



Vaasan yliopisto
UNIVERSITY OF VAASA

Anu Havuluoto

Palo yrittämiseen

Varhaisvaiheen yrittäjien motivoituminen omaan yritystoimintaansa

Johtamisen akateeminen
yksikkö
Kauppatieteiden kandidaatti
Johtaminen ja organisaatiot

Vaasa 2026

VAASAN YLIOPISTO**Johtamisen akateeminen yksikkö**

Tekijä:	Anu Havuluoto
Tutkielman nimi:	Palo yrittämiseen: Varhaisvaiheen yrittäjien motivoituminen omaan yritystoimintaansa
Tutkinto:	Kauppätieteiden kandidaatti
Oppiaine:	Johtaminen
Työn ohjaaja:	Aki Lehtivuori
Valmistumisvuosi:	2026
Sivumäärä:	50

TIIVISTELMÄ:

Yrittäjyys on noussut keskeiseksi tutkimuskohteeksi muun muassa yhteiskunnallisten muutosten ja työelämän murroksen myötä. Erityisesti varhaisvaiheen yrittäjyys on kiinnostava ilmiö, sillä yritystoiminnan alkuvaiheeseen liittyy sekä mahdollisuuksia että epävarmuustekijöitä. Tässä kandidaatintutkielmassa tarkastellaan uransa alkuvaiheessa olevien yrittäjien motivoitumista omaan yritystoimintaansa sekä niitä tekijöitä, jotka synnyttävät ja ylläpitävät motivaatiota yritystoiminnan vakiinnuttamisvaiheessa.

Tutkielman tavoitteena on selvittää, mitkä tekijät motivoivat varhaisvaiheen yrittäjiä toimimaan yritystensä hyväksi. Tutkimusongelmaa tarkastellaan kolmen alakysymyksen avulla, jotka käsittelevät motivaation ja yrittäjyyden käsitteitä sekä varhaisvaiheen yrittäjien motivaatiotekijöitä. Tutkielman teoreettisena viitekehyksenä hyödynnetään itsemääräämisteoraa, joka tarkastelee motivaatiota kolmen psykologisen perustarpeen kautta.

Kirjallisuuskatsauksen perusteella varhaisvaiheen yrittäjien motivaatio koostuu sekä sisäisistä että ulkoisista tekijöistä. Keskeisiä motivaatiota selittäviä tekijöitä ovat autonomia, kykenevyys ja yhteenkuuluvuus, jotka muodostavat itsemääräämisteorian tunnistamat psykologiset perustarpeet. Näiden tarpeiden täyttyminen vahvistaa yrittäjän sisäistä motivaatiota, sitoutumista ja hyvinvointia. Autonomia näyttäytyy erityisesti mahdollisuutena tehdä itsenäisiä päätöksiä ja vaikuttaa omaa työhön, kun taas kykenevyyden kokemus – eli tunne omasta osaamisesta ja aikaansaamisesta – vahvistaa yrittäjän itseluottamusta ja uskoa yritystoiminnan vakiinnuttamiseen. Yhteenkuuluvuus puolestaan ilmenee sosiaalisen tuen, verkostojen ja merkityksellisten ihmissuhteiden kautta, jotka tukevat yrittäjän jaksamista ja motivaation säilymistä myös epävarmoina aikoina.

Varhaisvaiheen yrittäjän motivaatioon vaikuttavat myös esimerkiksi mahdollisuus toteuttaa itseään sekä merkityksellisyyden kokemus. Lisäksi yrittäjän henkilökohtaiset ominaisuudet, kuten sinnikkyys ja epävarmuuden sietokyky, tukevat motivaation syntymistä ja ylläpitoa. Näiden tekijöiden merkitys korostuu erityisesti yritystoiminnan alkuvaiheessa, jolloin yrittäjä saattaa kohdata epävarmuutta ja riskejä.

Tutkielman johtopäätöksenä voidaan todeta, että varhaisvaiheen yrittäjän motivaatio syntyy ja pysyy yllä tilanteissa, joissa psykologiset perustarpeet täyttyvät ja yrittäjä kokee yritystoimintansa harjoittamisen mielekkääksi sekä merkitykselliseksi. Itsemääräämisteoraa soveltuu viitekehykseksi yrittäjyyden motivaation ymmärtämiseen, sillä se selittää, miksi osa varhaisvaiheen yrittäjistä kykenee ylläpitämään motivaationsa myös epävarmuutta ja kuormitusta kohdatessaan.

AVAINSANAT: yrittäjä, yrittäjyys, varhaisvaiheen yrittäjyys, motivaatio, itsemääräämisteoraa

Sisällys

1	Johdanto	5
1.1	Johdatus aiheeseen	5
1.2	Tutkimuskysymykset ja tutkielman tavoite	7
1.3	Tutkielman keskeiset käsitteet	8
1.4	Tutkielman rakenne	9
2	Motivaatio	10
2.1	Motivaatio ilmiönä ja sen merkitys yksilölle	10
2.2	Sisäinen ja ulkoinen motivaatio	12
2.3	Itsemääräämisteoria motivaation selittäjänä	13
2.4	Motivaatio työelämän kontekstissa	16
3	Yrittäjyys	19
3.1	Yrittäjyys ilmiönä	19
3.2	Yrittäjyyden ja palkkatyön eroavaisuudet	23
3.3	Yrittäjyyspolun alkuvaihe	26
3.4	Varhaisvaiheen yrittäjyys	28
4	Varhaisvaiheen yrittäjää motivoivat tekijät	30
4.1	Yksilön henkilökohtaisten ominaisuuksien ja motivaattoreiden vaikutus yrittäjyyteen	30
4.2	Varhaisvaiheen yrittäjien motivaatiotekijät	32
5	Johtopäätökset	38
5.1	Yhteenveto ja johtopäätökset	38
5.2	Jatkotutkimusehdotuksia	41
	Lähteet	43

Kuviot

Kuvio 1.	Itsemääräämisteorian motivaatiojatkumo	15
-----------------	--	----

Taulukot

Taulukko 1.	Tiivistelmä yrittäjyyden käsitteistä	21
--------------------	--------------------------------------	----

1 Johdanto

1.1 Johdatus aiheeseen

Yrittäjyys on aina ajankohtainen aihe, ja tällä hetkellä erityisesti yhteiskuntaamme ravistelevien muutosvoimien vuoksi. Työ- ja elinkeinoministeriön yrittäjyysstrategiaa käsittelevässä julkaisussa Lappi (2022, s. 76) nostaa ajallemme tyypillisiksi haasteiksi ja ilmiöiksi esimerkiksi ilmastonmuutoksen, ikärakenteen vinoutumisen, teknologisen kehityksen, globalisaation ja kaupungistumisen. Lapin (2022, s. 10) mukaan yrittäjyys nähdään keinona vastata aikamme haasteisiin korostamalla yrittäjyyden roolia työllisyyttä sekä kasvua tuottavana toimintana.

Möttösen (2019, s. 20) mukaan Joseph Schumpeter (1883–1950), joka oli yksi varhaisimmista ja vaikutusvaltaisimmista yrittäjyyden tematiikkaan perehtyneistä henkilöistä, näki aikalaisensa yrittäjät taloudellista kehitystä aikaansaavina innovaattoreina. Ferreira ja muut (2017, s. 31) toteavat, että etenkin Etelä-Euroopassa Schumpeterin ajatukset ovat keskeisessä asemassa edelleenkin niin yrittäjyyttä koskevassa akateemisessa keskustelussa kuin talouspolitiikkaa käsittelevässä toiminnassakin. Järventaus ja Kekäläinen (2018, s. 9 ja s. 145) mukaan Suomessakin pyritään yrittäjyyspolitiikkatoimenpitein tukemaan yrittäjyyttä, sillä yrittäjyyden nähdään nousseen taloutemme avaintekijäksi ja yhteiskunnallista hyvinvointia luovaksi toiminnaksi sekä oleelliseksi osaksi käynnissä olevaa työn murrosta.

Yrittäjyyttä tutkineet Koiranen ja Ruohotie (2001, s. 110) määrittelevät yrittäjyyden olevan useille yrittäjille ammatin sijaan enemmänkin elämäntapa, joka näyttäytyy heille ominaisena ajattelu-, toiminta- ja suhtautumistapana. Wiklundin ja muiden (2019) mukaan yrittäjyys voi olla voimakas henkilökohtaisen merkityksen, autonomian ja itsensä toteuttamisen lähde – toisaalta yrittäjyys voi aiheuttaa myös stressiä ja voimavarojen ehtymistä.

Ruohotien ja Koirasen (2001, s. 110) mukaan yrittäjyys on myös johtamisen ilmiö, sillä ”pienessä yrityksessä yrittäminen ja johtaminen sekä yrittäjyys ja johtajuus kietoutuvat vahvasti samaan aktiiviseen toimijaan eli yrittäjään.” Bäck ja muut (2025) ovat puolestaan tutkineet motivoituneen yrittäjän roolia yrittäjyysprosessissa. He ovat todenneet, että erityisesti mikroyrityksissä yrittäjän kokema motivaatio näyttelee tärkeää roolia liiketoiminnan ja sen kehittämisen kontekstissa. Heidän mukaansa mikroyritykset eroavat suuremmista yrityksistä monin tavoin; yhdeksi tärkeimmistä eroista myös he nostavat omistajajohtajan roolin merkityksen liiketoiminnassa ja yrityksen kehittämisessä.

Yrittäjäaikomuksia, eli joidenkin ihmisten voimakkaampaa taipuvaisuutta valitsemaan yrittäjäuran itselleen, selitetään Cardellan ja muiden (2020, s. 2) kirjallisuuskatsauksessa kahdella erilaisella teoreettisella lähestymistavalla. Ensimmäinen näistä analysoi persoonallisuuden piirteitä, ja toinen keskittyy ympäristö- sekä käyttäytymistekijöihin. Flanneryn ja muiden (2017, s. 155) huomion mukaan motivaatio on olennainen osa kaikenlaista käyttäytymismuutosta avaten artikkelissaan itsemääräämisteoriamotivaation selittäjänä. Määtän ja muiden (2023, s. 305) mukaan itsemääräämisteoriamotivaatio onkin noussut yhdeksi johtavista motivaatiopsykologisista teorioista, jonka avulla voidaan ymmärtää yksilön käyttäytymistä, hyvinvointia sekä persoonallisuuden kehittymistä.

Varhaisvaiheen yrittäjien motivaation tarkastelu on tärkeää, sillä yritystoiminnan alkuvaiheelle ovat tyypillisiä epävarmuus, rajalliset resurssit ja yrittäjän keskeinen rooli yritystoiminnassa (Lietepohja, 2022 ; Lanivich ja muut, 2021). Yrityksen menestymiseen vaikuttavat yrittäjän sitoutuminen, motivaatio ja kyky toimia epävarmuuden keskellä (Shane ja muut, 2003; Bäck ja muut, 2025). Yrittäjyyteen liittyy Wiklundin ja muiden (2019) mukaan mahdollisuuksia, mutta myös yrittäjän hyvinvointiin liittyviä haasteita, kuten stressiä ja kuormitusta. Yrittäjän motivaation tarkastelu voi auttaa selittämään, miksi hän jatkaa yritystoimintaansa myös riskien ja vastoinkäymisten keskellä sekä

millaiset tekijät tukevat hänen hyvinvointiaan, päätöksentekoaan ja pitkäjänteistä sitoutumistaan yritystoimintansa vakiinnuttamiseksi (Lanivich ja muut, 2021).

1.2 Tutkimuskysymykset ja tutkielman tavoite

Tutkielman tarkoituksena on selvittää tekijöitä, jotka saavat varhaisvaiheen yrittäjän toimimaan yritystoimintansa edistämiseksi.

Tutkimusongelma on seuraavanlainen: *Mitkä tekijät motivoivat varhaisvaiheen yrittäjää yritystoiminnassa ja sen vakiinnuttamisessa?*

Tutkimusongelma on jaettu kolmeen alakysymykseen, joihin vastaamalla tullaan saavuttamaan tutkimuksen tavoite. Tutkielma rakentuu seuraavien tutkimuskysymysten varaan:

- 1) Mitä on motivaatio?
- 2) Mitä yrittäjyydellä tarkoitetaan?
- 3) Mitkä tekijät synnyttävät ja ylläpitävät varhaisvaiheen yrittäjän motivaatiota?

Tutkimus kohdentuu erityisesti henkilöihin, jotka toimivat yksin- tai pienyrittäjinä vakiinnuttamisvaihetta elävissä mikroyrityksissä; joko uusissa vastaperustetuissa yrityksissä tai yrityksissä, joiden toiminta on siirtynyt esimerkiksi sukupolven- tai muun omistajanvaihdon myötä uudelle yrittäjälle.

Yrittäjän motivaation peilaamiseksi tutkielmassa hyödynnetään Ryan ja Decin kehittämää itsemääräämisteoriam (Self-Determination Theory, SDT), koska se tarjoaa selkeän ja empiirisesti vakiintuneen tavan tarkastella yrittäjyyteen liittyvää motivaatiota huomioiden myös motivaation vaikutukset yrittäjien hyvinvointiin ja suoriutumiseen. Itsemääräämisteoriam käsittelevä kirjallisuus (mm. Ryan & Deci, 2000; ks. myös Ryan & Deci, 2020) korostaa psykologisten perustarpeiden täyttymistä, jotka ovat keskeisiä tekijöitä yksilön toiminnassa ja pitkäjänteisessä sitoutumisessa.

Tutkielmassa keskitytään tutkimaan nimenomaan vapaaehtoisesti yrittäjiksi ryhtyneiden henkilöiden motivoitumista omaan yritystoimintaan. Tutkielmassa ei käsitellä amotivaatiota, jollainen tilanne saattaisi olla kyseessä yksilön päädyttyä pakon sanelemana yrittäjäksi esimerkiksi työttömyydestä tai työelämän epävarmuudesta johtuen. Kantola (2014, s. 1) nimittää pakkoyrittäjyydeksi tilannetta, jossa yksilö päätyy yrittäjäksi muiden vaihtoehtojen puuttuessa. Kantola (2014) argumentoi pakkoyrittäjien eroavan perinteiseksi katsotusta yrittäjämallista, koska yrittäjyys ei ole ollut heille soveltuva vaihtoehto. Esimerkkitapaukseksi mahdollisesta pakkoyrittäjyydestä on noussut ruokalahettihtiö Woltin alustalla läheteinä toimivat henkilöt, joista kerrotaan Ylen uutisessa (2025, 22. toukokuuta).

1.3 Tutkielman keskeiset käsitteet

Yrittäjyys tarkoittaa Shanen ja Venkataramanin (2000, s. 218) mukaan prosessia, jossa yksilöt tunnistavat, arvioivat ja hyödyntävät mahdollisuuksia uusien tuotteiden ja palveluiden luomiseksi. Pandey (2022, s. 54) määrittelee yrittäjän ihmiseksi, jolla on oma arvokkuutensa, itsekunnioituksensa, arvonsa, tunteensa, tavoitteensa ja unelmansa taloudellisesta tilanteestaan riippumatta. Hänen nähdäkseen yrittäjyys ei ole siis vain taloudellinen rooli, vaan henkilökohtainen arvoihin ja identiteettiin kytkeytyvä prosessi.

Motivaatio voidaan Antilin (2024) mukaan määritellä psykologiseksi prosessiksi, joka käynnistää, ohjaa ja ylläpitää tavoitteellista käyttäytymistä. Se selittää, miksi yksilöt toimivat tietyllä tavalla ja miten he suuntaavat sekä priorisoivat toimintaansa kohti tavoitteitaan. Motivaatio vaikuttaa käyttäytymisen aloittamiseen, suuntaan, intensiteettiin ja sitkeyteen.

Itsemääräämisteoria (Self-Determination Theory, SDT) on Määtän ja muiden (2023, s. 305) mukaan yksi johtavista motivaatiopsykologisista teorioista, jonka avulla yksilön käyttäytymisen, hyvinvoinnin ja persoonallisuuden kehittyminen ovat selitettävissä. Itsemääräämisteoriassa määritellään Ryan ja Decin (ks. esim. 2000a) mukaan kolme universaalista perustarvetta, jotka ovat autonomian tarve, kykenevyyden tarve ja

yhteenkuuluvuuden tarve. He korostavat psykologisten perustarpeiden täyttymisen olevan edellytys yksilön hyvinvoinnille.

1.4 Tutkielman rakenne

Tutkielma koostuu viidestä pääluvusta sekä niiden alaluvuista. Johdantoluvun jälkeiset toinen, kolmas ja neljäs luku käsittelevät tarkasteltavaa aihetta aikaisemman kirjallisuuden valossa. Toinen luku pureutuu erityisesti motivaatioon ja sen selittämiseen itsemääräämisteorian viitekehyksessä. Kolmannessa luvussa hahmotetaan yrittäjyyttä ilmiönä, vertaillaan yrittäjyyttä ja palkkasuhdetta, kuvataan yrittäjyyden alkutaivalta sekä varhaisvaiheen yrittäjyyttä. Neljännessä luvussa tarkastellaan varhaisvaiheen yrittäjää motivoivia tekijöitä. Luvun aluksi käsitellään yksilön henkilökohtaisten ominaisuuksien ja motivaattoreiden vaikutusta yrittäjänä toimimiseen, jonka jälkeen siirrytään tarkastelemaan varhaisvaiheen yrittäjien motivaatiotekijöitä.

Tutkielman viimeisessä luvussa, johtopäätöksissä, tehdään yhteenveto käsittelyn kohteena olleista asioista ja annetaan ajatuksia mahdollisia jatkotutkimuksia silmällä pitäen.

2 Motivaatio

Motivoitumisella on tärkeä vaikutus yksilöiden paneutumiseen ja suoriutumiseen esimerkiksi oppimisen, työelämän ja hyvinvoinnin kontekstissa. Tässä luvussa tarkastellaan motivaatiota ilmiönä ja sen eri ilmenemismuotoja, motivaation merkitystä, sisäistä ja ulkoista motivaatiota, autonomista ja kontrolloitua motivaatiota sekä avataan tutkielmassa viitekehyksenä sovellettavaa itsemääräämisteoriaa. Luvun tarkoituksena on luoda ymmärrys siitä, millä tavoin motivaatio vaikuttaa yksilön toimintaan ja minkälainen rooli sillä on työelämän kontekstissa. Lisäksi luvussa vastataan ensimmäiseen tutkimuskysymykseen: *Mitä on motivaatio?*

2.1 Motivaatio ilmiönä ja sen merkitys yksilölle

Motivaatiota käsitteenä on pyrkinyt määrittelemään muun muassa Baumeister (2016, s. 1–2), ehdottaen sen yksinkertaisesti tarkoittavan haluamista; hän näkee sen organismin tilana, joka sisältää subjektiivisen tunteen haluta muutosta itsessä ja/tai ympäristössä. Baumeisterin (2016) mukaan on todennäköistä, että tämä aikaansaa jonkinlaisen taipumuksen toimia kyseistä muutosta edistävillä tavoilla. Reeven (2016, s. 31–32) mukaan motivaation klassinen määritelmä on ”mikä tahansa sisäinen prosessi, joka energisoi, ohjaa ja ylläpitää käyttäytymistä”. Baumeisterin (2016) muodostamaa määritelmää motivaatiosta Reeve (2016, s. 32) puolestaan täydentää siten, että myös utelias tutkiminen on yhtä perustavanlaatuinen osa motivaatiota kuin se, että yksilö haluaa jotakin muutosta. Edelleenkin Reeven (2016, s. 32–33) mukaan motivaatio on aina tila, ei pysyvä piirre. Sinokki (2016, s. 60) argumentoi motivaation edustavan yksilön toiminnan polttoainetta, ja hänen mukaansa yksilön ollessa motivoitunut, hänen käyttäytymistään kuvastaa tarkoituksenmukaisuus sekä päämäärähakuisuus.

Salmela-Aro ja Nurmi (2017, s. 9) nostavat puolestaan esiin tarkoituksellisuuden merkityksen motivaation kontekstissa. Heidän näkemyksensä mukaan yksilöt eivät pelkästään reagoi vastaantuleviin asioihin ja tapahtumiin, vaan sen sijaan tarkoituksellisesti hakeutuvat erityyppisiin tilanteisiin, ympäristöihin ja toimintoihin.

Tämän lisäksi Salmela-Aro ja Nurmi (2017, s. 9) täsmentävät kaiken kokemamme aiheuttavan meissä tunteita, tavoitteita, toiveita sekä intohimoja ja että psykologiassa tätä ilmiötä kutsutaan ihmisen motivaatioksi. Kun jokin asia on kiinnostava, siihen myös paneudutaan innokkaasti. Sinokki (2016) puolestaan kuvaa motivaation seuraavasti:

Motivaatio vaikuttaa käyttäytymiseemme kaikissa tehtävissämme ja toiminnassamme. Motivaatiossa yhdistyvät ihmisen persoonallisuus, tunteenomaiset ja järkiperaisat tekijät sekä sosiaalinen ympäristömme. Motivaatio toimii käyttäytymisemme energian lähteenä ja ohjaa käyttäytymistämme tavoitteen suuntaan. (s. 30)

Selvennystä motivaatiokäsitteeseen voi Salmela-Aron ja Nurmen (2017, s. 10) mukaan hakea *miksi*, *mitä* ja *miten* -kysymysten kautta. Miksi-kysymyksellä on löydettävissä motivaation taustalla olevia, toimintaa ohjaavia syitä, joita voivat olla esimerkiksi yksilön arvot tai psykologiset perustarpeet kuten autonomia, kompetenssi ja yhteenkuuluvuus. Mitä-kysymys liittyy ihmisen motivaation kohteisiin; mitä hän haluaa ja mihin hän pyrkii – motivaation kohteiden ollessa hyvinkin konkreettisia. Esimerkiksi yksilön tavoitteilla, pyrkimyksillä ja intohimoilla on oma roolinsa siinä, mitä kukin haluaa ja mihin hän pyrkii. Miten-kysymyksellä voidaan hahmottaa yksilöiden keinoja pyrkimyksissä päästä toteuttamaan motiivejaan, tarpeitaan tai tavoitteitaan.

Edellä mainitut lainaukset osoittavat motivaation olevan hyvinkin laaja-alainen ilmiö. Motivaation tutkiminen onkin Sinokin (2016, s. 60) mukaan monimutkaista, ja hänen huomionsa mukaan yksilöt eivät ole useinkaan tietoisia käyttäytymisensä taustalla vaikuttavista syistä. Ihmisten motivaation ymmärtämiseksi on tehty tutkimustyötä, ja motivaatiota on pyritty ymmärtämään sekä selittämään erilaisten teorioiden kautta. Reeve (2016) käsittelee artikkelissaan muun muassa Drive-in –teoriaa, itsemääräämisteoriam, sosiaalikognitiivista teoriaa ja humanistista teoriaa. Erityisen vahvaksi motivaatioteoreettiseksi viitekehyykseksi Reeve (2016) nostaa itsemääräämisteorian, joka myös Määtän ja muiden (2023) mukaan on yksi johtavista motivaatiopsykologisista teorioista.

2.2 Sisäinen ja ulkoinen motivaatio

Motivaatiota käsittelevässä tutkimuskirjallisuudessa (esim. Ryan & Deci, 2000b) motivaatio jaetaan usein kahteen pääluokkaan: sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon. Sisäinen motivaatio tarkoittaa toimintaa, jota harjoitetaan sen luontaisen kiinnostavuuden tai nautittavuuden vuoksi, kun taas ulkoinen motivaatio viittaa toimintaan, jota tehdään jonkin erillisen lopputuloksen saavuttamiseksi (Ryan & Deci, 2000b, s. 55).

Salmela-Aron ja Nurmen (2017, s. 249) mukaan motivaation pohjautuessa yksilöstä itsestään kumpuavaan motivaatioon, se on myös tehokasta ja hyvinvointia edistävää. Lehtivuori (2023, s. 5) sekä Gagné ja Deci (2005, s. 331) määrittelevät sisäisen motivaation olevan nautinnollista, mielenkiintoista ja hauskaa tekemistä, jolla on oma positiivinen roolinsa yksilöä energisoivana tekijänä. Lehtivuori (2023, s. 20) toteaa Ryanin ja Decin (2017) tutkimuksen pohjalta, että sisäinen motivaatio toimii yksilöiden käyttäytymisen luonnollisena ja synnynnäisenä energisoijana. Lehtivuoren (2023, s. 22) mukaan sisäisesti motivoitunut käyttäytyminen viittaa tilanteeseen, jossa toiminta suoritetaan nautinnon vuoksi ilman ulkoisia palkintoja – kun sen sijaan ulkoiselle motivaatiolle on luonteenomaista yksilön halun saavuttaa jokin palkkio tai muunlainen toiminnasta saatava erillinen hyöty.

Myös Gagnén ja Decin (2005, s. 332) mukaan ulkoisen motivaation ohjaama ihminen osallistuu johonkin toimintaan instrumentaalisista syistä, jolloin kyseessä voi olla esimerkiksi toive saada palkkioita tai kokea hyväksyntää. Salmela-Aron ja Nurmen (2017, s. 249) näkemyksen mukaan ulkoa tulevilla, vahvasti kontrolloiduilla vaatimuksilla ei ole yksilöä motivoivaa vaikutusta. Myös Van den Broeck ja muiden (2021) meta-analyysi osoittaa, että palkkioihin, rangaistuksiin tai ulkoiseen paineeseen perustuva motivaatio voi vaikuttaa kielteisesti työntekijöiden hyvinvointiin ja tämä voi ajan myötä johtaa esimerkiksi suorituskykyongelmiin. Van den Broeck ja muiden (2021) meta-analyysin tulokset osoittavat selvästi myös sen, että sisäinen työmotivaatio on yhteydessä sekä

työn imuun että suorituskyykyyn – sisäisen työmotivaation edistäessä sekä työn imua että parempaa suoriutumista.

2.3 Itsemääräämisteoria motivaation selittäjänä

Itsemääräämisteoria on laaja, Edward Decin ja Richard Ryanin toimesta 1980-luvulla kehittämä motivaatioteoria, jonka avulla voidaan selittää ihmisen käyttäytymistä, hyvinvointia ja persoonallisuuden kehittymistä. Teorian nimessä korostuu yksilön itsemääräämisoikeus, joka tarkoittaa kykyä ja vapautta tehdä itseä koskevia päätöksiä. Itsemääräämistheoriaa jäsennetään ja tehdään ymmärrettäväksi Määtä ja muiden (2023) artikkelissa, jonka sisältö pohjautuu laajaan itsemääräämistheoriaa käsittelevään tutkimuskirjallisuuteen (esim. Deci & Ryan, 1985; Ryan & Deci, 2022; Ryan & Deci 2020; Ryan ja muut, 2017).

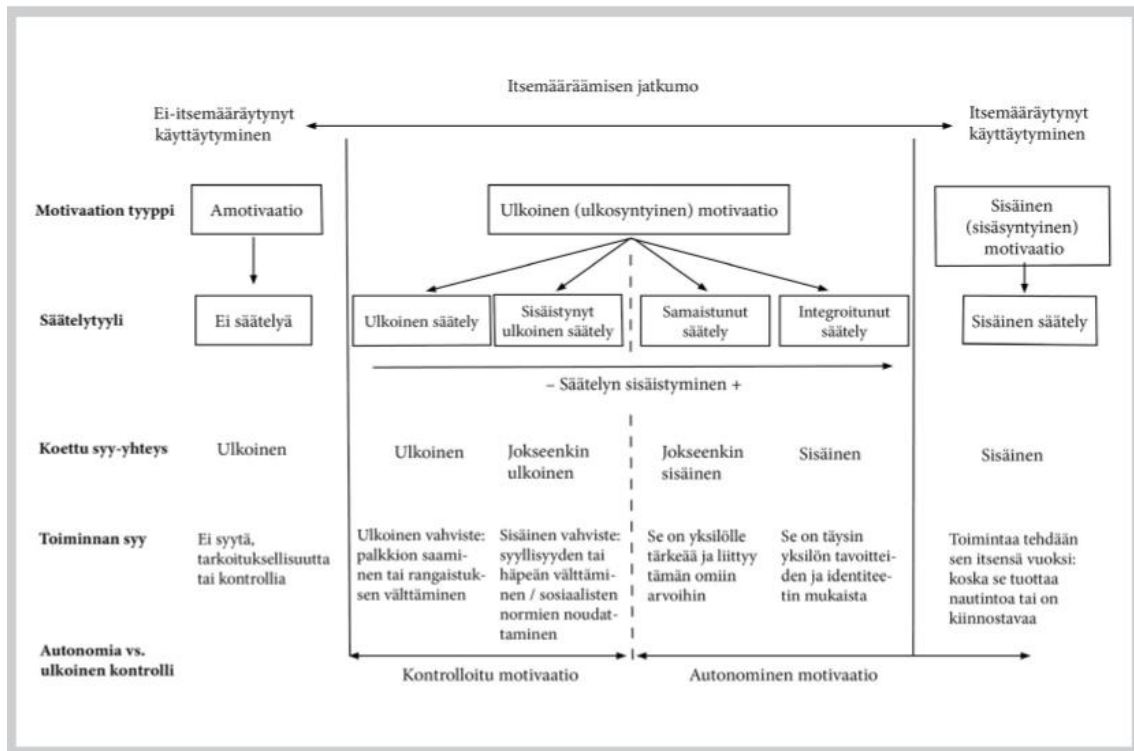
Itsemääräämistheorian ytimessä ovat Määtä ja muiden (2023, s. 310–311) toteamuksen mukaan yksilön hyvinvointi ja sisäinen motivaatio, jotka rakentuvat kolmen synnynnäisen ja universaalin psykologisen perustarpeen varaan. Nämä kulttuurista, iästä ja kontekstista riippumattomat perustarpeet ovat: 1. *Autonomia*, tarkoittaen yksilön kokemusta siitä, että toiminta on itsevalittua ja omien arvojen mukaista. 2. *Kykenevyys*, joka viittaa yksilön osaamisen ja aikaansaamisen tunteeseen. 3. *Yhteenkuuluvuus*, kuvaten tarvetta kokea sosiaalista tukea ja merkityksellisiä suhteita. Näiden tarpeiden täytyessä motivaatio, hyvinvointi ja oppiminen lisääntyvät. Määtä ja muiden (2023, s. 310) kiteytyksen mukaan edellä mainittujen perustarpeiden estyessä seurauksena on yksilön motivaation lasku, vieraantuminen ja pahoinvoinnin lisääntyminen.

Ryanin ja Decin (esim. 2000b) tekemissä tutkimuksissa nousee esiin kaksi keskeistä, tutkielmassakin jo aiemmin esiin nostettua motivaatiotyyppiä: sisäinen motivaatio ja ulkoinen motivaatio. Sisäinen motivaatio tarkoittaa toimintaa, joka on kiinnostavaa itsessään ja jota tehdään sen itsensä vuoksi – juuri koska se on kiinnostavaa ja palkitsevaa. Ulkoinen motivaatio puolestaan viittaa toimintaan, jota ohjaavat ulkoiset tekijät, kuten palkkiot, rangaistusten välttäminen tai sosiaalinen hyväksyntä. Teorian

kehittäjät, Ryan ja Deci (2000a), ovat tunnistaneet niin ikään autonomisen ja kontrolloidun motivaation yksilön käytökseen vaikuttavina tekijöinä. He linjaavat autonomisen motivaation syntyvän, kun toiminta koetaan itse valituksi ja merkitykselliseksi. Kontrolloidun motivaation he näkevät sitä vastoin perustuvan ulkoisiin painetekijöihin.

Itsemääräämisteorian yksi keskeisistä argumenteista on motivaation moniulotteisuus; motivaatiota ei tarkastella pelkästään sen määrän, vaan myös laadun sekä toiminnan taustalla vaikuttavien syiden kautta (Ryan & Deci, 2000b, s. 54–55). Näin ollen yksilöiden käyttäytymistä voivat ohjata erilaiset motivaation muodot, jotka eroavat toisistaan sen perusteella, kuinka itseohjautuneeksi toiminta koetaan (Ryan & Deci, 2000b, s. 60–62). Vaikka motivaatio jaetaan usein sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon, Ryanin ja Decin (2000b, s. 60–62) mukaan itsemääräämisteoriassa ulkoinen motivaatio nähdään jatkumona, joka sisältää erilaisia säätelyn muotoja.

Itsemääräämisen jatkumolla ulkoinen motivaatio vaihtelee ulkoisesta säätelystä autonomisempiin muotoihin, joita ovat sisäistynyt ulkoinen säätely, samaistunut säätely ja integroitunut säätely (Ryan & Deci, 2000b). Heidän mukaansa mitä pidemmälle ulkoinen motivaatio on sisäistetty, sitä paremmin yksilö kokee toiminnan olevan omista arvoistaan ja tavoitteistaan kumpuavaa. Jatkumo sisältää lisäksi amotivaation, eli motivaation puutteen sekä sisäisen motivaation, jossa yksilö harjoittaa toimintaa sen itsensä vuoksi. Itsemääräämisen jatkumo havainnollistaa täten Määtän ja muiden (2023, s. 307–310) mukaan motivaation eri muotojen suhteellista keskinäistä asemaa ja niiden eroja autonomian näkökulmasta. Motivaation eri muotojen sijoittumista itsemääräämisen jatkumolle havainnollistetaan kuvion 1 avulla.



Kuvio 1. Itsemääräämisteorian motivaatiojatkumo (Määttä ja muut, 2023, s. 309).

Ryan ja Decin (2000b, s. 60–61) mukaan itsemääräämisteoriassa ulkoisen motivaation muodot eroavat toisistaan sen mukaan, missä määrin yksilö kokee toimintansa itseohjautuvaksi. Ulkoisen motivaation kontrolloiduin muoto on ulkoinen säätely, jossa toimintaa ohjaavat ulkoiset tekijät, kuten esimerkiksi palkkiot, rangaistukset tai muiden asettamat vaatimukset. Tällaiset syyt voivat aiheuttaa sen, että yksilö ei koe toimintaa omakseen. Kontrolloitua motivaatiota edustaa Ryan ja Decin (2000b, s. 60–61) mukaan myös sisäistynyt ulkoinen säätely, jossa ulkoiset vaatimukset ovat osittain sisäistyneet, mutta yksilön käyttäytymistä ohjaavat kuitenkin edelleen esimerkiksi syyllisyyden tai häpeän kaltaiset paineet. Näille kontrolloidun motivaation muodoille on yhteistä se, että toiminta ei perustu yksilön täysin omaksumiin arvoihin tai tavoitteisiin.

Motivaation autonomisuus lisääntyy Ryanin ja Decin (2000b, s. 60–61) sitä mukaa, kun yksilö kokee sisäistävänsä toiminnan taustalla olevia syitä. Samaistuneessa säätelyssä yksilö tunnistaa toiminnan arvon ja myös hyväksyy sen osaksi omiakin tavoitteitaan. Integroituneessa säätelyssä toiminnan perusteet ovat heidän mukaansa jo sulautuneet osaksi yksilön identiteettiä sekä hänen arvomaailmaansa, ja tämän ansiosta

motivoitunut käyttäytyminen koetaan yhä enemmän vapaaehtoiseksi sekä myös henkilökohtaisesti merkitykselliseksi.

Decin ja Ryanin (2000, s. 236–238) mukaan ulkoisten motiivien sisäistäminen lisää autonomista motivaatiota, ja tällä on puolestaan positiivinen yhteys yksilön sitoutumiseen, hyvinvointiin, suoriutumiseen ja pitkäkestoiseen käyttäytymisen muutokseen. Sisäistämistä edistävät erityisesti autonomian, kykenevyyden ja yhteenkuuluvuuden kokemukset. Flanneryn (2017, s. 155) mukaan itsemääräämisteoria ei tarkastelekaan motivaatiota ensisijaisesti sen määrän, vaan sen laadun näkökulmasta, mikä korostaa motivaation eri muotojen merkitystä yksilön hyvinvoinnille ja toiminnalle.

2.4 Motivaatio työelämän kontekstissa

Boswellin ja muiden (2008) mukaan työmotivaatio voidaan määritellä lähes samalla tavoin kuin motivaatio yleiselläkin tasolla määritellään. Boswell ja muut (2008) tarkentavat kuitenkin, että työmotivaatio voidaan nähdä yksilön haluna, energiana ja suuntana toimia tavoilla, jotka edistävät organisaation tavoitteita. Heidän näkemyksensä mukaan työmotivaatio ilmenee työntekijän ponnistelun määränä, tavoitteiden valintana sekä sitoutumisena niihin.

Sinokki (2016) puolestaan määrittelee työmotivaation työntekijän toiminnan käyttövoimaksi, joka vaikuttaa:

- ponnistelujen suuntaan, intensiteettiin ja keston
- työn laatuun ja tuottavuuteen
- työntekijän innostukseen ja työhyvinvointiin. (s. 16)

Gagné ja Deci (2005, s. 24) mukaan autonominen motivaatio on keskeinen tekijä työntekijöiden optimaalisen toiminnan taustalla. Artikkelin mukaan autonominen motivaatio liittyy johdonmukaisesti työntekijöiden parempaan suoritukseen, aktiivisempaan tiedonhankintaan, tavoitteiden saavuttamiseen sekä hyvinvointiin. Heidän nähdäkseen autonomista työmotivaatiota tukevat erityisesti sellaiset

työympäristöt, joissa työ koetaan mielenkiintoiseksi ja sopivan haastavaksi sekä joissa työtehtävät tarjoavat valinnanvapautta ja itsenäisyyttä.

Kuten edellä on todettu, motivaatiolla on keskeinen merkitys tavoitteiden asettamisessa, niihin sitoutumisessa sekä niiden saavuttamisessa. Työmotivaation tarkastelu on merkityksellistä paitsi yleisellä tasolla myös erilaisten työelämän muotojen ja työntekijäryhmien näkökulmasta. Tässä tutkielmassa huomio kohdistuu erityisesti varhaisvaiheen yrittäjiin, joiden työmotivaatiolle ovat ominaisia tavoitteellisuus, itsenäinen toiminta, vastuun kantaminen sekä epävarmuuden sietäminen.

Yrittäjyyden motivaatiotutkimuksessa on Murnieksin ja muiden (2020) mukaan perinteisesti painotettu taloudellisia ja ulkoisia motiiveja, vaikka taloudellinen hyöty ei tutkimusten perusteella olekaan useimmille yrittäjille ensisijainen syy yritystoiminnan harjoittamiseen. Niin ikään Ncokazi ja Mpiti (2023, s. 1) korostavat, ettei yrittäjämäisen käyttäytymisen ymmärtäminen voi perustua pelkästään taloudellisten tekijöiden tarkasteluun, vaan huomiota tulee kiinnittää myös yrittäjän yksilöllisiin ominaisuuksiin ja motivaatioon. Ncokazin ja Mpitin (2023, s. 1) tutkimuksen mukaan saavutustarve voi vahvistaa yrittäjyysuoriutumista, ja yrittäjämäisen onnistumisen kannalta merkityksellisinä tekijöinä näyttäytyvät myös riskinotto, itsenäisyys ja motivaatio. Näin ollen yrittäjän työmotivaatiota voidaan tarkastella ilmiönä, joka liittyy tavoitteiden saavuttamisen lisäksi vastuulliseen, itsenäiseen ja pitkäjänteiseen toimintaan epävarmoissa toimintaympäristöissä.

Yrittäjän yksilöllisten ominaisuuksien lisäksi on tärkeää huomioida, ettei yrittäjyysmotivaatio ole suinkaan pysyvä tai muuttumaton ilmiö. Murnieksin ja muiden (2020) mukaan yrittäjyysmotivaatiota on tutkimuksessa usein jäsennetty yritystoiminnan eri vaiheiden, kuten käynnistämisen, kasvun ja lopettamisen, kautta. He kuitenkin korostavat, että yrittäjät voivat kohdata useita erilaisia motivaatiotekijöitä yrittäjyyspolkunsa aikana. Tästä näkökulmasta yrittäjän motivaatio voidaan ymmärtää dynaamisena ilmiönä, jonka painotukset voivat muuttua yritystoiminnan eri vaiheissa.

Varhaisvaiheen yrittäjien kohdalla tämä tarkoittaa, että motivaatio ei liity ainoastaan yrityksen perustamiseen, vaan myös toiminnan ylläpitämiseen, kehittämiseen ja vakiinnuttamiseen. Murnieksin ja muiden (2020, s. 116) kirjallisuuskatsauksen perusteella yrittäjyyttä selittävät sekä sisäiset että ulkoiset motivaatiotekijät, jotka voivat vaikuttaa samanaikaisesti yrittäjän uran eri vaiheissa.

Yrittäjyydsmotivaation merkitys ei rajoitu ainoastaan yksilön henkilökohtaiseen tavoitteiden saavuttamiseen, vaan voi ulottua yksilötasoa laajemmalle. Pandey (2022, s. 59) korostaa motivoituneiden yrittäjien mahdollisuuksia edistää innovaatioita, taloudellista kehitystä ja työpaikkojen syntymistä yhteisöissään. Hänen mukaansa motivoituneet yrittäjät voivat toimia esimerkkeinä muille ihmisille ja siten edistää yrittäjyysmyönteisten asenteiden sekä yrittäjyysaktiivisuuden vahvistumista. Näin ollen yrittäjän motivaatio voidaan nähdä paitsi yksilöllisenä työmotivaation muotona, myös laajempänä työelämään ja yhteiskuntaan vaikuttavana tekijänä.

3 Yrittäjyys

Edellä tarkastelua motivaatiota koskevaa teoriaa voidaan soveltaa yrittäjyyden kontekstiin, sillä yrittäjän toiminta perustuu pitkälti yksilön motivaatiotekijöihin. Yrittäjyyttä on kuitenkin monenlaista; riippuen esimerkiksi yrityksen toimialasta, harjoitettavan toiminnan laajuudesta ja yrityksen elinkaaren vaiheesta sekä yrittäjään liittyvistä tekijöistä. Yrittäjyys voidaan akateemisessa mielessä nähdä tutkimuskohteena, jota tarkastellaan muun muassa taloustieteen, johtamisen, psykologian ja sosiologian näkökulmista. Tässä osiossa haetaan vastausta toiseen tutkimuskysymykseen: *Mitä yrittäjyydellä tarkoitetaan?* Lisäksi aihetta tarkennetaan määrittelemällä varhaisvaiheen yrittäjä.

3.1 Yrittäjyys ilmiönä

Yrittäjyys on tutkimuskenttänä monitahoinen, eikä ilmiölle nimeltä yrittäjyys ole Shane ja Venkataraman (2000) mukaan muodostunut yhtä yhtenäistä, selkeästi rajattua teoreettista viitekehystä. Koska he näkevät yrittäjyyden tärkeänä ja ajankohtaisena tutkimusalueena, ovat he esittäneet viitekehyksen yrittäjyyden tutkimiseksi. Tämän viitekehyksen mukaan yrittäjyys on prosessi, jossa yksilöt tunnistavat, arvioivat ja hyödyntävät talouden epätasapainosta ja tiedon epätäydellisestä jakautumisesta syntyviä mahdollisuuksia uusien tuotteiden sekä palvelujen luomiseksi. Se ei rajaudu yrittäjäpersoonaan tai yrityksen perustamiseen, vaan korostaa mahdollisuuksien ja yksilöiden välistä yhteyttä, jota ohjaavat aiempi tieto, kognitiiviset kyvyt ja yksilölliset arviot riskeistä ja tuotoista. Ilmiönä yrittäjyys toimii mekanismina, jonka kautta yhteiskunta muuntaa uutta tietoa taloudelliseksi ja yhteiskunnalliseksi arvoksi sekä korjaa markkinoiden tehottomuuksia.

Ahmad ja Seymour (2008) eivät OECD:n tilastotyöpaperissaan pyri tarjoamaan yrittäjyydelle yleispätevää teoreettista määritelmää, vaan lähestyvät ilmiötä käytännöllisestä näkökulmasta. Heidän mukaansa yrittäjyyden ydin rakentuu kolmen keskeisen elementin varaan.

- Ensimmäinen elementti on yritteliäs inhimillinen toiminta, joka tarkoittaa sitä, että yrittäjyys ei ole aikomuksia – vaan toimintaa, joka pitää sisällään organisointia, resurssien hankintaa ja taloudellisen toiminnan käynnistämistä.
- Toinen elementti käsittää luovuuden, innovaatioiden ja mahdollisuuksien hyödyntämisen – eli ajatus siitä, että yrittäjät tunnistavat ja hyödyntävät markkinoilla esiintyviä mahdollisuuksia sekä uusien tuotteiden, prosessien tai markkinoiden luomista.
- Kolmas ja viimeinen elementti koostuu arvon luomisesta, joka erottaa yrittäjyyden tavanomaisesta liiketoiminnasta – yrittäjyyden keinoin voidaan tuottaa taloudellista, sosiaalista tai kulttuurista arvoa.

Raportissa todetaan näiden kolmen tekijän muodostavan yrittäjyyden keskeisen ytimen.

Mannilan (2022) artikkelin mukaan yrittäjyyden perinteinen merkitys rakentuu pitkän historiallisen kehityksen varaan, jossa keskeisinä teemoina ovat erotettavissa riskinotto, aloitteellisuus, taloudellisen toiminnan organisointi ja innovatiivisuus. Mannila (2002) huomauttaa Kinkki ja Isokankaan (2003) kirjaan viitaten, että yrittäjyyden käsitteen juuret ulottuvat 1700-luvulla Ranskassa asuneeseen Richard Cantillon -nimiseen henkilöön, jonka sanotaan määritelleen yrittäjän ja yrittäjän käsitteen.

Myöhemmistä talousajattelijoista Mannilan (2022) mainitsevat Jean-Baptiste Say, Adam Smith, David Ricardo, Carl Menger, Friedrich von Wieser ja Joseph Schumpeter ovat laajentaneet yrittäjyyden käsitettä eri näkökulmista – tuotannontekijöiden yhdistämisestä innovaatioihin ja luovaan tuhoon. Yrittäjyyden historia osoittaa, että käsitteen sisältö ei ole pysyvä vaan se heijastaa kulloisenkin ajan taloudellisia ja yhteiskunnallisia rakenteita. Taulukko 1 konkretisoi tätä kehityskaarta, kooten yhteen eri aikakausien määritelmiä yrittäjyydestä ja tarjoten rungon yrittäjyyden muutoksen ymmärtämiselle.

Taulukko 1. Tiivistelmä yrittäjyyden käsitteistä (Mannila, 2022).

Määritelmä	Julkaistu
Yrittäjät ostavat tietyillä hinnoilla tällä hetkellä ja myyvät epävarmalla hinnalla tulevaisuudessa. Yrittäjä on epävarmuuden sietäjä.	(Cantillon 1755/1931)
Yrittäjät ovat pelureita.	(Defoe, 1887/2001)
Yrittävät pyrkivät ennakoimaan markkinoiden muutoksia ja toimimaan niiden mukaan. Yrittäjät toimivat markkinoiden epävarman dynamiikan mukaan.	(Knight, 1921, 1942)
Yrittäjä on henkilö, joka tekee hallitukselta saatua tehtävää suorittaen toimintaympäristössä omalla riskillään.	(Weber, 1947)
Yrittäjä on uudistaja/innovaattori, joka toteuttaa muutosta markkinoilla. (Luova tuho). Muotoina voivat olla esimerkiksi: - uuden tuotteen tai tuotteen uuden laatu kategorian tuominen markkinoille (polttomootoriauto>sähköauto) - uuden tuotantotavan käyttöönotto - uusien markkinoiden avaaminen - uusien materiaalien tai osien uusi hankintalähde ja sen kehittäminen - minkä tahansa uuden toimialan organisaation toteuttaminen	(Schumpeter, 1934)
Yrittäjä on aina keinottelija tai peluri. Hän käsittelee tulevaisuuden epävarmoja olosuhteita ja hänen onnistumisensa tai epäonnistumisensa on riippuvainen siitä, miten hyvin hän kykenee ennakoimaan tulevia tapahtumia. Mikäli yrittäjä ei kykene ymmärtämään asioita laaja-alaisesti ja tunnista riskejä, hän on tuomittu tuhoon.	(Von Mises, 1949/1996)
Yrittäjä on koordinaattori ja välimies.	(Walras, 1954)
Yrittäjyys on taloudellisten mahdollisuuksien tunnistamista.	(Penrose 1959/1980)
Yrittäjä tunnistaa menestymisen mahdollisuudet ja tekee toiminnallaan voittoa. "Välittäjä."	(Kirzner, 1973)
Yrittäjyys on innovaatiotoimintaa, jossa olemassa olevia resursseja täydennetään uusilla vaurauden tuottamisen mahdollisuuksilla.	(Drucker, 1985)
Yrittäjyydessä välttämätöntä on uudistuminen. Uudistuminen voi tarkoittaa markkinoille tulemistä joko uusille tai vakiintuneille markkinoille uusilla tai jo olemassa olevilla tavaroilla tai palveluilla. Tällainen uusiutuminen voidaan tehdä joko aloittamalla uusi yritys, uudistamalla olemassa olevaa yritystä tai sisäistä yritystoimintaa.	(Lumpkin & Dess 1996)
Yrittäjyyteen kuuluu uusien mahdollisuuksien tutkiminen ja tunnistaminen, prosessit uusien mahdollisuuksien löytämiseksi, niiden arviointi ja hyödyntäminen ja joukko yksilöitä, jotka löytävät, arvioivat ja hyödyntävät tällaisia uusia mahdollisuuksia.	(Shane & Venkataraman, 2000)
Yrittäjyys on aina kontekstista riippuvainen sosiaalinen prosessi, jonka avulla yksilöt ja tiimit luovat vaurautta kokoamalla ainutlaatuisia resursseja, joita he voivat hyödyntää markkinoiden mahdollisuudet.	(Ireland, Hitt & Sirmon, 2003)
Yrittäjyys on ajattelutapa ja prosessi, jolla luodaan ja kehitetään taloudellista toimintaa. Siihen liittyy niin riskinotto, luovuus kuin innovatiivisuus. Nämä tekijät yhdistetään uuteen tai olemassa olevaan organisaatioon.	(Commission of the European Communities, 2003)

Kuten taulukko 1 havainnollistaa, perinteinen yrittäjyyskäsite korostaa yrittäjän roolia paitsi riskinottajana ja aloitteentekijänä, myös keskeisenä vaikuttajana talouden kehittymisen ja dynamiikan kontekstissa. Sarasvathy (2001) määrittelee yrittäjyyden ilmiöksi, jossa uudet yritykset ja markkinat eivät ole suinkaan valmiina olemassa, vaan

niiden muodostumiseen vaikuttavat yrittäjien toiminta ja niiden seuraukset. Hän näkee yrittäjyyden prosessina, jossa toimijat kohtaavat epävarmuutta, puutteellista tietoa ja muuttuvia tavoitteita. Tässäkin näkökulmassa yrittäjyyteen liitetään epävarmuuden hallitseminen ja aktiivinen uuden luominen, eikä nähdä pelkästään rationaalisena suunnitteluna tai valmiiden mahdollisuuksien hyödyntämisenä.

Nykypäivän yrittäjyys kytkeytyy Schlichten ja muiden (2025) huomioiden mukaan entistä vahvemmin laajempiin institutionaaliin ja organisatorisiin rakenteisiin, sillä mahdollisuuksien synty, niiden arviointi ja hyödyntäminen muotoutuvat markkinoilla vallitsevan dynamiikan ja sääntelyn, sosiaalisten instituutioiden sekä organisaatioiden sisäisten kyvykkyyksien kautta. Heidän näkemyksensä on, että yrittäjyys ei näyttäydy enää vain yksilön luovuuteen tai rohkeuteen perustuvana toimintana, vaan se tapahtuu osana laajempaa yhteiskunnallista ja organisatorista ympäristöä. Tällä he tarkoittavat sitä, että yrittäjät toimivat nykyään markkinoilla, joille on luonteenomaista sääntely, kulttuuriset normit, teknologiset murrokset ja sosiaaliset instituutiot. Näiden piirteiden vuoksi Schlichten ja muut (2025) näkevätkin yrittäjyyden olevan vahvasti sidoksissa ympäröiviin rakenteisiin; yrittäjä ei toimi tyhjiössä, vaan sen sijaan hänen toimintansa on jatkuvassa vuorovaikutuksessa markkinoiden, instituutioiden ja organisaatioiden kanssa – muokaten yrittäjyyden edellytyksiä ja lopputuloksia.

Varhaisvaiheen yrittäjien motivoitumisen ymmärtäminen edellyttää niiden tekijöiden tarkastelua, jotka ohjaavat yrittäjyyteen liittyvää yksilön käyttäytymistä. Yrittäjyyden motivaatiotutkimus täydentää yrittäjyyden teoreettista viitekehystä nostamalla esiin yrittäjien psykologisia ja käyttäytymiseen liittyviä mekanismeja, joiden avulla voidaan selittää niin yrittäjäksi ryhtymistä kuin yritystoiminnan kehittämistäkin. Pandeyn (2022) mukaan yrittäjämäinen motivaatio perustuu sekä sisäisiin että ulkoisiin tekijöihin. Motivaatiotekijöiden tunnistaminen on tärkeää, sillä ne vaikuttavat yrittäjän sinnikkyYTEEN, resilienssiin, tavoitteellisuuteen ja kykyyn selvitä vastoinkäymisistä. Pandeyn (2022) tutkimuksen mukaan motivoituneet yrittäjät osoittavat muita yrittäjiä suurempaa aloitteellisuutta ja päättäväisyyttä, sekä etsivät aktiivisemmin erilaisia

mahdollisuuksia. Nämä piirteet voivat vahvistaa yrittäjän kykyä kehittää liiketoimintaansa ja siten lisätä yritystoiminnan menestymisen edellytyksiä. Lisäksi Pandey (2022) korostaa, että motivaatiolla on keskeinen merkitys yrittäjien pitkäjänteisessä sitoutumisessa yritystoimintaan, sillä se ohjaa toimintaa myös epävarmoina ja haastavina ajanjaksoina.

3.2 Yrittäjyyden ja palkkatyön eroavaisuudet

Johtamisen ja yrittäjyyden tutkimuksessa yrittäjyys ja palkkatyö nähdään vaihtoehtoisina työn tekemisen muotoina, jotka eroavat toisistaan erityisesti päätösvalan, vastuun ja kontrollin osalta (Douhan & van Praag, 2009). Heidän mukaansa yrittäjillä on palkansaajia enemmän mahdollisuuksia vaikuttaa oman inhimillisen pääomansa käyttöön ja siitä saataviin tuottoihin, minkä vuoksi yrittäjien toimintaan liittyy myös suurempi vastuu tehtävistä ratkaisuista. Myös Hamiltonin (2000, s. 606) mukaan yrittäjyys eroaa palkkatyöstä erityisesti suuremman autonomian ja itsenäisen päätösvalan vuoksi, sillä yrittäjyys tarjoaa yksilölle mahdollisuuden hallita omaa työtään ja myös keinon toteuttaa omia tavoitteitaan.

Verohallinnon (2019, luku 3.1) mukaan ”työtä, tehtäviä ja palveluksia voidaan tehdä työsuhteessa tai muussa sopimussuhteessa”. Yhä useammin työ, joka on aiemmin suoritettu palkkatyönä, voidaankin teettää yrittäjällä. Solesvik (2017) puolestaan huomioi viimeaikaisen ja ennakoidun tulevan epävarmuuden työmarkkinoilla sekä toisaalta Internet-teknologioiden ja virtuaalisten liiketoimintapohjien tarjoavan yhä useammalle mahdollisuuden ryhtyä hybridiyrittäjäksi, jolloin yksilö toimii sekä palkkatyössä että yrittäjänä. Tutkimuksessa todetaan hybridiyrittäjyyden olevan mahdollinen polku ihmisille, jotka haluavat toteuttaa yrittäjähaaveitaan matalammalla riskillä ja organisaationa.

Työsopimuslain (TSL 2001/55) 1 luvun 1 §:n mukaan työsuhteisessa työssä työntekijä sitoutuu henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun, tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Parnilan (2017, s. 29) mukaan

työsuhde syntyy sillä hetkellä, kun työtä ryhdytään tekemään, ja että työsuhteen ehdot määräytyvät useiden muidenkin lähteiden kuin Työsopimuslain perusteella – etenkin työehtosopimusten näytellessä tärkeää roolia.

Verohallinnon (2019, 1 Johdanto) mukaan rajanveto sen suhteen, suoritetaanko toimeksianto työsuhteisena vai yrittäjänä, ei ole kuitenkaan aina yksiselitteinen ja ero näiden roolien välillä on useinkin hyvin pieni. Esimerkiksi tutkielmassa jo aiemmin mainittujen Woltin ruokalähettiläisten tapauksessa työsuhteen ja yrittäjyyden välinen rajanveto oli vuosia oikeudellisen arvioinnin kohteena. Ylen (2025) haastattelussa Rytönen-Sandberg korostaa, että työsuhteen tunnusmerkkien täyttymistä on arvioitava tapauskohtaisesti. Hänen näkemyksensä mukaan vastaavat tulkintatilanteet eivät rajoitu alustatyöhön, vaan niitä esiintyy myös muilla toimialoilla.

Kun peilataan yrittäjänä tehtävää työtä palkkatyönä suoritettavaan työhön, eroavaisuuksia voidaan hahmottaa esimerkiksi Vero.fi-sivustolta löytyvään tietoon nojaten. Verohallinnon ohjeessa (2019, luku 5) käsitellään palkan ja työkorvauksen välistä rajanvetoa käytännönläheisellä tavalla. Ohjeen mukaan palkkatyössä tehtävät suoritetaan työnantajan ohjeiden mukaan, työnantajan hankkimilla työvälineillä ja työnantajan määrätessä työntekijän työajan sekä työn suorittamispaikan. Työntekijälle maksetaan työajan tai työtehtävän mukaan määriteltä palkka riippumatta työn tuloksesta ja lisäksi korvataan mahdolliset työn suorittamisesta aiheutuneet kulut. Yrittäjä toimii sen sijaan itsenäisesti, päättäen itse työn suorittamistavasta, työajasta ja -paikasta, kustantaen itse työvälineet ja -materiaalit. Yrittäjälle maksettava korvaus määräytyy sopimuksen mukaan ja se voidaan määritellä esimerkiksi työn lopputuloksen perusteella.

Yrittäjyyden ja palkkatyön erot liittyvät näin ollen keskeisesti:

1. Johtamisvastuuseen:

Palkkatyössä työntekijän työskentelyä ohjaa tyypillisesti esihenkilö ja organisaation olemassa olevat rakenteet, yrittäjä sen sijaan vastaa itse omasta

työstään sekä yrityksen toiminnasta kokonaisuudessaan. Yksinyrittäjyyttä koskevassa tutkimuksessaan Majanto (2020, s. 67) toteaa, että yrittäjä kantaa yksin vastuun yrityksen operatiivisesta toiminnasta ja tuloksesta. Näin ollen yrittäjä johtaa sekä itseään että yritystään.

2. Taloudelliseen riskiin:

Yrittäjyyteen kuuluu olennaisena osana taloudellisen riskin kantaminen, sillä tulot eivät ole ennalta määrättyjä, vaan ne ovat riippuvaiset asiakkaista, hinnoittelusta ja kustannuksista. Majannon (2020) huomioiden mukaan yksinyrittäjyyden erityinen piirre on, että yrittäjä kantaa yksin vastuun yrityksen toiminnasta ja tuloksesta. Tämä korostaa yrittäjyyteen yleensäkin liittyvää epävarmuutta ja riskiä.

Yrittäjyyden ja palkkatyön eroa on Douhanin ja muiden (2009) mukaan tarkasteltu myös kontrollin ja vastuun näkökulmista. Heidän tutkimuksensa osoittaa, että yrittäjyyden ja palkkatyön yksi keskeinen ero liittyy kontrolliin – tarkemmin sanottuna siihen, missä määrin yksilöllä on mahdollisuus vaikuttaa oman inhimillisen pääomansa käyttöön sekä siitä saataviin tuottoihin. He esittävät, että yrittäjät voivat muokata toimintaympäristöään, valita tuotantotapansa ja hyödyntää omaa osaamistaan tavalla, joka tuottaa heidän omalle panokselleen parhaan mahdollisen tuoton. Douhan ja muut (2009, s. 3) huomauttavat, että palkansaajia sen sijaan rajoittavat määrätyt työtehtävät ja työnkuvat, joiden perusteella heille määritellään palkka; korvaus, joka määräytyy keskimääräisen kyvykkyyden mukaan, eikä siten välttämättä vastaa yksilöiden todellista tuottavuutta. Heidän intuitiivinen selityksensä on, että yrittäjänä yksilöt pystyvät palkkatyöntekijöitä paremmin hallitsemaan ja hyödyntämään inhimillistä pääomaansa.

Toisaalta Hamiltonin (2000, s. 606) tutkimus haastaa perinteisen oletuksen yrittäjyyden taloudellisesta ylivoimaisuudesta, osoittamalla että yrittäjät ansaitsevat keskimäärin vähemmän kuin palkansaajat, vaikka heidän yrittäjäuransa kestäisi pitkäänkin. Hänen mukaansa yrittäjyyden vetovoima perustuu merkittäviin ei-taloudellisiin hyötyihin,

kuten autonomiaan, joustavuuteen ja työn mielekkyyteen. Hänen nähdäkseen yrittäjyys tarjoaa yksilölle mahdollisuuden hallita omaa työtään ja toteuttaa itseään, mikä voi kompensoida taloudellisia menetyksiä. Tutkimus tuo esiin sen, että yrittäjyyden ja palkkatyön ero ei ole pelkästään taloudellinen, vaan myös psykologinen asia.

3.3 Yrittäjyyspolun alkuvaihe

Varsinaista yrittäjäksi ryhtymistä edeltää usein vaihe, jossa yksilö arvioi yrittäjyyttä mahdollisena uravaihtoehtona itselleen ja yrittäjyys saattaa ilmetä yksilön ajatuksissa, suunnitelmissa ja aikomuksissa. Yrittäjyyspolun alkuvaiheeseen kuuluu muun muassa pohdintaa mahdollisiin liikeideoihin ja liiketoimintasuunnitelmiin liittyen (Möttönen, 2019, s. 43–44). Tätä ajanjaksoa ennen yrittäjyyden käynnistymistä, eli yrittäjäksi kehittymisen vaihetta, on Möttösen (2019) mukaan tutkittu kuitenkin vähemmän kuin varsinaista yrittäjänä toimimista.

Cardellan ja muiden (2020, s. 2) mukaan yrittäjäaikomuksilla tarkoitetaan yksilön tietoista halua ja suunnitelmaa ryhtyä yrittäjäksi tulevaisuudessa. Yrittäjäaikomuksia on Cardellan ja muiden (2020, s. 2) havaintojen mukaan selitetty sekä persoonallisuuteen liittyvillä tekijöillä että ympäristö- ja käyttäytymistekijöillä. Dimovin (2010) mukaan yrittäjyysprosessin alkuvaiheessa keskeinen käsite on mahdollisuusluottamus, eli yksilön usko liiketoimintamahdollisuuden toteuttamiskelpoisuuteen ja omiin kykyihinsä sen hyödyntämisessä. Mahdollisuusluottamuksen on havaittu vaikuttavan myönteisesti yrityksen syntymiseen, kun taas yrittäjäkokemus, toimialakokemus ja varhainen suunnittelu edistävät yrittäjyyspolulla etenemistä lähinnä silloin, kun ne vahvistavat yksilön luottamusta mahdollisuuden toteuttamiskelpoisuuteen. Edellä kuvatut yrittäjäaikomukset ja mahdollisuusluottamus luovat pohjan yrittäjyysprosessille, jossa yksilö mahdollisesti etenee suunnittelusta kohti varsinaista yritystoimintaa.

Amerikkalainen tutkija Carol F. Moore on vuonna 1986 laatinut yrittäjyysprosessia kuvaavan mallin (viitattu teoksessa Möttönen, 2019, s. 44). Möttösen (2019, s. 44) mukaan Mooren laatimassa mallissa esiintyvät seuraavat vaiheet: innovaatio, aktivoiva

tapahtuma, toteuttaminen ja kasvu. Yrityksen perustamiseen liittyy sekä innovaatioita että epävarmuutta ja se, että markkinoiden ratkaistavaksi jää mitkä yritykset menestyvät, on yksi yrittäjyyteen liittyvistä perusongelmista – yritystoiminnan kannattavuus selviää vasta yrityksen perustamisen jälkeen (Audretsch, 1995, viitattu teoksessa Möttönen 2019, s. 44).

Yrittäjyyden tutkimukseen liittyy yrityksen perustamisvaiheessa olennaisena osana pyrkimys kartoittaa esteitä, vaikeuksia ja odottamattomia ongelmia, joiden takia vastaperustettu yritys voisi mahdollisesti joutua lopettamaan toimintansa (Möttönen, 2019, s. 44). Vastaperustetut yritykset saattavat kohdata lukuisia erilaisia riskejä ja niitä on myös pystytty tunnistamaan. Eräinä Möttösen esiin nostamista riskeistä mainittakoon odottamaton rahan tarve, liian suuren markkinan tavoittelu tai väärän liikekumppanin valinta. Möttönen (2019, s. 44) mainitsee yrittäjätutkija, professori Hannu Littusen kutsuvan yritysten kolmesta ensimmäisestä toimintavuodesta selviämistä ”kuolemanlaakson” ylittämiseksi. Tutkijoiden mukaan yleensä kuolemanlaaksosta selviytyneet yritykset vakiinnuttavat toimintansa, niiden yritystoiminnan lopettaminen on harvinaisempaa ja kyseiset yritykset yleensä kasvavatkin nopeasti.

Liiketoimintaympäristön vaikutuksen lisäksi kulttuurinen ja henkinen ympäristö vaikuttavat yrittäjyyteen sekä yritysten perustamiseen, ympäristötekijöiden – kuten yhteiskunnan ilmapiirin yrittäjyyttä kohtaan – lisäksi Möttösen (2019, s. 45) mukaan yrityksen perustajalla on kuitenkin ennen muuta oltava halu tehdä työtä yrittäjänä, ja yrityksiä perustavatkin yksilöt, jotka ovat motivoituneita toimimaan yrittäjinä. Rimminen (2023, s. 6) toteaa, että motivaatio vaikuttaa merkittävästi yrittäjän menestykseen. Hän nimittää motivaatiota liikkeellepanevaksi voimaksi, joka saa yksilöt toimimaan ja saavuttamaan omat tavoitteensa.

3.4 Varhaisvaiheen yrittäjyys

Tässä tutkielmassa varhaisvaiheen yrittäjyydellä tarkoitetaan yritystoiminnan elinkaaren alkuvaihetta, jossa yrittäjä on perustanut tai hankkinut yrityksen ja harjoittaa aktiivisesti liiketoimintaa, mutta yritystoiminta ei ole vielä täysin vakiinnuttanut asemaansa markkinoilla. Tällaisessa vaiheessa yrittäjän ja yrityksen identiteettien voidaan Lietepohjan (2022, s. 5) mukaan nähdä olevan vahvasti sidoksissa toisiinsa, minkä vuoksi toiminta edellyttää yrittäjältä sitoutumista, epävarmuuden sietämistä ja liiketoiminnan asteittaista rakentamista. Global Entrepreneurship Monitor (GEM, 2019) vaihejaottelun mukaan yrittäjyydessä on erotettavissa yrityksen perustamisvaihe sekä uuden yrityksen johtamisvaihe ennen yritystoiminnan vakiintumista, jotka muodostavat tässä tutkielmassa tarkasteltavan varhaisvaiheen yrittäjyyden.

Yritystoimintaa voidaan tarkastella myös elinkaariajattelun kautta, jossa yrityksen nähdään kehittyvän ja muuttuvan ajan myötä eri vaiheiden kautta. Aho ja Kaivo-oja (2014) avaavat tutkimuksessaan Churchillin ja muiden (1983) luomaa elinkaarimallia, jossa elinkaarta kuvataan S-käyrän avulla. Mallissa erotellaan seuraavat vaiheet: synty, eloonjääminen, menestys, nopea kasvu ja kypsyys. Teorian ytimessä on ajatus siitä, että yrityksen kasvu ei tapahdu suoraviivaisesti, vaan se etenee sekä vakaiden kehitysvaiheiden että kriisien kautta. Elinkaaren eri vaiheissa voi tapahtua myös taantumista takaisin aiempiin vaiheisiin yrityksen tilanteen muuttuessa syystä tai toisesta. Malli sisältää myös tarpeet ja haasteet, joita jokainen vaihe tuo tullessaan, jolloin se voi toimia hyödyllisenä työkaluna yritykselle auttaen sitä ennakoimaan kriisejä ja kasvun pullonkauloja.

Lietepohjan (2022, s. 5) mukaan yrityksen elinkaaren eri vaiheisiin liittyy muutoksia, jotka vaikuttavat suoraan yrittäjän rooliin, vastuualueisiin ja johtamistehtäviin. Hän argumentoi yrityksen ja yrittäjän identiteettien olevan alkuvaiheessa päällekkäisiä, minkä vuoksi varhaisvaiheen toiminta edellyttää yrittäjältä vahvaa sisäistä motivaatiota sietää epävarmuutta ja rakentaa liiketoimintaa vähitellen.

Alkavaan yrittäjyyteen ja uusiin yrityksiin liittyvää terminologiaa tarkasteltaessa käy ilmi, että se on varsin moninaista. Yksi alkavaa yritystä kuvaava termi on gasellyyritys, jonka Eurostat ja OECD (2007, s. 63) määrittelevät yritykseksi, joka on enintään viisi vuotta vanha ja jonka vuosittainen kasvu on enemmän kuin 20 %, kolmen vuoden aikavälillä. Gasellyyritykset ovat siis alle viisi vuotta vanhoja kasvuyrityksiä.

Julkinen, yrityksille kansainvälistymispalveluita tarjoava Business Finland (2025) on kohdentanut Nuoret innovatiiviset yritykset -rahoituksen alle 5-vuotiaille startup-yrityksille. Toinenkin julkinen yrityspalvelutoimija, elinvoimakeskus (n.d. kohta 5. Yleiset edellytykset ja arviointikriteerit), linjaa enintään viisi vuotta toimineet yritykset aloitusvaiheen yrityksiksi. Global Entrepreneurship Monitor (2019) puolestaan tilastoi aloittavaksi yrittäjäksi henkilön, jonka yrityksen perustamisesta on kulunut enintään 42 kuukautta.

Tässä tutkielmassa alkavaksi yrittäjäksi määritellään yrityksen perustaneet ja yrityksen ostaneet henkilöt riippumatta itse yrityksen tai yritystoiminnan maturiteettitasosta. Näin ollen oman yrityksen perustaneiden henkilöiden lisäksi varhaisvaiheen yrittäjiin katsotaan kuuluvan myös esimerkiksi sukupolvenvaihdon tai muun omistajanvaihdon myötä yrittäjäksi ryhtyneet henkilöt.

Kuten tässä tutkielmassa esitetty tarkastelu osoittaa, varhaisvaiheen yrittäjyys on luonteeltaan epävarmaa ja voimakkaasti yksilöön, eli yrittäjään, sidoksissa olevaa toimintaa. Tämän vuoksi yrittäjän motivaatiota voidaan pitää tärkeänä yritystoiminnan käynnistämisessä ja sen jatkumisessa. Tästä näkökulmasta seuraavaksi tarkastellaankin niitä tekijöitä, jotka synnyttävät ja ylläpitävät varhaisvaiheen yrittäjän motivaatiota.

4 Varhaisvaiheen yrittäjää motivoivat tekijät

Tämän luvun tarkoituksena on tarkastella, mitkä tekijät synnyttävät ja ylläpitävät varhaisvaiheen yrittäjien motivaatiota. Tässä luvussa haetaan vastauksia kolmanteen tutkimuskysymykseen: *Mitkä tekijät synnyttävät ja ylläpitävät varhaisvaiheen yrittäjän motivaatiota?*

4.1 Yksilön henkilökohtaisten ominaisuuksien ja motivaattoreiden vaikutus yrittäjyyteen

Yrittäjät eivät Shanen ja muiden (2003, s. 3) mukaan muodosta keskenään homogeenista ihmisryhmää, vaan yksilöt eroavat toisistaan huomattavasti siinä, kuinka halukkaita ja kykeneviä he ovat tarttumaan erilaisiin mahdollisuuksiin. Kerrin ja muiden (2018) artikkelista ilmenee, että yrittäjyyden tutkimuksessa on tarkasteltu muun muassa yksilöiden persoonallisuuspiirteitä, riskiasenteita sekä tavoitteita ja motivaatiotekijöitä, joiden avulla on pyritty tunnistamaan yrittäjyyteen liittyviä ominaisuuksia sekä selittämään yrittäjäksi ryhtymistä, yrittäjän toimintaa ja yrityksen menestystä selittäviä tekijöitä.

Tutkimuskirjallisuudessa on tunnistettu useita erilaisia yksilöllisiä ominaisuuksia, jotka voivat tukea varhaisvaiheen yrittäjien motivoitumista ja omaan yritystoimintaan sitoutumista. Tällaisia ominaisuuksia ovat esimerkiksi sinnikkyys, minäpystyvyys, innovatiivisuus, aloitteellisuus sekä kyky sietää epävarmuutta ja riskejä (Santos ja muut, 2013; Dimov, 2010; Rimminen, 2023). Näistä ensimmäinen on Rimmisen (2023) mukaan sinnikkyys. Rimminen (2023, s. 14) korostaa sinnikyyden merkitystä yrittäjän kyvyssä kestää vastoinkäymisiä ja epäonnistumisia sekä motivaation ylläpitämisessä myös tilanteessa, jossa yritystoiminta ei vielä kannata hedelmää ja ilmenee tarvetta parantaa toimintaa. Hän nostaa esiin De Carolisin ja muiden (2019) yrittäjähenkisen ajattelutavan käsitteen, yrittäjämielen, joka koostuu esimerkiksi juuri sinnikyydestä, luovuudesta ja riskinotosta. Heidän mukaansa ajattelutavasta on hyötyä yritystoimintaa harjoitettaessa.

Wiklundin ja muiden (2019, s. 586) mukaan yrittäjyys voi olla pitkä, yksinäinen ja stressaava matka. Heidän mukaansa motivaatio voi kuitenkin näytellä merkittävää roolia yrittäjyyden kontekstissa. Yrittäjän motivaatiota käsittelevä kirjallisuus viittaa motivaation vaikuttavan positiivisesti ja merkittäväällä tavalla yrityksen selviytymiseen ja menestykseen (Kisker & Wilken, 2016; Moen ja muut, 2016; Srimulyani & Hermanto, 2022, viitattu teoksessa Bäck ja kumppanit, 2025, s. 2–4). Niin ikään Shanen ja muiden (2003, s. 258) yrittäjyyttä koskevissa tutkimuksissa korostetaan motivaation merkitystä yrittäjämäiselle toiminnalle ja heidän mukaansa yrittäjyyttä ei voi edes selittää ilman yksilön motivaatiota. Heidän näkemyksensä mukaan motivaatiot vaikuttavat siihen, kuka ryhtyy yrittäjäksi, miten yksilöt toimivat yrittäjyysprosessin eri vaiheissa ja millaisia ratkaisuja he yrittäjinä tekevät.

Santosin ja muiden (2013) artikkeli tarkastelee yrittäjyyspotentiaalia yksilön psykologisena ja sosiaalisena valmiutena yrittäjämäisiin toimintoihin ryhtymiseksi. Heidän mukaansa yrittäjyysmotiiveilla tarkoitetaan motiiveja, jotka tyypillisesti liittyvät yrittäjyyteen. Heidän näkemyksensä mukaan itsenäisyyden halu, taloudellinen motivaatio ja minäpystyvyys voivat ilmaista yrittäjyyden motivaatiota. Santosin ja muiden (2013) malli koostuu neljästä pääulottuvuudesta ja niitä selittävistä tekijöistä:

- Yrittäjyyden motivaatiot: käsittää muun muassa itsenäisyyden tavoittelun, taloudellisen motivaation, yrittäjyysmielikuvan ja minäpystyvyyden.
- Johtamisosaaminen: pitää sisällään visioinnin, liiketoiminnan resurssien hallinnan sekä kyvykkyyden johtaa itseään ja muita.
- Psykologinen osaaminen: käsittää innovatiivisuuden, tunneälyn ja resilienssin.
- Sosiaalinen osaaminen: esimerkiksi viestintätaidot ja verkostoituminen.

Yrittäjyyttä koskevassa kirjallisuudessa nousee myös esiin näkemys, jonka mukaan yrittäjillä on todennäköisesti mielessään jokin abstrakti kuva siitä, mitä he aikovat saavuttaa ja näkemyksen mukaan visio toimii oppaana heidän toiminnalleen ja se on keskeinen osa yrittäjän johtamis- ja suunnittelukykyä (Greenberger ja muut, 1988,

viitattu teoksessa Santos ja muut, 2013, s. 666). Tämän lisäksi Santos ja muut (2013, s. 666) nostavat esille, että Baum ja muut (2001) sekä Baum ja muut (1998) ovat empiirisesti osoittaneet yrittäjän visioimiskyvyn ennustavan yritysten kehittymistä ja myös vaikuttavan suorasti sekä epäsuorasti pienten yritysten suorituskykyyn.

Yrittäjyystutkijoiden ja muidenkin yritysten kanssa toimivien asiantuntijoiden parissa on tunnistettu, että yrittäjyyteen liittyy paitsi voimakasta työn imua, myös työn imuun verrattavaa intohimoista asennetta työtä kohtaan. Cardon ja muut (2009, s. 516) ovat tutkimuksillaan osoittaneet, että yrittäjän suorittamat valinnat ovat hänen identiteettinsä ja intohimonsa ohjaamia. Cardon ja muut (2009, s. 520) toteavat myös, että yrittäjille on luonteenomaista vahva työhön heittäytyminen ja uppoutuminen, sinnikkyys ja voimakas tavoitteille omistautuminen.

4.2 Varhaisvaiheen yrittäjien motivaatiotekijät

Yrittäjyysmotivaatiolla tarkoitetaan Pandeyn (2022) mukaan sisäistä tarvetta ja halua, joka ajaa yksilöitä perustamaan yrityksiä ja jatkamaan yritystoimintaa sekä suuntaamaan siihen liittyvää ponnistelua. Yrittäjyysmotivaatio sisältää monia elementtejä, kuten yksilölliset tavoitteet, kiinnostuksen kohteet, itsenäisyyden ja rahan himon. Merkittävänä motivaattoreina ovat yksilön sisäiset motivaatiot, esimerkiksi henkilökohtaisen kasvun ja haasteiden tarpeet, mahdollisuus seurata omaa intohimoa sekä tarve itsensä toteuttamiseen. Ulkoisia tekijöitä voivat puolestaan olla rahalliset kannustimet, sosiaalinen hyväksyntä ja halu hallita omaa tulevaisuuttaan.

Yrittäjämotivaatiolla Pandey (2022, s. 54) näkee olevan merkittävän vaikutuksen liiketoiminnan menestymiseen, sillä motivaation ansiosta yrittäjät ovat mahdollisuuksia etsiessään ja esteitä voittaessaan sitkeitä, kestäviä ja asenteeltaan aktiivisia. Heitä motivoi vahva tarkoituksen tunne, jonka ansiosta he ovat taipuvaisempia ottamaan harkittuja riskejä, innovoimaan ja sopeutumaan muuttuviin markkinaolosuhteisiin. Tämän lisäksi motivoituneet yrittäjät kokevat myös korkeaa työtyytyväisyyttä ja kykenevät menestymään pitkällä tähtäimellä. Tiivistäen sanottuna motivaatio ei siis

ainoastaan käynnistä yritystoimintaa, vaan se myös ylläpitää ja vahvistaa sitä pitkällä aikavälillä.

Rimmisen (2023, s. 12) mukaan yrittäjyys vaatii runsaasti kovaa työtä, omistautumista ja sinnikkyyttäkin. Hänen nähdäkseen haastavilla ja kilpailluilla markkinoilla pärjätäkseen yrittäjän on oltava motivoitunut – hänen mukaansa jokaista yrittäjää motivoikin jokin tekijä. Hän nostaa esiin ulkoiset motivaatiotekijät, joita voivat olla esimerkiksi rikastumisen tai vallan halu ja sisäiset motivaatiotekijät kuten tahdon toteuttaa jotakin hyvää ja intohimon yrittäjyyttä kohtaan. Merkille pantavaa on, että Rimmisen (2023, s. 9) mukaan yrittäjien motivaatiotaso on usein korkeampi kuin palkansaajien, sillä yrittäjyys tuo mukanaan paitsi velvollisuuksia ja haasteita, myös riskejä. Rimminen (2023, s. 12) summaa motivaation ohjaavan yrittäjää kohti tavoitteita haastavinakin aikoina ja täten alleviivaa motivaation merkitystä myös yrittäjänä menestymiseen; motivoituneilla yrittäjillä on paremmat menestymisen mahdollisuudet. Tämä tukee ajatusta siitä, että motivaatio voi vaikuttaa yrittäjyyden palon säilymiseen myös yrittäjän kohdatessa haasteita yrittäjyyspolullaan.

Kuten edellä on todettu, yrittäjyyden alkutaival saattaa olla taloudellisesti haastavaa aikaa, ja että yrittäjyys voi kuitenkin tarjota autonomiaa, identiteettiä, joustavuutta ja henkilökohtaista merkitystä, jotka voivat kompensoida taloudellisia puutteita. Myös Benzin ja muiden (2008, s. 711) tekemän tutkimuksen mukaan yrittäjyyden vetovoima liittyy ennen kaikkea psykologisiin perustarpeisiin – erityisesti autonomiaan ja yksilön kokemaan vaikutusmahdollisuuteen. He osoittavat, että yrittäjät ovat tyytyväisempiä työhönsä kuin palkansaajat, vaikka esimerkiksi tulot ja työaika vakioidaan. He argumentoivat yrittäjien ja palkansaajien työtyytyväisyyskokemuksen olevan suurelta osin selitettävissä autonomian kokemuksella.

Yrittäjyystutkimusten (esim. Shane ja muut, 2003; Benz & Frey, 2008; Van Gelderen, 2010) mukaan autonomia on yksi yleisimmistä syistä ryhtyä yrittäjäksi ja samalla keskeinen selittäjä yrittäjien työtyytyväisyydelle. Van Gelderenin (2010, s. 711–712) mukaan

autonomia ei rajoitu pelkästään yrittäjän vapauteen tehdä päätöksiä, vaan sisältää kokemuksen siitä, että toiminta kumpuaa yksilön omista arvoista, tavoitteista ja kiinnostuksista. Yrittäjyys tarjoaa rakenteellisesti runsaasti mahdollisuuksia autonomian toteutumiselle – esimerkiksi vapauden päättää mitä, miten ja milloin työtä tehdään. Samalla autonomia voi toimia myös välineenä muiden motiivien, kuten itsensä toteuttamisen tai johtajuuden, saavuttamisessa. Tämä vastaa Ryan ja Decin (2000a) itsemääräämisteorian käsitystä autonomisesta motivaatiosta, jossa yksilö kokee toimintansa olevan itsensä hyväksymää ja sisäisesti johdonmukaista. Juuri autonominen motivaatio lisää yksilön sinnikyyttä ja sitoutumista, tukee luovaa ongelmanratkaisua, auttaa sietämään epäonnistumisia, edistää hyvinvointia ja vähentää uupumusta.

Koska mikroyrittäjät jakavat monia yhtäläisyyksiä varhaisvaiheen yrittäjien kanssa esimerkiksi pienten käytettävissä olevien resurssien ja korkean sitoutumisen muodossa (vrt. esim. Kevill ja muut, 2021, s. 510; Ndofirepi & Steyn, 2023, s. 1332), tarjoaa Bäckin ja muiden (2025) mikroyrittäjien motivaatiotekijöitä kuvaavat havainnot ymmärrystä myös varhaisvaiheen yrittäjien motivaation ymmärtämiseen. Bäckin ja muiden (2025, s. 6) mukaan kasvuorientoituneiden mikroyrittäjien kohdalla on löydettävissä kuusi motivoitumista kuvaavaa ulottuvuutta, jotka ovat: *autonomia, innovaatio, vaikuttavuus, visio ja intohimo, taloudellinen turvallisuus sekä työn ja yksityiselämän tasapaino*.

Bäckin ja muiden (2025) mukaan autonomian ulottuvuus on ensimmäinen kasvuorientoituneiden mikroyrittäjien motivoitumista kuvaava ulottuvuus. Se rakentuu sekä vapaudesta, joka on vahva sisäinen arvo ja halu tehdä omia valintoja, että itsenäisyydestä, jonka ansiosta yrittäjä pystyy itse määrittelemään ja vaikuttamaan yrityksensä toimintaan ja suuntaan. Innovaatio käsittää motivaation toisen ulottuvuuden. Se on monitahoinen, sisältäen asiakkaiden auttamista, osaamista, haastamista ja uuden luomista. Esimerkiksi erilaisten ongelmien ratkaiseminen, mahdollisuus ideoida ja luoda uutta ovat voimakkaita motivaatiotekijöitä.

Kolmanneksi Bäck ja muut (2025) ovat tunnistaneeet vaikuttavuuden ulottuvuuden, jonka taustalla ovat ympäristö- ja yhteiskuntavastuun tekijät. Ympäristövastuu toimii monien kasvuhakuisten mikroyrittäjien liiketoiminnan ajureina. Se voi olla integroitu esimerkiksi osaksi tuotekehitysprosesseja. Sosiaalinen vastuu voi puolestaan ilmetä haluna työllistää muitakin henkilöitä. Visio ja intohimo rakentuvat innostuksesta sekä merkityksen luomisesta. Tämä neljäskin ulottuvuus kytkeytyy ympäristövastuuseen ja sosiaaliseen vastuuseen, mutta lisäksi se kytkeytyy voimakkaasti koettuun merkityksellisyyteen yrittäjyyden kontekstissa ja myös yrittäjyyden intohimona noustessa esiin.

Taloudellinen turvallisuus on Bäckin ja muiden (2025) esiin nostama viides ulottuvuus. Se pitää sisällään ymmärryksen yritystoiminnan liiketoiminnan lainalaisuuksista sekä kannattavuuden tärkeydestä; tuloksellinen toiminta luo taloudellista vakautta yrittäjälle motivoivana tekijänä toimien. Työn ja yksityiselämän tasapaino käsittää ulottuvuuden, joka perustuu lähinnä mukavuuteen mutta joissakin tapauksissa kuitenkin epämukavuuteen tai tarpeellisuuteen. Motivoivana tekijänä toimii mahdollisuus järjestää elämä omia mieltymyksiä palvelemaan, ja tähän sisältyy muun muassa omista työajoista päättäminen.

Autonomia on myös Van Gelderen (2010, s. 710–711) tutkimuksen mukaan yksi keskeisimmistä syistä ryhtyä yrittäjäksi ja hänen mukaansa yrittäjät kokevat usein vahvaa sisäistä motivaatiota, koska he voivat vaikuttaa omaan työhönsä, aikatauluihinsa ja tavoitteisiinsa. Gagné ja Ryan (2005, s. 341) huomion mukaan yksilön mahdollisuus tehdä omaa työelämäänsä koskevia päätöksiä tukevat hänen autonomian tunnettaan. Työpsykologian teorioissa (mm. Bakker ja Demerouti, 2007) työn autonomia on työhön ja työoloihin kuuluva voimavaratekijä, joka tasoittaa työn korkeiden vaatimusten kuormittavuutta ja lisää työn vetovoiman sekä työn imun kokemista. Autonomisuus on näin ollen myös tärkeä työhyvinvoinnin tekijä. Hyvinvointi on tekijä, joka vaikuttaa Wiklundin ja muiden (2019, s. 579–580) näkemyksen mukaan myös yrittäjän kykyyn työskennellä, ylläpitää ihmissuhteita ja selviytyä epävarmuudesta.

Niin ikään Van Gelderen (2010) näkemyksen mukaan yrittäjien kokema autonomia toimii tärkeänä ajurina yrittäjyyden kontekstissa, hänen kuitenkin korostaessa näkökulmaa, jonka mukaan yrittäjyys ei ole pelkästään yksin tekemistä, vaan sosiaalista kanssakäymistä. Tämän aspektin huomioiden hän näkee tärkeänä, jotta yrittäjä pääsee kokemaan autonomian ohella myös kykenevyyden ja yhteenkuuluvuuden tunteita. Yhteenkuuluvuuden tarve viittaa yksilön kokemukseen siitä, että hän on hyväksytty ja arvostettu. Good (2026, s. 9) puolestaan valottaa artikkelissaan tutkimustaan, jossa hän on tarkastellut varhaisen vaiheen yrittäjyyden luovuutta ja erityisesti sitä, miten ihmissuhteet vaikuttavat ideointiin. Tutkimuksen keskeinen löydös on, että varhaisessa ideointivaiheessa olevat yrittäjät tukeutuvat vahvasti pieneen, luotettuun lähipiiriin. Tämä lähipiiri koostuu usein perheenjäsenistä, ystävistä ja muista läheisistä. He tukevat, haastavat ja auttavat selkeyttämään ideaa ennen sen lanseeraamista laajemmalle yleisölle. Good (2026, s. 9) nostaa esiin myös havainnon, jonka mukaan vuorovaikutus on tärkeää paitsi idean toteutettavuuden, myös yrittäjän itseluottamuksen näkökulmasta.

Carsrud ja Brännback (2011, s. 13) korostavat, että yrittäjien tavoitteet ja motivaatiot muuttuvat ajan myötä. Itsemääräämisteoria selittää tämän siten, että motivaatio ei ole pysyvä ominaisuus, vaan se vaihtelee sen mukaan, miten hyvin yksilön psykologiset perustarpeet täyttyvät eri tilanteissa. Carsudin ja Brännbackin (2011, s. 16) artikkeli huomioi myös, että yrittäjät rakentavat yrityksiä, joissa he itse haluavat työskennellä. Itsemääräämisteorian näkökulmasta yrittäjät voivat pyrkiä muotoilemaan organisaatioita, jotka tukevat heidän omia psykologisia perustarpeitaan. Autonomian tarve näkyy esimerkiksi haluna vaikuttaa omaan työhön, tehdä itsenäisiä päätöksiä ja määritellä omat toimintatavat. Yrittäjyys voidaan tällöin nähdä mahdollisuutena rakentaa työympäristö, joka mahdollistaa autonomian kokemuksen. Kykenevyyden tarve ilmenee haluna kehittää osaamista, ratkaista haasteita ja kokea onnistumisia. Yrittäjät voivatkin suunnitella oman yrityksensä toimintaa siten, että se tarjoaa oppimismahdollisuuksia ja haasteita. Yhteenkuuluvuuden tarve voi näkyä esimerkiksi tavoissa rakentaa vertaisverkostoa, luoda yhteisöllisyyttä tai ylläpitää asiakassuhteita.

Slemp ja muut (2024, s. 1014) nostavat esiin horisontaalisen tarpeen tärkeyden yhteenkuuluvuuden tarpeen kontekstissa, todeten sen olevan yhtä tärkeää tai jopa tärkeämpää kuin vertikaalisen tuen. Horisontaalinen tarvetuki tarkoittaa kanssakäymistä tasavertaisissa ihmissuhteissa, käsittäen esimerkiksi kollegat ja ystävät. Vertikaalisella tuella työelämän kontekstissa tarkoitetaan tyypillisesti johtoportaahan henkilöitä. Slempin ja muiden (2024, s. 1013) havainto korostaa työyhteisön sosiaalisen ympäristön merkitystä, mutta yrittäjien kohdalla myös esimerkiksi asiakassuhteiden, vertaistuen, mentoroinnin ja yrittäjäverkostojen roolia sekä hyvinvointia lisäävinä, että kuormitusta vähentävinä tekijöinä.

5 Johtopäätökset

Tässä kandidaatintutkielmassa on käsitelty varhaisvaiheen yrittäjien motivoitumista omaan yritystoimintaansa. Aihetta tutkittaessa on pyritty löytämään tekijöitä, joiden ansiosta yksilön palo yrittäjyyteen pysyy yllä myös epävarmuus- ja kuormitustekijöitä kohdattaessa. Tutkielman viimeisessä pääluvussa käydään tehty johtopäätökset läpi ja pyritään antamaan ajatuksia mahdollisiin jatkotutkimuksiin.

5.1 Yhteenveto ja johtopäätökset

Tämän kandidaatintutkielman tavoitteena oli ymmärtää, mitkä tekijät saavat varhaisvaiheen yrittäjän ponnistelemaan yritystoimintansa edistämiseksi ja vakiinnuttamiseksi. Tutkielmassa haettiin vastausta tutkimusongelmaan: *Mitkä tekijät motivoivat varhaisvaiheen yrittäjää yritystoiminnassa ja sen vakiinnuttamisessa?* Tutkimusongelmaa tarkasteltiin kolmen alakysymyksen avulla: *Mitä on motivaatio? Mitä yrittäjyydellä tarkoitetaan? Mitkä tekijät synnyttävät ja ylläpitävät varhaisvaiheen yrittäjän motivaatiota?*

Tutkielman ensimmäisenä alakysymyksenä oli selvittää, *mitä on motivaatio?* Kirjallisuuden perusteella motivaatio voidaan ymmärtää muuttuvaksi psykologiseksi tilaksi, joka käynnistää, suuntaa ja ylläpitää tavoitteellista toimintaa. Se ei siten ole yksilön pysyvä ominaisuus, vaan dynaaminen prosessi, joka muovautuu tilanteiden, kokemusten ja toiminnan kohteiden mukaan. Yksilön ollessa motivoitunut, hänen käyttäytymistään kuvastaa tarkoituksenmukaisuus sekä päämäärähakuisuus. Motivaatio jaetaan tyypillisesti sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon. Motivaatiolla on merkittävä rooli myös yrittäjyyden kontekstissa; etenkin sisäisesti motivoitunut yrittäjä voi päästä kokemaan työn imua, joka mahdollistaa korkean suorituskyvyn, jolla voi olla suotuista vaikutus myös yrityksen menestykseen.

Tutkielman toisena tutkimuskysymyksenä oli selvittää, *mitä yrittäjyydellä tarkoitetaan?* Tutkimuskirjallisuuden perusteella yrittäjyys hahmottuu prosessina, jossa yksilö

tunnistaa, arvioi ja hyödyntää mahdollisuuksia uusia tuotteita, palveluja tai organisaatioita luodakseen. Samalla yrittäjyys on kuitenkin myös epävarmuuden hallintaa, vastuun kantamista ja arvon tuottamista taloudellisessa, sosiaalisessa tai kulttuurisessa merkityksessä. Tutkielmassa kävi ilmi, että yrittäjyyden ja palkkatyön erot liittyvät erityisesti johtamisvastuuseen, itsenäiseen päätöksentekoon ja taloudellisen riskin kantamiseen. Näin ollen yrittäjyys ei näyttäydy pelkästään ammattina tai toimeentulon muotona, vaan toimintatapana, johon liittyy vahva henkilökohtainen vastuu ja mahdollisuus toteuttaa omia tavoitteita. Yrittäjyyttä voidaan tarkastella myös motivaation näkökulmasta, sillä varhaisvaiheen yrittäjien motivoitumisen ymmärtäminen edellyttää niiden tekijöiden tunnistamista, jotka synnyttävät ja ylläpitävät yrittäjyyteen liittyvää motivaatiota.

Tutkielman kolmantena tutkimuskysymyksenä oli: *Mitkä tekijät synnyttävät ja ylläpitävät varhaisvaiheen yrittäjän motivaatiota?* Tutkielman perusteella keskeisiksi motivaatiotekijöiksi nousivat autonomia, innovaatio, vaikuttavuus, visio ja intohimo, taloudellinen turvallisuus sekä työn ja yksityiselämän tasapaino. Näiden perusteella voidaan todeta yrittäjyysmotivaation rakentuvan sekä sisäisistä että ulkoisista tekijöistä. Erityisesti sisäiset motiivit, kuten halu toimia itsenäisesti, luoda uutta ja kokea työnsä merkitykselliseksi, näyttäytyivät vahvoina yrittäjyyttä ylläpitävinä voimina. Samalla myös ulkoiset tekijät, kuten toimeentulon turvaaminen ja mahdollisuus vaikuttaa omaan tulevaisuuteen, ovat olennaisia erityisesti yritystoiminnan alkuvaiheessa.

Tutkielman perusteella voidaan vastata päätutkimusongelmaan toteamalla, että varhaisvaiheen yrittäjän motivaatio syntyy ja pysyy yllä erityisesti silloin, kun hän kokee yritystoimintaa harjoittaessaan autonomiaa, kykenevyyttä ja yhteenkuuluvuutta. Nämä itsemääräämisteorian mukaiset psykologiset perustarpeet muodostavat keskeisen selityksen sille, miksi yrittäjyys koetaan mielekkäänä, merkityksellisenä ja sitoutumista synnyttävänä toimintana myös epävarmuuden ja kuormituksen hetkinä.

Autonomia näyttäytyy yhtenä keskeisimmistä yrittäjyyteen suuntaavista ja sitä ylläpitävistä tekijöistä. Se ilmenee mahdollisuutena tehdä itsenäisiä päätöksiä ja vaikuttaa työn sisältöön. Autonomia myös vahvistaa yrittäjän sitoutumista ja tukee motivaation säilymistä epävarmoinakin aikoina.

Kykenevyyden kokemus on olennainen tekijä sekä yrittäjän motivaation syntymisessä että sen ylläpitämisessä. Kokemus omasta osaamisesta, oppimiskyvystä ja aikaansaamisesta vahvistaa yrittäjän uskoa omaan toimintaansa sekä lisää halua jatkaa yritystoimintaa myös vastoinkäymisten keskellä. Kykenevyys rakentaa näin perustaa pitkäjänteiselle sitoutumiselle, hyvinvoinnille ja yritystoiminnan vakiinnuttamiselle, sillä onnistumisen kokemukset tukevat yrittäjän tunnetta siitä, että hän pystyy vaikuttamaan tilanteeseensa ja kehittämään toimintaansa.

Yhteenkuuluvuus täydentää autonomian ja kykenevyyden rinnalla yrittäjän motivaation perustaa. Vaikka yrittäjyys edellyttää itsenäisyyttä ja voi näyttäytyä yksilökeskeisenä toimintana, yrittäjän motivaatio ei rakennu irrallaan muista ihmisistä. Kokemus siitä, että yrittäjä saa tukea, tulee arvostetuksi ja kuuluu itselleen merkityksellisiin verkostoihin, voi vahvistaa jaksamista ja yrittäjyyteen sitoutumista. Erityisesti yrittäjyyden alkuvaiheessa läheiset ihmissuhteet, vertaistuki ja luottamukselliset verkostot voivat toimia tärkeinä motivaatiota ylläpitävinä voimavaroina myös tilanteissa, joissa yrittäjä kohtaa epävarmuutta tai jopa yksinäisyyttä.

Psykologisten perustarpeiden lisäksi myös yrittäjän henkilökohtaisilla ominaisuuksilla on merkitystä motivoitumiseen oman yritystoiminnan harjoittamista kohtaan. Esimerkiksi sinnikkyys, epävarmuuden sietokyky, aloitteellisuus, resilienssi ja usko omiin kykyihin voivat vahvistaa yrittäjän valmiutta kohdata yritystoiminnan alkuvaiheen haasteita ja jatkaa toimintaansa vastoinkäymisistä huolimatta. Tällaiset ominaisuudet voivat tukea motivaation syntymistä ja säilymistä sekä vahvistaa yrittäjän pitkäjänteistä sitoutumista yritystoiminnan vakiinnuttamiseksi.

Tutkielman perusteella itsemääräämisteoria tarjoaa perustellun ja käyttökelpoisen viitekehyksen varhaisvaiheen yrittäjien motivaation ymmärtämiseksi. Autonomian, kykenevyyden ja yhteenkuuluvuuden tarpeiden täyttyminen vahvistaa sisäistä motivaatiota, hyvinvointia ja pitkäjänteistä ponnistelua, jotka ovat kaikki keskeisiä yrittäjyyden alkuvaiheessa. Yrittäjyys on luonteeltaan epävarmaa, itseohjautuvaa ja henkilökohtaisesti merkityksellistä toimintaa. Kuitenkin itsemääräämisteorian avulla voidaan hahmottaa, miksi toiset yrittäjät kykenevät säilyttämään motivaationsa ja sitoutumisensa myös haastavissa tilanteissa.

5.2 Jatkotutkimusehdotuksia

Motivaatio on Murnieksin ja muiden (2020) laatiman katsauksen perusteella yrittäjyysprosessin kulmakivi. Yrittäjyysmotivaation on todettu ohjaavan yrityksen aloittamiseen, kasvuun ja lopettamiseen liittyvää käyttäytymistä. Vaikkakin motivaation voimakas luonne on tärkeä, silti sen toimintatapojen ymmärtämiseksi tarvitaan vielä tutkimustietoa. Murnieksin ja muiden (2020) näkemyksen mukaan yrittäjyysmotivaatiota tutkittaessa keskitytään tyypillisesti liiketoiminnan kehittämisprosessin johonkin vaiheeseen: perustamiseen, kasvuun tai lopettamiseen.

Tutkimusten avulla on selvinnyt miksi yrittäjät toimivat kuten toimivat kehittämisprosessin eri vaiheissa. Kokonaisvaltaista kehystä sen ymmärtämiseksi, miten eri motiivit vaikuttavat yrittäjyysprosessiin, ei ole muodostunut. Murnieksin ja muiden (2020) näkemys kokonaisvaltaisen kehyksen luomisesta nähdään hyödyllisenä, koska on perusteltua olettaa yrityksen perustamiseen liittyvien motiivien eroavan esimerkiksi yrityksen kasvattamiseen liittyvistä motivaattoreista.

Motivaation taustalla olevien syiden tunnistaminen voi auttaa yrittäjäasemassa olevia henkilöitä ja myös heidän kanssaan töitä tekeviä tahoja toimimaan tavalla, joka tukee motivaation syntymistä sekä säilyttämistä. Pandey (2022) painottaa myös kulttuuristen ja sosiaalisten tekijöiden merkitystä. Hänen mukaansa yrittäjyys ei ole yksilön irrallinen projekti, vaan se kytkeytyy usein perheen odotuksiin, yhteisön arvoihin ja yhteiskunnan

rakenteisiin. Esimerkiksi yrittäjyyden sosiaalinen status ja poliittinen ilmapiiri voivat joko tukea tai estää yrittäjyyteen ryhtymistä. Artikkelin mukaan yrittäjät kokevat usein, että poliittiset rakenteet eivät tarjoa riittävää tukea, mikä voi heikentää yrittäjyysmotivaatiota.

Jatkotutkimuksessa olisi kiinnostavaa tarkastella varhaisvaiheen yrittäjien kokemuksia autonomian, kykenevyyden ja yhteenkuuluvuuden tarpeiden toteutumisesta oman yritystoiminnan alkuvaiheessa. Mikäli psykologisten perustarpeiden täyttymisessä havaittaisiin haasteita, olisi perusteltua tutkia niiden taustalla vaikuttavia tekijöitä sekä mahdollisia keinoja, joiden avulla motivaation heikkenemistä voitaisiin ehkäistä. Lisäksi tutkimus voisi tuottaa tietoa niistä yhteiskunnallisista tukitoimista ja rakenteista, jotka tukevat yrittäjien selviytymistä varhaisvaiheen yrittäjyyteen liittyvistä haasteista. Haastatteluaineiston ohella tutkimuksessa voitaisiin soveltuvin osin hyödyntää myös luonnollisia aineistoja, kuten sosiaalisen media sisältöjä.

Lähteet

- Ahmad, N., Seymour, R. G. (2008). Defining Entrepreneurial Activity: Definitions Supporting Frameworks for Data Collection. *OECD Statistics Working Papers* 2008/01. https://www.oecd.org/en/publications/defining-entrepreneurial-activity_243164686763.html
- Aho, S. & Kaivo-oja, J. (2014). *Yritysten elinkaariteoria ja foresight 2.0: Elinkaariteorian validius suomalaisissa pörssiyrityksissä v. 2004–2012*. Turun yliopisto, Tulevaisuuden tutkimuskeskus. Tutu e-julkaisuja 1/2014. Noudettu 15.4.2026 osoitteesta <https://www.utupub.fi/server/api/core/bitstreams/703d07f4-7985-42d5-b2e3-8b5dbee9879a/content>
- Antil, M. (2024). *Motivation: Definitions and types of motivation*. Wellnessnetic Care. <https://www.psychologistmanjuantil.com/2024/12/motivation-definitions-and-types-of.html>
- Bakker A. B. & Demerouti E. (2007). "The Job Demands-Resources model: state of the art". *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Baumeister, R. F. (2016). Toward a general theory of motivation: Problems, challenges, opportunities, and the big picture. *Motivation and Emotion*, 40(1), 1–10. <https://doi.org/10.1007/s11031-015-9521-y>
- Benz, M. & Frey, B. S. (2008), Being Independent is a Great Thing: Subjective Evaluations of Self-Employment and Hierarchy. *Economica*, 75(298), 362–383. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0335.2007.00594.x>
- Boswell, W. R., Colvin, A. J. S. & Darnold, T. C. (2008). Organizational systems and employee motivation. Teoksessa R. Kanfer, G. Chen & R. D. Pritchard (toim.), *Work Motivation: Past, present, and future* (s. 361–400). Routledge/Taylor & Francis Group. <https://doi.org/10.4324/9780203809501>
- Broeck, A. van., Howard, J. L., Van Vaerenbergh, Y., Leroy, H., & Gagné, M. (2021). Beyond intrinsic and extrinsic motivation: A meta-analysis on self-determination theory's multidimensional conceptualization of work motivation. *Organizational*

Psychology Review, 11(3), 240–273.
<https://doi.org/10.1177/20413866211006173>

Business Finland. (2025). *Nuoret innovatiiviset yritykset (NIY)*. Noudettu 1.5.2026 osoitteesta

<https://www.businessfinland.fi/palvelut/rahoitus/rahoituspalvelut/nuoret-innovatiiviset-yritykset-niy/>

Bäck, A., Taipale-Erävala, K. & Davies, J. (2025). Entrepreneurial motivation and growth orientation among micro-entrepreneurs in Southern Finland. *Scandinavian Journal of Management*. 41(1). <https://doi.org/10.1016/j.scaman.2024.101387>

Cardella, G. M., Hernández-Sánchez, B.R. & Sánchez-García J. C. (2020). Entrepreneurship and Family Role: A Systematic Review of a Growing Research. *Frontiers in Psychology*, 10 (2939), 1–17.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02939>

Cardon, M. S., Wincent, J., Singh, J. & Drnovšek, M. (2009). The nature and experience of entrepreneurial passion. *Academy of Management Review*, 34(3), 511–532.
<https://doi.org/10.5465/amr.2009.40633190>

Carsrud, A. & Brännback, M. (2011). Entrepreneurial Motivations: What Do We Still Need to Know? *Journal of Small Business Management*, 49(1), 9–26.
<https://doi.org/10.1111/j.1540-627X.2010.00312.x>

Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2000). The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.
https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01

Deci, E. L., Olafsen, A. H. & Ryan, R. M. (2017). Self-determination theory in work organizations: The state of a science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 19–43. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108>

Dimov, D. (2010). Nascent entrepreneurs and venture emergence: Opportunity confidence, human capital, and early planning. *Journal of Management Studies*, 47(6), 1123–1153. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2009.00874.x>

- Douhan, R. & Praag, M. van. (2009). *Entrepreneurship, wage employment and control in an occupational choice framework*. IZA Discussion Paper No. 4211. <https://www.ifn.se/en/publications/working-papers/2006-2010/805/>
- Elinvoimakeskus. (2026). Yrityksen kehittämisavustus (kansallinen tutkimus- ja kehittämisrahoitus). Noudettu 12.5.2026 osoitteesta https://elinvoimakeskus.fi/documents/d/elinvoimakeskus/fi-t-k_hakuilmoitus_yrityksen_kehittamisavustus-25-2-2026-pdf
- European Commission. (2003). Commission Recommendation of 6 May 2003 concerning the definition of micro, small and medium-sized enterprises (2003/361/EC). *Official Journal of the European Union*, L 124, 36–41. [EUR-Lex - 32003H0361 - EN - EUR-Lex](#)
- Eurostat & OECD. (2007). *Eurostat–OECD manual on business demography statistics (KS-RA-07-010-EN)*. Office for Official Publications of the European Communities. Noudettu 30.4.2026 osoitteesta <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3859598/5901585/KS-RA-07-010-EN.PDF>
- Ferreira, M. P., Reis, N. R., & Frias Pinto, C. S. (2017). Schumpeter's (1934) influence on entrepreneurship (and management) research. *REGEPE – Revista de Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas*, 6(1), 4 – 39. <https://doi.org/10.14211/regepe.v6i1.483>
- Flannery, M. (2017). Self-determination theory: Intrinsic motivation and behavioral change. *Oncology Nursing Forum*, 44(2), 155 – 156. <https://doi.org/10.1188/17.ONF.155-156>
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 331–362. <https://doi.org/10.1002/JOB.322>
- Gelderen, M. van (2010). Autonomy as the guiding aim of entrepreneurship. *Education & Training*, 52(8/9), 710–721. <https://doi.org/10.1108/00400911011089006>
- Global Entrepreneurship Monitor (GEM). (2019). *GEM Global Report 2018/2019*. Global Entrepreneurship Research Association. <https://www.gemconsortium.org/report/50213>

- Good, J. R. L. (2026). Early-Stage Entrepreneurial Creativity: A Qualitative Study. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 2026; 43(1), e70025. <https://doi.org/10.1002/cjas.70025>
- Hamilton, B. H. (2000). Does entrepreneurship pay? An empirical analysis of the returns to self-employment. *The Journal of Political Economy*, 108(3), 604–631. <https://doi.org/10.1086/262131>
- Järventaus, J. & Kekäläinen, H. (2018). Uudistuva työ ja yrittäjyys – visioista toteutukseen. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Yritykset. 27/2018. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-340-5>
- Kantola, J. (2014). *Narrating coping experiences of necessity entrepreneurs*. Osuva. ISBN 978-952-476-530-5 (online). [Acta 298 Kantola Nimiölehti.indd](#)
- Kerr, S. P., Kerr, W. R. & Xu, T. (2018). Personality Traits of Entrepreneurs: A Review of Recent Literature. *Foundations and Trends in Entrepreneurship*, 14(3), 279–356. <https://doi.org/10.1561/03000000080>
- Kevill, A., Trehan, K. & Easterby-Smith, M. (2021). Dynamic managerial capabilities in micro-enterprises: Stability, vulnerability and the role of managerial time allocation. *International Small Business Journal*, 39(2), 93–121. <https://doi.org/10.1177/0266242620970473>
- Koironen, M., & Ruohotie, P. (2001). Yrittäjyyskasvatus: Analyysejä, synteesejä ja sovelluksia. *Aikuiskasvatus*, 21(2), 102–111. <https://doi.org/10.33336/aik.93350>
- Lanivich, S. E., Bennett, A., Kessler, S. R., McIntyre, N. & Smith, A. W. (2021). RICH with well-being: An entrepreneurial mindset for thriving in early-stage entrepreneurship. *Journal of Business Research*, 124, 571–580. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.10.036>
- Lappi, J. (2022). *Yrittäjyysstrategia*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Yritykset, 2022:32. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-728-1>
- Lehtivuori, A. (2023). *When do extrinsic rewards undermine intrinsic motivation? A meta-analysis*. [väitöskirja, Turun yliopisto]. UTUPub. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-29-9132-7>

- Lietepohja, S. (2022). *Yrittäjän roolin kehittyminen yrityksen elinkaarella ja kasvussa* [diplomityö, Lappeenrannan–Lahden teknillinen yliopisto LUT].
<https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2022052338187>
- Majanto, J. (2020). *Itsensä johtaminen yksinyrittäjyyden näkökulmasta* (Pro gradu -tutkielma). Lappeenrannan–Lahden teknillinen yliopisto.
<https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2020120899896>
- Mannila, M. (2022). *Yrittäjyys ja kasvu – Lyhyt katsaus yrittäjyyden historiaan*. SeAMK. Noudettu 15.4.2026 osoitteesta <https://lehti.seamk.fi/yrittajyys-ja-kasvu/lyhyt-katsaus-yrittajyyden-historiaan/?print=pdf>
- Murnieks, C. Y., Klotz, A. C. & Shepherd, D. A. (2020). Entrepreneurial motivation: A review of the literature and an agenda for future research. *Journal of Organizational Behavior*. 41(2), 115–143. The Job Annual Review and Conceptual Development Issue. <https://doi.org/10.1002/job.2374>
- Ncokazi, A. & Mpiti, P. T. (2023). Critical Evaluation of the Relationship between the Need for Achievement and Entrepreneurship Performance: Risk-Taking Propensity, Entrepreneurial Independence and Motivation. Teoksessa S. G. Taukeni (toim.), *Motivation and success*. IntechOpen.
<https://doi.org/10.5772/intechopen.105620>
- Möttönen, T. (2019). Yrittäjät ja yrittäjyys. Teoksessa T. Möttönen (toim.), *Yrittäjät Suomessa: elinkeinovapaudesta yrittäjyysyhteiskuntaan* (s. 14–52). Jyväskylän ammattikorkeakoulu. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-830-533-3>
- Määttä, S., Palmu, I., Hankonen, N., Huhtiniemi, M., Lehtivuori, A., Martela, F., Polet, J., Sjöblom, K., Stenius, M. & Vasalampi, K. (2023). Itsemääräämisteoria ymmärrettäväksi: pääteesit, suomennokset ja väärinkäsitysten oikaisua. *Psykologia* 58 (04-06), 2023. <https://doi.org/10.62443/psykologia.v58i4-6.131169>
- Ndofirepi, T. M. & Steyn, R. (2023). An international study of early-stage entrepreneurship using global entrepreneurship monitor data. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 30(7), 1329–1351.
<https://doi.org/10.1108/JSBED-02-2023-0066>

- Pandey, P. (2022). A study on entrepreneurial motivation. *International Journal of Innovative Research in Engineering and Management (IJIREM)*, 9(Special Issue 3), 54–59. Noudettu 15.4.2026 osoitteesta <https://ijirem.org/DOC/10-a-study-on-entrepreneurial-motivation.pdf>
- Parnila, K. (2017). *Työsuhte tutuksi: esimiehen selviytymisopas*. 2. uudistettu painos. Helsingin Kamari Oy.
- Reeve, J. (2016). A grand theory of motivation: Why not? *Motivation and Emotion*, 40(1), 31–35. <https://doi.org/10.1007/s11031-015-9538-2>
- Rimminen, E. (2023). *Yrittäjyyden psykologia: tutkimus yrittäjämielen, motivaation ja sinnikkyiden vaikutuksesta teknologia-alan yritysten menestykseen*. [Amk-opinnäytetyö, Haaga-Helia ammattikorkeakoulu]. Noudettu 2.2.2026 osoitteesta https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/801183/Rimminen_Emilija.pdf?sequence=2
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2000a). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2000b). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54–67. <https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions theory practices and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, 61, 101860. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>
- Salmela-Aro, K. & Nurmi, J.-E. (2017). *Mikä meitä liikuttaa. Motivaatiopsykologian perusteet*. PS-kustannus.
- Santos, S. C., Caetano A. & Curral, L. (2013). Psychosocial aspects of entrepreneurial potential. *Journal of Small Business & Entrepreneurship*. 26(6), 661–685. <http://dx.doi.org/10.1080/08276331.2014.892313>

- Sarasvathy, S. D. (2001). Causation and effectuation: Toward a theoretical shift from economic inevitability to entrepreneurial contingency. *Academy of Management Review*, 26(2), 243–263. <https://doi.org/10.2307/259121>
- Schlichte, F. & Junge, S. (2025). The concept of entrepreneurial opportunities: a review and directions for future research. *Management Review Quarterly*, 75(4), 3699–3725. <https://doi.org/10.1007/s11301-024-00466-5>
- Shane, S. C., Locke, E. A. & Collins, C. J. (2003). Entrepreneurial motivation. *Human Resource Management Review*, 13(2), 257–279. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(03\)00017-2](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(03)00017-2)
- Shane, S., & Venkataraman, S. (2000). The Promise of Entrepreneurship as a Field of Research. *Academy of Management Review*, 25(1), 217–226. <https://doi.org/10.2307/259271>
- Sinokki, M. (2016). *Työmotivaatio: innostusta, laatua ja tuottavuutta*. Tietosanoma Oy.
- Slemp, G. R., Field, J. G., Ryan, R. M., Forner, V. W., Van den Broeck, A. & Lewis, K. J. (2024). Interpersonal Supports for Basic Psychological Needs and Their Relations With Motivation, Well-being, and Performance: A Meta-Analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 127(5), 1012–1037. <https://doi.org/10.1037/pspi0000459>
- Solesvik, M. Z. (2017). Hybrid Entrepreneurship: How and Why Entrepreneurs Combine Employment with Self-Employment. *Technology Innovation Management Review*, 7 (3), 33–41. <http://doi.org/10.22215/timreview/1063>
- Suomen Yrittäjät. (22.5.2025). *KHO: Wolt-lähetit ovat työntekijöitä – ”Rajanveto jatkossakin aina tapauskohtaisesti”*. Noudettu 1.4.2026 osoitteesta <https://www.yrittajat.fi/uutiset/kho-wolt-lahetit-ovat-tyontekijoita-rajanveto-jatkossakin-aina-tapauskohtaisesti/>
- Työsopimuslaki 26.1.2001/55. Finlex. Noudettu 16.4.2026 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/2001/55>
- Vero. (2019). *Syventävä vero-ohje – Palkka ja työkorvaus verotuksessa VH/3003/00.01.00/2018*. Noudettu 15.4.2026 osoitteesta

<https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/ohje-hakusivu/48037/palkka-ja-ty%C3%B6korvaus-verotuksessa/>

Wiklund, J., Nikolaev, B., Shir, N., Foo, M-D. & Bradley, S. (2019). Entrepreneurship and well-being: Past, present, and future. *Journal of Business Venturing*, 34(4), 579-588. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2019.01.002>

Yle. (22.5.2025). KHO: Ruokalähetit ovat työntekijöitä, eivät itsenäisiä yrittäjiä – yhtiöt ovat ”aika ison remontin” edessä, sanoo professori. Noudettu 1.3.2026 osoitteesta <https://yle.fi/a/74-20163392>