olla kokopäiväistä, eikä raha ole työn tekemisen tärkein ajuri. Sen sijaan arvostetaan yksilöllisiä mahdollisuuksia, joustavaa työntekoa ja keikkatyön mahdollisuutta. Osuuskuntaan liittyminen ja siinä toimiminen on mahdollisuus ja tapa toteuttaa itseään.

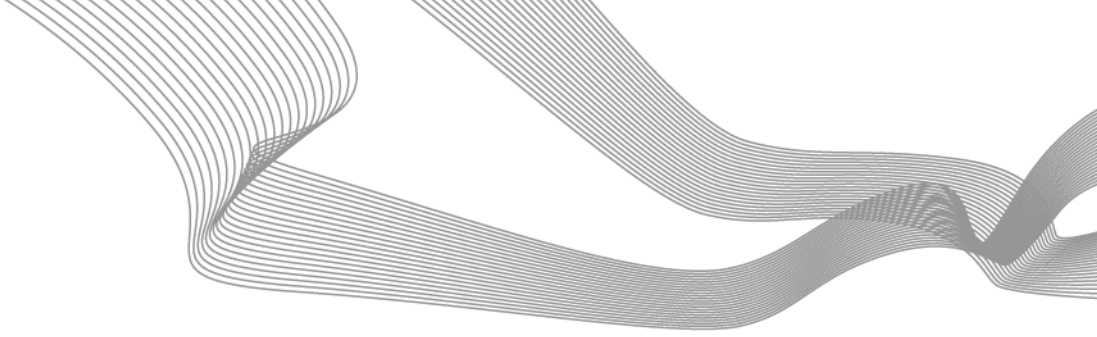
Osuuskunnan joustavuus-piirre eli sen sisältämät vapaus, omaehtoisuus ja omannäköisyys näyttivät erityisesti korostuvan, jos henkilöllä on jo ikää, elämän- ja/tai työkokemusta ja hän päätyy osuuskuntayrittäjyysvaihtoehtoon. Osuuskunnassa työllistytään omilla ehdoin. Koettiin, että osuuskuntayrittäjyys mahdollistaa mielekkään työn tekemisen omilla ehdoilla ja hyvillä mielin, mutta vastuullisesti.

Jotkut tulkitsivat myös niin, että osittain vapaus syntyy hyväksymällä sen, että tulee taloudellisesti toimeen, muttei tavoittele voiton maksimointia. Vaikka parempi kannattavuus ja suuremmat tulot yhdistettiin tietyllä tapaa turvallisuuteen, nähtiin niiden vastavoimana suuremmat paineet, stressi ja työn ilon menettäminen. Sen vuoksi osuuskuntayrittäjyys puhutteli sen valinneita.

Joustavuuspiirteen kääntöpuolena nähtiin muun muassa se, että toiminta ei välttämättä, erityisesti alkuvaiheessa, ole kovin paljon etukäteen suunniteltua, josta seurauksena voi olla ennakoimattomuus ja lyhytjänteisyys, joka puolestaan vaikuttaa kannattavuusnäkökohtiin. Toiminta osuuskunnassa perustuu vapaaehtoisuuteen, eli on kunkin oma valinta miten paljon haluaa osuuskuntaan panostaa ja tehdä. Kukin voi myös lähteä vapaasti, jos toiminta ei vastaa odotuksia. Näin ollen osuuskunnan eikä kenenkään työn jatkuvuutta voidaan taata.

Kuvaamme tulkintojamme osuuskunnan joustavuus-piirteestä vielä seuraavan kuvion avulla.





Haasteita ja kysymyksiä

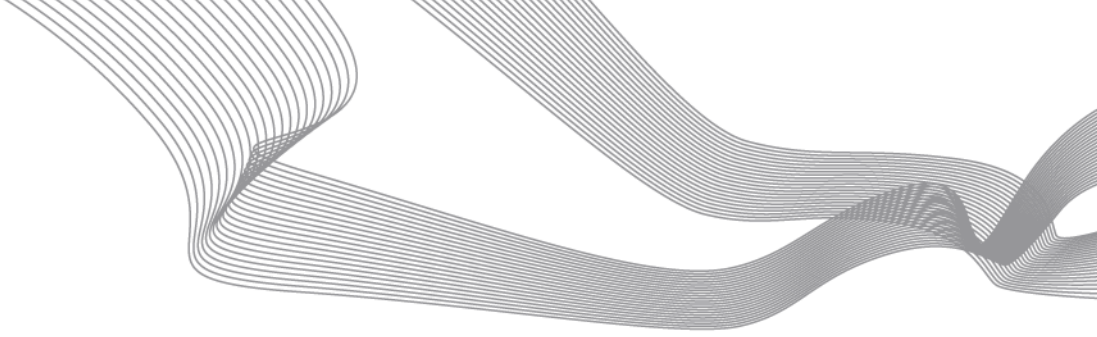
Samalla kun analyysimme on tehnyt näkyväksi monia osuustoimintaan liittyviä yhteiskunnallisesti ja yksilöllisesti merkittäviä positiivisia asioita ja yritystoimintaan liittyviä hyviä käytänteitä, toi se ilmi myös osuustoiminnan haasteita ja tässä vaiheessa vastaamattomaksi jääviä kysymyksiä. Aineistomme perusteella osuustoiminnan haasteet saattavat liittyä ainakin seuraaviin kysymyksiin:

Kenelle osuustoiminta sopii ja kenelle ei? Tätä teemaa haastateltavat pohtivat monelta kannalta ja lähtökohtaisesti ajateltiin, että osuuskuntayrittäjyys poikkeaa monella tapaa vieraalle palkkatyön tekemisestä. Aineiston perusteella voi myös vetää johtopäätöksen, että yrittäjäksi ryhtymisen näkökulmasta osuustoimintaan liittyy sen muista yritysmuodoista erottavia piirteitä, jotka aiheuttavat tiettyjä vaatimuksia osuuskunnan jäsenen toiminnalle. Aineistossa kuvattiin, että osuuskunnan jäsenen täytyy itsensä työllistääkseen toimia vastuullisesti, aktiivisesti, yhteistyökykyisesti ja -halukkaasti, toisin sanoen yrittäjämäisesti.

Haastateltavat myös pohtivat, *onko osuustoiminta 'ihan oikeaa yritystoimintaa'?* Näkökulmat vaihtelivat laidasta laitaan. Osuuskuntaan liittyvä turvallisuus vähensi yrittäjyyteen yleisesti yhdistettyjä riskejä, mikä vaikutti siihen, ettei sitä nähty samalla tavoin yritystoimintana kuin muunlaista yrittäjyyttä. Osuuskuntayrittäjyyden tulkittiin olevan myös toisenlaiseen yrittäjyyteen ponnistamisen välivaihe, mahdollisuus oppia ja saada varmuutta sekä kokemusta. Sitä pidettiin myös ikään kuin kokeiluna yrittäjyyteen. Samalla kuitenkin osa yrittäjistä piti sitä vakavasti otettavana, reunaehtojen osalta toisiin yritysmuotoihin vertautuvana tapana yrittää. Heidän keskuudessaan osuuskuntayrittäjyys nähtiin sen ominaisluonteensa vuoksi itse asiassa jossain määrin jopa muita ehkä vaativampana yrittämisen muotona. Näkökulmia kuvattiin muun muassa seuraavasti:

"Se on niinku sellanen epäyritys siinä mielessä, ettei se tuota oikeen taloudellisesti mitään, mutta se tuottaa sitä hyvinvointia ja pärjäämistä."

"..tää on semmonen työntekijän ja yrittäjyyden välimuoto."



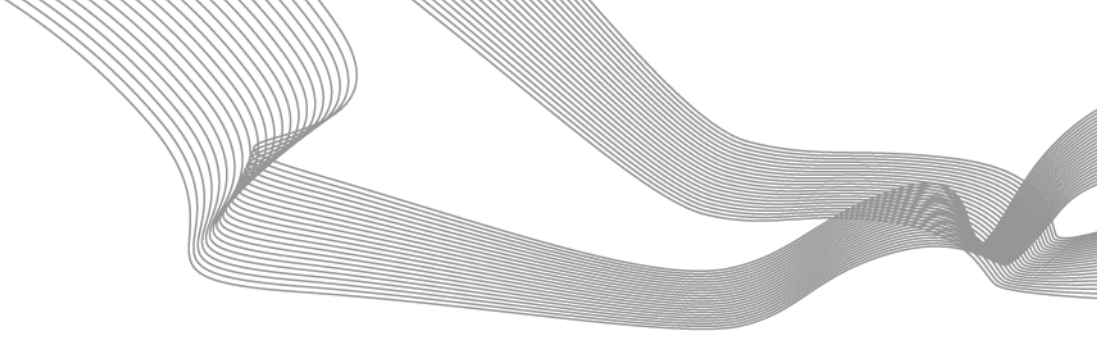
"Nii ja sit se on jännä, et ku moni on niinku on osuuskunnasta puhetta ni moni kysyy, että ootko sie aatellu, että miten pitkään sie oot mukana siinä? Et sitä ajatellaan, että se on välitila johonkin muuhun."

"Mutta ku tässä on kumminki se mahdollisuus, että ku tätä kautta teet, ni voit kokeilla niitä omia yritysideoita, että lähtee ne kannattamaan ne yritysideaat, löytyykö niille maksajia, pystyykö sen oikeesti rahaks muuttamaan ne ideat. Sit toinen homma on se, että voit ihan hyvin täällä työskennellessä kerätä sen oman asiakaskunnan ja ku se on siinä määrättyssä pisteessä, että pystyy kahtomaan, että sillä tulee iteki toimeen ja sitten siirtyy yrittäjäksi tai ammatinharjoittajaksi. Ammatinharjoittajakshan ne aika pitkälti siirtyy. Eli meillä on toistakymmentä on siirtynyt yrittäjäksi..."

".. tää on niinku miulle itelle hyvä ratkasu. Että ei tarvii ajatella... Niin ja sit ku tää muokkautu tää toiminta, että oli sitäki, että tää ois sellanen yrittäjyyteen ponnistamisen välivaihe. Sitä ajatusta ollaan nyt kyllä muokattu, että ei sitä tarvii, tai ite ainaki on sitä mieltä, että ei sen tarvii olla sitä, että patistetaan yrittäjyyteen. Jokainenhan sen päätöksen tekee ite, mutta ei meidän tarvii osuuskuntana siihen työntää. Se on aika haastavaa hommata hyviä työntekijöitä, sitten ne hyppää yrittäjiks, ja sitten se on taas se lovi ois täytettävä. Tää on ihan työskentelymuoto. Niitä on lähemmäks parikymmentä, jotka on osuuskunnan kautta yrittäjäksi lähteny."

"Että ku siinä on ollu se pohjavire, että yrityshomma. Sitten se ois niinku tällasen yhdistyksen ja varsinaisen yrityksen välimaastoo se osuuskunta."

"Mutta samalla tavallahan tää osuuskunta on yritys ku muutki, että ihan samoilla pelisäännöillä mennään. Ihan samalla tavalla toimittas, oispa tää osakeyhtiö tai mikä tahansa muuki, että ihan samat pelisäännöt pelaa tässäkin millä mennään. Ainut on se, että ei tarvii sitä, ettei siellä kukaan selän takana oo oottamassa sitä voittoa. Se tuopi omalla tavallaan helpotusta tähän hommaan. Mutta muuten en koe millään tavalla, että tää ois eriarvonen. "



"Minä olen aina alleviivannu ja suurella kirjaimella kirjoittanu, että osuuskunta on yritys. Se ei poikkea muista yritysmuodoista, se pitää aina muistaa. Ei saa käyttää sellasena leikkikenttänä. Että jos tähän lähtee mukaan, ni pitää sitten lähtee ihan oikeesti. Tää on oikee yritys. Ja tästä et pääse luistelemaan, jos joku menee pieleen."

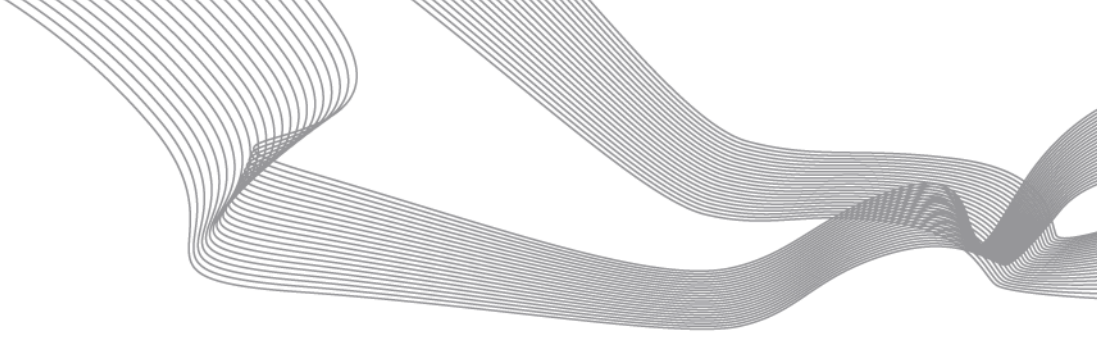
Yksi esiinnostetuista haasteista ja kysymyksistä liittyi osuuskunnan kokoon: Miten kasvaa ja mitä kasvu tuo mukanaan? Pienuudessa nähtiin omat hyvät puolensa, mutta tällöin myös resurssit ovat rajalliset. Toisaalta, mitä isommaksi ja ammattimaisemmaksi toiminta kasvaa, sitä suuremmaksi kasvaa tarve muodollisille rakenteille ja järjestelmille, mikä voi vähentää tämän kohdejoukon tulkitsemana yhtä osuuskuntayrittäjyyden arvokkaimmaksi koettua ydintä eli vapautta ja joustavuutta. Nähtiin myös, että yritystoiminnan kasvaessa vaatimustaso ja osaamisvaade kasvavat ja toiminnasta tulee "yrittäjäisempää". Kasvu- ja kokoteemaan liitettiin myös kysymys yritystoiminnan ja työn jatkuvuudesta.

"Tavallaan se ois aika huonoki juttu, jos se laajenis liikaa. Vaikka siinä on tietysti se, että se ois vahvempi, mutta se ei meidän tapauksessa oikein... Ku minä en nää sitä sellasena. Ku se on sellanen pienen porukan juttu. Ku sitä on niin vaikee hallita sitten jos on paljon väkeä. Ja sitten siihen tulee kaikki hallinnolliset ja muut. Se menee sitten niin raskaaks. Se viepi sen ketteryuden siltä. Siitä ei oo sitten mitään hyötyä, että on niin paljon porukkaa. Se menee hyvin niinku ohkasella puskurilla, ku sitä rahaa ei liiku oikeesti paljon tai ei kerry sillä tavalla. Se on tavallaan se elinehto siinä, ettei mene liian isoks tämä systeemi."

"Et mehän ollaan alusta pitäen lähetty siitä, ettei me pystytä takaamaan kenellekään vakituista työtä."

"..Mut jos puhutaan niistä huonoista puolista, niin se jatkuvuus saattaa olla ongelma meilläkin."

Edelliseen teemaan liittyvä kysymys on myös osuuskunnan kannattavuus ja yrittäjän ansaintamahdollisuudet. Samalla kysymykset rahasta kytkeytyvät suoraan osuuskunnan joustavuuspiirteeseen. Kysytään, järjestetäänkö elämä työn ehdoilla vai työ elämän ehdoilla?



Osuuskuntayrittäjän vastaus on ehdottomasti jälkimmäinen. Rahan roolia ja merkitystä kuvattiin muun muassa näin:

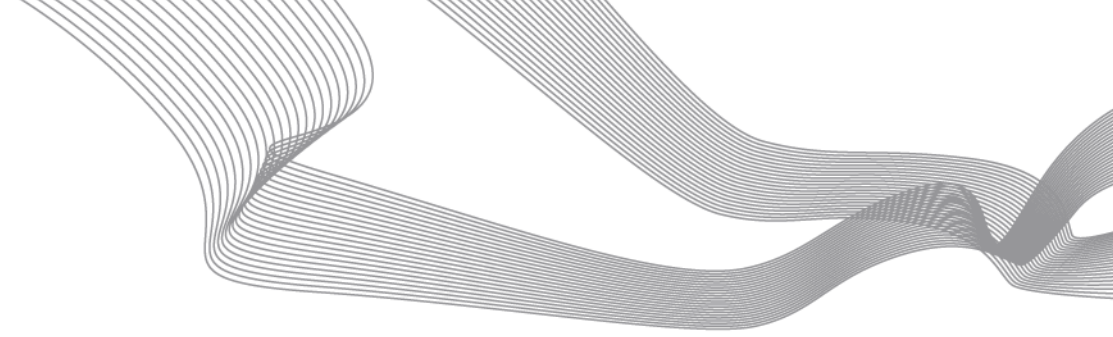
..että tottakai tätä tehdään sen takia, että on sitä tuloo, et tottakai se on siellä mukana, mutta ei välttämättä ihan se tärkein.

”Mutta siis osuuskunnanhan ei tarvii tuottaa voittoa, että se on täysin sivuseikka. Kun taas laki Suomessa sanoo, että yrityksen tehtävä on tehdä voittoa, että siinäkin osuuskunta sopii mun luonteelle paremmin kuin joku osakeyhtiö tai voittoa tavoitteleva yritys. Että mun mielestä osuustoiminnalla on paikkansa siinä, että se voiton tekeminen, mahdollisimman suuren voiton tekeminen ei ole se ensisijainen tavoite. Et ku meilläkin on osuuskunnassa yhteiskunnallisesti hyvin valveutuneita ihmisiä, niin ei tulis mieleenkään, että me riistettäs jotain asiaa sen takia, että me tehtäs rahaa, vaan me tehdään asioita, koska me tykätään tehdä asioita meidän omista henkilökohtaisista motiiveista.”

”..me tehdään töitä, että tärkeämpi on se työ kuin siitä saatu raha. Rahaa tarvitaan elämiseen, mutta se, että pyritään luomaan näitä työpaikkoja ihmisille.”

”..Ja se on alusta asti oikeestaan ollu yks pointti, että kun ei opiskelijana oo mahdollisuuksia hankkia laitteita, että meillä ois se mahdollisuus siinä olla se mahdollistaja kans. Siinä mielessä toivos, että sitä rahavirtaa ois enemmän, että pystyttäs hankkimaan niitä. Mutta muuten se ei oo itseisarvo. Tai minä en ainakaan henkilökohtaisesti oota semmosia osuuksia tulevan tai palautuksia tai tällasia. Se riittäisi, että sais palkan tekemästään työstä. Että tavallaan pitäs ajatella harrastuksena tuotakin.”

”Raha ei sanele kaikkee. Ku se ei oo millään muotoa tässä se itsetarkoitus, siis ite osuuskunnalle. Että sen lisäksi, että huolehtii omasta pärjäämisestään niin pitäs olla aina myös kaverille avuks. Se voi olla, että mulla on vähän tällasia, enempi tällasia aatteellisia... ku se ei oo vielä mulle ollu sellanen maallisen hyvän tuoja tämä.”



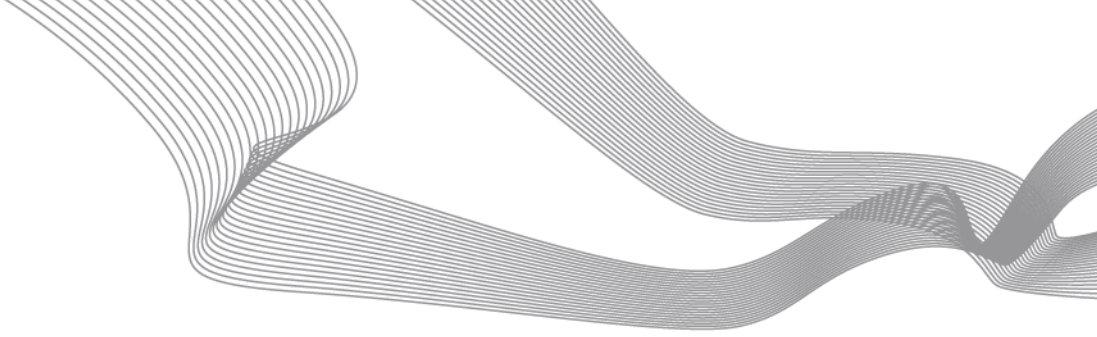
Ansaintakysymys liittyy myös aiemmin esille nostamaamme osallisuus- ja aktiivisuusteemaan: ansaintamahdollisuuksia aktiivisille ja osaaville henkilöille on tarjolla, päinvastoin kuin vähemmän osallistuville. Osallisuuden edistämisen lisäksi osuuskuntayrittäjien haasteena on ikään kuin kyetä yhdistämään idealismi ja realismi. Toisin sanoen, miten yrittäjyyden alkuvaiheen jälkeen ylläpitää alkuinnostusta ja draivia? Yhdeksi vastaukseksi aineistossa tähän annettiin osuuskunnan yhteisöllisyyspiirre: toisten esimerkin voima sekä toinen toisensa kannustaminen ja auttaminen.

Keskeinen haaste on myös osuustoiminnan heikko tuntemus. Kollektiivinen näkemys tämän aineiston valossa on se, että osuustoiminnan historiaa, arvoja ja periaatteita ja sitä kautta osuustoiminnan omaleimaisia piirteitä tunnetaan myös osuuskuntayrittäjien keskuudessa erittäin heikosti. Osa nosti esille, että yhtäältä heikko tunnettuus näkyy viranomaistoiminnassa sekä asiakkaiden keskuudessa, mikä oli voinut hidastaa ja hankaloittaa yritystoiminnan aloittamista tai toiminnan kasvua. Toisaalta huonosta tunnettuudesta aiheutuvat ongelmat näkyvät myös osuuskunnan sisällä välillisesti ja suoraan, esimerkiksi johtamisen näkökannalta. Näitä näkökulmia tuotiin esille muun muassa seuraavalla tavalla:

"En mie ees sillon (viittaa siihen kun osuuskuntaa oltiin perustamassa) tienny, että mikä on osuuskunta."

"No se oli aika vahva se yrittäjyysnäkökulma, koska mie olin miettiny, että otanko mie toiminimen. Ja mie en ollu etes tienny koko osuuskuntaa. Eli tässä tuli taas esille tämä ku ei tiedetä, että mikä osuuskunta on! Että se on se S-ryhmä."

"Kyllä se, joskus olin tuolla Elyn koulutuksessa, tais olla ministeriön koulutus, niin siellä kun sitten esittäydyttiin, ja mie olin niinkun privaalisti siellä tämän oman konsultointini puitteissa. Niin mie sitten siellä, että joo mie tällasen osuuskunnan kautta, ja muuthan oli sitten yhden miehen osakeyhtiöitä ja minä, ja asiakkaat oli suurinpiirtein pörssiyhtiöitä, arvokkaita harmaatukkasia herroja. "Minkä?! Mikä?!" Eivät siis tienneet, arvovaltaiset konsultitkaan ei tienneet, että mikähän tuoki nyt on. Miun piti pikkusen ylisanoja käyttää ku esittelin sen, että en kertonu vielä, että minkälainen pieni räpellys se oli loppujen lopuks. Vähän koin, että ei ehkä pidetty, vaikka samalla tavallahan mulla oli y-tunnus



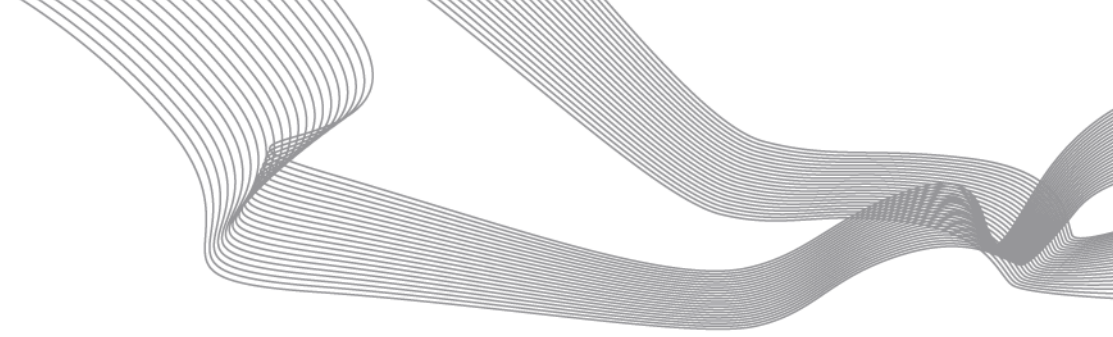
käytössä ja pystyin tekemään sitä, että eikä ollu mitään tarpeita itelle yritystä perustaa ja ruveta sitä hallintoo hoitamaan. Minkä takia sitä ei oteta vakavasti? Sehän on ihan tällanen imago-asia. Että kyllä se on nyt varmaan noussu, ku oli näitä valtakunnallisia hankkeita ja YK:lläkin oli tämä osuuskuntavuosi, niin onhan se noussu. Ja tätä yhdessä tekemistä. Ja on tullu nämä sosiaaliset yrittämiset ja yhteiskunnallinen yrittäminen ja näin. Kyllä se vaan, ku ne oli alkuun niitä, 30-luku oli sitä, ja sit oli välillä hiljaista, ja sit ku alku -90-luvulla tää uusosuuskuntien aika, niin ne oli näitä tällasia työpooleja. Ja se lama kun sotki koko maailmanmenon täällä, niin oli niin paljon niitä työttömiä, ja niille keksittiin vaikka vallan mitä. Ja työosuuskunta sananahan on hassu. Ja sehän viittaa jo siihen, että aijaa, työttömätkö ne siellä. Ja nimenomaan se, että niinku joku sano, että sosiaalitoimen jatke. Eli sellasia painolastejahan siinä on.”

”(haastateltavan kanssa on keskusteltu yrityksen nimestä ja logosta, ja yksi jatkokysymyksistä koski logon muutosta) Miks tosta logosta on tippunu tuo työ? No se lähti siitä liikkeelle, että me haluttiin ,että me ollaan yritys ja ku meillä oli tuo työ, kaikkihan me tehdään työtä. Mutta ku yrityksen nimessä on tuo työ, niin katottiin, että tuo on niinku puuhastelupaikka. Että ne vaan tuolla viettää aikaansa. Ihan tarkotuksella pudotettiin... No miten ne asenteet tuli ilmi? No yritykset, jotka teetti, ne sano, että no ettehan te oikee yritys oo, mutta ku tuttuja ootte ni pitäähän teillä teettää. Nii, tämmöstähän tää.”

”..ensimmäisen vuoden, sen keljuimman ajan, miulla oli se puheenjohtajan pesti. Se tuli vastaan se, että osuuskunta on tällanen tuntematon yritysmuoto siinä just, että käytännössä porukka ei ymmärtänyt, että mitä se tarkoittaa kun lähdetään töitä tekemään.”

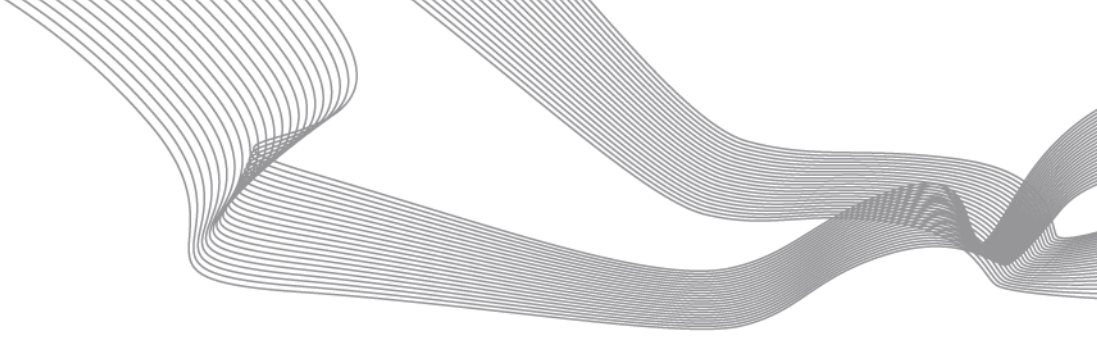
”Mie muistan, että se ensimmäinen vuosi oli jo sellanen, että ku ihmisillä ei ollu ymmärrystä siitä, että mihin hyö on lähteny mukaan. Tietyllä tavalla, toisen vuoden aikana vasta porukka ymmärsi ja tajusi.”

Osuustoiminnan huonosta tunnettuudesta seuraa se, ettei sen valinta yritysmuodoksi ole tai voikaan olla arvovalinta, vaan perustuu ennemminkin sen ominaisuuksiin matalan kynnyksen yrittäjyyden mahdollistajana.



”Mutta kyllä minä pitäsin tämän niinkun tärkeenä, mitä oot nyt tekemässä. Että tämän mahdollisuuden, että tämä saatas niinkun mahdollisimman laajaan tietoon. Että sitä pitäis kyllä ihan kouluissakin, että jos siellä on tällasia aineita, niin tuomaan ihan esille ihan varteenotettavana vaihtoehtona. Kyllähän nuorilla ideoita on. Ja taitoo on. Rohkaista vaan kokeilemaan. Nii, että se kynnys ois vaan mahdollisimman matala. Tehä vaikka yks työ, koittaa se ja kahtoo sitten.”

Aineistomme perusteella näyttää siis siltä, että osuuskunnan välinearvo korostuu voimakkaasti, ja sitä kautta yritysmuotoon liitettävät, aiemmin kuvaamamme piirteet eli turvallisuus, helppous, joustavuus ja itsenäisyys yksilön kannalta. Samalla voidaan tulkita, että aktiivisuus/passiivisuus - keskustelu on merkittävästi ristiriidassa osuustoiminnan perusperiaatteiden ja arvojen, erityisesti osallisuuden, tasa-arvoisuuden ja demokraattisuuden, kanssa. Näyttäisi siltä, että edellä kuvatut piirteet ja tasapuolisuus voidaan nykyosuustoimintakontekstissa tulkita siten, että ne tarkoittavat erilaisuuden ja joustavuuden hyväksymistä ja siihen liittyvää luottamuksen omaksumista: osuuskunnan jäsenet jaksavat uskoa ja luottaa siihen, että kukin panostaa toimintaan ikään kuin vuorovedoin.

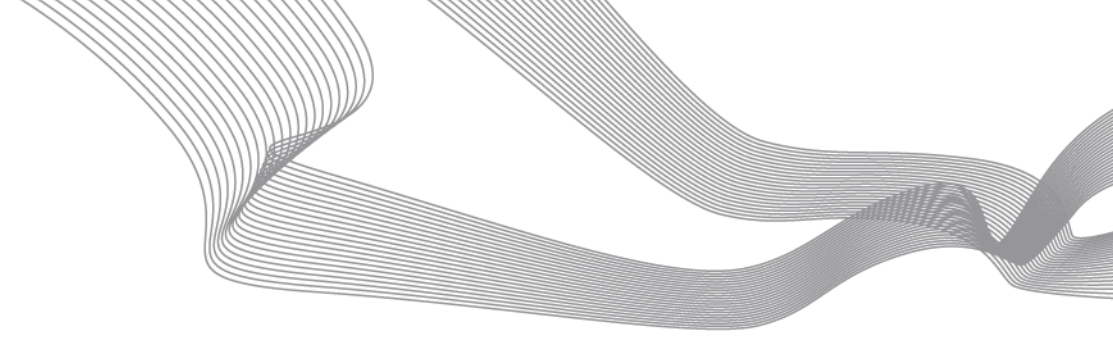


OSA 3: HANKKEEN JOHTOPÄÄTÖKSET

Yritteliäisyyden ja yrittäjyyden avulla Suomi on noussut arvostetuksi hyvinvointivaltioksi. Olemme tuoneet raportissamme ilmi, että yrittäjien keski-ikä nousee tällä hetkellä huolestuttavaa vauhtia. Vuonna 2012 suomalaisista yrittäjistä 15-34 vuotiaiden osuus oli 17,5 prosenttia ja 55-74 vuotiaiden 29,2 prosenttia. Yksinyrittäjiä heistä on jopa 63,5 prosenttia. (Työministeriö 2013). Hyvinvointipalveluiden säilymisen, yhteiskuntamme ja taloutemme kilpailukyvyn säilyttämisen ja työllisyyden edistämisen vuoksi on elintärkeää löytää uusia keinoja, joilla nuoria kannustetaan yrittäjyyteen. Yrittäjyyden polkua ja sille lähtemisen kynnystä on yhteiskunnassamme madallettava. Osuustoiminta tarjoaa yhden vartenotettavan ja matalan kynnyksen mahdollisuuden yrittäjyyteen, mutta osuustoimintatietämys on nuorten keskuudessa yleisesti ottaen heikkoa. Osuustoimintaan suhtaudutaan positiivisesti, sen erityinen humanisuus ja yhteisöllisyys tunnistetaan, mutta tieto osuustoiminnasta käytännössä puuttuu. Osuustoiminta tunnistetaan nuorten keskuudessa lähinnä osuuskaupaksi ja keskitetyksi pankkitoiminnaksi, tai muiksi suuriksi osuustoiminnallisiksi yrityksiksi. Osuustoimintaa ei juurikaan yhdistetä pienimuotoisempaan yritystoimintaan, ja tämän vuoksi se ei myöskään muodostu nuorten mielissä vartenotettavaksi, harkittavaksi yrittäjyysvaihtoehdoksi.

Monet nuoret yhdistävät liiketoimintaan kovia arvoja, ja taloudellisen tehokkuuden korostamisen nähdään pitkälti määrittävän myös osuustoimintaa. Nuoret mieltävät nykypäivän liike-elämän vaatimukset niin koviksi, etteivät osuuskunnatkaan ole voineet niiltä välttyä. Useimmiten nuorilla on kuitenkin mielikuva yhteisöllisestä toiminnasta, joka tekee osuustoiminnasta ajatuksellisesti niin sanotusti pehmeämmän muihin yritysmuotoihin verrattuna. Osuustoiminta nähdäänkin ideologisesti parhaimpana vaihtoehtona, mutta käytännössä ja ”tosielämässä” se ei lukeudu vaihtoehtojen joukkoon.

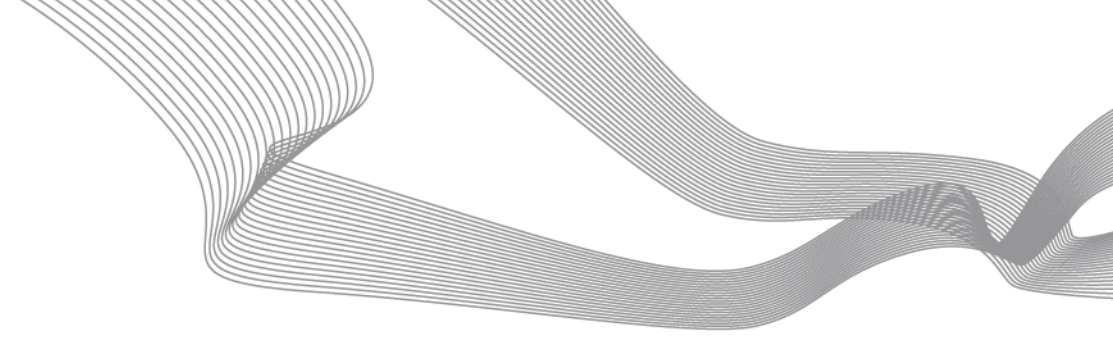
Opinnoissa saadut tiedot yrittäjyydestä ja sen eri vaihtoehdoista koettiin nuoriin kohdistuneen kyselymme valossa riittämättömiksi. Nuoren tietämys talous- ja liike-elämään liittyvistä asioista ja erityisesti näihin liittyvän opetuksen määrä on kuitenkin tutkimuksemme mukaan yrittäjyys- ja osuustoiminta-asenteisiin merkittävimmin vaikuttava tekijä. Tiedon ja kokemuksen lisääntyminen lisää positiivista suhtautumista sekä yrittäjyyteen että osuustoimintaan. Liiketaloustieteitä tai



liiketaloutta ja hallintoa opiskelevilla oli paras tietämys osuustoiminnasta ja suhtautuminen siihen oli positiivista. Se myös nähtiin tässä ryhmässä erityisen potentiaalisena työllistymisen vaihtoehtona. Tiedon ja kokemuksen vaikuttavuutta todistaa myös se, että aiemmin yrittäjänä toimineiden sekä osuuskunnassa työskennelleiden vastaajien keskuudessa osuustoimintaan suhtauduttiin positiivisemmin ja se nähtiin huomattavasti varteenotettavampana työllistymisen vaihtoehtona kuin niiden parissa, joilla ei ollut kokemusta yrittäjyydestä tai omakohtaista kokemusta osuustoiminnasta.

Selvityksemme kohderyhmän opiskelevat nuoret suhtautuvat yrittäjyyteen pääosin positiivisesti. Yhteiskunnallinen ilmapiiri ja oman liiketoimintaosaamisen heikko taso koettiin kuitenkin yrittäjäksi ryhtymistä rajoittaviksi tekijöiksi, kun taas lähipiirin ja oman ammattitaidon koettiin kannustavan mahdolliseen yrittäjyyteen. Vastaajien yhteisyrittäjyyden orientaatio on vahva. Silti suurin osa nuorista tuntee toiminimen olevan potentiaalisin yrittäjyyden vaihtoehto. Vastaajien mielissä elää vahvana ajatus siitä, että monilla aloilla yksinyrittäminen on ainoa vaihtoehto, vaikka yhdessä tekeminen koetaankin houkuttelevammaksi ja mielekkäämmäksi. Vastaajat, jotka kokevat yhdessä yrittämisen mahdolliseksi omalle alalleen, ammatilleen tai itselleen henkilökohtaisesti, suosivat yleensä osakeyhtiötä. Nämä yritys muodot painottuvatkin kaikkein eniten yrittäjyyden ja liiketalouden opetuksessa kaikissa tutkimissamme oppilaitoksissa.

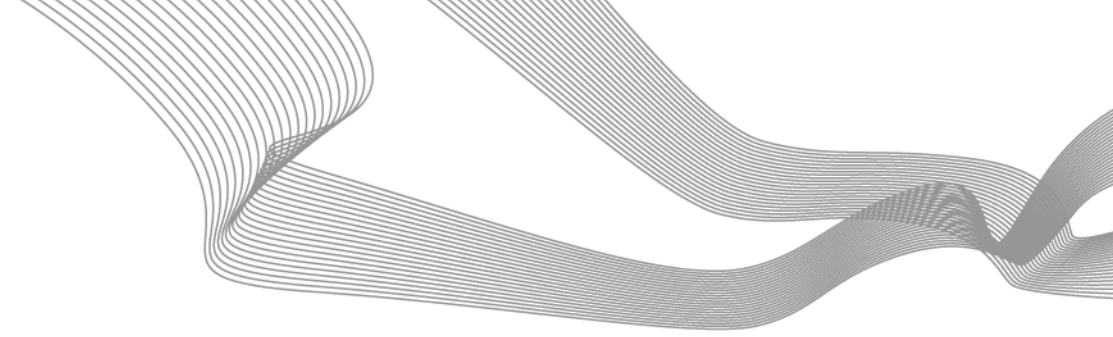
Selvityksessä tuli selkeästi ilmi, että varsinkin ammatillisessa koulutuksessa opiskelijat kokevat, että soveltuvin vaihtoehto ammatin harjoittamiseen on yksinyrittäjyys ja toiminimen painotus opetuksessa siellä onkin vahva. Kuitenkin myös ammatillisen oppilaitoksen opiskelijat arvostivat yhteistyötä ja toivoivat yhteisöä ympärilleen ammattinsa harjoittamisessa. Ammattikorkeakoulussa puolestaan opetus painottaa osakeyhtiömuotoista yrittäjyyttä, ja se nähdäänkin itselle soveltuvimpana vaihtoehtona. Yliopisto-opiskelijat kokevat pääsääntöisesti saavansa vähän tietoa yrittäjyyden eri vaihtoehdoista, jonka takia minkään yritys muodon suosio ei ole selkeästi ylitse muiden. Useiden oppiaineiden opetussuunnitelmiin ei sisälly lainkaan yrittäjyys- tai liiketoimintaopetusta. Usein yrittäjyydestä ja liiketoiminnasta kiinnostuneiden tiedot ovatkin kiinni omasta aktiivisuudesta, tietoisesta ja oma-aloitteisesta hakeutumisesta kyseisten opintojen pariin. Eri vaihtoehtojen tietämyksen puutteellisuudesta huolimatta yhdessäyrittäjyys nähdään näilläkin vähemmän yrittäjyys- ja liiketalousopetusta tarjoavilla aloilla mielekkäämpänä vaihtoehtona kuin



yksinyrittäjyys. On myös huomionarvoista, että kokemus yrittäjyydestä laski toiminimiyrittäjyyden suosiota, ja yhdessäyrittäminen nähtiin houkuttelevampana.

Lähestulkoon kaikki tutkimuksessa mukana olleet opiskelijat kokevat, että osuustoiminta on ollut varsin vähän esillä opetuksessa. Samalla tulosten perusteella voidaan sanoa, että tiedon lisääntyessä asenteet osuustoimintaa kohtaan muuttuvat myönteisemmiksi. Tiedon lisääntyminen johtaa myös siihen, että osuustoimintaa pidetään yhtenä potentiaalisena yrittäjyysvaihtoehtona. Toteutettu tutkimus osoittaa, että yrittäjyysasenteet ovat positiivisia ja yhdessä tekeminen ideaalitalanne, mutta niiden käytäntöön saattamiseksi nuorten yrittäjyysaikomusta tulisi vahvistaa vaikuttamalla oppilaitosten tarjoamaan opetukseen ja yrittäjyydestä käytävän keskustelun sävyyn. Näin ollen osuustoimintaan liittyvän tiedon lisäämisellä voisi olla sekä alueellisesti että kansallisesti merkittäviä vaikutuksia esimerkiksi työllistymiskysymysten kannalta. Muun muassa Italiassa osuuskunnat ovat luoneet yksityistä sektoria enemmän työpaikkoja ja toisaalta esimerkiksi Ranskassa lukuisat yritykset ovat muuttaneet yritysmuotonsa osuuskunnaksi muun muassa finanssikriisin aiheuttamien taloudellisten vaikeuksien tai sukupolvenvaihdestilanteessa, kun toiminnalle ei ole löytynyt jatkajaa. Suomessakin aiemmin raportissamme kuvatun mukaan osuuskuntia perustetaan vuosittain reilu 200 ja osuustoiminnalliset yritykset työllistävät yli 100 000 suomalaisista työikäisistä. Osuustoiminta yrittäjyysmuotona edustaa ns. matalan kynnyksen yrittäjyyttä, jonka myös osa vastaajista tunnisti. Keskeinen huomio on kuitenkin se, että jos osuustoimintaa ei tunneta, se ei pääse mukaan edes harkintajoukkoon yrittäjäksi suunnittelevien joukossa.

Yhteiskuntamme muuttuu kovaa vauhtia. Myös työn reunaehdot ja edellytykset, samoin kuin sisältö, muuttuvat esimerkiksi digitalisaation myötä kovaa vauhtia, osin tavoilla, joita emme pysty ennakoimaan. Nyt on jo havaittavissa, että yhä useampi nuori valmistuu aloille, joilla ei ole työtä tarjoavia työllistäjiä siinä määrin kuin olisi kysyntää. Näin ollen monille nuorille vaihtoehdoksi jää uudelleen kouluttautuminen ja alan vaihto, tai itse itsensä työllistäminen. Kuten tapauksetutkimuksemme osoittavat, jälkimmäisessä tapauksessa osuustoiminta ja osuuskuntayrittäjyys voivat toimia sopivana ja mielekkäänä ratkaisuna. Lukuisat y-sukupolvea koskevat tutkimukset osoittavat, että nuorille työn merkityskin on erilainen verrattuna aikaisempiin

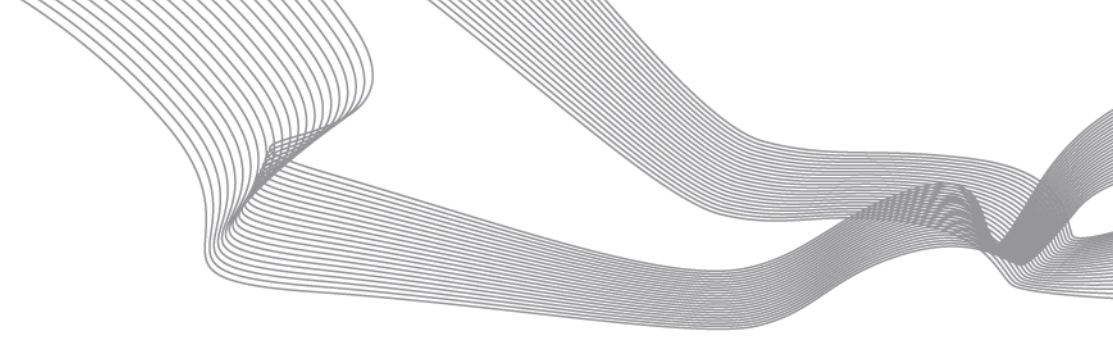


sukupolviin. Nuori ei välttämättä halua tehdä koko työuraansa yhdessä ja samassa työyhteisössä, vaikka se olisikin mahdollista, eikä työn tai yrittäjyyden tarvitse välttämättä olla kokopäiväistä. Korkea tulotaso tai raha ylipäänsä eivät ole ensisijaisia motivaation lähteitä, vaan tärkeintä on työn ja sen tekemisen tavan kokeminen mielekkääksi ja palkitsevaksi muilla mittareilla. Hankkeemme perusteella vaikuttaakin siltä, että osuuskunnan mahdollistama joustavuus sopii erityisesti nuorten arvomaailmaan. Osuuskuntaan liittyminen ja siinä toimiminen on mahdollisuus ja tapa toteuttaa itseään. Koettiin, että osuuskuntayrittäjyys mahdollistaa mielekkään työn tekemisen omilla ehdoilla ja hyvillä mielin, mutta vastuullisesti.

Nuoret myös arvostavat yhteisöllisyyttä ja muiden kanssa yhdessä tekemistä. Nuorten toimintamallit ovat luonnostaankin sosiaalisia, joita ilmentää muun muassa sosiaalinen media ja muut nykyisen tekniikan mahdollistamat yhteisölliset työskentely- ja vapaa-ajanviettotavat. Osuuskuntayrittäjyys vastaa tutkimuksessammekin havaittuun yhteisyrittäjyysorientaation kautta paljastuneeseen tarpeeseen, koska se on yritysmuoto, jossa nuoret voivat yhdistää voimavaroja ja osaamisensa kaikkia palvelevalla ja hyödyttävällä tavalla toisilta saatavaa henkistä tukea unohtamatta.

Julkisuudessa käydään paljon kriittistä keskustelua erityisesti isoihin osuustoimintayrityksiin liittyen. Muun muassa S-ryhmä on ollut monesti median myrskynsilmissä. Myös sosiaalisessa mediassa käydään monia kriittisiä keskusteluja liittyen osuustoiminnan tarkoituksen toteutumiseen, osuustoimintayritysten määräävään markkina-asemaan, toimintojen laajentumiseen, hinnoitteluun ynnä muihin kilpailukyvyyn kasvattamiseen liittyviin seikkoihin. Tutkimuksemme kuitenkin osoittaa, ettei kriittinen keskustelu suinkaan ole koko totuus ihmisten osuustoiminta-asenteista.

Tapaustutkimuksemme muun muassa tuotti yllättävän ja myönteisen tuloksen, jonka mukaan Pohjois-Karjalan Osuuskaupan asiakasomistajat ja työntekijät sekä Pohjois-Karjalan Osuuspankin työntekijät arvioivat sekä tyytyväisyytensä että sitoutumisensa hyvin korkein arvosanoilla. Tämä on merkittävä tulos itsessään, erityisesti kun otetaan huomioon suuri vastaajamäärä ja peilataan sitä julkisuudessa käytävään keskusteluun. Huomasimme myös, että osuustoiminnallisten yritysten työntekijöiden ja asiakkaiden sitoutuminen on valtaosin tunneperäistä, ei niinkään velvollisuuteen tai

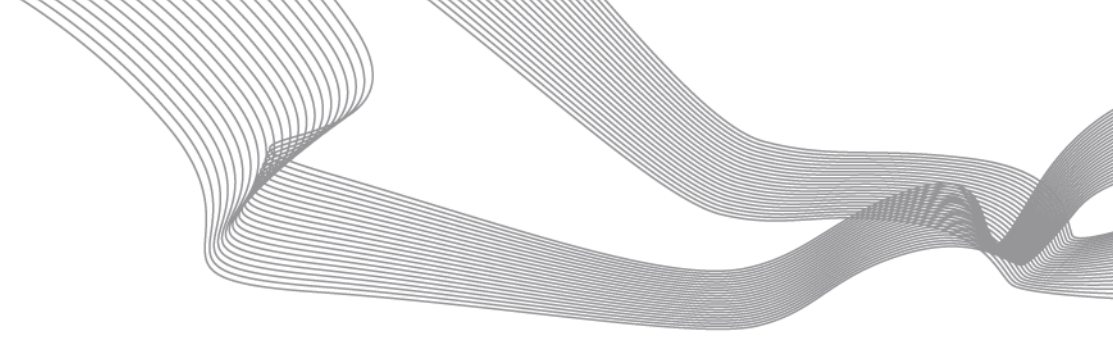


jatkuvuuteen perustuvaa. Huomionarvoista on myös se, ettei ainoastaan taloudellisia etuja tai rahaa pidetä tulosten valossa sitoutumisen moottoreina.

Tutkimamme osuuskaupan ja osuuspankin työntekijät myös samaistuvat vahvasti organisaatioihinsa ja niiden arvoihin. Tämä on tärkeä huomio sen vuoksi, että osuustoiminnan arvot ja periaatteet voivat toteutua vain, jos osuustoiminnallisten yritysten henkilökunta on sisäistänyt ne, ymmärtää ne ja uskoo niihin, ja tämän myötä myös käytännössä toteuttaa niitä omassa päivittäisessä toiminnassaan. Mitä tunneperäisempää työntekijän sitoutuminen oli, sitä enemmän ”omakseen” hän tunsi organisaationsa arvot. Voidaan siis päätellä työntekijöiden kokevan, että arvot ikään kuin velvoittavat (~sitouttavat) häntä toimimaan niiden mukaisesti.

Tutkimuksemme tuo ilmi, että asemalla oli jonkin verran vaikutusta tyytyväisyyden ja sitoutumisen saamiin arvoihin. Tapausyritystemme johto oli erityisen sitoutunutta ja tyytyväistä. Heidän vastuullaan ja haasteenaan on pyrkiä edistämään tyytyväisyyttä ja sitoutumista entisestään myös muissa asemissa työskentelevien henkilöiden keskuudessa. Tässäkin yhteydessä tulee ilmi tiedon merkitys suhteen rakentumisessa: johto tunnisti erityisesti perusarvojen toteutumisen osuuskuntien toiminnassa selkeästi muita paremmin. Heidän vastuunsa tyytyväisyyden ja sitoutumisen edistämisessä kohdistuukin erityisesti osuustoiminnalliseen viestintään ja valistustyöhön. Heidän tulee kertoa asiakkaiden ja muiden ulkoisten sidosryhmien lisäksi myös henkilöstölle ymmärrettävästi, selkeästi ja konkreettisesti millä tavoin osuustoiminnan arvot ja periaatteet konkretisoituvat toimintaan, ja millainen yhteys niillä ylipäätään on toimintaan kokonaisuutena sekä yksittäisen työntekijän kannalta. Ilahduttavaa on se, että tähän on tutkituissa organisaatioissa erittäin hyvät lähtökohdat johdon korkean osuustoiminnallisten arvojen ja periaatteiden tunnistamisen sekä osuuskuntaan muodostuneen voimakkaan positiivisen tunnesiteen vuoksi.

Osuustoiminnan tekee omaleimaiseksi sen kaksoisrooli. Aineistomme perusteella oli ilo havaita, että tutkittujen yritysten työntekijät kokevat osuuskuntansa pystyvän toteuttamaan ja toimimaan molemmissa rooleissa. Tulkittiin siis, että kaksoisrooli oli ikään kuin tasapainossa: sekä PKO että OP koettiin voimakkaasti alueelliseksi ja aluevaikuttavaksi toimijaksi, joka tarjoaa merkittäviä hyötyjä

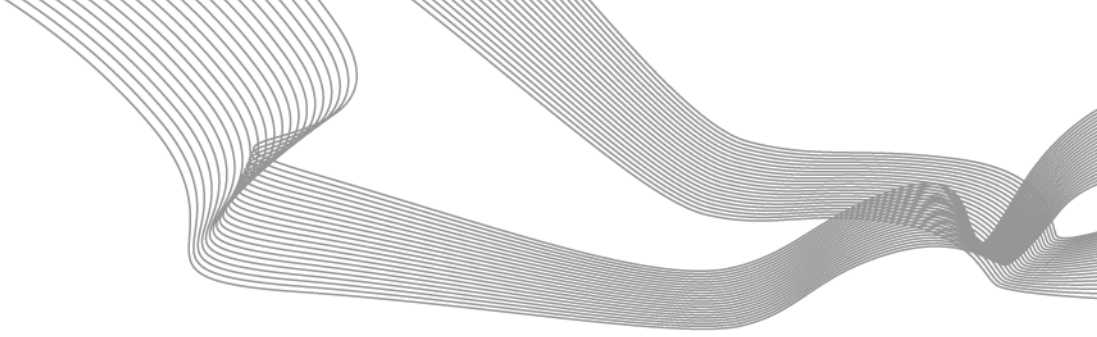


jäsenilleen ja asiakkailleen. Samanaikaisesti organisaation jäsenet näkevät, että yritykset kykenevät toimimaan liiketaloudellisten reunaehtojen puitteissa tehokkaasti ja tuloksellisesti.

Osuustoimintakriittisyyteen ja -myönteisyyteen keskeisesti liittyvä merkittävä tutkimuksemme paljastama ilmiö on se, että mitä paremmin työntekijä tai asiakasomistaja tuntee osuustoiminnan arvot ja periaatteet, sitä vahvempaa on hänen sitoutumisensa ja tyytyväisyytensä omaan osuuskuntaansa. Työntekijöiden suhteen tämä ilmeni myös sisäisen yrittäjyyden piirteiden korostumisena. On myös huomionarvoista, että mitä kauemmin henkilö on ollut tavalla tai toisella osuustoiminnallisen yhteisön jäsenenä, sitä sitoutuneempi hän siihen on. Vastaavasti tutkimuksesta kävi ilmi, että vain vähän aikaa jäsenenä olleet olivat selvästi heikommin sitoutuneita. Näin on usein juuri nuorten henkilöiden parissa, koska heidän asiakasomistajuutensa tai työsuhteensa eivät luonnollisesta syystä ole voineet kestää vielä monia vuosia. Näin ollen havaintomme herättää pohtimaan, mitä tämä tarkoittaa osuustoiminnallisten yritysten tulevaisuuden kannalta? Kuinka jäseniksi tulevia nuoria voitaisiin alusta lähtien sitouttaa voimakkaammin? Hankkeemme on selkeästi osoittanut, että tiedon lisääminen on tässä avainasemassa. Osuustoimintayritysten kannalta ratkaistavaksi tässä yhtälössä jäävätkin nuoria puhuttelevat markkinointi- ja viestintäkeinot, joilla osuustoiminnan arvot ja periaatteet voitaisiin saattaa heitä kiinnostavalla tavalla heidän tietoisuuteensa.

Hankkeen toisessa vaiheessa toteutettiin tapaustutkimuksia myös laadullisin menetelmin. Perehdyimme kolmen uusosuuskunnan yrittäjäjäsenien kokemuksiin, joiden tarkastelun keskiössä oli osuustoiminnallinen yrittäjyys. Johtopäätöksenä voidaan todeta, että osuustoiminta valikoituu yrittämisen muodoksi rationaalisista syistä. Osuuskuntayrittäjien tavoitteena on ollut työllistää itsensä suhteellisen helpolla ja turvallisella tavalla. Nimenomaan matalan kynnyksen yrittäjyys ja turvallisuus yhdistettiin voimakkaasti osuustoimintaan ja siihen liittymisen motiiveihin. Osuustoiminnan käsittämiseen turvallisempaa itsensä työllistämisen tapana liittyivät sekä taloudelliset että sosiaaliset näkökulmat.

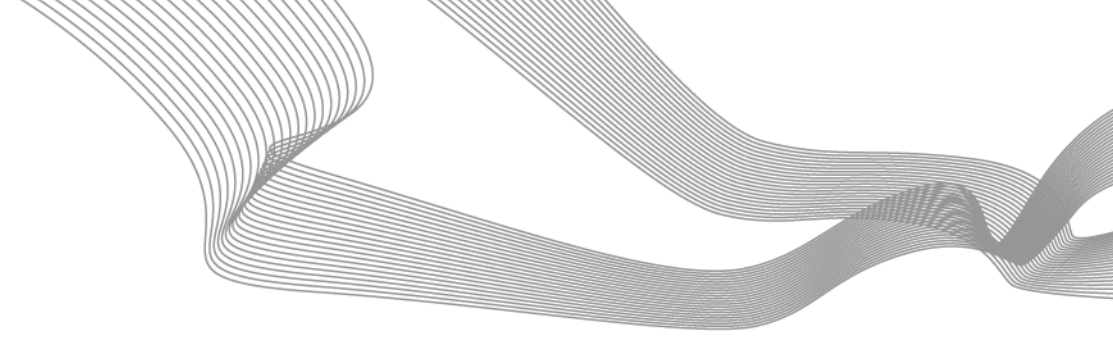
Perustamisvaiheessa tai yrittäjyyden alkutaipaleella tärkeäksi nousevat vastuun ja riskin jakaminen sekä toisilta saatava konkreettinen ja henkinen tuki ja kannustus. Tärkeäksi koettiin myös ryhmään



kuulumisen tunne. Aineistomme perusteella osuuskunnassa parhaimmillaan yhdistyvätkin yksilölliset mahdollisuudet ja ryhmän tuoma voima. Osuustoiminnan monimuotoisuus pitää sisällään ajatuksen erilaisuudesta ikään kuin lähtökohtana. Osuuskunnassa on edustettuna monipuolisesti eri ikäisiä, eri sukupuolia, erilaisia aloja ja yksilöitä omintakeisine tilanteineen ja taustoineen. Tätä voidaan pitää myös yhdenlaisena osuuskunnan joustavuuden ilmentymänä ja parhaimmillaan osuuskunnan vahvuutena. Erilaiset ihmiset yhdessä työskennellessään oppivat luontaisesti toisiltaan niin työhön, yrittäjyyteen kuin suvaitsevuuteenkin liittyviä asioita. Toisaalta juuri edellä mainituista syistä ihmiset osallistuvat osuuskunnan toimintaan eri tavoin. Osuuskunnassa yhdistyy toiminnan vapaaehtoisuus, vapaus ja joustavuus. Samalla oman toimeentulon turvaaminen on omavastuullista: menestyminen riippuu ensisijaisesti kunkin omasta aktiivisuudesta, vaikkakin myös osuuskunnan yhteisöllisyys ja muiden jäsenten avulla verkostoituminen usein mahdollistaa uusia työtilaisuuksia.

Keskeinen haaste on kuitenkin osuustoiminnan heikko tuntemus. Kollektiivinen näkemys tämän aineiston valossa on se, että osuustoiminnan historiaa, arvoja ja periaatteita ja sitä kautta osuustoiminnan omaleimaisia piirteitä tunnetaan myös osuuskuntayrittäjien keskuudessa erittäin heikosti. Osa nosti esille, että yhtäältä heikko tunnettuus näkyy viranomaistoiminnassa sekä asiakkaiden keskuudessa, mikä oli voinut hidastaa ja hankaloittaa yritystoiminnan aloittamista tai toiminnan kasvua. Toisaalta huonosta tunnettuudesta aiheutuvat ongelmat näkyvät myös osuuskunnan sisällä välillisesti ja suoraan, esimerkiksi johtamisen näkökannalta. Kuten olemme perustelleet, osuustoiminnan huonosta tunnettuudesta seuraa se, ettei se välttämättä muodostu yrittäjyyden vaihtoehdoksi, mutta jos muodostuu, niin sen valinta ei ole tai voikaan olla arvovalinta, vaan perustuu ennemminkin sen ominaisuuksiin matalan kynnyksen yrittäjyyden mahdollistajana.

Osuustoiminnan perimmäinen sanoma on, että yhteistyössä ja yhteisöllisyydessä on voimaa. Osuustoiminnan isän, Hannes Gebhardin ajatuksia mukaillen, avoimuuden, oikeudenmukaisuuden ja solidaarisuuden arvoihin liittyvien ”tiedon ja taidon siementen kylväminen” nuorisoon kannustaa yhteistoiminnallisuuteen ja voi parhaimmillaan tulevaisuudessa kasvattaa sekä jokaisen yksilön että koko yhteiskuntamme hyvinvointia taloudellisesti kestäväällä tavalla.



LÄHTEET

Albert, S., Ashforth, B. E., Barker, J. R., Dukerich, J. M., Elsbach, K. D., Glynn, M. A., Harquail, C. V., Kramer, R., & Parks, J. M. 1998. Identification with organizations. Teoksessa D. A. Whetten, & P. C. Godfrey (toimittajat), Identity in organizations: Building theory through conversations (sivut 209-272). Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.

Albert, S. & Whetten, D. A. 1985. Organizational Identity. Research in Organizational Behavior, Vol. 7, 263–295 teoksessa Hatch, M. J. & Schultz, M. (toim.) Organizational Identity: A Reader (2004), 89–118. Oxford: Oxford University Press.

Allen N. J., Meyer, J. P. 1996. Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity. Journal of Vocational Behavior 49, 252–276.

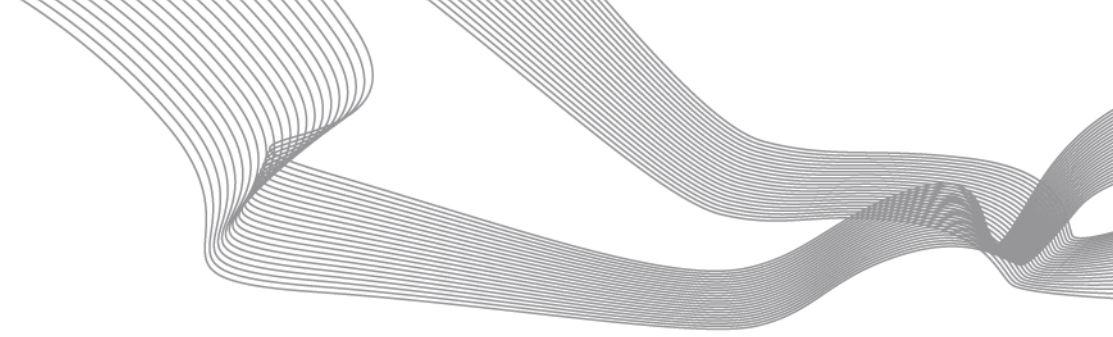
Antoncic, B. & Hisrich, R. D. 2001. Intrapreneurship: Construct Refinement and Cross-Cultural Validation. Journal of Business Venturing 16, 495-527.

Antoncic, B. & Hisrich, R. D. 2003. Clarifying the intrapreneurship concept. Journal of Small Business and Enterprise Development 10 (1), 7-24.

Ashforth, B. E., & Saks, A. M. 1996. Socialization tactics: Longitudinal effects on newcomer adjustment. Academy of Management Journal, 39, 149-178.

Bartel, C. A. 2001. Social comparisons in boundary-spanning work: Effects of community outreach on members' organizational identity and identification. Administrative Science Quarterly, 46, 379-413.

Bridge, S., O'Neill, K., Cromie, S. 2003. Understanding Enterprise, Entrepreneurship and Small Business. Great Britain: Pallgrave Macmillan.



Brown, R. B. 1996. Organizational Commitment: Clarifying the Concept and Simplifying the Existing Construct Typology. *Journal of Vocational Behavior* 49, 230–251.

de Jong, J. & Wennekers, S. 2008. Intrapreneurship: Conceptualizing entrepreneurial employee behavior. Zoetermeer: EIM.

Dutton, J. E.; Dukerich, J. M. & Harquail, C. V. 1994. Organizational Images and Member Identification. *Administrative Science Quarterly* 39 (2), 239–263.

Gibb, A. A. 1987. Enterprise Culture: Its Meaning and Implications for Education and Training. *Journal of European Industrial Training* 11 (1), 10.

Jokivuori, P. 2004. Sitoutuminen työorganisaatioon ja luottamus. *Aikuiskasvatus* 4/2004, 284–294.

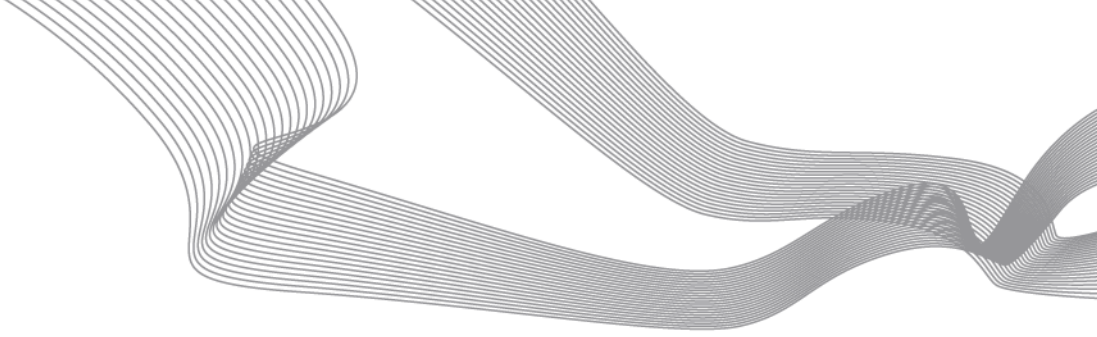
Mael, F. A., & Ashforth, B. E. 1992. Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 103-123.

McDonald, D. J., Makin, P. J. 1999. The psychological contract, organisational commitment and job satisfaction of temporary staff. *Leadership & Organization Development Journal* 21 (2), 84–91.

Metsämuuronen, J. 2006. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. Tutkijalaitos. Helsinki: International Methelp.

Meyer, J. P., Allen N. J. 1991. A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review* 1 (1), 61–89.

Osuustoiminnan neuvottelukunta. 2009. Osuustoiminnan arvoja ja periaatteet 2000 – luvulle. Rauma: Painorauma Oy.



Opetusministeriö. 2009. Yrittäjyyskasvatuksen suuntaviivat. Opetusministeriön julkaisuja 2009:7. Yliopistopaino.

Pellervo-Seura. Pellervo-Seuran internet-sivut: www.pellervo.fi.

Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T. & Boulian, P. V. 1974. Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. Journal of Applied Psychology, 1974, 59, 603-609.

Pättiniemi, P. 1997. Suomalainen työosuustoiminta osana eurooppalaista uusosuustoimintaa. Teoksessa Puhakka, S. (toimittaja) 1997. Sanastosta sanomaan. Osuustoiminnan ideologiasta ja arvoista. Helsingin yliopisto Osuustoimintainstituutti. Julkaisuja 16. Helsinki: Yliopistopaino.

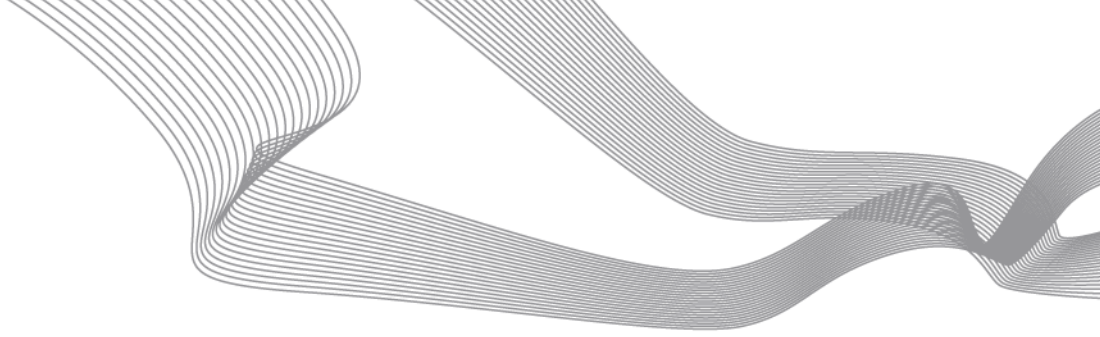
Stevenson, H. H. & Jarillo, J. C. 1990. A paradigm of entrepreneurship: entrepreneurial management. Strategic Management Journal 11, 17-27.

Troberg, E. 1997. Onko uusosuustoiminta ilmennystä nykyihmisen arvoista ja tarpeista? Teoksessa Puhakka, S. (toimittaja) 1997. Sanastosta sanomaan. Osuustoiminnan ideologiasta ja arvoista. Helsingin yliopisto Osuustoimintainstituutti. Julkaisuja 16. Helsinki: Yliopistopaino.

Työministeriö. 2012. Yrittäjyyskatsaus 2012. Työministeriön julkaisuja: Työ ja yrittäjyys 46/2012.

Työministeriö. 2013. Yrityskatsaus 2013. Näkökulmia elinkeinopolitiikkaan, yrityksiin ja yrittäjyyteen. Työministeriön julkaisuja: Kilpailukyky 25/2013.

Vesper, K. H. 1984. Three faces of corporate corporate entrepreneurship: A pilot study. Teoksessa Hornaday, J.A., Tarpley, F. jr. & Timmons, J. A. Frontiers of Entrepreneurship Research, Wellesley, MA: Babson College, 294-326.



van Knippenberg, D., & van Schie, E. C. M. 2000. Foci and correlates of organizational identification. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 73, 137-147.