



Turun yliopisto  
University of Turku

# **TYÖIDENTITEETTI JA SAMAISTUMINEN EPÄTYYPILLISISSÄ TYÖSUHTEISSA**

**Tutkimuskohteena osa-aikaeläkeläisen, määräaikaisen ja vuokratyöntekijän työsuhde yhdessä organisaatiossa**

Liiketaloustiede, johtamisen ja organisaation pro gradu -tutkielma

Laatija:

Henna Mäkelä 418999

Ohjaaja:

KTT Tuomo Peltonen

23.06.2015

Turku



Turun kauppakorkeakoulu • Turku School of Economics



# SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	7
1.1	Johdatus aiheeseen ja aihevalintaan .....	7
1.2	Keskeisten käsitteiden määrittely.....	11
1.3	Aiheen rajaus ja tutkimuskysymykset.....	12
1.4	Tutkimuksen rakenne .....	13
2	EPÄTYYPILLISET TYÖSUHTEET.....	14
2.1	Epätyypilliset työsuhteet tutkimuskohteena.....	14
2.2	Epätyypilliset työsuhteet käsitteenä .....	15
2.3	Epätyypillisen työn piirteet .....	20
3	SAMAISTUMINEN SITOUTUMISEN TAUSTATEKIJÄNÄ .....	24
3.1	Sitoutumisen määrittely ja tutkimus.....	24
3.2	Sitoutumisen teoreettiset lähestymistavat .....	26
3.3	Samaistuminen näkökulmaksi sitoutumiseen.....	34
3.4	Samaistumisen muodostuminen ja seuraukset .....	38
3.5	Kritiikkiä perinteiselle samaistumiselle .....	41
4	SAMAISTUMINEN JA TYÖIDENTITEETTI .....	43
4.1	Identiteetti ja työidentiteetti käsitteenä .....	43
4.2	Työidentiteetin muodostuminen.....	45
4.3	Työidentiteetin haasteet uudessa työssä.....	47
4.4	Työidentiteetti, samaistuminen ja epätyypilliset työsuhteet .....	49
4.5	Sosiaaliset identiteetit ja samaistuminen.....	52
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	56
5.1	Tutkimusaineiston valinta ja esittely.....	56
5.2	Tutkimusmenetelmät.....	58
5.2.1	Laadullinen tutkimus .....	58
5.2.2	Teemahaastattelu.....	59
5.2.3	Sisällönanalyysi .....	61
5.3	Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys .....	63
6	TYÖNTEKIJÄTYYPIT JA TYÖIDENTITEETTIEEN RAKENTUMINEN .....	70
6.1	Työntekijöiden tyyppikuvaukset.....	70
6.2	Työntekijätyypit työidentiteetin rakentumisen taustalla .....	77
6.2.1	Luopujan pitkä työura ja eläkkeelle jäämisen odotus.....	77

6.2.2	Sopeutuja ja epävarmuuteen alistuminen .....	79
6.2.3	Hyödyttäjän väliaikainen tilanne ja opiskelujen priorisointi .....	81
6.2.4	Ponnistaja ja oman osaamisen kehittäminen .....	83
6.3	Työidentiteettiä rakentavat tekijät .....	84
6.3.1	Työn merkitys .....	85
6.3.2	Perimmäiset syyt tehdä töitä .....	86
6.3.3	Työhön liittyvät arvot .....	89
6.3.4	Eri työntekijätyypit organisaatiossa .....	90
6.4	Työntekijätyypeistä erilaisiin työidentiteetteihin .....	94
6.5	Yhteenveto .....	99
7	<b>SAMAISTUMISEN KOHTEET JA YHTEYS TYÖNTEKIJÄTYYPPEIHIN .</b>	<b>104</b>
7.1	Samaistumisen kohteet organisaation sisällä .....	105
7.1.1	Organisaatio .....	105
7.1.2	Työkaverit .....	113
7.1.3	Työtehtävä .....	115
7.2	Samaistumisen kohteet organisaation ulkopuolella .....	116
7.2.1	Organisaation toimiala ja tuotteet .....	117
7.2.2	Koulutus ja ammatti .....	117
7.2.3	Ura .....	119
7.3	Yhteenveto .....	120
8	<b>LOPUKSI</b> .....	<b>127</b>
8.1	Yhteenveto .....	127
8.2	Johtopäätökset .....	134
	<b>LÄHTEET</b> .....	<b>138</b>
	<b>LIITTEET</b>	
	<b>LIITE 1 HAASTATTELUKUTSU</b> .....	<b>144</b>
	<b>LIITE 2 TEEMAHAASTATELUN RUNKO</b> .....	<b>145</b>

## KUVIOT

Kuvio 1	Epätyypillistä työtä kuvaavat käsitteet .....	15
Kuvio 2	Työhön liittyvän sitoutumisen prosessimalli (mukaiillen Klein, Molloy, Brinsfield 2012, 139).....	31
Kuvio 3	Yhteenvedo sitoutumisen käsityksistä ja määritelmistä.....	32
Kuvio 4	Yksilöllisen työidentiteetin luominen prosessina (mukaiillen Walsh & Cordon 2008, 49).....	46
Kuvio 5	Identiteettien ja niiden taustatekijöiden, erilaisten sitoutumisten ja työhön liittyvien seurausten keskinäinen yhteys (mukaiillen Baruh & Cohen 2007, 253) .....	51
Kuvio 6	Haastateltavien sijoittuminen tutkimusorganisaatiossa.....	57

## TAULUKOT

Taulukko 1	Normaalin ja epätyypillisen työsuhteen eroaminen viiden ulottuvuuden perusteella (mukaiillen Nätti 1991, 3).....	16
Taulukko 2	Kiintymyksen kolme ulottuvuutta epätyypillisessä työssä sekä niiden vaikutukset teoriaan (mukaiillen George & Blatt 2007) .....	18
Taulukko 3	Haastateltavien taustatiedot.....	57
Taulukko 4	Työntekijätyyppien työidentiteetit.....	97
Taulukko 5	Yhteenvedo työidentiteettiä rakentavista tekijöistä.....	100
Taulukko 6	Yhteenvedo organisaatioon samaistumisesta työntekijätyypeittäin ..	123
Taulukko 7	Työidentiteetit ja samaistumisen kohteet työntekijätyypeittäin .....	130



# 1 JOHDANTO

## 1.1 Johdatus aiheeseen ja aihevalintaan

Pyrkimys työvoiman käytön mahdollisimman korkeaan joustavuuteen vallitsee nykyään useissa organisaatioissa. Suuntaus työvoiman joustavuudesta liittyy jatkuvasti vahvistuvaan ja nykyään jo vallalla olevaan johtamisen paradigmaan, jossa maksimaalinen tehokkuus ja joustavuus organisaatioiden kaikkien resurssien osalta ovat tavoiteltavia päämääriä. (Viitala 2007, 185.) Broschak ja Davis-Blake (2006) esittävätkin, että tutkimusten mukaan joustavien työsuhteiden käyttöä voidaan pitää oleellisena asiana tavoiteltaessa tehokasta henkilöstöjohtamista, koska niiden avulla voidaan sopeutua markkinoiden kysyntään, vähentää tarvittaessa kustannuksia ja hankkimaan erityistä osaamista tai ammattitaitoa, jota tarvitaan vain satunnaisesti. Myös Kenny, Willmott ja Whittle (2011, 171) esittävät, että ajatus joustavasta yrityksestä, jossa ihmiset työllistyvät just-in-time –periaatteella tekemään vain juuri sillä hetkellä tarvittavan työmäärän, on suosittumpaa kuin koskaan.

Yritykset pyrkivät vastaamaan muuttuviin markkinatilanteisiin osaikatyöntekijöillä, alihankinnalla, määräaikaisilla työsuhteilla ja vuokratyövoiman käytöllä. Pyrkimyksenä on joustavia työsuhteita käyttämällä vähentää henkilöstökustannukset minimiin. (Kenny ym. 2011, 171.) Työnantajat pyrkivät siirtämään työvoiman käyttöön liittyviä riskejä sekä työntekijöille että toisilleen. Erilaisten joustavien työsuhteiden, työaikojen venymisen sekä työvoiman käytön määrällisen jouston lisääntymisen lisäksi tämä ilmenee ulkoistamisena, alihankintana, vuokratyöryhtäisinä, kilpailuttamisina, projekteina, työttömyytenä ja irtisanomisherkkyytenä. (Julkunen 2007, 30.) Lehdon (2007, 94) mukaan syitä työelämässä tapahtuvalle muutokselle Suomessa ovat etenkin teknologinen kehitys, globalisaatio ja hyvinvointivaltion rahoituksen epävakautuminen. Myös Kirpal (2004a, 200) esittää taloudellisten ja teknologisten muutosten muuttavan työmarkkinoita, jolloin etenkin joustavien työsuhteiden muodot kuten lyhytaikaiset tai määräaikaiset työsuhteet yleistyvät.

Euroopassa työntekijät altistuvat enenevässä määrin joustavuuden ja liikkuvuuden vaatimuksille, jolloin työntekijät joutuvat käsittelemään ja vastaamaan jatkuviin muutoksiin työympäristössä. Muutoksiin sopeutuminen vaatii tietynlaista oppimista ja työasennetta, jotka mahdollistavat sitoutumisen työprosesseihin. Tavoitteena on varmistaa onnistunut sopeutuminen työhön ja työmarkkinoihin kokonaisuutena. (Kirpal 2004a, 199.) Myös Suomen työelämässä on tapahtunut muutos työsuhteiden muodossa eli epätyypilliset työsuhteet ovat jossain määrin yleistyneet. Suomessa esimerkiksi määräaikaisten työsuhteiden osuuden nousu on ollut tasaista vuoteen 1997 saakka, jonka jälkeen niiden osuus on vähentynyt. Syitä määräaikaisten työsuhteiden vähentymiselle

ovat olleet työllistämistöiden vähentyminen sekä määräaikaisuuden soveltamiselle vaadittavat lain tarkoittamat perustelut. Siitä huolimatta muihin Euroopan maihin verrattuna Suomessa määräaikaiset työsuhteet ovat olleet keskimääräistä yleisempiä etenkin naisten keskuudessa. (Heiskanen, Korvajärvi & Rantalaiho 2008, 114.)

Sen lisäksi, että määräaikaisuus on Suomessa yleisempää naisilla kuin miehillä, myös osa-aikatyö on naisilla miehiä yleisempää. Osa-aikatyön määrä on Suomessa kasvanut vuodesta 1997 vuoteen 2003 ja pääsyy kasvulle näyttää olevan osa-aikaeläkkeiden lisääntyminen. Osa-aikaeläkeläisten osuus kaikista osa-aikaisesti työskentelevistä palkansaajista on yli viisin kertaistunut vuosina 1997–2003. Syitä osa-aikaisille työsuhteille ovat nuorilla tyypillisesti opiskelu ja vanhoilla eläkkeelle jääminen. Muilla ikäryhmillä syynä sen sijaan on usein se, ettei kokoaikaista työtä ole löytynyt. (Lehto & Sutela 2005, 25–26.) Vuosien 2000–2010 vertailu osoittaa, että määräaikainen työ on jatkanut kasvuaan. Määräaikaisen työn osuus työllisistä on noussut vuodesta 2000 vuoteen 2010 noin 13 prosenttia. Noususta suurin osa, kymmenen prosenttia, koskee kokoaikaisesti tehtyä määräaikaista työtä. Myös osa-aikaisen työn osuus on vuodesta 2000 vuoteen 2010 noussut. Kasvu on ollut noin 12 prosenttia ja myös se koskee kokoaikaista osa-aikatyötä.

Sen lisäksi, että kasvu on jatkunut sekä määräaikaissa että osa-aikaissa työsuhteissa myös sukupuolten välinen jakauma on pysynyt samana sillä sekä määräaikaiset että osa-aikaiset työsuhteet ovat edelleen vuonna 2010 olleet naisilla miehiä yleisempiä. Vuonna 2010 määräaikaisten osuus kaikista työllisistä Suomessa oli noin 13 prosenttia ja osa-aikaisia oli hieman yli 11 prosenttia. Huomattavaa on, että näistä osa-aikaisista jopa noin kahdeksan prosenttia työskenteli jatkuvassa työsuhteessa. (Pärnänen & Sutela 2011.) Myös vuokratyö on yleistynyt viimeisten vuosikymmenien aikana nopeasti (Tanskanen 2013, 42). Vuoden 2014 työolobarometrin mukaan vuokratyön käyttö on Suomessa vuodesta 2009 alkaen, jolloin sitä tutkimuksessa ensimmäisen kerran kysyttiin, lisääntynyt. Vuoden 2012 jälkeen kasvu on kuitenkin pysähtynyt. (Lyly-Yrjänäinen 2015.) Kaiken kaikkiaan vuokratyö on kuitenkin Suomessa vielä melko pieni työnteon muoto. Esimerkiksi vuonna 2010 kaikista työllisistä vain noin prosentti eli 28 900 työntekijää oli vuokratyöntekijöitä (Pärnänen & Sutela 2011.) Myös vuokratyö tuo työpaikalle joustavuutta. Useimmiten vuokratyötä käytetäänkin ruuhkahuippujen tasaamiseen, yllättävään työvoiman tarpeeseen, sesonkityönä tai erilaisten poissaolojen hoitamiseen ja oman työtaakan helpottamiseen. (Lyly-Yrjänäinen 2015.) Lehdon (2007, 103–104) mukaan Suomessa tulisi tehdä lisätutkimusta koskien työvoiman käytön joustoja kuten työsuhteiden joustoja ja työhön sitoutumisen, työtyytyväisyyden ja työn epävarmuuden välisiä yhteyksiä. Tilastojen mukaan Suomessa on erittäin sitoutunutta työvoimaa, joten etenkin sitoutumisen ja joustavuuden tai epävarmuuden välisten yhteyksien tutkiminen olisi mielekästä.



Keskustelu identiteetistä ja työhön liittyvistä identiteeteistä on nykyään suosittu aihe niin tieteessä kuin arjessakin. Usein onkin niin, että identiteetit nousevat keskustelun aiheeksi silloin, kun niihin liittyy voimakkaita muutospaineita tai, kun ne ovat ongelmallisia. Nykyisessä hyvin nopeasti muuttuvassa maailmassa identiteetistä on tullut yksi avainkäsite. Sen avulla pyritään ymmärtämään, mitä yhteiskunnallinen muutos merkitsee yksilölle. Identiteettiä koskevia ongelmia ovat muun muassa sen puuttuminen kokonaan sekä sen hauraus ja haavoittuvaisuus. Ongelmia syntyy myös silloin, kun yksilön aikaisempi käsitys itsestä joutuu kyseenalaiseksi, jolloin yksilöltä vaaditaan identiteettityötä ja -neuvotteluja. Niiden avulla yksilö voi määritellä itseään uudelleen. Työelämässä työhön ja ammattiin liittyvät muutokset vaativat oman työidentiteetin uudelleen muodostusta tai vähintään omien työhön liittyvien käsitysten muokkaamista (Eteläpelto 2007, 93–94.) Työidentiteetti on olennainen osa monien aikuisten kokonaisidentiteettiä. Siitä huolimatta tutkimusta yksilöllisestä työidentiteetistä, joka kertoisi miten ihmiset ajattelevat ja toimivat työssä ja työympäristössä, on vain vähän. Sekä organisaatio että ammattiryhmä voivat olla tärkeitä ryhmiä, joita yksilö käyttää työidentiteetin muodostamiseen. Myös jäsenyydellä muissa ryhmissä kuten sukupuolella, iällä tai organisaation alaryhmällä voi olla merkitystä. (Walsh & Gordon 2008, 52–58.)

Johtamis- ja käyttäytymistieteissä on annettu paljon huomiota organisaatioon sitoutumiselle. Useiden tutkimusten mukaan sitoutuminen organisaatioon korreloi tavoiteltavien tulosten kuten työntekijöiden uskollisuuden, motivaation, pysyvyyden, paremman työmoraaalin ja suoritusten kanssa. (Kirpal 2004b, 274.) Sitoutumiseen usein liitetty käsite, jolla on myös esitetty olevan positiivisia seurauksia sekä organisaatiolle että työntekijälle (Mael ja Ashforth 1991; Kreiner ja Ashforth 2004), on samaistuminen. Tutkimuksissa on esimerkiksi löydetty, että organisaatioon samaistuminen vaikuttaa yksilön psykologiseen organisaatioon sitoutumiseen ja, että samaistumisella on sekä yksilön että organisaation kannalta haluttavia seurauksia kuten työhön kiintyminen ja halu pysyä organisaatiossa. (Baruh & Cohen 2007, 247–249.) Tutkimuksissa samaistumisen ja sitoutumisen välinen suhde on hieman epäselvä. Välillä käsitteet on käsitetty toistensa synonyymeiksi, kun taas välillä samaistumista on pidetty yhtenä sitoutumisen osatekijänä. Kleinin, Molloy'n ja Cooperin (2009) mukaan tutkimuksissa samaistuminen on useimmiten käsitetty sitoutumisen taustatekijäksi eikä itse sitoutumiseksi tai sen osatekijäksi. Myös Pratt on (1998, 178–179) liittänyt samaistumisen organisaatioon sitoutumiseen mutta esittää sen olevan selkeästi erillinen käsitys siitä. Tässä tutkimuksessa keskitytään sitoutumisen sijaan samaistumisen käsitteeseen ja teoriaan sillä toisin kuin sitoutuminen samaistuminen selittää yksilön ja organisaation välistä suhdetta yksilön identiteetin avulla, kertoo henkilön omasta käsityksestä suhteestaan organisaatioon sekä viittaa organisaation arvojen jakamiseen ja omakseen kokemiseen (Pratt 1998, 178–179).

Tutkimusten mukaan ainakin joissain ryhmissä organisaatioon samaistuminen tulee tulevaisuudessa vähenemään. Mielenkiintoista on miksi tämä tutkimuksen kohteena olevat epätyypillisessä työsuhteessa olevat työntekijät kuten osa-aikaiset, määräaikaiset tai vuokratyöntekijät, jotka eivät välttämättä yhtä vahvasti tai ollenkaan samaistu työpaikkaansa, tekisivät hyvää työtä, tarjoisivat luotettavaa palvelua tai ylisuorittaisivat. Sen sijaan yleensä tällaiset joustavat työntekijät sitoutuvat epätodennäköisemmin voimakkaasti organisaatioon, ellei organisaatio erityisesti ole pyrkinyt hoitamaan ja kasvatamaan heidän samaistumistaan. (Kenny ym. 2011, 171–172.) Suurin osa teoreettisesta ja empiirisestä organisaatioon samaistumista koskevasta tutkimuksesta on joko impliittisesti tai eksplisiittisesti keskittynyt kokoaikaisiin työntekijöihin, joita työllistää sama organisaatio. Verrattuna perinteiseen, kokoaikaiseen ja vakituiseen työsuhteeseen, epätyypillisiin työsuhteisiin liittyy tilapäisemmät ja löyhemmät yhteydet työpaikkaan. Tämän seurauksena on väitetty, että epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevät muodostavat heikompaa kiintymystä organisaatioon. (George & Chattopadhyay 2005, 68.)

Tässä tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita siitä, millaisia työidentiteettejä epätyypillisessä työsuhteessa työskentelevät muodostavat sekä mihin he organisaatiossa tai työssä samaistuvat. Erityisen mielenkiintoista on nähdä samaistuvatko he, löyhemmin organisaatioon työsuhteen muodon puolesta kiinnittyvät työntekijät, itse organisaatioon vai johonkin muuhun ryhmään tai työpaikan ulkopuolelle sekä se, miten tämä näkyy heidän työidentiteetissään. Mahdollista on, että he eivät samaistu organisaatioon, samaistumisen kohteet ovat muita kuin organisaatio tai myös se, ettei heidän samaistumisessaan ole eroja verrattuna normaaleissa työsuhteissa oleviin.

Aihevalinnan taustalla on edellä mainittujen tekijöiden ohella myös oma kiinnostukseni identiteettiasioita kohtaan sekä kokemukset määräaikaisten, osa-aikaisten ja muiden epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevien kanssa työskentelystä sekä henkilökohtaiset kokemukset määräaikaisena ja osa-aikaisena vuokratyöntekijänä työskentelystä. Kokemukseni mukaan osaa työntekijöistä ei haittaa yhtään, vaikka he eivät ole normaalissa työsuhteessa. Esimerkiksi olen muutamia kertoja kuullut työkaverini sanovan, ettei työsuhteen muodolla ole väliä, koska jos työt loppuvat on mentävä vain muualle töihin. Tämä kuvastaa joustavaa ja rentoa suhtautumista työhön ja uraan. Myös itse olen kokenut määräaikaisena, osa-aikaisena ja vuokratyöntekijänä työskentelyn pääosin antoisaksi ja hyvin opintojen ohelle sekä kesätyöksi sopivaksi. Usein olen kokoaikaisille työntekijöille suuri apu ja melko usein kuulen töihin tullessani työkavereilta kommentin ”ihanaa, että tulit”. Itse olen siis ollut erittäin tyytyväinen epätyypillisiin työsuhteisiini, koska ne ovat sopineet hyvin opintojen ohelle ja olleet joustavia molempiin suuntiin. Huomioitavaa kuitenkin tässä tutkimuksessa on, että kaikki tutkimuksen kohteena olevat epätyypillisessä työsuhteessa olevat työntekijät eivät ole nuoria, opintojen ohessa töitä tekeviä opiskelijoita. Määräaikaisilla ja osa-aikaeläkeläisillä työntekijöillä, joita tässä tutkimuksessa haastatellaan saattaa olla hyvin erilaiset lähtökohdat ja syyt työsuht-

teen taustalla, joten myöskään kokemukset työsuhteesta eivät välttämättä ole samanlaisia kuin minulla, ja näitä erilaisia kokemuksia työstä, suhteesta organisaatioon sekä itsestä siellä välissä tässä tutkimuksessa tullaankin tarkastelemaan.

## 1.2 Keskeisten käsitteiden määrittely

*Epätyypillisellä työsuhteella* viitataan työsuhteeseen, joka poikkeaa normaalista ja standardinmukaisesta työsuhteesta. Normaalina työsuhteena on pidetty työsuhdetta, joka on toistaiseksi voimassa, kokoaikainen, tehdään työnantajan tiloissa ja, jossa työntekijä saa suoraan palkkaa työnantajaltaan sekä on vain yhdessä työsuhteessa. (Nätti 1991; Kalleberg 2000.) Normaali ja epätyypillinen työ voidaan tällöin erottaa toisistaan viiden ulottuvuuden perusteella, jotka ovat työmarkkina-asema, työnantajien lukumäärä, työpaikan sijainti, työtuntien määrä sekä työn jatkuvuus. (Nätti 1991.) Tämän määritelmän mukaan kaikki tässä tutkimuksessa mukana olevat työsuhteet osa-aikatyö, vuokratyö ja määräaikainen työ ovat epätyypillistä työtä. Osa-aikatyössä työtunnit eivät vastaa koko-aikatyötä, vuokratyössä työntekijällä on ikään kuin kaksi työnantajaa ja työsuhde on tehty eri yritykseen, missä työskennellään ja määräaikainen työsuhde ei taas kestoiltaan täytä normaalin työsuhteen vaatimuksia.

Toinen tutkimuksessa esiintyvä keskeinen käsite on *identiteetti* ja tarkemmin *työidentiteetti*. Yksilön identiteetti voidaan määrittellä sosiaalisen ja persoonallisen välisessä suhteessa ja vuorovaikutuksessa syntyväksi, jatkuvasti muokkautuvaksi prosessiksi. Identiteettiä tuotetaan rakentamalla kertomuksia omasta elämästä ja omasta tulevaisuuden toivottavasta ja tavoiteltavasta minäkuvasta. Yksilön itsensä paikantaminen työhön paljastaa hänen työidentiteettinsä merkityksen suhteessa omaan persoonaan ja arvomaailmaan. Työn ja identiteetin välinen suhde on kaksisuuntainen: työ muokkaa identiteettiä ja identiteetti työtä. Yksilö reagoi työelämässä tapahtuviin muutoksiin muodostamalla erilaisia identiteettejä pohjautuen yksilöllisiin mahdollisuuksiin ja sosiaalisiin ehtoihin. Yksilö arvioi millainen rooli hänellä on suhteessa omaan työhön tai työyhteisöön. Lisäksi yksilö arvioi millaisia valmiuksia, uhkia tai mahdollisuuksia hän kokee tavoitteidensa saavuttamisessa. Haasteena nykyajan muuttuneessa työelämässä on välttämätön oman identiteetin ja työelämän välisen rajapinnan rakentaminen. Itsensä paikantaminen työssä ja työyhteisössä ei ole vapaaehtoista vaan välttämätöntä työssä selviytymiselle. (Mahlakaarto 2010, 15–17.)

Työidentiteetti liitetään läheisesti samaistumiseen, jota yksilöt kehittävät työtä, työympäristöä ja työnantajaa kohtaan (Kirpal 2004b, 274). Kolmas tutkimuksessa esiintyvä keskeinen käsite onkin *samaistuminen*, johon tässä tutkimuksessa päädytään sitoutumisen käsitettä rajaamalla. Samaistuminen kertoo yksilön käsittämästä yksilön ja organisaation välisestä suhteesta ja selittää sitä identiteetin voimin. Organisaatioon samaistu-

minen voidaan määritellä prosessina, jossa yksilö liittyy käsityksen itsestään organisaation jäsenenä osaksi itsensä määrittelyä. Lisäksi samaistumiseen liitetään usein yhteensopivuus yksilön ja organisaation arvojen välillä, käsitys kuulumisesta organisaatioon sekä tunne yhtäläisyydestä organisaation kanssa. Yhteistä samaistumisen eri määritelmille on organisaation jäsenyyden liittäminen omaan minäkuvaan joko kognitiivisesti tai tunteellisesti, jonka lisäksi samaistuminen voi käsittää sekä kognitiivisia että emotionaalisia yhteyksiä organisaatioon. Kognitiivista organisaation jäsenyyden liittämistä omaan minäkuvaan tapahtuu, kun yksilö tuntee itsensä osaksi organisaatiota tai, kun yksilö sisäistää organisaation arvot. Tunteellista organisaation jäsenyyden liittämistä omaan minäkuvaan sen sijaan voi ilmetä, kun yksilö kokee ylpeyttä organisaatioon kuulumisesta. (Riketta 2005, 358–361.) Huomattavaa on, että organisaatioon samaistumisen lisäksi yksilö voi samaistua myös organisaation eri osiin kuten osastoon tai organisaation ulkopuolisiin ryhmiin kuten ammattiryhmään (Parker 2007, 65–80). Työidentiteettiä tutkittaessa samaistumisen käsitettä laajennetaan organisaation ulkopuolelle, sillä työhön liittyvä samaistuminen saattaa sisältää organisaation mutta myös ammatin, ammattiryhmän, työtiimin, työympäristön tai yksilöiden suorittamia työtoimenpiteitä (Kirpal 2004b, 275).

### 1.3 Aiheen rajaus ja tutkimuskysymykset

Cappellin ja Kellerin (2013, 593) mukaan perinteistä kokoaikatyötä korvaavat mahdollisuudet ovat niin huomattavia, että kaiken työympäristöön liittyvän tutkimuksen tulisi huomioida ne. Perinteiset, työpaikkaan liittyvät, tutkimusaiheet ja selitykset nojaavat kokoaikaisen työnteon malliin, joten on huomioitava, että ne eivät välttämättä sovellu epätyypillisiin työsuhteisiin. Näkökulmia epätyypillisten työsuhteiden tutkimiseen on joko tutkia vain yhtä ryhmää ja selvittää miten se toimii tai tutkia useampaa ensin erittelemällä työsuhteet eri ryhmiin. Suuri osa olemassa olevasta kirjallisuudesta perustuu yhtä työsuhteen muotoa käsitteleviin tutkimuksiin. Tämän mallin heikkoutena on kuitenkin se, että kun työsuhteen muotojen määrä laajenee jatkuvasti ja niitä on jo nyt paljon, hallittavan kokonaisuuden löytäminen eri muodoista tulee yhä vaikeammaksi. Yksinkertaisempaa on aloittaa luokittelemalla epätyypillisten työsuhteiden muodot ryhmiin, jotka paljastavat kunkin ryhmän yhtäläisyydet ja eroavaisuudet. (Cappelli & Keller 2013, 578.)

Tässä tutkimuksessa tutkitaan epätyypillisissä työsuhteissa olevien työntekijöiden työidentiteettien rakentumista ja samaistumista työssä ja työhön liittyen. Tutkimuksen tarkoitus on selvittää mistä tekijöistä ja millaiseksi epätyypillisessä työsuhteessa olevan työntekijän työidentiteetti rakentuu sekä mihin epätyypillisessä työsuhteessa oleva työntekijä työssään samaistuu. Erityisen mielenkiintoista on organisaation rooli työntekijöi-

den identiteetin rakentumisessa sekä samaistumisen kohteena sekä se ovatko samaistumisen kohteet yleensä organisaation sisä- vai ulkopuolella. Lisäksi epätyypillisen työsuhteen rooli samaistumisen ja työidentiteetin muodostumisessa on mielenkiintoista: johtaako epätyypillinen työsuhte tyypilliseen samaistumiseen ja tyypillisiin työidentiteetteihin, vai ovatko työidentiteetti ja samaistuminen jotenkin poikkeavia epätyypillisissä työsuhteissa. Tutkimuksen tutkimuskysymykset ovat:

- Miten ja millaiseksi epätyypillisessä työsuhteessa olevan työidentiteetti rakentuu
- Mihin epätyypillisessä työsuhteessa oleva työntekijä samaistuu.

## 1.4 Tutkimuksen rakenne

Tutkimus etenee perinteisen mallin mukaan. Johdantoa seuraa kolme teorialukua, joista ensimmäisessä käsitellään epätyypillisiä työsuhteita, toisessa sitoutumista ja samaistumista ja kolmannessa työidentiteettiä. Epätyypillisiä työsuhteita käsittelevässä teorialuvussa käsitellään epätyypillisiin työsuhteisiin liittyvää aikaisempaa tutkimusta, epätyypillisen työn käsitettä sekä epätyypillisten työsuhteiden ryhmään kuuluvien työsuhteiden piirteitä. Toinen teorialuku lähtee liikkeelle sitoutumisen aikaisemmasta tutkimuksesta ja määritelmistä ja päättyy perustellusti samaistumisen käsitteeseen ja tutkimukseen. Kolmannessa teorialuvussa avataan työidentiteettiä käsitteenä ja tutkimuskohteena sekä kerrotaan työidentiteetin muodostumisesta ja haasteista uudessa työelämässä. Teorialukuja seuraa luku tutkimuksen toteuttamisesta. Luvussa esitellään tutkimusaineisto ja yritys, jossa tutkimus suoritettiin, teemahaastattelu aineiston keruumenetelmänä sekä analyysimenetelmä. Lisäksi tutkimuksen toteuttamista käsittelevässä luvussa arvioidaan tutkimuksen eettisyyttä ja luotettavuutta sekä niihin vaikuttavia tekijöitä. Tutkimuksen toteuttamisluvun jälkeen esitetään tutkimuksen tulokset kahtena omana lukunaan ja lisäksi molemmissa luvuissa esitetään myös lukujen yhteenveto. Ensimmäisessä luvussa vastataan ensimmäiseen tutkimuskysymykseen ja toisessa toiseen. Tutkimuksen viimeisessä luvussa esitetään yhteenveto ja johtopäätökset. Yhteenveto antaa kokonaiskuvan koko tutkimuksesta kun taas johtopäätösluvussa pyritään suhteuttamaan tutkimusta aikaisempiin tutkimuksiin ja teoriataustaan. Johtopäätöksien yhteydessä esitetään lisäksi jatkotutkimusmahdollisuuksia.

## 2 EPÄTYYPILLISET TYÖSUHTEET

### 2.1 Epätyypilliset työsuhteet tutkimuskohteena

Työsuhteiden ja työnteon muotojen joustavuudella on tarkoitettu niiden epävakautumista tai jakautumista suojatumpiin (tyypillisiin) ja vähemmän suojattuihin (epätyypillisiin) työsuhteisiin ja työnteon muotoihin (Julkunen 2008, 109). Epätyypilliset työsuhteet tarjoavat joustavuutta sekä työntekijälle että organisaatiolle. Erityisesti joustavat työsuhteen muodot houkuttelevat organisaatioita, koska niiden seurauksena henkilöstökustannuksen usein vähenevät. (Kalleberg, Reskin & Hudson 2000, 274.) Useat epätyypilliset työn muodot, jotka eivät vastaa perinteitä ja ole standardin mukaisia kuten vuokra-työsuhteet, määräaikaiset työsuhteet, freelance ja etätö ovatkin yleistyneet 1900-luvun viimeisten vuosikymmenien aikana (Ashford, George & Blatt 2007, 66–67). Myös Kalleberg (2000, 341) esittää epätyypillisten työsuhteiden muuttuneen merkittäväksi tavaksi järjestää työtä organisaatioissa ja tulleen myös tärkeäksi tutkimusaiheeksi työn ja työsuhteiden tutkimuksessa. Epätyypilliset työsuhteet, joista Ashford ym. (2007) käyttävät nimitystä ei-standardi työ ovat yleistyneet byrokraattisissa organisaatioissa, mikä osaltaan tarkoittaa tuntemamme organisaatiomaailman loppumista.

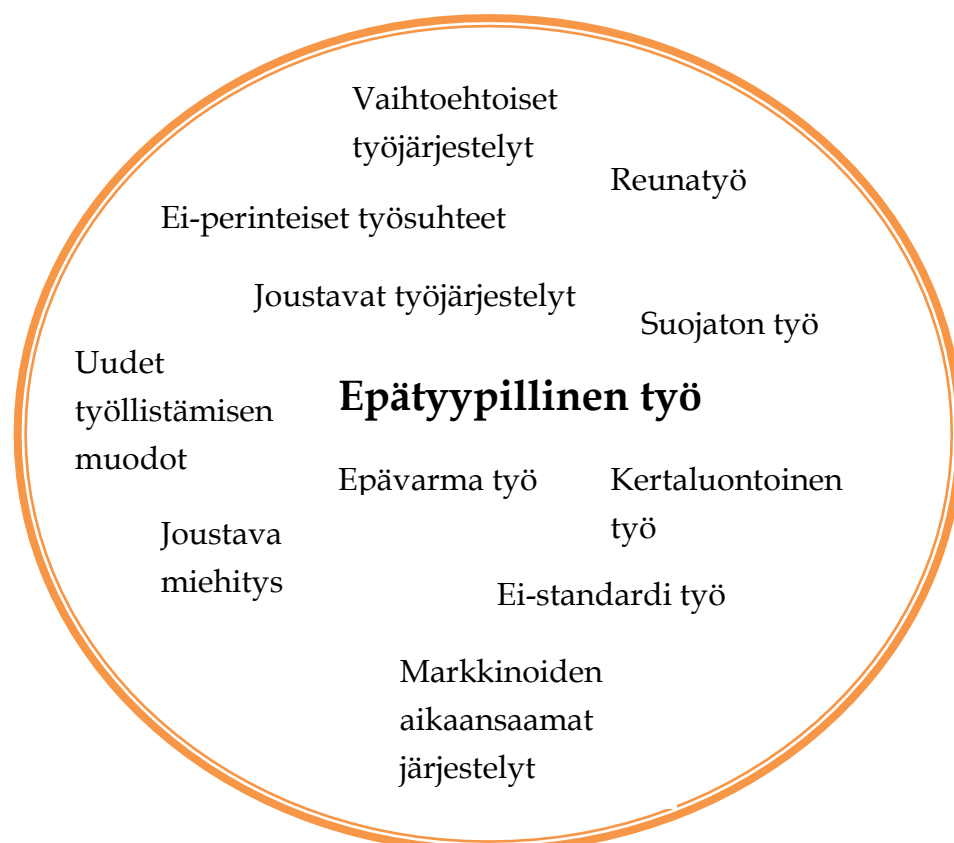
Epätyypillisissä työsuhteissa olevien työntekijöiden määrän kasvu asettaa uusia johtamishaasteita yrityksille. Lisäksi se asettaa tehokkuushaasteita näissä työsuhteissa oleville työntekijöille niin kuin myös työn ja työntekijöiden teorialle ja tutkimukselle. Haasteena on se, että suurin osa kirjallisuudesta olettaa perinteisissä työsuhteissa olevien työntekijöiden olevan ehdottoman normaaleita niin, että mitä enemmän epätyypillisissä työsuhteissa ovat työntekijät perinteisiä muistuttavat sitä parempi. Useissa teorioissa oletuksena on, että työntekijät ovat edelleen perinteisessä suhteessa organisaatioon, vaikka jopa organisaatiot itse kieltävät, että näin ei enää ole. Tämän seurauksena epätyypillisissä työsuhteissa oleviin kohdistuva tutkimus jää vähemmälle. (Ashford ym. 2007, 66–67).

Vähäisen tutkimuksen johdosta Ashford ym. (2007, 67) esittävät epätyypillisen työn olevan tutkimuksen arvoinen asia ja jopa ihanteellinen konteksti organisaatioiden, työn ja työntekijöihin liittyvän teorian kehittämiseen ja testaamiseen. Heidän mukaan epätyypillisen työn levitessä kansantalouksiin ja organisaatioihin sekä yksilöiden urapolkuihin, alan perinteisiä tulkintoja työntekijöiden kiintymyssuhteiden luonteesta organisaatioon tulee päivittää. Viimevuosikymmenien aikana myös kulttuuriset kertomukset työstä ovat muuttuneet. On yhä perustellumpaa olla epätyypillisessä työsuhteessa, jossa vastuu urasta siirtyy yksilölle, identiteettejä muodostetaan ammatillisesti ja yrittäjämäisesti ja, jossa organisaatio nähdään yhä negatiivisemmin. (Ashford ym. 2007, 67.)

Huolimatta epätyypillisten työsuhteiden määrän kasvusta, epätyypillisten työsuhteiden tutkimus on edelleen hyvin rajoittunutta. Syitä tähän on useita. Historiallisesti epätyypillisissä työsuhteissa olevien työntekijöiden tutkiminen on ollut vaikeaa johtuen niiden suhteellisen pienestä asemasta ja epäsäännöllisestä olemassa olosta organisaatioissa, mikä on tehnyt niistä saavuttamattomampia tutkijoiden näkökulmasta. Kuitenkaan tänä päivänä epätyypillisessä työssä olevat työntekijät eivät ole enää väheksytyjä työntekijöitä vähemmän tärkeissä tai vähemmän vaativissa töissä. (George & Blatt 2007, 76.)

## 2.2 Epätyypilliset työsuhteet käsitteenä

Kirjallisuudessa on käytetty useita käsitteitä viittaamaan normaalista standardityösuhteesta poikkeavaan työsuhteeseen. Kalleberg (2000) käyttää nimitystä ei-standardinmukaiset työjärjestelyt tai työsuhteet, joihin on hänen mukaan tutkimuksissa viitattu myös lukuisilla käsitteillä, joita on koottu seuraavaan kuvioon 1.



Kuvio 1 Epätyypillistä työtä kuvaavat käsitteet

Niin kuin kuvio osoittaa Kallebergin (2000, 341) mukaan epätyypillinen työ on yksi käsite, jolla normaalista poikkeavia työsuhteita on tutkimuksissa nimitetty. Sen lisäksi

tutkimuksissa näihin erityisiin työsuhteisiin on viitattu työn luonnetta kuvaavilla termeillä kuten kertaluontoinen, epävarma, suojaton, epävarma työ tai reunatyö. Toiseksi on kuvailtu työn syitä ja puhuttu muun muassa uusista työllistämisen muodoista, joustavasta organisaation miehityksestä, joustavista työjärjestelyistä sekä vaihtoehtoisista työjärjestelyistä. Näiden lisäksi on myös viitattu työn olevan ei-perinteisestä työstä sekä ei-standardin mukaista työtä, joka on Kallebergin itse käyttämä termi epätyypilliselle työlle.

Nätin (1991, 1–3) mukaan tutkimuksissa on esitetty useita käsitteitä kuvaaman epätyypillisiä työsuhteen muotoja ja laajimmin hyväksytyt käsitteitä ovat epätyypillinen työ ja ei-standardi työ, joka tuli myös Kallebergin (2000) mukaan tutkimuksissa esille. Nätin mukaan epätyypilliseksi työkseen voidaan kutsua työtä, joka poikkeaa normaalina pidetystä työstä. Alla olevassa taulukossa 1 on kuvattu Nätin (1991) esittämää käsitystä normaalista ja epätyypillisestä työstä.

Taulukko 1 Normaalin ja epätyypillisen työsuhteen eroaminen viiden ulottuvuuden perusteella (mukaillen Nätti 1991, 3)

<b>Ulottuvuus</b>	<b>Normaali työ</b>	<b>Epätyypillinen työ</b>
Työmarkkina-asema	palkkatyösuhte	itsenäinen ammattinharjoittaja
Työnantajien lukumäärä	yksi	useita (vuokratyö, alihankinta, freelance)
Työpaikka	työnantajan tiloissa	koti, etättyö
Työtunnit	kokoaika	osa-aika
Työn jatkuvuus	pysyvä	tilapäinen määräaikainen

Normaaliksi kutsutaan työsuhdetta, joka on solmittu toistaiseksi ja, jossa työtä tehdään yhdelle työnantajalle, kokoaikaisesti ja työnantajan tiloissa, jolloin epätyypillinen työ voidaan määrittää sen eroamisella edellä kuvatusta normaalista työstä. Normaali ja epätyypillinen työ voidaan siis erottaa viiden työhön liittyvän piirteen perusteella. Työ, joka eroaa yhdessäkin ulottuvuudessa normaalista työstä, on epätyypillistä työtä. Jos työtä tehdään esimerkiksi määräaikaisesti niin, että työsuhteen jatkuvuus ei ole pysyvää, on kyse epätyypillisestä työstä. Myös työ, jota tehdään osa-aikaisesti tai työ, jossa ei olla palkkaa vastaan juuri sen yrityksen palveluksessa kuten vuokratyössä on epätyypillistä työtä. Julkusen (2007, 30; 2008, 109) mukaan käsite epätyypillinen työ niputtaakin hyvin yhteen monimuotoisia työnteon tapoja ja työtilanteita. Käsite sisältää muun muassa määrä- ja osa-aikaiset työsuhteet, freelancerit, työosuuskunnat, mikroyrittäjät, vuokratyöntekijät, rengit, toimeksiantosuhteiset ja apurahoilta työskentelevät. Lisäksi työvoiman määrällistä joustavuutta eli työvoiman määrän ja työajan mukauttamista kysynnän vaihtelun mukaan, voidaan toteuttaa esimerkiksi jakamalla henkilöstö pysyvässä



asemassa olevaan ydintyövoimaan ja helposti muunneltavissa olevaan reunatyövoimaan, joka sisältää esimerkiksi tässäkin tutkimuksessa tutkimuskohteena olevat määrä- ja osa-aikaiset työntekijät sekä vuokratyöntekijät (Julkunen 2008, 106).

Ashford ym. (2007, 68) määrittelevät epätyypillisen työn ei-standardin mukaiseksi työksi, joka siten eroaa standardin mukaisesta työstä. Kalleberg ym. (2000, 257–258) määrittelevät standardinmukaisen työsuhteen piirteitä olevan: työntekijän työpanoksen vaihto työnantajan rahalliseen kompensaatioon, työn perustuminen kiinteään aikatauluun, kokoaikatyö (useimmiten), työn tekeminen työpaikalla työnantajan kontrollin alla sekä molemminpuolinen odotus työsuhteen jatkumisesta. Sen seurauksena ei-standardin mukainen työ on muuta kuin standardinmukaista kokoaikatyötä kuten osa-aikatyötä, työtä työhön kutsuttaessa, määräaikaista työtä tai vuokratyötä. Lisäksi se käsittää erilaisia itsensä työllistämisen muotoja kuten freelancerin työ tai konsulttityö. (Kalleberg ym. 2000, 257–258; Kalleberg 2000, 341.) Georgen ja Blattin (2007, 68–69) mukaan edellä mainittu määritelmä epätyypillisistä työsuhteista on yhdenmukainen alaa dominoineen Pfefferin ja Baronin (1988) teoreettisen käsityksen kanssa. Pfeffer ja Baron (1988, 263–264) esittävät, että työntekijöiden ja organisaatioiden välillä voidaan tunnistaa kolme kiintymyksen ulottuvuutta. Ensimmäinen ulottuvuus perustuu fyysiseen läheisyyteen työntekijän ja organisaation välillä, toinen perustuu hallinnollisen kontrollin määrään, joka organisaatiolla on työntekijää kohtaan ja kolmas ulottuvuus perustuu työsuhteen keston. Kehityssuuntana on Pfefferin ja Baronin mukaan ollut kiintymysten väheneminen kaikissa kolmessa ulottuvuudessa, mikä johtuu työn tekemisestä muualla kuin työpaikalla, työsuhteen keston rajoittamisesta, joka pätee esimerkiksi määräaikaissa työsuhteissa tai toistaiseksi voimassa olevassa mutta osa-aikaisena tehdyssä työssä. Kolmanneksi kyse voi olla ulkopuolisen työvoiman käytöstä kuten esimerkiksi vuokratyöstä, jolloin hallinnollinen kontrolli ei välttämättä kuulu organisaatiolle, jossa työtä tehdään vaan se voi kuulua ja palkka voi esimerkiksi tulla toisesta organisaatiosta.

Oleellista tutkittaessa epätyypillisiä työsuhteita on Georgen ja Blattin (2007, 73–74) mukaan epätyypillisen eli ei-standardityön määrittelemisen. Tätä väitettä tukien myös Kalleberg (2000, 341) esittää, että vaikka tutkimusta epätyypillisistä työsuhteista onkin tehty sekä sosiologien, psykologien että ekonomistien toimesta, ymmärrystä epätyypillisistä työsuhtejärjestelyistä kuitenkin vaikeuttavat lukuisat epäyhdenmukaiset määritelmät, puutteelliset mittarit ja vertailevan tutkimuksen puute. Ratkaisuksi käsitteen määrittelyongelmaan George ja Blatt (2007, 73–74) esittävät, että epätyypillinen työ voidaan määritellä kahden kysymyksen avulla. Ensiksi on kysyttävä viittaako henkilön työ johonkin Pfefferin ja Baronin (1988) kolmesta kiintymyksen ulottuvuudesta ja toiseksi on kysyttävä tehdäänkö työtä normaalisti standardin mukaisessa työsuhteessa. Jos molempiin kysymyksiin voidaan vastata myönteisesti, työntekijä on fyysisesti, väliaikaisesti tai hallinnollisesti heikosti kiintynyt ja sellaisessa työssä, jossa perinteisesti ollaan vahvasti kiintyneitä jollain näistä dimensioista. Huomattavaa kuitenkin on, että se mikä

on tyypillistä tai standardin omaista vaihtelee työntekijöittäin ja organisaatioittain. Epätyypillisuus on sosiaalisesti rakennettua ja muuttuu jatkuvasti työn normien muuttuessa. (George & Blatt 2007, 74.)

Yhteenvetona aikaisempia tutkimuksia hyödyntäen ja perustuen Pfefferin ja Baronin käsitykseen työntekijän ja organisaation välisistä erilaisista kiintymyksen ulottuvuuksista, George ja Blatt (2007, 68–73) määrittelevät ja antavat esimerkkejä näistä erilaisista kiintymyksistä, esittävät erilaisia teoreettisia mekanismeja, jotka todennäköisesti selittävät miksi tai miten tällainen kiintymys vaikuttaa työntekijään. Lisäksi he liittävät organisaatiokäyttäytymistutkimuksen suosittuja teorioita, jotka saattavat olla erilaisia eri kiintymysten muodoissa (taulukko 2).

Taulukko 2 Kiintymyksen kolme ulottuvuutta epätyypillisessä työssä sekä niiden vaikutukset teoriaan (mukailten George & Blatt 2007)

Ulottuvuus	1. Väliaikainen kiintymys	2. Hallinnollinen kiintymys	3. Fyysinen kiintymys
<b>Määritelmä</b>	Työntekijän odotus työsuhteen pitkästä kestosta	Organisaation hallinnollisen kontrollin määrä suhteessa työntekijään	Työntekijöiden fyysinen läheisyys organisaatioita kohtaan
<b>Esimerkki</b>	Määräaikainen työ	Vuokratyö	Etätyö
<b>Teoreettinen mekanismi</b>	Työntekijän odotukset tulevaisuudesta	Luokitteleeko työntekijä itsensä organisaation jäseneksi	Vuorovaikutuksen taso ja laatu
<b>Teoria</b>	Organisaatiokansalaiskäyttäytymisen, vaikutelmien hallinta	Sosiaalinen identiteettiteoria	Mentaaliset mallit

Ensimmäiseen ulottuvuuteen, joka perustuu väliaikaiseen kiintymykseen, on tutkimuksissa liitetty ”epävarmat työntekijät”. Tällä käsitteellä on viitattu mihin tahansa työjärjestelyyn, joka ei sisällä minkäänlaista työntekijän ja työnantajan välistä sitoutumista pitkään työsuhteeseen. Tutkimuksissa tähän on usein liitetty myös osa-aikaiset työntekijät. Sen sijaan George ja Blatt näkevät, että osa-aikatyö ei täysin sovellu tähän, kun ottaa huomioon esimerkiksi osa-aikaeläkeläiset, jotka ovat tyypillisesti osa-aikaisia vapaaehtoisesti ja jo jäämässä eläkkeelle, jolloin tulevaisuutta ei organisaatiossa enää toivotakaan. Haasteena ulottuvuudessa on myös muuttunut maailma. Nykypäivän epävarmassa taloudessa tulevaisuus on myös normaaleille standardityösuhteissa oleville osaltaan epävarmaa. Myös normaaleissa työsuhteissa olevat työntekijät tuntuvat nykyään eroavan tulevaisuuden odotuksissaan organisaatioita kohtaan, jonka lisäksi monet epätyypillistä työtä tekevät selvästi myös itse ymmärtävät rajoittuneet tulevaisuuden mahdollisuudet organisaatiossa. Teoriassa työsuhteen keston odotus voidaan liittää muun muassa organisaatiokansalaiskäyttäytymiseen tai vaikutelmien hallintaan, jotka usein

vähenevät jos työntekijä ei odota työsuhteensa jatkuvan. Vaikutelmien hallinnalla viitataan vaikutukseen, jonka työntekijä tekee muihin ihmisiin. Yrityksen kannalta työntekijän vähäisempi vaikutelmien hallinta voi auttaa johtoa saamaan nopeammin ja tarkemman kuvan työntekijän osaamisesta ja motivaatiosta, kun taas toisaalta se saattaa johtaa työntekijän heikompaan suorituskyyn.

Toisessa ulottuvuudessa viitataan työntekijän hallinnolliseen kontrolliin, joka koskettaa etenkin itsenäisiä ammatinharjoittajia mutta myös vuokratyöntekijöitä, jolloin hallinnollinen vastuu voi olla osittain asiakasyrityksellä ja osittain käyttäjäyrityksellä. Tähän ulottuvuuteen liitettäviä teorioita ovat etenkin sosiaalinen identiteettiteoria ja itsensä luokitteluteoria, jotka perustuvat yksilön kokemaan ryhmän jäsenyyteen. Käsityksen, jonka mukaan henkilöllä voi olla useita identiteettejä yhden sijaan, yleistyessä tutkimuksissa, epätyypillisissä työsuhteissa olevat työntekijät tarjoavat merkittävän ympäristön, jossa testata teorioita, jotka auttavat ymmärtämään sitä, miten yksilöt hallitsevat useita työhön liittyviä identiteettejä etenkin kun on kyse identiteeteistä, jotka voivat olla samanaikaisesti keskeisiä sekä keskenään samanarvoisia.

Kolmas ulottuvuus viittaa fyysisesti etäisiin työntekijöihin, jotka tekevät etätyötä esimerkiksi kotona tai työskentelevät asiakkailla. Haasteena heillä on organisaation jäsenten kanssa käydyn vuorovaikutuksen luonteen ja laadun hallinta. Esimerkkinä teoriasta, johon työntekijän fyysinen etäisyys organisaatiosta vaikuttaa, on mentaaleihin malleihin perustuva tutkimus. Kun työntekijät ovat erillään toisistaan ja toisiinsa yhteydessä vain sähköpostin tai puhelimen välityksellä arvokas face-to-face kontakti jää kokonaan puuttumaan.

Georgen ja Blattin (2007, 72–73) mukaan tulevaisuuden tutkimusta epätyypillisestä työstä olisi hyödyllistä tehdä perustuen näihin lähtökohtiin, jotka perustuvat työntekijän ja organisaation väliseen suhteeseen sen sijaan, että keskityttäisiin tiettyyn vain tietyn työsuhteen muodon työntekijäryhmään. Tällaisella lähestymistavalla edistettäisiin ymmärrystä siitä, miten yhdenlainen kiintymys tai niiden yhdistelmä vaikuttaa tärkeisiin seurauksiin, joita tutkimuksissa on esitetty kuten jaettujen kognitioiden kehittymiseen, organisaatioon samaistumiseen, organisaatiokansalaisuuskäyttäytymiseen ja sosiaalisiin suhteisiin töissä.

Tässä tutkimuksessa tutkimuksen kohteena on työntekijöitä kolmesta epätyypillisen työsuhteen ryhmästä. Määräaikaisia ja osa-aikaisia koskee ensimmäinen kiintymyksen ulottuvuus, koska tulevaisuuden odotukset työn suhteen saattavat olla epävarmat. Toisaalta osa-aika-eläkeläisillä ei enää odotuksia tulevaisuuden työstä ole, kun tarkoituksena on jo jäädä pois työelämästä. Sen sijaan vaikutelmien hallinta saattaa myös osa-aikaisilla työntekijöillä olla normaalia vähäisempää. Ainakin tämän tutkimuksen haastatteluissa tuli ilmi, että osa-aika-eläkeläisillä ajatukset ovat jo hyvin pitkälti eläkkeellä eikä työhön tai kehittymiseen haluta enää samalla tavalla panostaa. Osittain myös fyysinen etäisyys voitaisiin ehkä liittää osa-aikaisiin, koska he ovat töissä vähemmän kuin

kokoaikaiset, jolloin vuorovaikutuksen määrä on paljon muita vähäisempää. Vuokra-työntekijöitä taas koskee toinen ulottuvuus eli hallinnollinen kiintymys. Vuokratekijöiden työsuhteesta ja palkasta vastaa työnantajayritys mutta taas itse työ tehdään ja tehtävistä sovitaan ja sitä valvotaan itse työpaikalla tutkimuksen kohteena olevassa yrityksessä.

### 2.3 Epätyypillisen työn piirteet

Ashfordin ym. (2007, 79–84) mukaan sekä laadullisia että kvantitatiivisia kuvailevia tutkimuksia koskien epätyypillisissä työsuhteissa olevien kokemuksia on useita. Yhteenvedon näistä tutkimuksista Ashford ym. esittävät epätyypillisissä työsuhteissa olevien kokemusten liittyvän kontrolliin, rajoihin, suhteisiin, uraan, valintaan ja identiteettiin. Huomattavaa kuitenkin on, että vaikka yhteenvedo koskee epätyypillisissä työsuhteissa olevien kokemuksia yleensä, kokemus ja motivaatio todennäköisesti kuitenkin vaihtelevat riippuen epätyypillisen työsuhteen tyypistä.

Tutkimusten mukaan epätyypilliseen työhön liittyy usein vapaus, autonomia ja vapautus organisaation kontrollista. Siitä huolimatta myös rajoitteet sisältyvät usein epätyypillisissä työsuhteissa olevien kokemuksiin. Toiseksi epätyypillisissä työsuhteissa olevien kokemukset liittyvät kysymyksiin organisaatioon kuulumisesta tai kuulumattomuudesta. Tällöin erityisesti organisaation jäsenyyteen nojaavat asiat kuten samaistuminen, tunne yhteisöllisyydestä ja joukkoon kuulumisesta sekä organisaation kulttuuriin sosiaalistuminen nähdään ongelmallisina. Tutkimusten mukaan epävarmoissa työsuhteissa olevat eivät useinkaan tunne itseään osaksi organisaatiota. Myös samaistuminen ja sitoutuminen organisaatioon ovat epätodennäköisempiä. (Ashford ym. 2007, 79–84.) Väitettä tukee myös Ruokolaisen (2011, 83) tutkimus, jossa työhön ja organisaatioon liittyvä epävarmuus oli yksi tärkein tekijä, joka vaikutti työntekijöiden heikkoon organisaatioon sitoutumiseen. Monet tutkimukset liittävätkin organisaatioon sitoutumisen ja sen vaikutukset työntekijän työsuhteeseen (Baruh & Cohen 2007, 242). Lisää tutkimusta tarvitaan, jotta ymmärretään paremmin, miten sitoutuminen kehittyy ja vaikuttaa epätyypillisissä työsuhteissa (Meyer 2009, 53). Kolmanneksi tutkimuksissa on esiintynyt epätyypillisissä työsuhteissa olevien kokemusten liittyvän ihmissuhteisiin. Epätyypillisellä työsuhteella on oleellinen vaikutus henkilön ihmissuhteisiin, sillä niin kuin edellä mainittiin he saattavat usein kokea kuulumattomuutta joukkoon. Toinen ihmissuhteisiin vaikuttava asia on heidän kokema negatiivinen kohtelu muilta työntekijöiltä, mikä saattaa entisestään lisätä epävarmuuden ja erillisyyden tunnetta. Neljänneksi epätyypillisissä työsuhteissa olevien kokemuksissa esiin nousee kokemus urasta, sillä tutkimusten mukaan he usein hallitsevat itse omaa uraansa sen sijaan, että se olisi organisaation käsissä. Etenkin määräaikainen työ on tutkimusten mukaan koettu loputtomaksi uramal-

liksi, johon liittyy suuri tai täydellinen epävarmuus. Valinnalla epätyypillisissä työsuhteissa olevien kokemuksissa viitataan siihen, onko työsuhde vapaavalintainen vai paljonko valintaan on voitu vaikuttaa. Myös valinnan asteella on esitetty olevan merkittävä vaikutus työsuhteen kokemiseen. Siitä huolimatta tutkimuksissa on saatu siitä ristiriitaisia tuloksia. Lopuksi epätyypillisissä työsuhteissa olevien kokemukset liittyvät myös kokemuksiin itsestä eli identiteettiin, jonka epätyypillinen työsuhde myös tekee ongelmalliseksi. Tutkimusta työsuhteen vaikutuksista identiteettiin on kuitenkin vielä suhteellisen vähän. (Ashford ym. 2007, 79–84.)

Kalleberg (2000) tutki kirjallisuuskatsauksessaan teoriaa ja tutkimusta, jota on tehty yleisimmistä epätyypillisten työsuhteiden muodoista. Niihin lukeutuivat myös tämän tutkimuksen kohteena olevat työsuhteiden muodot eli osa-aikainen, määräaikainen ja vuokratyö. Näistä työsuhteista tehty tutkimus on Kallebergin (2000) mukaan monitieteistä. Tutkimusta on tehty niin työsosiologian, organisaatioiden, ammattien, työmarkkinoiden, sosiaalisten kerrostumien sekä taloustieteilijöiden kuin psykologien näkökulmasta. Seuraavaksi tarkastellaan erityisesti osa-aika-, määräaika- ja vuokratyöhön liittyviä erityispiirteitä, joita Kalleberg (2000) on kirjallisuuskatsauksessaan esille nostanut.

*Osa-aikatyössä* Kalleberg (2000) käyttää Thurmanin ja Trahin (1990) määritelmää, jonka mukaan osa-aikatyö on normaalipalkkaista työtä, jossa työtunteja tehdään vähemmän kuin normaalisti. Määritelmä kuitenkin vaihtelee maittain ja Suomessa tilastokeskus, jonka määritelmiä muun muassa työolotutkimuksessa ja työvoimatutkimuksessa käytetään, määrittelee osa-aikatyötä tekväksi palkansaajan tai yrittäjän, joka ilmoittaa tekevänsä päätyöpaikassaan osa-aikatyötä. Tilastokeskuksen määritelmä ei siis perustu tuntirajoihin, vaan osa-aikaisuus perustuu vastaajan omaan käsitykseen työn osa-aikaisuudesta. (Osa-aikatyö 2015.) Kallebergin (2000) mukaan osa-aikatyön teko on muuttunut. Ennen perusteena osa-aikatyöhön olivat useimmiten työntekijöiden tarpeet tehdä vähäisempiä tunteja mutta nykyään sillä pyritään vastaamaan myös työnantajan tavoitteisiin kustannusten vähentämisestä ja joustavasta henkilöstöstä. Osa-aikatyön seurauksina työntekijöille on tutkimuksissa löydetty muun muassa heikompi palkka huolimatta kokemuksesta ja koulutuksesta. Myös työsuhde-edut ovat osa-aikaisilla usein huonommat kuin kokoaikaisilla. Huolimatta näistä eroista kokoaikaisiin työntekijöihin verrattuna, osa-aikaiset työntekijät ovat yhtä todennäköisesti kuin kokoaikaisetkin sitoutuneita organisaatioihinsa sekä yhtäläillä pitävät työtä keskeisenä asiana elämässä. Lopuksi osa-aikatyöt ovat heterogeenisiä. Ne voidaan jakaa kahdenlaisiin töihin: hyviin ja huonoihin. Hyvillä on tutkimuksissa viitattu uudenlaisiin osa-aikatöihin, joita käytetään arvostettujen ammattilaisten kuten opettajien tai sairaanhoitajien pitämiseksi. Huonoilla osa-aikatöillä taas viitataan huonompi palkkaisiin ja huonommat työsuhde-edut käsittäviin osa-aikatöihin. Tämä tutkimuksen kohteena olevat osa-aikatyöntekijät ovat osa-aikaeläkeläisiä, jotka ovat tehneet lähes koko työuransa samassa organisaatiossa. Heihin ei päde kumpikaan edellisistä erotteluista, sillä he ovat omasta tahdostaan ja

normaalia palkkaa vastaavalla palkalla tehdyn työn suhteessa kyseisessä osa-aikatyössä. Vaikka Euroopassa osa-aikatyö usein liittyy huonopalkkaisiin ja matalan aseman töihin kuten myyntiin, cateringiin tai siivoukseen, havaittavissa on kuitenkin ollut kasvua myös korkeamman tason osa-aikatöissä. Maiden välisiä eroja löytyy siinä, käytetäänkö osa-aikatyöläisiä halvan työvoiman lähteenä vai onko se osa integraatiostrategiaa, jolla pyritään säilyttämään arvokkaat työntekijät. (Kalleberg 2000.)

*Määräaikaiseen työhön* kuuluu tilastokeskuksen mukaan palkansaaja, jonka työso-  
pimus on tehty määräajaksi, koeajaksi tai vain tietyn työn suorittamisen ajaksi (Määrä-  
aikainen työ 2015). Kallebergin (2000) mukaan työnantaja voi suoraan palkata työnte-  
kijän vain lyhyeksi ajaksi määräaikaisella sopimuksella, joka päättyy joko tiettyyn päi-  
vään tai tietyn työn valmistuttua. Euroopassa määräaikaisten työsuhteiden määrä nousi  
90-luvulla mutta vaihtelu maiden välillä oli huomattavaa. Etenkin maissa, joissa työso-  
pimusten purkaminen on ollut erityisen hankalaa, määräaikaiset sopimukset ovat olleet  
tärkeitä. Näin ollen työmarkkinoiden jäykkyys on saattanut johtaa määräaikaisten sopi-  
musten kasvuun. Synä määräaikaisten työsuhteiden käytölle ovat olleet sen tuoma mää-  
rällinen joustavuus henkilöstömäärän hallintaan sekä määräaikaisten käyttö erityyppi-  
siin tehtäviin tarpeiden mukaan, mikä viittaa toiminnalliseen joustavuuteen. Organisa-  
atiolle määräaikaiset työsuhteet eivät kuitenkaan ole aina hyödyllisiä. Tutkimuksissa on  
esitetty määräaikaisten ja normaalien työntekijöiden tai esimiesten välille tulleen kon-  
flikteja sekä kustannustehokkuuden olevan alemman tuottavuuden takia heikompaa.  
Lisäksi määräaikaisten kouluttaminen voidaan nähdä organisaation näkökulmasta huk-  
kana. (Kalleberg 2000.) Sen sijaan määräaikaisten työntekijöiden työhön sitoutumisesta  
on ristiriitaisia oletuksia ja tuloksia. On oletettu, että määräaikaisten on ponnisteltava  
erityisen paljon, jotta he säilyttäisivät työpaikkansa. Toisaalta määräaikaisuuteen taas  
liittyy ainakin osittain irrallisuus ja emotionaalinen kiinnittymättömyys. (Julkunen  
2007, 32.)

*Vuokratyössä* vuokratyöyrittäjä työllistää työntekijän, joka tekee työtä toisen yrityksen  
tiloissa ja ohjauksessa (Kalleberg 2000; George & Chattopadhyay 2005). Työnanta-  
jayritys viittaa organisaatioon, joka hallinnollisesti johtaa työntekijää kun taas asia-  
kasyritys viittaa organisaatioon, jolle työntekijä työtään tekee (George & Chattopadhy-  
ay 2005, 70). Vuokratyössä on tilastokeskuksen (Vuokratyö 2015) mukaan kyse työsuh-  
teesta, jossa palkansaaja työskentelee työvoimaa välittävän tai vuokraavan yrityksen  
kautta. Työsuojeluhallinto määrittelee vuokratyön käsitettä tarkemmin. Sen mukaan  
vuokratyössä työnantaja vuokraa työntekijän toisen työnantajan työhön. Toisesta työn-  
antajasta voidaan käyttää nimityksiä työn vastaanottaja, käyttäjäyritys, toimeksiantaja  
tai työn tilaaja. Vuokratyössä työntekijä työskentelee käyttäjäyrityksen työnjohdon alai-  
suudessa ja valvonnassa ja työ ei tapahdu työnantajalla vaan useimmiten käyttäjäyrityk-  
sessä. Vuokratyössä työntekijä ei saa palkkaa käyttäjäyrityksestä vaan työnantajaltaan,  
joka taas suorittaa korvausta työntekijän työnantajalle. (Vuokratyö 2014.) Vuokratyön

käyttö on lisääntynyt ja kasvua ovat selittäneet sekä työnantajan tarpeet että vuokratyöyritysten oma panostus. Taustalla vuokratyöntekijöitä voidaan pitää nykypäivän työvoimana, joka auttaa työnantajia ratkaisemaan resurssihaasteita. Huomattavaa on, että vuokratyöntekijöitä voidaan käyttää myös korvaamaan normaaleja ja mahdollisesti parempaa palkkaa saavia kokoaikaisia työntekijöitä. Vuokratyöntekijät tuovat joustavuutta, kun henkilömäärää voidaan tarpeen mukaan säädellä. Lisäksi organisaatiot käyttävät vuokratyöntekijöitä alentaakseen rekrytointikustannuksia palkkaamalla vain henkilöitä, jotka suoriutuvat hyvin.

Vuokratyöntekijöihin liittyviä haasteita ovat vuokratyöntekijöiden kontrollin jakautuminen, vuokratyöntekijän ura sekä töiden laatu. Vuokratyössä kontrolli jakautuu työnantajan ja käyttäjäyrityksen kesken, joten työsuhdetta voidaan pitää kolmen osapuolen välisenä suhteena. Laillisenä työnantajana toimii vuokratyöyrittäjä, kun taas käyttäjäyrittäjä valvoo työntekijää. Tällainen asetelma asettaa haasteita esimerkiksi laillisuusasioihin, siihen kumpi organisaatio vastaa lain noudattamisesta työsuhteessa ja kumpi on vastuussa etenkin vahingoista, joita työssä voi sattua. Myös vuokratyöntekijöiden ura on oleellinen kysymys, sillä usein vuokratyönteko on vain väliaikaista. Siirtyminen pysyvään työhön saattaa olla mahdollista siirtymällä joko suoraan asiakasyritykseen tai hankkimalla kokemusta useista potentiaalista työnantajista. Päämotivaationa vuokratyöntekijöiden työnteossa usein onkin uuden osaamisen ja kokemuksen hankinta. Toisaalta on myös tutkimuksia, joiden mukaan vuokratyö on usein matalamman tason työtä, johon ei liity uramahdollisuuksia. Sen seurauksena huomattavaa on, ettei vuokratyö tällöin kehitä myöskään vuokratyöyrityksen tai käyttäjäyrityksen henkilöstöpääomaa. Vuokratyöstä saadusta palkasta on kahdensuuntaisia tutkimustuloksia. Osan mukaan vuokratyöntekijät ansaitsevat vähemmän kuin normaalit työntekijät, osassa ammateista taas palkka saattaa olla enemmän. Sen sijaan työsuhte-edut ovat useimmiten vuokratyöntekijöillä normaaleissa työsuhteissa olevia huonommat. (Kalleberg 2000.)

Sitoutuminen vaatii syntyäkseen ja jatkuakseen vastavuoroisuutta, joten sen mahdollisuudet epätyypillisessä työssä, etenkin vuokratyössä, jossa työsuhteen on tehty toisen organisaation kanssa, ovat vähäiset. (Viitala 2007, 188.) Oletus epätyypillisissä työsuhteissa usein onkin sekä työnantajan että työntekijän puolelta heikko sitoutuminen. Viimeaikoina on kuitenkin tehty myös tutkimuksia, jotka osoittavat ettei näin välttämättä ole. Esimerkiksi eräässä tutkimuksessa, jossa tutkittiin vuokratyöntekijöitä, oletettiin, että työntekijät saattavat kokea etäännyntymistä ja tunteita kuulumattomuudesta kumpaankin organisaatioon. Päinvastoin tutkimus kuitenkin osoitti, että myös nämä työntekijät voivat luoda vahvaa affektiivista sitoutumista eli voimakasta samaistumista (ks. Meyerin ja Allenin 1991, 62–67) kumpaankin sekä työnantaja- että käyttäjäyrityksen organisaatioon. Oleellisena samaistumiseen vaikuttavana tekijänä tässä tutkimuksessa esiintyi organisaatioilta saadun tuen määrä. (Meyer 2009, 53.)

### 3 SAMAISTUMINEN SITOUTUMISEN TAUSTATEKIJÄNÄ

#### 3.1 Sitoutumisen määrittely ja tutkimus

Sitoutumisella on kirjallisuudessa useita määritelmiä, jotka vaihtelevat sitoutumisen kohteen ja sitoutumisen luonteen perusteella (Ruokolainen 2011, 11–12). Työhön liittyvä sitoutuminen voi olla monenlaista ja se voi vaikuttaa organisaation tehokkuuteen ja työntekijöiden hyvinvointiin. Huolimatta huomiosta, jota työhön liittyvä sitoutuminen on tutkimuksissa saanut, sitoutumisen määritelmästä ja sen kehittymisestä sekä vaikutuksista on edelleen erimielisyyksiä. Sitoutumisen kirjallisuus kattaa useita erilaisia sitoutumisen käsitteellisiä viitekehyksiä, joissa sitoutuminen on käsitetty joko yksiulotteisena tai moniulotteisena. Erilaiset käsitykset sitoutumisesta osoittavat, että työhön liittyvä sitoutuminen voi koskea sitoutumista organisaatioon, ammattiliittoon, ammattiin, ammattiryhmään, tiimiin, johtajiin tai henkilökohtaiseen uraan. (Meyer & Herscovitch 2001, 299–300.) Myös Becker, Klein & Meyer (2009, 420) esittävät, että työntekijä voi kokea monenlaista työhön liittyvää sitoutumista, eikä kyse ole vain pelkästään organisaatioon sitoutumisesta. Sitoutuminen voi kohdistua organisaation lisäksi muihin organisaatioihin, muihin ihmisiin organisaation sisällä tai sen ulkopuolella, ryhmiin ja erilaisiin ideoihin ja tavoitteisiin.

Baruch ja Winkelmann-Gleed (2002, 339) jakavat työntekijän työhön liittyvän sitoutumisen kahteen osaan, jotka ovat työpaikkaan sitoutuminen ja työpaikan ulkopuolinen sitoutuminen. Työpaikkaan sitoutuminen muodostaa uskollisuuden tai kiintymyksen, jota työntekijä kokee työtä ja työympäristöä kohtaan. Työpaikan ulkopuolisella sitoutumisella tarkoitetaan sitoutumista, joka ei liity suoraan työympäristöön. Tällä tarkoitetaan esimerkiksi uskollisuutta ammattiliittoa, ammattia ja siihen liittyviä järjestöjä tai yhdistyksiä sekä tulevaisuuden uranäkymiä kohtaan. (Baruch & Winkelmann-Gleed 2002, 339.) Myös Baruhin & Cohenin (2007, 253–255) mukaan sitoutumista voi olla monenlaista ja se voi suuntautua eri kohteisiin. Klein, Molloy ja Bransfield (2012, 132) esittävät, että yksilöiden mahdollisuus sitoutua useisiin kohteisiin on tunnistettu jo kauan sitten. Haasteena kuitenkin on ollut kaikkien sitoutumisen kohteiden tutkiminen organisaatioon sitoutumiseen kehitettyjen näkökulmien mukaan. Organisaatioon sitoutumiseen liittyvät oletukset, eivät välttämättä sovi muihin kohteisiin ja toisaalta organisaatioon sitoutuminen ei enää välttämättä ole se ensisijainen kohde.

Kleinin ym. (2012, 132) mukaan muutokset työn luonteessa ja työsuhteissa tekevät sitoutumisen tutkimisen organisaatioon sitoutumisen linssien kautta ongelmallisen. Yksilöiden urat ovat nykyään organisaatioiden rajat ylittäviä ja työllisyys on yhä tilapäisempää, kun se käsittää erilaisia väliaikaisempia työsuhteen muotoja. Työelämän muutoksista johtuen, jotkut ovatkin kyseenalaistaneet sitoutumisen käsitteet ja esittäneet,



että sitoutuminen ei ole enää välttämättä tärkeää, haluttavaa ja, että sen ei pitäisi olla odotettua. Klein ym. (2012) kuitenkin huomauttavat, että organisaatio ei välttämättä aina enää ole merkittävä kohde, vaikka sitoutuminen onkin yhä merkittävää. Sitoutuminen muihin kohteisiin esimerkiksi tiimiin tai projektiin voi olla paljon merkittävämpää epätyypillisessä työsuhteessa olevalle, jossa työsuhde on esimerkiksi määräaikainen. Organisaation sijaan muut sitoutumisen kohteet voivat olla sopivia myös kokoaikaisille työntekijöille, joilla työsuhteen kesto tulee olemaan vain muutaman vuoden. Myös Meyer (2009, 57) esittää, että organisaatioon sitoutumisen lisäksi sitoutumista voi ilmetä useisiin kohteisiin joko organisaation sisällä tai sen ulkopuolella ja tämä sitoutuminen voi korvata tai täydentää itse organisaatioon sitoutumista. Sen sijaan se, miten nämä sitoutumiset liittyvät toisiinsa ja miten ne vaikuttavat yksilön käytökseen, on vielä hyvin epäselvää.

Viimeisten vuosikymmenten aikana, organisaatioon sitoutuminen on saanut merkittävää huomiota johtuen sen positiivista vaikutuksista työntekijöille ja organisaatioille ja näistä useista suotuisista sitoutumisen vaikutuksista johtuen organisaatiot arvostavatkin erittäin sitoutuneita työntekijöitä. Aikaisempien meta-analyysien mukaan organisaatioon sitoutuminen johtaa muun muassa parempaan työsuoritukseen, organisaatiokansalaiskäyttäytymiseen, työntekijöiden hyvinvointiin, vähäisempiin työpaikanvaihtoihin ja työpaikanvaihtoihin sekä vähäisempiin työntekijöiden poissaoloihin. (Ruokolainen 2011, 11–12.) Becker ym. (2009, 423–424) esittävät samankaltaisia tuloksia. Heidän mukaan sitoutumisella voidaan katsoa olevan kolmenlaisia seurauksia riippumatta sitoutumisen kohteesta. Ensiksi sitoutuminen vaikuttaa haluttomuuteen lähteä sitoutumisen kohteesta. Toiseksi sitoutuminen vaikuttaa haluun panostaa kohteen hyväksi ja kolmanneksi sitoutuminen näkyy tehokkuutena sitoutumisen kohdetta kohtaan. Sen sijaan sitoutumisen seurausten voimakkuus ja suunta riippuu siitä, miten sitoutuminen koetaan. Eniten todisteita liittyy ensin mainittuun sitoutumisen seuraukseen, joka sopii sekä organisaatioon, että muihin kohteisiin sitoutumiseen. Mielenkiinto organisaatioon sitoutumista kohtaan alun perin heräsikin, koska sen luvattiin selittävän työntekijöiden vaihtuvuutta paremmin kuin esimerkiksi työtyytyväisyyden. Lisäksi organisaatioon sitoutumisen on nähty ennustavan myös muunlaista haluttomuuteen liittyvää käyttäytymistä kuten toistuvia poissaoloja tai myöhästelyä. Toinen mainittu sitoutumisen seuraus keskittyy haluun panostaa kohteeseen ja näiden pyrkimysten seurauksiin kuten parempaan suorituskykyyn työssä. Tämä on sovellettavissa myös muihin kuin organisaatioon sitoutumiseen. Esimerkiksi tutkimuksissa tiimiin sitoutumisen on nähty ennustavan tiimin suorituskykyä. (Becker ym. 2009, 423–424.)

Suomessa tutkimusta koskien organisaatioon sitoutumista on Ruokolaisen (2011, 12) mukaan tehty vain vähän. Muutamat olemassa olevat tutkimukset keskittyvät vertailemaan ammattiliittoon ja organisaatioon sitoutumista sekä ammatillista ja organisaatioon sitoutumista. Lisäksi suhdetta organisaatioon sitoutumisen ja työntekijän psykologisen

hyvinvoinnin välillä on tutkittu sekä psykologisen sopimuksen täyttymisen vaikutuksia organisaatioon sitoutumiseen. Tutkimusten tulokset ovat osoittaneet suomalaisten työntekijöiden olevan vahvasti sitoutuneita organisaatioihinsa.

Seuraavassa luvussa käsitellään sitoutumisen teoreettisia lähestymistapoja aikajärjestyksessä, jonka jälkeen sitoutumisen käsityksistä esitetään yhteenveto. Yhteenvedon jälkeen luvussa 3.3 tarkennetaan näkökulmaa sitoutumiseen ja näkökulmaksi nousee sitoutumiseen läheisesti liittyvä samaistumisen käsite, jolla pystytään paremmin ja avoimemmin vastaamaan tutkimuskysymyksiin. Luvussa perustellaan tehtyä rajausta tarkemmin ja käydään läpi samaistumisen käsitettä ja siihen liittyvää teoriaa. Luvussa 3.4 käsitellään vielä tarkemmin samaistumisen määritelmää, sen muodostumista ja seurauksia. Lopussa luvussa 3.5 esitetään kritiikkiä perinteiselle samaistumiselle.

## 3.2 Sitoutumisen teoreettiset lähestymistavat

### Yksiulotteiset lähestymistavat

Organisaation sitoutumisen ensimmäisiä määritelmiä edustavat Beckerin (1960), Porterin, Steersin, Mowdayn ja Boulianin (1974) sekä Wienerin (1982) yksiulotteiset lähestymistavat (Ruokolainen 2011, 14). Beckerin (1960) piiloinvestointeihin liittyvä sidebet – teoria, joka esitti perusteellisen käsityksen yksilön suhteesta organisaatioon, oli ensimmäisiä yrityksiä edistää kokonaisvaltaista ja käsitteellistä viitekehystä sitoutumisen käsitteestä (Cohen 2007, 338). Beckerin (1960) teorian mukaan sitoutuminen ei välttämättä ole tarkoituksellista ja tiedostettua. Sen sijaan sitoutuminen voi olla joko tietoisista valinnoista johtuvaa mutta sitoutumista voi aiheutua myös huomaamatta. Tämä tiedostamatta tapahtunut sitoutuminen voi tulla esiin esimerkiksi vasta muutostilanteessa, kun henkilö huomaa, ettei hän haluakaan tilanteen muuttuvan, vaikka hän aluksi sitä toivoi. Tämän taas ajatellaan osoittavan sitoutumista tiettyyn kohteeseen. Esimerkiksi henkilö, joka haluaa jättää nykyisen työnsä saattaa huomata, että yrityksen jättäminen ilman suurta rahallista menetystä ei ole mahdollista, koska yrityksen eläkerahastoon on sidottu tietyt säännöt. Työpaikan jättäminen siis sisältää rahallisen piiloinvestoinnin menettämisen, mikä johtuu eläkerahaston laatimista säännöistä yksilöille. Piiloinvestoinnit ovat kaikenlaisia asioita, joita henkilö arvostaa ja, jotka liittyvät tiettyyn valittuun toimintaan esimerkiksi organisaatioon sitoutumiseen, jolloin toiminnan muuttuessa eli organisaatiosta lähdettäessä ne menetetään. (Becker 1960.)

Porter, Steers, Mowday ja Boulian (1974) lähestyivät organisaatioon sitoutumista työntekijän tietynlaisen asenteen ja organisaatiosta lähtöaikeiden perusteella. Työntekijän asenne organisaatiota kohtaan ennustaa työntekijän organisaatiosta lähtöaikeita ja myös organisaatioon sitoutumista. Porter ym. (1974) määrittivät organisaatioon sitoutumisen yksilön samaistumisen ja kiintymyksen vahvuutena tiettyssä organisaatiossa.

Sitoutumiselle oli ominaista 1) organisaation arvojen ja tavoitteiden hyväksyminen ja vahva usko niihin, 2) halu merkittävästi ponnistella organisaation takia ja 3) ehdoton halu pysyä organisaation jäsenenä. Näin ollen organisaatioon sitoutunut henkilö on halukas pysymään organisaatiossa, koska hän haluaa auttaa arvostamiensa organisaation tavoitteiden toteuttamisessa.

Wiener (1982) toi sitoutumiseen hieman erilaisen näkökulman ottaen huomioon organisaation normatiiviset paineet. Näitä organisaation jäsenten normatiivisia paineita, jotka määrittävät sitoutumista on kahdentyypisiä. Normatiiviset sisäistetyt uskomukset voivat liittyä lojaalisuuteen ja velvollisuuteen tai organisaatioon samaistumiseen. Sitoutumiseen vaikuttaa sekä henkilön omat henkilökohtaiset taipumukset että organisaation toiminta. Sitoutuminen nähdään siis normatiivisena motivoivana prosessina, jonka mukaan yksilön käytöksen selittäminen organisaatioissa vaatii myös sisäistettyjen normatiivisten paineiden kuten henkilökohtaisten moraalikäsitteiden huomioimista. Organisaatioon sitoutunut toimii sisäistettyjen normatiivisten paineiden alla organisaation tavoitteiden ja etujen mukaisesti. Mitä vahvempaa organisaatioon sitoutuminen on, sitä vahvemmin henkilöllä on taipumusta toimia sisäistettyjen normien mukaan sen sijaan, että hän harkitsisi tekojensa seurauksia ja toimisi niiden mukaan. Lisäksi Wiener (1982) tunnisti kolme erilaista sitoutumistyyppiä. Sokeasti uskollisen sitoutujan sitoutuminen perustui pääasiassa lojaalisuuteen ja velvollisuuteen. Moraaliseen velvollisuuteen perustuvan sitoutujan sitoutumisen taustalla sen sijaan oli organisaation ja yksilön arvojen yhteensopivuus. Lopuksi tasapainoisella sitoutujalla sitoutumiseen vaikutti sekä arvojen yhteensopivuus että yleinen lojaalius ja velvollisuudentunne organisaatiota kohtaan.

### **Moniulotteiset lähestymistavat**

Kaksi johtavaa moniulotteista sitoutumisen mallia, O'Reillyn ja Chatmanin sekä Meyerin ja Allenin mallit kehitettiin 1980-luvulla (Cohen 2007, 339). Aikaisemmat lähestymistavat organisaatioon sitoutumiseen eivät olleet tyypillisesti keskittyneet psykologiseen kiintymykseen organisaatiota kohtaan (O'Reilly & Chatman 1986, 492). Sen sijaan O'Reilly ja Chatman (1986) toivat tutkimuksessaan esiin psykologisen kiintymyksen eli psykologisen yksilöä ja organisaatiota yhdistävän siteen organisaatioon sitoutumisessa. Heidän mukaan organisaatioon sitoutuminen ajatellaan yksilön kokemana psykologisena kiintymyksenä organisaatiota kohtaan ja se heijastaa yksilön organisaation ominaisuuksien ja näkemyksien sisäistämisen tai omaksumisen astetta. Yksilön psykologinen kiintymys voi syntyä kolmella eri tavalla. Ensimmäkin se voi perustua sääntöjen noudattamiseen. Toiseksi se voi perustua organisaatioon samaistumiseen tai organisaation jäsenyyteen ja kolmanneksi se voi perustua organisaation ja yksilön arvojen yhteensopivuuteen ja niiden sisäistämiseen. Cohenin (2007, 339) mukaan O'Reilly ja Chatman erottelivat lisäksi kaksi sitoutumisen prosessia. Instrumentaalinen vaihtoprosessi liittyy sääntöjen noudattamiseen ja johtaa heikompaan organisaatioon kiintymiseen. Syvempi

kiintymys sen sijaan seuraa sitoutumisen ja sisäistämisen muodostamasta psykologisen kiintymisen prosessista.

Meyerin ja Allenin (1991, 62–67) mukaan sitoutuminen organisaatioon voidaan käsitellä ajattelutavaksi tai psykologiseksi tilaksi, joka vaikuttaa haluun, tarpeeseen ja sitoumukseen pysyä organisaation jäsenenä. Vaikka sitoutumisesta on useita ja erilaisia määritelmiä, Meyerin ja Allenin (1991, 62–67) mukaan useimmiten käsitteestä voidaan erottaa kolme ulottuvuutta: affektiivinen, jatkuva ja normatiivinen sitoutuminen. Kaikille näille on yhteistä sitoutumisen käsittäminen psykologisena tilana, joka määrittää työntekijän suhdetta organisaatioon ja vaikuttaa päätökseen jatkaa tai päättää työskentely organisaatiossa. Useimmat tutkijat käyttävät sitoutumisesta käsitettä affektiivinen sitoutuminen, jolla tarkoitetaan työntekijän voimakasta, emotionaalista sitoutumista, samaistumista ja osallistumista organisaatioon. Voimakkaasti affektiivisesti sitoutunut työntekijä jatkaa työntekeä yrityksessä, koska hän sitä haluaa. Jatkuvalle sitoutumisella tarkoitetaan organisaatiossa pysymistä, mikä johtuu esimerkiksi kustannuksista, joita syntyisi organisaatiosta lähdettäessä. Sitoutuminen tässä tapauksessa riippuu organisaatiossa työskentelyn tuomien hyötyjen ja organisaatiosta lähtemisestä johtuvien haittojen suhteesta. Työntekijä, joka sitoutuu perustuen jatkuvaan sitoutumiseen, pysyy organisaatiossa, koska hänen kannattaa pysyä. Kolmas ulottuvuus, normatiivinen sitoutuminen, käsittää sitoutumisen velvollisuuden tunteena pysyä organisaatiossa. Tällainen työntekijä tuntee, että hänen pitää tai täytyy pysyä organisaatiossa. Meyer ja Allen (1991, 67–68) pitävät kolmea sitoutumisen ulottuvuutta sitoutumisen osatekijöinä, jolloin työntekijällä voi olla kaikkia muotoja vaihtelevissa määrin. Sen seurauksena eri määrillä erilaista sitoutumista voidaan olettaa olevan erilaisia vaikutuksia käyttäytymiseen.

Edellä kuvattu Meyerin ja Allenin kolmiulotteinen malli on ollut johtava lähestymistapa organisaatioon sitoutumisen tutkimuksessa (Cohen 2007, 337; Becker ym. 2009, 421). Malli perustuu organisaation sitoutumisen aikaisempiin lähestymistapoihin kuten aiemmin kuvattuihin Beckerin 1960-luvun ja Porterin ja kollegoiden 1974-luvun lähestymistapoihin. Cohenin (2007) malli sitoutumisesta perustuu aikaisempien sitoutumisen lähestymistapojen vahvuuksiin samalla pyrkien minimoimaan niiden heikkouksia. Sen takia malli sisältää joitain muutoksia aikaisempiin yleisiin lähestymistapoihin (Cohen 2007, 341). Cohenin (2007, 337) mallissa sitoutuminen jaetaan kahteen ulottuvuuteen, jotka ovat sitoutumisen ajankohta ja perusta sitoutumiselle. Sitoutumisen ajankohdassa erotellaan taipumus sitoutumiseen, joka kehittyy ennen organisaatioon tuloa ja organisaatioon sitoutuminen, joka kehittyy organisaatioon tulon jälkeen. Sitoutumisen perusta voidaan myös jakaa kahteen ulottuvuuteen erottaen sitoutuminen perustuen instrumentaaliseen kiintymykseen ja psykologiseen kiintymykseen. Ensimmäinen ulottuvuuden, sitoutumisen ajankohdan, jakaminen kahteen osaan on tärkeä osa mallia, koska työntekijät eivät aloita työskentelyä organisaatiossa ilman jonkinlaista asennetta sitoutumista

kohtaan. Uudet työntekijät ja organisaation nykyiset jo jäsenenä olevat työntekijät täytyy siis erottaa toisistaan. Cohenin (2007) mallin mukaan ennen organisaatioon liittymistä yksilöiden asenteet ovat yleisiä käsityksiä sitoutumisesta. Ne ovat kehittyneet sosialisatioprosessissa ja niihin vaikuttavat henkilökohtaiset arvot, uskomukset, työhön liittyvät odotukset sekä aiemmat kokemukset. Ennen organisaatioon liittymistä yksilöllä on kahdenlasia normatiivisia psykologiseen kiintymykseen perustuvia ja instrumentaalisia instrumentaaliseen kiintymykseen perustuvia sitoutumistaipumuksia, jotka ovat kehittyneet kulttuurin sosialisatiossa. Normatiivinen sitoutuminen määritellään yksilön tunteiksi moraalista velvollisuudesta organisaatiota kohtaan, mikä saa henkilön pysymään organisaatiossa. Cohen (2007) kuitenkin painottaa normatiivisen sitoutumisen olevan pysyvä asenne, joka ei liity vain tiettyyn organisaatioon ja, johon yksilön aikaisemmat kokemukset, kulttuuri ja sosialisatio vaikuttavat. Instrumentaalinen sitoutumistaipumus vaikuttaa yksilön sitoutumiseen ja se käsitetään yleiseksi taipumukseksi sitoutua tiettyyn organisaatioon perustuen yksilön odotuksiin koskien organisaation tarjoamia etuja, korvauksia ja palkkioita. Näin ollen hyödyllisen vaihtosuhteen odotus johtaa korkeaan instrumentaaliseen sitoutumistaipumukseen.

Organisaation nykyisistä työntekijöistä ja heidän sitoutumisestaan organisaatioon kertoo instrumentaaliseen kiintymykseen perustuva instrumentaalinen ja psykologiseen kiintymykseen perustuva affektiivinen sitoutuminen. Instrumentaalinen sitoutuminen määritellään kiintymykseksi, joka seuraa yksilön käsityksistä koskien vaihdannan laatua, jossa yksilö huomio sekä oman organisaatiolle antamansa panoksen että organisaation antamat palkkiot tästä panoksesta. Työsuhteen alussa hallitseva sitoutumisen muoto on usein instrumentaalinen sitoutuminen, kun taas syvemmän sitoutumisen, affektiivisen sitoutumisen, luomiseksi tarvitaan enemmän aikaa ja tietoa. Affektiivinen sitoutuminen käsitetään psykologisena kiintymyksenä organisaatioon. Voimakkaasti affektiivisesti sitoutunut yksilö samaistuu ja on tunteellisesti kiintynyt organisaatioon sekä kokee voimakasta organisaatioon kuulumisen tunnetta. Cohenin mallissa instrumentaalinen sitoutuminen viittaa heikompaan sitoutumiseen kun taas normatiivinen ja affektiivinen sitoutuminen viittaavat voimakkaampaan sitoutumiseen. (Cohen 2007, 342–346.)

### **Uusimmat käsitykset sitoutumisesta**

Seuraavaksi esitetään viimeisimmät organisaatioon sitoutumiseen liittyvät tieteelliset keskustelut, jotka ovat keskittyneet käsitteen selvennykseen ja integroimiseen. Kaksi huomattavaa työtä, Meyerin ja Herscovitchin (2001) sekä Kleinin ja kollegoiden (2009), on tehty organisaation sitoutumisen ydinkonseptin käsittämiseksi. Määritelmässään molemmissa töissä on onnistuttu tiivistämään sitoutumisen olennaisimmat asiat niin, että niitä voidaan soveltaa kaikkiin sitoutumisen kohteisiin eikä vain esimerkiksi organisaatioon sitoutumiseen. (Ruokolainen 2011, 16–17.)

Meyerin ja Herscovitchin (2001, 299) mukaan on tunnustettu, että työntekijät voivat sitoutua työssään useisiin eri kohteisiin ja, että sitoutuminen on moniulotteinen käsite. Kuitenkin työhön sitoutumiseen liittyvässä kirjallisuudessa on erimielisyyttä siitä, mitä sitoutuminen on, sen ulottuvuuksista, siitä miten se kehittyy ja miten se vaikuttaa käyttäytymiseen. Meyer ja Herscovitch (2001) pyrkivät vastaamaan tähän ongelmaan. Heidän mukaan sitoutumisella pitäisi olla perusydin, jota voi soveltaa kaikissa sitoutumisen konteksteissa. Sitoutumisen he määrittivät voimaksi, joka sitoo yksilön tavoitteelle relevanttiin toimintaan. Toiseksi erilaiset ajattelutavat, jotka vaikuttavat käyttäytymiseen, saattavat täydentää sitoutumista. Ajattelutavat voivat saada vaihtelevia muotoja sisältäen halun (affektiivinen sitoutuminen), mielletyn kustannuksen (jatkuva sitoutuminen) tai velvoitteen (normatiivinen sitoutuminen) jatkaa tiettyä toimintaa. Kaikkia näitä ajattelutavan tai edellisiin teorioihin viitaten liittyviä sitoutumisen muotoja voidaan mitata ja yhdessä nämä muodostavat työntekijän sitoutumisprofiilin. Lisäksi Meyer ja Herscovitch (2001) esittävät, että kaikkien eri sitoutumistyyppien kehittymiseen liittyy erilaiset mekanismit. Affektiivista sitoutumista syntyy kun yksilö tulee osalliseksi, tunnistaa arvojen merkityksen ja/tai tuottaa oman identiteettinsä suhteessaan tiettyyn kokonaisuuteen tai pyrkiessään tiettyyn tavoitteeseen. Jatkuva sitoutuminen taas syntyy, kun yksilö punnitsee yksilö-organisaatio panostuotto-suhdetta tai, kun ei ole muita vaihtoehtoja kuin jatkaa tietylle tavoitteelle relevanttia toimintaa. Lopuksi normatiivinen sitoutuminen syntyy seurauksena sosialisatioprosessissa opittujen normien sisäistämisestä, vastavuoroisuutta vaativien etujen vastaanottamisesta tai/ja psykologisen sopimuksen ehtojen hyväksymisestä. Sitoutumisen seuraukset sen sijaan voivat Meyerin ja Herscovitchin (2001) mukaan liittyä joko käytökseen tai tietyn tavoitteen esimerkiksi asiakastyytyväisyyden saavuttamiseen.

Klein, Molloy ja Brinsfield (2012, 137–138) määrittelevät sitoutumisen tietyn tyyppiseksi psykologiseksi siteeksi (bond) yksilön ja sitoutumisen kohteen välillä. Tämä side on sosiaalisesti rakennettu psykologinen tila, joka eroaa muista siteistä siinä, että yksilö ei psykologisesti yhdisty kohteeseen vaan tekee tietoisin valinnan kohteesta välittämistä ja sille omistautumisesta. Vielä tarkemmin Klein ym. (2012) siis määrittelevät sitoutumisen omasta tahdosta muodostetuksi psykologiseksi siteeksi, joka vaikuttaa kohteelle omistautumiseen ja vastuullisuuteen sitä kohtaan. Sitoutuminen kohteeseen viittaa tulevaisuuteen kohteen kanssa, vaikka sitoutumisen tyyppi ja sen kesto voi kohteittain vaihdella. Lisäksi huomattavaa Kleinin ym. määritelmässä on, että se soveltuu mihin tahansa työhön liittyvään kohteeseen sitoutumiseen.

Sitoutumisen määritelmän ja seuraavassa kappaleessa esitettävän mallin lisäksi Klein ym. (2012, 133–135) tunnistivat neljä eri sidostyyppiä, jotka ovat alistuvainen, instrumentaalinen, sitoutuva ja samaistuva sidostyyppi. Koska eri tyypit heijastavat erilaisia psykologisia ilmiöitä, jotka syntyvät erilaisista olosuhteista ja vaikuttavat psykologisesti ja käyttäytymisnäkökulmasta eri tavalla, kaikkia sidostyyppiä ei voida kutsua sitoutu-

miseksi. Jokainen tyyppi kuvaa erilaista sidettä, johtaan erilaisiin käsityksiin, jotka perustuvat eroihin siinä, miten yksilö ajattelee, kokee ja reagoi siteeseen. Toisin kuin samaistumisessa, jossa yksilö liittyy itsensä kohteeseen, sitoutuminen ei tätä vaadi, vaikka se vaatii jonkinasteista kohteesta välittämistä. Sitoutumista määrittääkin vapaaehtoisuus, omistautuminen ja vastuullisuus kohdetta kohtaan. Sen sijaan määrittäjänä instrumentaalissa siteessä on keskittyminen kustannuksiin tai menetyksiin, jotka voivat toteutua jos side häviää. Alistumiseen perustuvaa sidettä taas määrittää muiden mahdollisuuksien puute, jolloin side nähdään pakollisena, mikä johtaa alistumiseen ja myöntymiseen kohteelle. Alistuvaisessa sidostyyppissä side koetaan lähinnä pakoksi alistua sidokselle kun taas instrumentaalinen sidos perustuu sidoksen laskettuun laskennalliseen hyötyyn. Sitoutuvassa sitoutumistyyppissä side koetaan hyväksyttynä ja samaistumisessa side määritellään itse siteeksi. Eri sidoksiin alistumisesta samaistumiseen liittyy erilainen psykologinen kiintymys niin että se on heikointa alistumistyyppissä ja vahvinta samaistumistyyppissä.

Alla olevassa kuviossa 2 on esitetty mukaillen Kleinin ym. (2012) prosessimalli sitoutumisesta työhön liittyen. Malli kuvaa yksilön, sitoutumisen kohteen ja ympäristötekijöiden vaikutusta yksilön käsityksiin. Nämä yksilön käsitykset määrittävät koetaanko sitoutumista kohteeseen ja missä määrin, mikä johtaa sitoutumisen seurauksiin ja mahdolliseen toimintaan. Sitoutumisen seuraukset vaikuttavat edelleen seuraaviin käsityksiin ja sitoutumiseen. Lisäksi mallissa esitetään myös sitoutuminen muihin kohteisiin, mikä myös vaikuttaa kohteen sitoutumisen muodostamiseen ja sen seurauksiin. (Klein ym. 2012, 140.)



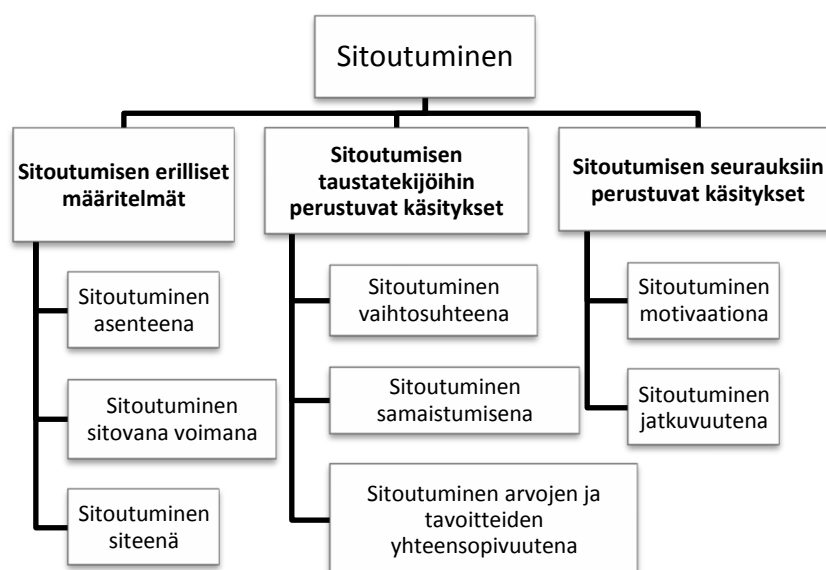
Kuvio 2 Työhön liittyvän sitoutumisen prosessimalli (mukaillen Klein, Molloy, Brinsfield 2012, 139)

Vasemmalta oikealle kuvassa on ensin esitetty sitoutumisen taustatekijöitä perustuen aikaisempaan kirjallisuuteen. Taustatekijät on jaettu viiteen joukkoon, jotka ovat yksi-

ölliset ominaisuudet, kohteen ominaisuudet, ihmissuhdetekijät, organisaatioon liittyvät tekijät ja sosiaaliset tekijät. Sitoutumisen taustatekijöitä kuviossa seuraavat yksilön kognitiiviset ja affektiiviset prosessit, jotka johtavat sekä siteeseen kohteen kanssa että määrittävät koettua sidostyyppiä. Sitoutumiseen vaikuttaa siis yksilöllinen käsitys siitä, miten kohde ja ympäristö käsitetään. Neljän eri tekijän voidaan esittää olevan kriittisimpiä edellisessä kappaleessa määritellyn Kleinin ym. sitoutumisen kokemisessa ja käsittämisessä. Ne ovat sitoutumisen kohteen tärkeys, positiivinen vaikutus, luottamus ja koettu kontrolli. Sitoutumisen muodostumisen jälkeen sen seurauksina useisiin kohteisiin pätevät mallissa esille nostetut jatkuvuus ja motivaatio. Jatkuvuus käsittää sekä aikomuksen jatkaa kohteessa että käyttäytymiseen perustuvan uskollisuuden kohteelle. Toinen oletettu seuraus on motivaatio eli riippuen kohteen luonteesta, sitoutumisen pitäisi näkyä kohteeseen panostuksena, tukemisena ja osallistumisena. Jatkuvuuden ja motivaation lisäksi sitoutumisen seurauksena voidaan pitää myös toimintaa mutta tässä mallissa toiminta nähdään toissijaisena. (Klein ym. 2012, 139–143.)

### Yhteenveto

Tässä luvussa on esitetty sitoutumisen keskeisimpiä teorioita ensimmäisistä käsityksistä viimeisimpiin. Viimeisimpinä trendeinä sitoutumisen tutkimuksessa voidaan sitoutumisia useisiin kohteisiin ja tavoitteita ymmärtää sitoutumisen tärkeimpiä kohteita erityyppisille työntekijöille, kun huomioidaan muutokset työn luonteesta ja työsuhteissa (Klein ym. 2009, 7). Lukuisten määritelmien ja käsitysten ymmärtämiseksi Klein ym. (2009, 7–17) esittävät kahdeksan vaihtoehtoista kirjallisuudesta tunnistettavaa selkeää käsitystä tai määritelmää sitoutumisesta. Ne voidaan jakaa kolmeen ryhmään niin kuin on esitetty alla olevassa kuviossa 3.



Kuvio 3 Yhteenveto sitoutumisen käsityksistä ja määritelmistä



Ensimmäinen ryhmä koskee sitoutumisen erillisiä määritelmiä ja niitä ovat sitoutumisen käsittäminen asenteena, sitovana voimana tai siteenä. Sitoutumisella viitataan usein asenteeseen ja se yleisesti esitetään työasenteena organisaatiokäyttäytymiseen ja teollisen organisaatiopsykologian liittyvässä kirjallisuudessa. Kleinin ym. (2009, 9) mukaan sitoutumisen määrittäminen asenteena ei kuitenkaan tarkoituksenmukaisesti ja sopivasti kuvaa sitoutumista, koska sitoutuminen kohteeseen on erillinen siitä miten suotuisaksi tai epäsuotuisaksi sitoutumisen kohde nähdään. Sitoutumista voi siis ilmetä, vaikka kohdetta ei nähtäisikään suotuisana. Kirjallisuudessa sitoutumista on kuvattu myös sitovana voimana, jolloin ajatellaan, että sitoutumisen taustatekijät luovat paineita, jotka sitovat yksilöä kohteeseen. Esimerkkinä sitoutumisen määrittelemisestä voimana on Meyerin ja Herscovitchin (2001) käsitys. Kolmanneksi sitoutuminen voidaan määrittää siteenä. Keskeistä tässä määritelmässä on tilan käsite. Sitoutuminen määritellään psykologiseksi tilaksi, joka heijastaa sitä, kuinka voimakkaasti yksilö on sitoutunut tai psykologisesti kiintynyt sitoutumisen kohteeseen. Esimerkkinä tähän liittyvästä mallista on O`Reillyn ja Chatmanin (1986) käsitys. Huomattavaa on, että sitoutumisen käsittäminen siteenä on liitetty kirjallisuudessa myös siteenä tai kiintymyksenä uraan, organisaation yksiköihin, työhön, tiimiin, tavoitteisiin, ohjelmiin ja muutoshalukkuuksiin.

Toiseen ryhmään kuuluvat käsitykset sitoutumisesta pitäisi nähdä sitoutumisen määritelmän sijaan sitoutumisen määrittäjinä eli taustatekijöinä eikä itse sitoutumisena. Näin ollen sitoutumisen taustatekijöihin perustuvia käsityksiä sitoutumisesta ovat sitoutumisen perustuminen vaihtosuhteeseen, samaistumiseen tai sisäistämiseen ja arvojen tai tavoitteiden yhteensopivuuteen. Edellä esitellyistä aikaisemmista tutkimuksista Beckerin (1960) side-bet – teoria perustui vaihtosuhteeseen, Porterin ym. (1974) malli perustui samaistumiseen ja O`Reillyn ja Chatmanin (1986) malli perustui arvojen yhteensopivuuteen. Työpaikkaan liittyvää sitoutumista on usein käsitelty joko panostuksen tai vaihtosuhteen kautta. Panostuksen tai vaihtokaupan luonne voi olla taloudellinen, käyttäytymiseen perustuva, sosiaalinen tai näiden yhdistelmä. Päärona panostuksen ja vaihtosuhteen välillä on se, että vaihtosuhteessa yksilö odottaa tai on jo saanut jonkinlaista arvoa sitoutumisen kohteelta, jolloin sitoutuminen johtuu velvollisuudesta vastata tai/ja halusta säilyttää saatu tai tavoiteltu arvo. Panostuksen näkökulmasta, yksilöllä ei ole velvollisuutta kohteeseen mutta suhteeseen liittyy odotus arvostetusta seurauksesta tulevaisuudessa, joka voidaan menettää jos käytös tai suhde loppuu. Vaikka siis näkemykset sitoutumisesta joko panostuksena tai vaihtosuhteena ovat kirjallisuudessa yleisiä, ovat ne ongelmallisia, koska ne ovat enemmän sitoutumisen syitä kuin itse sitoutumista. Sitoutumisen toinen yleinen käsitys on sitoutumisen määrittäminen samaistumisena tai sisäistämisenä, jota tullaan myös tässä tutkimuksessa hyödyntämään. Malli tuli erityisen tutuksi muun muassa Porterin ym. (1974) johdosta. Porterin ym. käsityksiä esitettiinkin jo aiemmin. Porter ym. määrittelivät organisaatioon sitoutumisen yksilön samaistumisen ja kiintymyksen vahvuutena tietyssä organisaatiossa. Myös sitoutuminen

samaistumisena ja sisäistämisenä on liitetty myös muihin kohteisiin kuin organisaatioon. Kolmanneksi sitoutuminen on käsitetty yksilön ja sitoutumisen kohteen tavoitteiden tai arvojen yhteensopivuutena. Myös tämä sitoutumisen näkökulma on liitetty myös muihin kohteisiin kuin organisaatioon sitoutumiseen ja huomattavaa on, että samoin kuin samaistuminen myös yhteensopivuus on enemmän sitoutumisen taustatekijä kuin itse sitoutumista. Se tulee Kleinin ym. (2009, 14) mukaan hyvin esille O'Reillyn ja Chatmanin (1986) kuvauksessa, jossa yksilön ja organisaation arvojen yhteensopivuus, sääntöjen noudattaminen ja organisaatioon samaistuminen nähdään sekä sitoutumisen perustana että sitoutumisen kolmena erillisenä ulottuvuutena. Huomattavaa on, että kohteeseen voi olla sitoutunut, vaikka arvot ja tavoitteet eivät olisikaan yhteensopivia. Yhteensopivuus voi edistää sitoutumista mutta se ei ole ehto sitoutumiselle. Näin ollen arvojen ja tavoitteiden yhteensopivuus on myös sitoutumisen taustatekijä eikä varsinaista sitoutumista.

Kolmanteen ryhmään kuuluu sitoutumisen käsitykset, jotka kuvaavat sitoutumisen seurauksia enneminkin kuin varsinaista sitoutumista. Lukuisat tutkijat määrittelevät sitoutumista motivaatioon liittyvin termein. Yksi esimerkki sitoutumisen käsittämisestä motivaationa on edellä tässä luvussa kuvattu Wienerin (1982) malli. Klein ym. (2009, 15) kuitenkin korostavat, että vaikka motivaation ja sitoutumisen välillä on selkeä suhde, voi yksilö olla heikosti motivoitunut mutta erittäin sitoutunut. Korkea sitoutuminen yleensä näkyy lisääntyneenä haluna panostaa sitoutumisen kohteeseen ja sinnikkyyteen ylläpitää tätä halua. Lopuksi sitoutuminen on usein määritelty jatkuvuutena eli haluna tai aikomuksena jatkaa tai haluttomuutena vetäytyä sitoutumisen kohteesta. Jatkuvuudessa sitoutuminen käsitetään sitoutumisen seurauksena, jolloin yksilön halu jatkaa esimerkiksi organisaatiossa on sitoutumisen seurausta eikä itse sitoutumista. Tässä luvussa on käsitelty sitoutumisen aikaisempaa teoriaa sekä sen yhteenvedoa. Seuraavassa luvussa sitoutumisen käsitteestä rajaudutaan siihen läheisesti liittyvään mutta tutkimuksen tarkoitukseen paremmin soveltuvaan samaistumisen käsitteeseen.

### **3.3 Samaistuminen näkökulmaksi sitoutumiseen**

Organisaation samaistumisen ja sitoutumisen tutkijat eivät ole yksimielisiä siitä, mikä on sitoutumisen käsitteellinen suhde samaistumiseen organisaatiossa (ks. Ashforth & Mael 1989, 223; Riketta 2005, 362). Niin kuin seuraavissa kappaleissa esitetään osa tutkijoista käsittää sitoutumisen ja samaistumisen toistensa synonyymeiksi, osa näkee samaistumisen osana sitoutumista tai sen liittyvän sitoutumiseen kun taas osa näkee käsitteet toisistaan erillisinä. Tässä tutkimuksessa samaistuminen käsitetään sitoutumiseen liittyväksi mutta ei sen synonyymiksi. Samaistuminen nähdään sitoutumisen taust-

tatekijänä. Sitoutuminen on ennemminkin samaistumisen seuraus kuin sitoutumista itessään.

Rikettan (2005, 361–362) mukaan on olemassa tutkijoita, jotka ovat käsitelleet sitoutumista ja samaistumista läheisesti toisiinsa liittyvinä jopa toistensa synonyymeinä. Esimerkiksi Benkhoff (1997) käsittää sitoutumisen ja organisaatioon samaistumisen toistensa synonyymeiksi. Sitoutumisesta Benkhoff (1997) käyttää määritelmää, jossa sitoutuminen nähdään sellaisena asenteena tai suuntautumisenä organisaatiota kohtaan, joka liittyy henkilön identiteetin organisaatioon. Rikettan (2005, 361) mukaan organisaatioon samaistuminen on tutkimuksissa liitetty etenkin asenteelliseen organisaatioon sitoutumiseen, jolla hän viittaa sekä Mowdayn ym. (ks. Porter ym. 1974) että Allenin ja Mayerin (ks. Allen & Mayer 1991) tutkimuksiin. Heidän määritelmissä sitoutumisella ja samaistumisella on selviä päällekkäisyyksiä ja samaistuminen on näissä määritelmissä sisällytetty sitoutumiseen.

Rikettan (2005, 362) mukaan sitoutumista ja samaistumista yhdistää se, että niiden mittareissa on päällekkäisyyksiä, sillä samaistumisen mittarit sisältävät useita sitoutumisen mittareiden sisältämiä asioita. Useissa tutkimuksissa organisaatioon samaistuminen on myös Maelin ja Ashforthin (1995, 312) mukaan liitetty organisaatioon sitoutumisen mittareihin. Osassa tutkimuksista taas samaistumisen joitain piirteitä yhdessä muiden tekijöiden kanssa on liitetty osaksi sitoutumista. Se, miten samaistuminen on tällöin määritelty, ja miten se suhtautuu samaistumisen muihin määritelmiin, on kuitenkin eri asia. (Mael & Ashforth 1995, 312.)

Kleinin ym. (2009) mukaan sitoutumisen määrittäminen samaistumisena on yksi yleinen käsitys sitoutumisesta, joka tuli esiin muun muassa Porterin ym. (1974) johdosta (Klein ym. 2009; Mael & Ashforth 1995). Niin kuin aiemmin luvussa 3.2 jo esitettiin Porter ym. (1974) määrittivät organisaatioon sitoutumisen yksilön samaistumisen ja kiintymyksen vahvuutena tietyssä organisaatiossa. Sitoutumiselle oli ominaista organisaation arvojen ja tavoitteiden hyväksyminen ja vahva usko niihin, halu merkittävästi ponnistella organisaation takia ja ehdoton halu pysyä organisaation jäsenenä. Tämä määritelmä käsittää samaistumisen osana sitoutumista arvojen sisäistämisenä, käyttäytymiseen liittyvinä aikomuksina ja positiivisena vaikutuksena mutta se ei käsitä samaistumista niin kuin esimerkiksi Mael ja Ashforth (1995) sen määrittelevät eli kognitiivisena käsityksenä yksilön ja organisaation ykseydestä.

Sitoutumiseen ja samaistumiseen liittyvistä yhtäläisyyksistä huolimatta osa tutkijoista on pyrkinyt käsittelemään organisaatioon sitoutumista ja samaistumista käsitteellisesti erillisin (Pratt 1998, 176–178). Edellisessä luvussa esitettiin Kleinin ym. (2009) muodostama käsitys sitoutumisen aikaisemmasta tutkimuksesta. Kleinin ym. mukaan sitoutumisen aikaisemmassa tutkimuksessa samaistuminen erotetaan sitoutumisesta ja se käsitetään ennemminkin sitoutumisen taustatekijäksi kuin varsinaiseksi sitoutumiseksi. Tätä väitettä tukee myös Collierin ja Estebanin (2007, 23) käsitys. Heidän mukaan sekä

kohteeseen samaistuminen että arvojen yhdenmukaisuus samaistumisen kohteen kanssa ovat erityisesti affektiivisen sitoutumisen perusta eli sitoutumista seuraa näistä tekijöistä. Rickettan (2005) mukaan useat tutkijat ovat vakuuttaneet organisaatioon sitoutumisen olevan laajempi ja epäselvempi käsite kuin organisaatioon samaistuminen. Vaikutusvaltaisimpia ja paljon tukea saaneita tutkijoita, jotka ovat erottaneet käsitteet toisistaan, ovat esimerkiksi Ashforth ja Mael (Ricketta 2005, 361). Heidän määritelmässä samaistuminen tulee nähdä kognitiivisena hahmottamiskäsitteenä, joka ei välttämättä liity mihinkään tiettyyn käyttäytymis- tai voimakastunteiseen tilaan. Ne voivat ainoastaan olla sen seurauksia tai taustatekijöitä. Samaistuuakseen yksilön täytyy käsittää itsensä psykologisesti yhtäläiseksi jonkin asian tai ryhmän kanssa. Tällöin samaistuminen ei vaadi erityistä ponnistelua ryhmän tavoitteiden eteen. (Ashforth & Mael 1989, 21.)

Myös Pratt (1998, 178–179) esittää organisaatioon samaistumisen ja sitoutumisen olevan erillisiä käsitteitä, vaikka raja käsitteiden välillä ei olekaan aina selkeä. Haasteena Prattin mukaan on, että määritelmässä sitoutumisesta ja samaistumisesta ei usein syvällisesti ymmärretä sitoutumisen ja samaistumisen eroja. Pratt esittää keskeisimmän eron käsitteiden välillä olevan siinä, että samaistuminen selittää yksilön ja organisaation välistä suhdetta yksilön minäkäsityksen, identiteetin, voimin, kun taas sitoutuminen ei sitä tee. Toiseksi jos sitoutumisella voidaan ajatella vastattavan kysymykseen tyytyväisyydestä organisaatioon, voidaan samaistumisella katsoa vastattavan kysymykseen käsityksestä omasta suhteesta organisaatioon. Kolmanneksi jos sitoutuminen rinnastetaan organisaation arvojen hyväksymiseksi kuten esimerkiksi Meyer ja Allen (1991, Prattin 1998, 178 mukaan) tekevät ja samaistuminen rinnastetaan arvojen jakamisena ja omamisena, voidaan organisaatioon sitoutumisen ja samaistumisen erot nähdä selvästi.

Yhteistä organisaatioon sitoutumisessa ja organisaatioon samaistumisessa on keskittyminen yksilön ja organisaation väliseen suhteeseen. Huomattavaa kuitenkin on, että organisaatioon samaistuminen on selkeästi erillinen käsite ainakin osasta organisaation sitoutumisen käsityksistä. Samaistumisen ei esimerkiksi ole useiden tutkimusten mukaan katsottu perustuvan, toisin kuin sitoutumisen, esimerkiksi piiloinvestointeihin, jatkuvuuteen tai laskennalliseen hyötyyn. Nämä käsitykset sitoutumisesta keskittyvät lähinnä taloudelliseen hyötyyn pysyä organisaatiossa, jolloin sitoutuminen perustuu joko kannattavaan investointiin tai panos-tuotto suhteeseen. (Pratt 1998, 176–178.) Samaistuminen eroaa sitoutumisesta myös siinä, että samaistuminen on organisaatiokohtaista kun sitoutuminen ei sitä välttämättä ole. Organisaation keskeiset arvot saattavat olla useille organisaatioille yhteisiä, jolloin yksilö voi sitoutua niihin voimakkaasti olematta kuitenkaan yhteydessä organisaatioon. Sopivasta ärsykkeestä yksilö voi helposti siirtää sitoutumisen toiseen jopa kilpailevaan organisaatioon, jos sillä vain on samankaltaiset arvot ja tavoitteet. Samaistumisen siirtäminen toiseen organisaatioon ei sen sijaan ole yhtä helppoa. Kun yksilö on samaistunut organisaatioon, organisaation jättä-

minen on paljon vaikeampaa, sillä se voi saada aikaan kokemuksia psyykkisestä menettämisestä. (Mael & Ashforth 1995, 312.)

Siitä huolimatta, että samaistumisen ja sitoutumisen mittareissa on päällekkäisyyksiä (Riketta 2005; Mael & Ashforth 1995), myös mittareissa samaistumisen ja sitoutumisen voidaan katsoa eroavan toisistaan. Esimerkiksi organisaation sitoutumisen tutkimuksessa usein käytetyssä mittarissa (OCQ) ei mitata yksilön tunnetta yhtäläisyydestä organisaation kanssa. Tämä sitoutumisen mittari eroaa organisaatioon samaistumisen mittareista, jossa tätä sen sijaan mitataan (Mael ja Ashforth 1989, Prattin 1998, 177 mukaan). Mittareita koskevien erojen lisäksi myös sitoutumisen ja samaistumisen seurauksissa voidaan nähdä eroja. Rikettan (2005, 371–372) meta-analyysin mukaan samaistuminen liittyy vähemmän tyytyväisyyteen ja enemmän työn imuun kuin sitoutuminen. Toiseksi samaistuminen eroaa sitoutumisesta korrelaatioissaan jotain työhön liittyviä käyttäytymisiä ja aikoja kohtaan. Erityisesti samaistuminen liittyy sitoutumista heikommin poissaoloihin ja aikomuksiin jättää organisaatio mutta sen sijaan se liittyy sitoutumista vahvemmin esimerkiksi ekstraroolikäyttäytymiseen. Tiivistäen samaistumisen ja sitoutumisen välisestä suhteesta voidaan esittää, että usein jos sitoutuminen nähdään asenteellisena, samaistuminen käsitetään joko identtiseksi sitoutumisen kanssa tai osaksi sitä. Sen sijaan jos sitoutuminen käsitetään taloudellisemmista lähtökohdista, nähdään samaistuminen usein hyvin erillisenä käsityksenä sitoutumisesta. (Pratt 1998, 176–178.)

Niin kuin luku 3.2 osoittaa sitoutuminen on erittäin laaja ja monella tavalla määritelty käsite. Sitoutumisen käsitteeseen liittyy usein sitoutumisen käsittäminen kaksiulotteisena eli sitoutumista joko on tai sitä ei ole tai se on joko vahvaa tai heikkoa (ks. Wiener 1982; O'Reilly & Chatman 1986; Cohen 2007). Edellä mainituista sitoutumiskäsitteen laajuudesta ja rajoitteista johtuen tässä tutkimuksessa sitoutumisen käsityksistä tarkasteluun tulee avoimemman lähtökohdan tutkimuksen toteuttamiselle antava, tarkemmin määriteltävissä oleva sekä paremmin tutkimuskysymyksiin vastaamiseen sopeutuva samaistumisen käsite. Samaistumiskäsitteen käyttämistä tässä tutkimuksessa tukee tutkimuskysymysten kannalta se, että samaistuminen selittää yksilön ja organisaation välistä suhdetta nimenomaan yksilön identiteetin voimin, kun taas sitoutuminen ei sitä tee. Toiseksi se, että samaistuminen rinnastetaan arvojen jakamisena ja omaamisena eikä vain organisaation arvojen hyväksymisenä niin kuin sitoutumisessa tukee samaistumiskäsitteen valintaa sitoutumiskäsitteen sijasta. Lisäksi samaistuminen kertoo yksilön käsityksestä omasta suhteestaan organisaatioon, mikä on tässä tutkimuksessa pelkän organisaatioon liittyvän tyytyväisyyden sijaan, johon taas sitoutuminen vastaa, kiinnostuksen kohteena. (Pratt 1998, 178–179).

Tässä tutkimuksessa keskitytään siis sitoutumisen sijaan samaistumiseen, koska samaistumiskäsitteen avulla pystytään paremmin ja avoimemmista lähtökohdista tutkimaan epätyypillisissä työsuhteissa olevien työntekijöiden kokemaa suhdetta organisaatioon.

tioon, yksilöiden muodostamaa työidentiteettiä sekä näistä mahdollisesti seuraavaa sitoutumista. Samaistuminen antaa tutkimukselle paremmat valmiudet tutkia työntekijöiden omia kokemuksia ja niiden merkitystä sen sijaan, että rajoituttaisiin vain selvittämään onko sitoutumista (vahva sitoutuminen) vai eikö sitä ole (heikko sitoutuminen). Huomattavaa kuitenkin on, että sitoutumisen käsitettä ei tässä kokonaan unohdeta, koska se nähdään samaistumisen seurauksena itse samaistumisen ollessa sitoutumisen taustatekijä.

Tässä luvussa on siirrytty sitoutumisen käsitteestä samaistumisen käsitteeseen ja perusteltu käsitteen tarkennusta sekä sitoutumiskäsitteen laajuuden että tutkimuskysymysten ja tutkimuksen tavoitteiden kannalta. Seuraavassa luvussa tarkennetaan samaistumisen käsitteeseen ja tarkastellaan samaistumisen määritelmää, taustatekijöitä, muodostumista ja seurauksia.

### **3.4 Samaistumisen muodostuminen ja seuraukset**

Organisaatiotutkimuksissa kiinnostus samaistumista kohtaan on viime vuosikymmeninä kasvanut ja siitä on tullut yksi tärkeä osa organisaatiokäyttäytymisen tutkimusta (Kreiner & Ashforth 2004, 25). Huolimatta useista määritelmistä, joita organisaatioon samaistumiselle on esitetty Riketta (2005) tiivistää, että useimmissa tutkimuksissa organisaatioon samaistuminen käsitetään kognitiivisena käsitteenä, jolloin samaistumiseen liitetään erityisesti yhteensopivuus yksilön ja organisaation arvojen välillä sekä käsitys kuulumisesta organisaatioon ja yhtäläisyydestä organisaation kanssa. Lisäksi organisaatioon samaistuminen voidaan nähdä prosessina, jossa yksilö liittyy käsityksen itsestään organisaation jäsenenä osaksi itsensä määrittelyä. Yhteistä samaistumisen eri määritelmille on organisaation jäsenyyden liittäminen omaan minäkuvaan joko kognitiivisesti tai tunteellisesti. Kognitiivinen organisaation jäsenyyden liittäminen omaan minäkuvaan voi tapahtua esimerkiksi tuntemalla itsensä osaksi organisaatiota tai organisaation arvot sisäistämällä. Organisaation jäsenyyden liittäminen omaan minäkuvaan tunteellisesti taas voi ilmetä kun koetaan ylpeyttä organisaatioon kuulumisesta. Näiden lisäksi samaistuminen voi käsittää sekä kognitiivisia että emotionaalisia yhteyksiä organisaatioon. (Riketta 2005, 358–361.) Tutkimuksissa organisaation jäsenten on esitetty samaistuvan organisaatioon, kun he edes osittain määrittävät itsensä osana organisaatiota tai sitä mitä organisaatio edustaa (Mael & Ashforth 1995, 312; Kreiner & Ashforth 2004, 25). Mael ja Ashforth (1992, 103) määrittävätkin organisaatioon samaistumisen yksilön käsitykseksi organisaation ja yksilön ykseydestä. Lisäksi samaistumiseen kuuluu se, että yksilö kokee organisaation onnistumiset ja epäonnistumiset ominaan. Samansuuntaisesti Dutton, Dukerich ja Harquail (1994, 239) esittävät, että organisaatioon samaistumisessa

yksilön minäkäsitys sisältää samat piirteet kuin yksilön havaitsema organisaation identiteetti.

Yhteenvetona samaistumisen määritelmistä Pratt (1998) esittää, että vaikka samaistumisen määritelmässä on joitakin eroja, useimmat niistä käsittävät samaistumisen merkitsevän yksilön samaistuessaan näkevän esimerkiksi toisen yksilön tai ryhmän olevan tärkeä osa itseä. Pratt (1998) esittää samaistumista ilmenevän jos yksilön uskomukset organisaatiosta muuttuvat häntä itseään määrittäviksi. Näin ollen organisaatioon samaistumista ilmenee, kun yksilö yhdistää organisaatioon liittämänsä uskomukset omaan identiteettiinsä. Lisäksi samaistumisen käsitteessä on Prattin mukaan huomattava ainakin kolme tekijää:

1. *Samaistuminen perustuu uskomuksiin.* Useimmiten puhutaan samaistumisesta ihmisiin tai ideoihin, joten myös organisaatioissa samaistumista voi tapahtua useisiin kohteisiin kuten johtajiin, erilaisiin symboleihin, tuotteisiin tai arvoihin. Sen seurauksena, että uskomukset esimerkiksi organisaatiosta voivat muuttua myös samaistuminen voi muuttua.
2. *Samaistumisessa viitataan yksilön identiteetin sosiaaliseen puoleen,* toisin kuin useimmissa muissa yksilön kiintymystä organisaatioon tutkivissa käsityksissä. Vaikka samaistumista käytetään usein yhtenä selittävänä tekijänä myös muissa konsepteissa kuten organisaatioon sitoutumisessa tai yksilön ja organisaation yhteensopivuuden käsityksissä, nämä usein perustuvat kirjallisuuteen, jolla on vain vähän merkitystä identiteettiteorian näkökulmasta yksilön ja organisaation suhteen selittämiseksi. Identiteetti ja sen sosiaalinen puoli ovat siis oleellinen osa samaistumista.
3. *Organisaatioon samaistuminen ei välttämättä vaadi organisaation jäsenyyttä.* Organisaatioon voidaan samaistua myös etäisesti, mikä saattaa olla merkittävä huomio organisaation jäsenyyskäsitteiden laajetessa ja organisaation rajojen heikentyessä. (Pratt 1998, 172–174.)

Tukien Prattin (1998) kolmatta esitettyä havaintoa, myös Mael ja Ashforth (1995, 313) esittävät, että huomattavaa psykologisen kiintymyksen muodostumisessa samaistumisessa on se, että sitä voi esiintyä, vaikka yksilö ei olisikaan osallisena ihmistenvälisessä vuorovaikutuksessa tai koheesiossa.

Tutkimuksessaan Mael ja Ashforth (1992, 107–112) selvittivät organisaatioon ja yksilöön liittyviä taustatekijöitä, jotka edistävät samaistumista. Oleellisiksi tekijöiksi organisaatioon liittyen nousivat organisaation erottuvuus ja merkitsevyys. Organisaation erottuvuudella tarkoitettiin organisaation arvojen ja käytäntöjen eroa ja selkeyttä muihin

organisaatioihin verrattuna. Organisaation merkitsevyys ja arvokkuus taas liittyivät siihen, että yksilö pyrkii samaistumaan tiettyyn ryhmään parantaakseen minäkäsitystään eli toisin sanoen identiteettiään. Näin ollen mitä paremmalta ja arvovaltaisemmalla organisaatio yksilöstä tuntuu, sitä todennäköisemmin yksilö siihen samaistuu. Yksilöön liittyvistä tekijöistä merkittäviä samaistumiseen vaikuttavia tekijöitä sen sijaan olivat työsuhteen kesto, tyytyväisyys organisaatioon omien tavoitteiden saavuttamisessa ja tunteellisuus. Työsuhteen kesto vaikutti positiivisesti organisaatioon samaistumiseen samoin kuin tyytyväisyys, jolla viitattiin yksilön tyytyväisyyteen, joka syntyy organisaation hyödyllisyydestä yksilön tavoitteiden saavuttamisessa. Tunteellisuudella taas viitattiin taipumukseen pitää kiinni muistoista, mikä osoittaa jonkinlaista kiintymystä, joka taas tekee samaistumisesta todennäköisempää. Myös Collier ja Esteban (2007, 28) esittävät samankaltaisten asioiden vaikuttavan yksilön organisaatioon samaistumiseen ja sen voimakkuuteen. Samaistumisen voimakkuuteen vaikuttavat Collierin ja Estebanin mukaan ainakin havaitun organisaation identiteetin houkuttelevuus, henkilökohtaisten ja organisaation identiteettitekijöiden yhteneväisyys, havaittu organisaation tarjoaman identiteetin erottuvaisuus verrattuna muihin organisaatioihin, organisaatioon liittyvän suhteen kesto ja voimakkuus sekä aste, jolla organisaation identiteetti parantaa yksilön itsetuntoa ovat tekijöitä, jotka vaikuttavat samaistumisen voimakkuuteen.

Organisaatioon samaistumista voi Prattin (1998, 173–180) mukaan muodostua kahdella tavalla. Ensiksi samaistuminen voi perustua samankaltaisuuteen tai yhtäläisyyteen. Toiseksi samaistuminen voi perustua jäljittelyyn tai matkimiseen. Ensimmäisellä tavalla viitataan samaistumisen muodostumiseen perustuen organisaation arvoihin ja uskomuksiin, jotka ovat yhdenmukaisia yksilön identiteetin kanssa. Toinen tapa sen sijaan käsittää yksilön arvojen ja uskomusten muuttamisen niin, että ne olisivat yhteensopivampia organisaation arvojen ja uskomusten kanssa. Molemmat mainituista tavoista ovat kuitenkin yksinkertaistettuja oletuksia, jossa rajoitetun minäkäsityksen omaavat yksilöt samaistuvat suhteellisen yhtenäiseen sosiaaliseen ryhmään. Todellisuudessa selvää on, että yksilöiden täytyy hallita useita samaistumisia ja, että toisaalta myös organisaatiot tarjoavat useita identiteettejä, jotka voivat toimia samaistumisen kohteina.

Useissa tutkimuksissa on löydetty, että organisaatioon sitoutuminen organisaatioon samaistuminen kautta vaikuttaa yksilön psykologiseen sitoutumiseen organisaatioon ja, että samaistumisella on sekä yksilön että organisaation kannalta haluttavia seurauksia kuten työhön kiintyminen ja halu pysyä organisaatiossa. (Baruh & Cohen 2007, 247–249.) Lisäksi organisaatioon samaistumisen seurauksiksi on jo kauan tunnistettu sekä organisaation että sen jäsenten hyvinvointi. (Mael ja Ashforth 1991, 103.) Kreiner ja Ashforth taas (2004, 25) esittävät, että tutkimusten mukaan samaistumisella on seurauksia yksilö-, ryhmä- ja organisaatiotasolla. Etenkin samaistumisen on löydetty vaikuttavan suorituskykyyn ja organisaatiokansalaisuuskäyttäytymiseen. Vähentävästi sen on löydetty vaikuttavan organisaation vaihtoaikaisiin ja todelliseen vaihtuvuuteen. Lisäksi



samaistumisen (Ashforth 2001, Kreinerin ja Ashforthin 2004, 25 mukaan) on esitetty edistävän tunnetta työn merkityksestä, organisaatioon kuulumisesta sekä työn hallinnasta. Myös Duttonin ym. (1994, 253–256) mukaan samaistumisella organisaatioon on useita positiivisia seurauksia yksilön uskomuksiin ja käyttäytymiseen. Ensinnäkin samaistuminen organisaatioon lisää halua olla yhteydessä organisaatioon. Toiseksi vahva samaistuminen edistää yhteistyötä organisaation jäsenten välillä ja toisaalta lisää kilpailua organisaation ulkopuolisiin ryhmiin esimerkiksi muihin organisaatioihin nähden. Kolmanneksi samaistuminen voi näkyä myös lisäpanostuksena sekä työkavereita että organisaatiota hyödyttäviä tehtäviä kohtaan. Lopuksi organisaatioon samaistumisesta voi seurata myös organisaatiokansalaiskäyttäytymistä, jossa organisaation edut asetetaan yksilöllisten etujen edelle.

Edellisessä kappaleessa esitetyistä positiivisista seurauksista johtuen organisaation samaistuminen usein nähdään toivottavana asiana. Siitä huolimatta myös yksilöä haittaavia samaistumisen puolia on tutkimuksissa esitetty. (Kreiner & Ashforth 2004, 25.) Esimerkiksi Dutton ym. (1994, 240) esittävät, että negatiivisia seurauksia voi esiintyä tilanteessa, jossa yksilö tulkitsee organisaation ulkoisen mielikuvan epäsuotuisana. Seurauksena siitä saattaa olla stressi tai masennus, jotka taas voivat johtaa organisaation kannalta epämieluisiin seurauksiin. Toisena esimerkkinä Kreiner & Ashforth (2004, 25) esittävät samaistumisen haittapuolena olevan ”ylisamaistuminen”, jolloin yksilö on niin kiintynyt työhönsä, että hän menettää tunteen omasta yksilöllisestä identiteetistään. Ylisamaistumisesta voi lisäksi seurata kykenemättömyyttä nähdä organisaation heikkoudet tai haluttomuutta osoittaa niitä.

### **3.5 Kritiikkiä perinteiselle samaistumiselle**

Viime aikoina organisaatiotutkijat ovat Kreinerin ja Ashforthin (2004, 2–5) mukaan siirtyneet myös perinteisen organisaatioon samaistumisen ulkopuolelle. Tarkoituksena on ollut huomioida samaistumisen lisäksi myös muita mahdollisia tapoja luoda kiintymystä organisaatioon. Laajennuksen taustalla on ajatus siitä, että perinteinen samaistuminen on vain yksi tapa, jolla yksilö voi tuottaa minäkäsitystään suhteessa organisaatioon. Kritiikkinä Kreiner ja Ashforth (2004, 2–5) esittävät, että vaikka organisaatioon samaistumisen tutkimus on ollut tuloksellista, se on pääosin keskittynyt päällekkäisiin identiteetteihin sen sijaan, että se olisi huomioinut myös muita tapoja harjoittaa itsensä määrittelyä. Kreiner ja Ashforth nostavat esiin kysymyksen siitä, että mitä jos henkilö määrittää itsensä osittain samanlaiseksi ja osittain erilaiseksi organisaation kanssa ja miten tämä vaikuttaa henkilöön ja organisaatioon. Vastauksena kysymykseen he esittävät aikaisemman kirjallisuuden perusteella kokoamansa laajennetun mallin samaistumisesta. Malli käsittää samaistumisen lisäksi myös kolme muuta tapaa määrittää itseään

organisaatioon kiintymyksen avulla ja ne ovat epäsamaistuminen, ristiriitainen samaistuminen ja neutraali samaistuminen.

Tukien aikaisempaa kirjallisuutta myös Kreiner ja Ashforth (2004) esittävät epäsamaistumisen olevan ainutlaatuinen psykologinen tila, joka eroaa samaistumisesta siinä, että kun samaistumisessa tyypillisesti yhdistetään positiivisia asioita esimerkiksi organisaatiosta itseän, epäsamaistumisessa pyritään erottamaan tyypillisesti negatiiviset organisaatioon liittyvät asiat itsestä. Vaikka epäsamaistumisessakin tavoitteena on positiivisen sosiaalisen identiteetin luominen kuten samaistumisessa, pääsy positiiviseen identiteettiin ja kokemukset vaihtelevat merkittävästi. Huomattavaa on lisäksi, että samaistumisen ollessa organisaation puolelta haluttavaa epäsamaistuminen ei sitä useinkaan ole, koska se edustaa henkilön kokemia syviä konflikteja organisaation ja henkilön välillä.

Ristiriitaisessa samaistumisessa taustalla on useiden tutkijoiden mukaan modernien organisaatioiden monimutkaisuus ja epäselvyys yhdistettynä tyypillisen yksilön omaan heikosti määriteltyihin arvoihin, tavoitteisiin ja uskomuksiin, minkä seurauksena yksilö saattaa sekä samaistua että epäsamaistua organisaatioon tai sen osiin. Ristiriitaisessa samaistumisessa siis huomioidaan se, että pelkän samaistumisen tai epäsamaistumisen lisäksi yksilö voi samanaikaisesti sekä samaistua että epäsamaistua organisaatioon tai sen tiettyihin puoliin. Myös ristiriitaisella samaistumisella on huonoja seurauksia. Samaistuessaan ristiriitaisesti yksilön resurssit kuluu ristiriitaiseen samaistumiseen sen sijaan, että resurssit säästyisivät organisaation toimintaa edistäviin tarkoituksiin. Lisäksi yksilöt ovat ristiriitaisesti samaistuessaan haluttomampia tekemään enemmän, mistä seuraa, että organisaation pitäisi pyrkiä edistämään samaistumista aiheuttavia asioita ja toisaalta vähentämään epäsamaistumiseen johtavia asioita. (Kreiner ja Ashforth (2004, 2–5.)

Viimeisenä esitetty neutraali samaistuminen viittaa sekä samaistumisen että epäsamaistumisen puuttumiseen organisaatiota kohtaan. Käyttäen Elsbachin (1999) määritelmää Kreiner ja Ashforth esittävät Elsbachin huomauttavan, että vaikka minkään suuntaista samaistumista ei tapahtuisi, käsitysten ja kiintymysten puuttuminen saattaa olla kognitiivinen tila ja yksi malli itsensä määrittelystä. Yksilöt saattavat lisäksi vältellä kiintymystä perustuen esimerkiksi aikaisempiin huonoihin kokemuksiin organisaatioon kiintymisestä, yksinäiseen minäkuvaan tai haluttomuuteen ottaa kantaa ja sen sijaan keskittyä vain työnsä tekemiseen. Yleisesti myös neutraalia samaistumista voidaan pitää epäoptimaalisena tilana, koska tällöin yksilö ei todennäköisesti tunne sitoutumista eikä myötävaikuta organisaatioon. (Kreiner & Ashforth 2004, 2–5.)

## 4 SAMAISTUMINEN JA TYÖIDENTITEETTI

### 4.1 Identiteetti ja työidentiteetti käsitteenä

Identiteetillä viitataan yksilön subjektiivisesti rakentamaan käsitykseen siitä kuka hän oli, on ja miksi hän haluaa tulla (Brown 2015, 20). Identiteetit ovat Brownin (2005, 20) mukaan osallisena organisaatioissa ja sen takia ne ovatkin avainasioita, kun pyritään ymmärtämään ja selittämään lähes kaikkea mitä tapahtuu organisaatioissa. Identiteettejä organisaatioissa on tutkimuksissa pidetty yhä enenevässä määrin keskeisenä organisoimisen prosessien ymmärtämiseksi (Brown 2015, 20). Myös Thatcherin ja Zhun (2006, 1076) mukaan identiteettiin perustuvat lähestymistavat organisaatioiden ymmärtämiseen ovat yleistyneet viime vuosikymmenien aikana, koska tutkijat ovat huomanneet, että työn psykologisilla näkökohdilla on todellisia vaikutuksia organisaatioille.

Identiteetin käsite ilmestyi jo ensimmäisissä antiikin teksteissä, ja nykyään sitä käytetään sekä jokapäiväisessä kielenkäytössä että tieteellisissä keskusteluissa. Identiteetille on monia synonyymeja tai lähes synonyymeja kuten käsitteet oma itse tai itse ja minäkuva. Minuudella voidaan viitata joko subjektiin tai sosiaalisen agentin toimintaan. Se voi myös viitata aktiivisiin prosesseihin ja mekanismeihin, jotka ohjaavat käyttäytymistä. (Dechamps & Devos, 1998, 1.) Yleisesti identiteetti viittaa ajattomaan kysymykseen: kuka minä olen ja siihen liittyviin kysymyksiin: kuka olen ja mikä olen itselleni, kaverilleni, pomolleni tai naapurilleni. Henkilö voi olla monia asioita samaan aikaan, vaikka nämä eri identiteetit voivatkin olla vaihtelevia ja ristiriitaisia. Henkilö voi olla samaan aikaan esimerkiksi nainen, oppilas ja uskovainen. Kaikki nämä sanat ovat kategorioita, jotka kuvaavat henkilöä eri konteksteissa. Nämä henkilön samaistajat ovat elintärkeitä ihmisen elämänkokemuksille sekä töissä että sen ulkopuolella. (Kenny, Whittle & Willmott 2011, 1.)

Deschampsin ja Devosin (1998, 2–3) mukaan erotettavia identiteetikäsitteitä ovat sosiaalinen ja henkilökohtainen identiteetti. Persoonalliset ominaispiirteet tai erityiset yksilön ominaisuudet viittaavat henkilökohtaiseen identiteettiin. Sen mukaan yksilöillä on ainutlaatuiset yhdistelmät eri piirteitä, mikä saa yksilön eroamaan muista ja toisaalta yksilön ainutlaatuisuutta selittää yksilön erityisyys. Henkilökohtainen identiteetti osoittaa, miten ihminen tiedostaa oman eroavaisuutensa muista, ja se tunne voidaan ainoastaan kokea suhteessa muihin. Henkilökohtainen identiteetti viittaa tosiasiaan, jonka mukaan ihminen käsittää itsensä identtiseksi itsensä kanssa. Sosiaalisen identiteetikäsityksen mukaan taas kuuluminen johonkin ryhmään tai sosiaaliseen luokkaan on tärkeintä. Henkilöillä, joilla on samanlainen asema ja yhteinen tausta, on samanlaiset sosiaaliset identiteetit. Sosiaalinen identiteetti viittaa siis samanlaisuuteen. Tunne ryhmään kuulumisesta ja samaistumisesta ryhmään on mahdollista vain sen johdosta, että toiseen ryh-

mään tai luokkaan ei kuuluta. (Baruh & Cohen 2007, 248.) Sosiaalinen identiteetti viittaa siis samanlaisuuteen oman ryhmän sisällä ja eroihin, jotka liittyvät muihin ryhmiin. Mitä vahvemmin henkilö samaistuu omaan ryhmään sitä merkittävämpi on ryhmän eroaminen muista ryhmistä. Tiivistäen voidaan esittää sosiaalisen identiteetin viittaavan tunteeseen samanlaisuudesta muiden kanssa, ja henkilökohtaisen identiteetin viittaavan tunteeseen eroavaisuudesta suhteessa muihin. (Dechamps & Devos, 1998, 2–3.) Tämän tutkimuksen kohteena oleva työidentiteetti on organisatorisen identiteetin lisäksi tärkeä sosiaalinen identiteetti, jolla on paljon merkitystä työn ja uran kannalta. Keskeisimpiä ryhmiä, joihin työtä tekevät ihmiset kuuluvat ovat organisaatio, ammattiryhmät ja käytäntöyhteisöt. (Baruh & Cohen 2007, 248.)

Mahlakaarron (2010, 17) mukaan organisaatiot, työyhteisöt ja yksilöt ovat identiteetin ja työn kannalta monitasoinen ja monimutkainen psyykkinen, sosiaalinen ja rakenteellinen verkko. Muutos työssä edellyttää työskentelyä kaikilla verkoilla ja yksilön tehtäväksi jää tässä monimutkaisessa verkossa rakentaa, uudistaa ja syventää identiteettiään. Yksilö rakentaakin identiteettiään elämän eri vaiheissa ja jatkuvuus ja eheyden tunteet ovat voimia, jotka pitävät koossa yksilön identiteettiä. Yksilön on tärkeää saavuttaa eheä identiteettikokemus, joka rakentuu menneisyyteen, nykyhetkeen ja tulevaisuuteen. Työidentiteetti on yksi yksilön monista henkilökohtaisista identiteeteistä. Se on erittäin keskeinen osa yksilön kokonaisidentiteettiä, joka esiintyy ja, jota käytetään työtä tehdessä. (Walsh & Gordon 2008, 47–48.)

Eteläpellon (2007, 90) mukaan työhön liittyvä identiteetti on käsite, jolla laajasti ja monitasoisesti kuvataan ihmisen ja työn välistä suhdetta. Käsitteessä ammattialan yhteiskunnallinen, sosiaalinen ja kulttuurinen käytäntö sekä yksilön jatkuvasti muokkaamat yksilölliset merkitykset ja käsitykset työn asemasta elämässä sekä työhön liittyvistä arvoista ja eettisistä sitoumuksista kietoutuvat yhteen. Työidentiteetti rakentuu yksilön henkilöhistoriaan perustuen. Lisäksi siinä ovat mukana tulevaisuuden odotukset työn suhteen. (Eteläpelto 2007, 90.)

Dutton, Roberts ja Bednar (2010, 266) esittävät työhön liittyvän identiteetin keskityvän identiteettiin ja itsensä määrittämiseen, mikä on sidottua työhön liittyvään toimintaan osallistumiseen tai jäsenyyteen työhön liittyvissä ryhmissä, organisaatioissa ja ammateissa. Walshin ja Gordonin (2008, 46) mukaan taas työidentiteetti viittaa työperustaiseen minäkuvaan, joka muodostuu organisatorisen, ammatillisen ja muiden identiteettien yhdistelmästä. Työidentiteetti näin ollen vaikuttaa yksilön valitsemiin rooleihin ja vastaa tapoja, miten yksilö käyttäytyy työkontekstissaan. Kirpal (2004b, 275) lisäksi huomioi, että työntekijällä voi olla muitakin eli työn ulkopuolisia työidentiteettiin vaikuttavia samaistumisen kohteita kuten perhe tai ystävät.

Yksilön kehittämän työidentiteetin tyyppi riippuu useista eri tekijöistä, mikä johtaa monimutkaiseen neuvotteluprosessiin yksilön henkilökohtaisten resurssien, sisäisten ja ulkoisten rajoitteiden sekä rakenteellisten tekijöiden välillä. Keskeistä tässä neuvottelus-

sa on yksilön valitsema joko passiivinen tai aktiivinen rooli. Myös riskin määrällä, avoimuudella ja kykenevyydellä käyttää joustavuutta, liikkuvuutta ja oppimista väli-  
neenä omien mielenkiintojen kohteiden ja yleisen työhön sitoutumisen tavoittelussa on vaikutusta. (Kirpal 2004a, 217; Kirpal, Brown & Dif 2007, 307. )

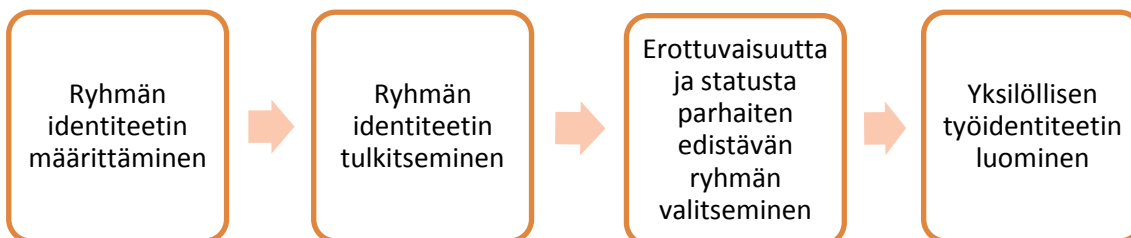
## 4.2 Työidentiteetin muodostuminen

Edellisessä luvussa on esitetty työidentiteetin olevan sekä yksi yksilön monista henkilökohtaisista identiteeteistä (Walsh & Gordon 2008, 47–48) että tärkeä sosiaalinen identiteetti (Baruh & Cohen 2007, 248). Tässä tutkimuksessa ei ole tarkoituksenmukaista selkeästi erottaa näitä identiteetin ulottuvuuksia toisistaan mutta enemmän tutkimus painottuu sosiaalisen työidentiteetin puoleen sillä toisena taustateorianä tutkimuksessa käytetään samaistumisen käsitettä, johon sosiaalinen identiteetti läheisesti liittyy.

Ashforth (1998, 217–221) esittää identiteetin muodostuvan ja muokkautuvan kolmen eri prosessivaiheen avulla perustaen mallinsa Lewinin 1951-luvun klassiseen organisaation muutosmalliin. Ashforthin mallissa identiteetin muodostumisen ja muokkautumisen ensimmäisessä vaiheessa vanhasta identiteetistä vapaudutaan, toisessa vaiheessa olemassa olevaa identiteettiä muutetaan ja kolmannessa uutta identiteettiä vahvistetaan. Identiteetin vapauttamisessa on kyse yksilön identiteetin vapauttamisesta, joka mahdollistaa ja edistää vastaanottavaisuutta uusia identiteettejä kohtaan. Uuteen organisaatioon, työryhmään tai rooliin astuminen, jonka seurauksena yksilö kohtaa uusia ja monenlaisia asioita johtaa usein muuttamiseen. Identiteetin vapauttaminen saattaa edellyttää kohteesta ”poissamaistumista”, mikä vaatii valikoidusti aiemmin arvostetun identiteetin niiden ominaisuuksien unohtamista tai kieltämistä, jotka estävät siirtymistä uuteen identiteettiin. Lisäksi identiteetin vapauttamisessa voidaan puhua ”epäsamaistumisesta” (Elsbach & Bhattacharya 1996, Ashforthin 1998, 218 mukaan), jolloin yksilöä ei kannusteta samaistumaan kohteeseen vain pois siitä. Huomattavaa kuitenkin on, että sen sijaan että samaistumisprosessiin ja uuteen identiteettiin tultaisiin äkillisesti jonkun kriisin, mahdollisuuden, yllätyksen tai eroavaisuuksien takia, samaistumiseen voi päätyä myös hiljalleen ja tiedostamatta. Toinen vaihe identiteetin muuttaminen liittyy siirtymiseen uuteen haluttuun tilaan ja ennen uuden roolin omaksumista voidaankin puhua ennakoivasta samaistumisesta, joka tarkoittaa itsensä virittämistä uuden roolin vaatimien keskeisten tekijöiden sisäistämiseen. Mitä halutummasta uudesta roolista on kyse ja mitä kauemmin siihen pääsy kestää sitä vahvempaa on ennakoiva samaistuminen. Esimerkiksi tiettyihin ammatteihin, organisaatioihin tai toimialoihin, jotka tarjoavat vahvoja identiteettejä liittyy suuri todennäköisyys tällaiseen ennakoivaan samaistumiseen. Kolmannessa vaiheessa, identiteetin vahvistaminen tai vakiinnuttaminen, yksilön suhteesta uuteen identiteettiin tulee miellyttävämpi ja luottavaisempi ja hän alkaa sisäistää

ja yhdistää uutta identiteettiä heijastukseksi itsestään. Identiteetin vahvistamisvaihetta ei kuitenkaan tule käsittää kirjaimellisesti niin että identiteetti olisi sen jälkeen muuttumaton. Sen sijaan identiteetti on luonnostaan muuttuva eikä identiteetin muodostumista voida käsittää muodollisena, kiinteänä, muuttumattomana tai jäykkänä prosessina. Sen lisäksi, että identiteetti ja identiteetin muodostumisprosessi ovat muuttuvia, on yksilö usein sekoitus monia sosiaalisia identiteettejä, jotka perustuvat esimerkiksi ammattiin, perheeseen sukupuoleen tai uskontoon. Jokainen identiteetti liittyy tiettyyn asetelmaan ja identiteetit voivat olla myös ristiriidassa keskenään. Näin ollen tietty identiteetti on keskeinen vain jonkin aikaa. Tietyissä ympäristöissä tietty identiteetti voi tulla keskeiseksi ja toinen identiteetti taas toisessa ympäristössä. Esimerkkinä Ashforth esittää vanhempien luona käymisen. Vanhempien kotona myös aikuinen yksilö tuntee itsensä taas lapseksi ja käyttäytyy aiemmin opittujen perheen rutiinien ja mallien mukaan. (Ashforth 1998, 217–221.)

Walsh ja Gordon (2008, 48) esittävät työidentiteetin luomisprosessin olevan jatkuva ja muuttuva prosessi, jonka rakennusaineina toimivat samaistumisen kohteena olevan ryhmän esimerkiksi organisaation identiteetti, organisaatioon samaistuminen ja yksilöllinen työidentiteetti. Walshin ja Gordonin mukaan yksilöt luovat työidentiteettiään jatkuvasti määrittelemällä ryhmiä, joiden jäsenyys eniten parantaa heidän työhön ja uraan liittyvää minäkäsitystään (kuvio 4).



Kuvio 4 Yksilöllisen työidentiteetin luominen prosessina (mukaillen Walsh & Cordon 2008, 49)

Aluksi yksilö pyrkii muodostamaan käsityksen ryhmän identiteetistä. Yksilön käsitys ryhmän identiteetistä voi perustua lukuisiin prosesseihin kuten keskusteluihin työkavereiden kanssa, kuultuihin uutisiin yrityksestä tai yrityksen johtajan pitämään puheeseen. Perustana organisaation identiteetin käsittämisessä voi olla esimerkiksi organisaation erityisyys verrattuna muihin organisaatioihin tai ammattiryhmän identiteetissä ammattiryhmän arvot. Sen jälkeen, kun yksilö on muodostanut käsityksen ryhmän eli esimerkiksi organisaation identiteetistä, yksilö tulkitsee sekä tiedostetusti että tiedostamattaan ryhmän jäsenyyden tarjoamaa identiteettiä, sen vahvuutta sekä identiteetin keskeisiä aineksia. Sen seurauksena taas useiden tutkimusten mukaan yksilö sovittaa omia uskomuksiaan organisaation uskomuksiin. Lopuksi aste, jolla organisaation ja yksilön itsen-

sä määrittämisen piirteet kohtaavat määrittää yksilön samaistumista organisaatioon. Tyypillisesti yksilö samaistuu sellaisiin ryhmiin, jotka parantavat yksilön minäkäsitystä sekä merkitsevät yksilölle eniten. (Walsh & Gordon 2008.)

### 4.3 Työidentiteetin haasteet uudessa työssä

Teollisessa taloudessa organisaatioilla oli yksilöiden identiteettien muodostamisessa suuri merkitys. Organisaatio tarjosi identiteetin rakentamiseen tarvittavat merkitykset, jotka perustuivat organisaation tarjoamaan vakauteen ja pysyvyyteen. Vakaus liittyi hierarkkiseen organisaatioon ja pysyvyys taas viittasi työsuhteisiin, jotka olivat vakiintuneita ja tähtäsivät pitkäaikaiseen jopa loppuelämän kestäväan työsuhteeseen. Lisäksi myös yksilön käsitykset työstä johtivat työnantajaan sitoutumiseen. Tietotaloudessa nämä kaikki edellä mainitut piirteet ovat kuitenkin kadonneet tai ainakin ovat kovan paineen alla. Organisaatioiden vakaus on vähenemässä ja sidokset työhön ja uraan, johon joko työn laajuudesta tai työsuhteen tyypistä, ovat heikkenemässä. (Schoemaker 2003, 194.)

Tulevaisuuden identiteettien rakentamisesta ei työelämän ja työmarkkinoiden muutosten takia voida ennustaa mitään niin varmaan kuin niiden jatkuva muuttuminen. Jatkuvaan muutokseen sitoutuminen ja identiteetin rakentaminen vaativat välttämättä yksilöltä itseään ympäröivään kulttuuriin ja yhteiskunnan muutokseen arvioivaa minuutta. (Eteläpelto 2007, 136.) Identiteettien ja yksilöllisyyden muokkaamisesta on yhteiskunnallisen ja kulttuurisen muutoksen myötä tullut eräänlainen pakko (Eteläpelto 2007, 136). Mahlakaarron (2010, 14–18) mukaan suomalaisessa työelämässä on tällä hetkellä menossa siirtymävaihe, jota voidaan kutsua uudeksi työksi tai työelämäksi. Uuden työn piirteinä on nähty muun muassa yksilöllistyminen, subjektivoituminen ja autonomisuus. Yksilön aseman ja toiminnan kannalta ne merkitsevät uudenlaista tapaa kokea itsensä ja jäsentää omaa toimintaa. Myös työn toimintaympäristö on muuttunut sääntelemättömämmäksi, joustavammaksi, liikkuvammaksi ja kommunikatiivisemmaksi. Sen seurauksena yksilö joutuu luomaan suhdettaan uudelleen myös työn toimintaympäristöön.

Työn luonteen muuttuminen merkitsee Mahlakaarron mukaan yksilön identiteetin kannalta useita uusia vaatimuksia: omasta kilpailukyvyvystä huolehtimista, sosiaalisia taitoja, itsensä markkinoimista, joustavuutta, dynaamisuutta ja jatkuvaa itsensä muokkausta ja itsearviointia. Myös jatkuva oppiminen ja aktiivinen omien mahdollisuuksien etsiminen tulevat yksilölle pakollisiksi vaatimuksiksi. Identiteettityön kannalta edellä mainitut vaatimukset ovat hyvin haastavia taitoja. Ne edellyttävät yksilöltä hyvin vahvaa tietoisuutta itsestä, omista resursseista ja kehittymistarpeistaan. Uusi työ voi myös aiheuttaa yksilölle yksilön identiteettiä uhkaavia reaktioita kuten riittämättömyyden tunnetta, turhautumista, ristiriitoja työyhteisöissä, ulkopuolisuuden tunnetta, mielek-

kyuden katoamista, työpahoinvointia ja heikkoa työhön sitoutumista. Identiteettityön välineitä uudessa työssä ovat itsereflektio, oman paikan määrittäminen, vanhasta identiteetistä luopuminen, neuvottelupositioden kehittäminen, uudet subjektiiviset tilat ja oma rajatyöskentely. Identiteetin vahvistumisen kannalta tärkeää on tietoisuus siitä, miten ja millaisilla mekanismeilla yksilö tuottaa omaa subjektiivistaan työssä ja minkä varaan subjektiivius rakentuu. Yksilölle tämä merkitsee jännitystä muutoksen ja pysyvyyden välillä eli omaa elämää määrittelevän identiteetin ja riittävän turvallisuuden kokemista ja toisaalta mielekkäiden rajojen etsimistä. (Mahlakaarto 2010, 14–18.)

Työidentiteettien voidaan siis nähdä olevan yksilöllistymässä ja siirtymässä pois klassisista kollektiivisista työidentiteettien muodoista. Yksilöiltä odotetaan tulevaisuudessa enenevässä määrin proaktiivisemman ja yrittäjämäisen työasenteen kehittämistä. Proaktiiviseen ja yrittäjämäiseen työasenteeseen liittyy vahvasti monitaitoisuus ja joustavuus, mikä vaatii myös monimutkaisten, joustavien ja monitasoisten työidentiteettien kehittämistä. Työidentiteetin tulee siis olla jatkuvasti muutettavissa. Aiemmin vakituksilla työsuhteilla ja pitkällä työurilla luotiin pysyvyyttä ja jatkuvuutta mutta tulevaisuudessa pysyvyys ja jatkuvuus harvemmin enää perustuvat edellä mainittuihin tekijöihin. Sen sijaan työntekijän täytyy itse aktiivisesti rakentaa niitä. Myös työn epävarmuuteen liittyvän riskin hallinta ja vastuu omasta osaamisesta siirtyy yritykseltä yksilölle. (Kirpal 2004a, 218.) Kirpalin (2004a, 218) tutkimuksessa yrittäjämäinen; dynaaminen ja joustava työidentiteetti oli työntekijöiden keskuudessa kuitenkin hyvin harvinaista. Suurimmalla osalla työidentiteetti perustui enemmänkin klassisempaan työhön samaistumiseen ja joustavuutta ja liikkuvuutta ennemmin vastustettiin. Suurella osalla työntekijöistä ei ollut riittäviä henkilökohtaisia resursseja muuttuvan ympäristön vaatimuksiin vastaamiseen, mikä johti stressiin, työn hallinnan puutteeseen, työntekijöiden vaihtuvuuteen ja sitoutumattomuuden puutteeseen. Jossain tapauksissa seurauksena oli myös heikkoa työssä suoriutumista.

Myös tämän tutkimuksen epätyypillisissä työsuhteissa olevat työntekijät ovat todennäköisesti edellisten uuden työn piirteiden ja organisaatioiden epävakautumisen seurauksena vaikutuksen alla. Lukuun ottamatta osa-aikaeläkeläisiä, jotka ovat olleet tutkimuksen kohteena olevassa yrityksessä lähes koko työuransa ajan, vuokratyöntekijöitä ja määräaikaisessa työsuhteessa olevia koskettavat varmasti pysyvyyden ja vakauden puute, joita organisaatiot eivät enää välttämättä tarjoa. Loppuelämän työsuhte organisaatioon ei monelle heistä ole varmaa tai edes välttämättä tavoiteltavaa. Mielenkiintoista on ja arvoitukseksi jää, miten tässä tutkimuksessa epätyypillisessä työsuhteessa olevat muodostavat työidentiteettiään ja mihin he työssään tai sen ulkopuolella samaistuvat. Kirpalin (2004a) tutkimuksessa suurimmalla osalla työntekijöistä oli edelleen klassinen työidentiteetti eikä joustavuutta ja liikkuvuutta osattu tai haluttu käyttää hyödyksi. Mielenkiintoista on siis, mihin tämän tutkimuksen nuorimmat vielä opiskelevat vuokratyöntekijät ja toisaalta taas jo lähes keski-ikäiset määräaikaiset työntekijät samaistuvat ja



miten he muodostavat työidentiteettiään. Toisaalta mielenkiintoista on myös se miten osa-aikaeläkeläiset, joilla työura on loppuvaiheessa, identiteettiään muodostavat. Onko heillä jo ajatukset vahvasti eläkkeellä vai riittääkö halua panostaa työhön tai organisaatioon ja kehittää sitä.

#### **4.4 Työidentiteetti, samaistuminen ja epätyypilliset työsuhteet**

Työidentiteetit liitetään läheisesti samaistumiseen, jota yksilöt kehittävät työtä, työympäristöä ja työnantajaa kohtaan. Samaistuminen työympäristöön, organisaatioon ja sen tavoitteisiin ja suoritettaviin työtehtäviin mahdollistaa yksilöllisen ja kollektiivisen tuottavuuden. (Kirpal 2004b, 274.) Samaistukseen eri kategorioihin, ihmiset liittävät niihin väitteitä. Kategorioita ilmentävät yhtäläisyydet ja erot ihmisten välillä, jotka ovat organisaation muodollisten rajojen sisällä ja ulkopuolella. Huomattavaa on, että yhdellä henkilöllä voi olla useita identiteettejä ja toisaalta samanlaisia identiteettejä voi olla monilla. Samaistuminen organisaatioon, sen sisällä oleviin kohteisiin ja sen ulkopuolelle voi olla monimutkaista, moninkertaista ja kontekstuaalista. Yksilö voi samaistua sekä organisaation eri osiin kuten osastoon että organisaatioon kokonaisuutena tai myös organisaation ulkopuolisiin ryhmiin kuten ammattiryhmään. (Parker 2007, 65–80.)

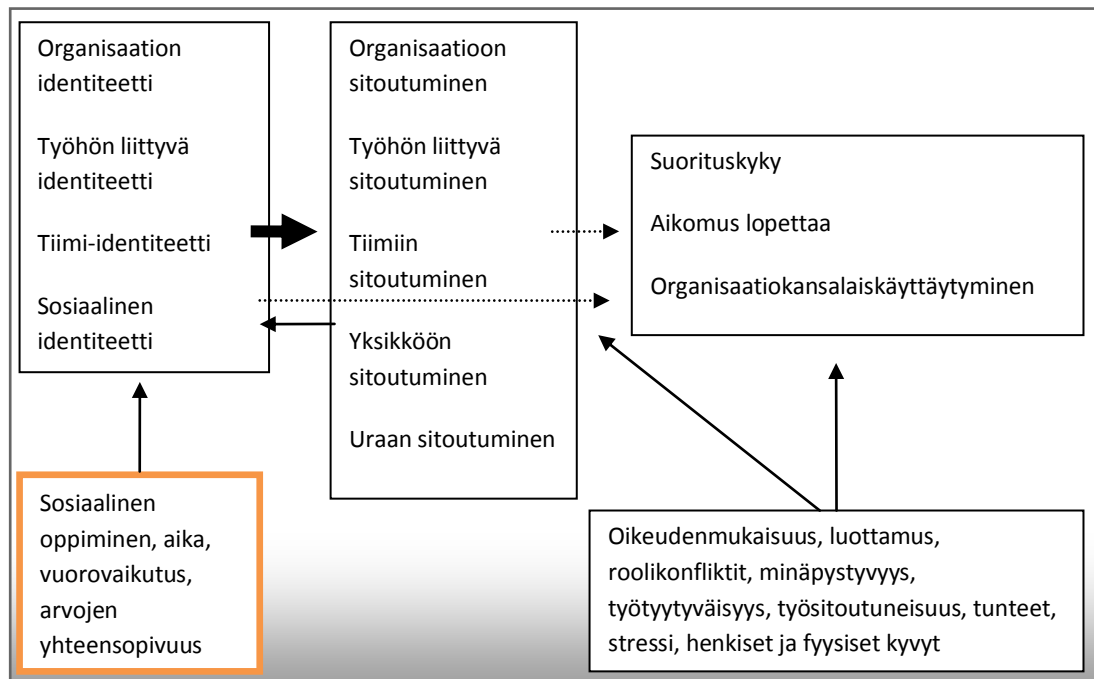
Työidentiteettejä tutkittaessa työssä samaistumisen käsitettä ja työhön liittyvää sitoutumista laajennetaan organisaation ulkopuolelle. Tällöin tunnustetaan, että työhön liittyvä samaistuminen ja sitoutuminen saattaa sisältää organisaation mutta myös ammatin, ammattiryhmän, työtiimin, työympäristön tai yksilöiden suorittamia työtoimenpiteitä. (Kirpal 2004b, 275.) Myös Kleinin mukaan sitoutuminen on samaistumisen näkökulmasta liitetty aiemmin myös muihin kohteisiin kuin organisaatioon. Esimerkkinä sitoutumisen tutkimuksista samaistumisen näkökulmasta ovat muun muassa samaistumisen liittäminen ammatilliseen sitoutumiseen, työryhmään sitoutumiseen, ammattiliittoon ja organisaation ulkopuolelle sitoutumiseen (Klein ym. 2009). Samanlaisia ajatuksia löytyy myös Baruhilta & Cohenilta (2007, 247–248). He huomauttavat, että organisaation lisäksi myös muita samaistumisen kohteita löytyy, mikä saattaa vähentää sitoutumista ja samaistumista organisaatioon. Lisäksi tutkimuksissa on esitetty, että ainakin joissakin ryhmissä organisaatioon samaistuminen tulisi tulevaisuudessa vähenemään. Mielenkiintoista on miksi epätyypillisissä työsuhteissa olevat työntekijät kuten tämän tutkimuksen osa-aikaiset, määräaikaiset tai vuokratyöntekijät, jotka eivät välttämättä samaistu työpaikkaansa, tekisivät hyvää työtä, tarjoisivat luotettavaa palvelua tai ylisuorittaisivat. Sen sijaan yleensä tällaiset joustavat työntekijät sitoutuvat epätodennäköisemmin voimakkaasti organisaatioon ellei organisaatio erityisesti ole pyrkinyt hoitamaan ja kasvattamaan heidän samaistumistaan. (Kenny ym. 2011, 171–172.) Edellä mainituista syistä

johtuen myöskään tässä tutkimuksessa ei rajoituta vain organisaatioon samaistumiseen vaan myös muille työhön liittyville samaistumisen kohteille annetaan mahdollisuus.

Yhtenä esimerkkinä samaistumisesta epätyypillisessä työsuhteessa, tässä tapauksessa vuokratyösuhteessa on Georgen ja Chattopadhyayn (2005, 89) tutkimus. He selvittivät vuokratyöntekijöiden samaistumista työnantajayritykseen ja käyttäjäyritykseen, jossa työntekijä työnsä suorittaa. Tutkimus osoitti, että käyttäjäyritykseen samaistuminen liittyy vain suhteen laatuun kollegoiden ja esimiesten kanssa organisaatiossa. Esimerkkiä tukevasti Ashforth, Harrison ja Corley (2008, 35) esittävät, että monista mahdollisista samaistumisen kohteista työelämässä ammattiin tai uraan liittyvästä samaistumisesta voi tulla yksilöille tärkeää jos ympäristön muuttuminen ja sen seuraama pitkien organisaatioon luotavien suhteiden luomisen väheneminen jatkuu. Toinen esimerkki aihetta työidentiteetin, samaistumisen ja liikkuvuuden ja joustavuuden vaatimuksista käsittelevästä tutkimuksesta on Kirpalin (2004a) johtama tutkimushanke, jossa käsiteltiin työidentiteettiä, joustavuutta ja liikkuvuutta Euroopan työmarkkinoilla. Hankkeessa tutkittiin identiteetin rakentamisprosessia työssä ja tavoitteena oli selvittää, mihin yksilöt samaistuvat, kun työntekoa haastaa joustavuuden ja liikkuvuuden vaatimukset, muuttuvat työolot ja osaamisvaatimukset. Tavoitteena oli selvittää, miten työntekijät selviävät työn muutoksista ja, miten ne vaikuttavat työntekijöiden työidentiteettiin, työasenteisiin ja urasuuntauksiin. (Kirpal 2004a.)

Tutkimuksessa aineistosta nousi esiin kahdenlaisia työidentiteettejä: klassinen ja joustava työidentiteettityyppi. Klassiseen työidentiteettiin kuuluu samaistuminen ammattiin, yritykseen, tuotteeseen tai päivittäisiin työtehtäviin. Klassisen työidentiteetin omaavalle henkilölle muutokset työympäristössä merkitsevät konfliktia ja pitääkseen yllä jatkuvuutta, nämä työntekijät pyrkivät säilyttämään nykyisen työasemansa ja työtehtävänsä. Näihin työntekijöihin liittyy samalla matala kiinnostus oppimiseen, ammatilliseen kehittymiseen tai muuttuviin työtilanteisiin mukaan lukien työpaikan vaihtoon. Vastakohtana klassiselle työidentiteettityypille on joustava työidentiteetti, johon tyypillisesti liittyy halu ja kyky aktiivisesti hyödyntää joustavuutta, liikkuvuutta ja oppimista suurempien ja laajempien tavoitteiden saavuttamiseksi. Joustavan työidentiteetin omaavalla on myös valmius vaihtaa työpaikkaa tai ammattia jos se tavoitteiden saavuttamiseksi on tarpeellista. Näin ollen joustava työidentiteetti on hyvin yksilöllistä ja se perustuu henkilökohtaisiin taitoihin, jatkuvan oppimisen hyödyntämiseen ja pikemminkin projektisuuntautuneeseen työasenteeseen. Yksi muunnelma joustavasta työidentiteettityypistä on strateginen karrieristi, joka näkee senhetkisen työtilanteen ja organisaatioon sitoutumisen vain yhtenä uran vaiheena. Strategisen karrieristin uraan kuuluu toistuvat muutokset ja sitoutuminen etenemään ja muuttumaan sekä uran näkeminen aktiivisesti rakennettavana. Tietoisuus tilanteen väliaikaisuudesta vaikuttaa sitoutumiseen tiettyyn rooliin kullakin hetkellä. (Kirpal 2004a, 215–216; Kirpal, Brown & Dif 2007 303–305.)

Baruh ja Cohen (2007, 253–254) ovat muodostaneet yleisen mallin (kuvio 5), joka käsittää identiteetin, sitoutumisen, niiden taustalla olevat tekijät sekä seuraukset.



Kuvio 5 Identiteettien ja niiden taustatekijöiden, erilaisten sitoutumisten ja työhön liittyvien seurausten keskinäinen yhteys (mukaillen Baruh & Cohen 2007, 253)

Mallin mukaan suhde identiteetin ja sitoutumisen välillä on pääosin sellainen, että identiteetti vaikuttaa tai jopa muotoilee sitoutumista. Kun henkilö samaistuu organisaatioon, hän alkaa myös sitoutua siihen eli myös tässä mallissa samaistuminen käsitetään sitoutumisen taustatekijänä ja sitoutuminen sen seurauksena. Tämä käsitys tukee siis myös aiemmin esitettyä suhdetta sitoutumisen ja samaistumisen välillä. Työelämässä sekä organisaation identiteetillä että työhön liittyvällä identiteetillä on voimakas merkitys organisatoriseen ja työhön liittyvään sitoutumiseen. Kuvioista nähdään lisäksi, että ihmisillä on lukuisia identiteettejä, joten sitoutumistakin ja näin ollen myös sitoutumisen edeltäjää samaistumista voi esiintyä organisaatiota, työtä, ammattia, tiimiä, yksikköä tai uraa kohtaan. Sitoutumisen taso sekä samaistuminen taas riippuvat useista taustatekijöistä. Mallissa esitetään myös mahdollisia taustatekijöitä erilaisten identiteettien rakentumiselle. Sosiaalinen vuorovaikutus kuten sosiaalinen oppiminen voi muuttaa monimutkaista ryhmän jäsenyyttä tuomalla virikkeitä sekä organisaatioon että työhön tai ammattiin samaistumiseen. Yksilön identiteetti on sekä sisäinen että ulkoinen, joten yksilön samaistuminen riippuu myös siitä vahvistavatko ja vakuuttavatko muut ihmiset tarjoamalla erilaisia identiteettejä yksilön sosiaalisista tarvetta kuulua tiettyyn ryhmään

kuten organisaatioon tai ammattiin. Muita identiteetin kehittämiseen ja kestävyteen vaikuttavia asioita ovat vuorovaikutukseen käytetty aika sekä vuorovaikutuksen tyyppi ja syvyys. Myös yhteensopivuus yksilön arvojen ja organisaation, ammatin, tiimin, sosiaalisen luokan arvojen välillä vaikuttaa identiteetin kehittymiseen ja vahvuuteen. (Ro-keach 1973, Baruhin & Cohenin 2007, 254 mukaan). Sitoutumisen taustatekijöitä organisaatiotasolla ovat muun muassa oikeudenmukaisuus, luottamus ja roolikonfliktien ja epäselvyyksien aiheuttamat negatiiviset seuraukset. Yksilön tasolla taas sitoutumisen taustatekijöitä ovat minäpystyvyys, työtyytyväisyys, kiintymys sekä erilaiset tunteet, jotka voivat vaikuttaa sitoutumiseen. Lopuksi kaikki nämä sitoutumisen taustatekijät vaikuttavat suorituskykyyn ja työhön liittyvään käyttäytymiseen sekä suoraan että välil- lisesti sitoutumisen kautta.

Edellä kuvattu Baruhin ja Cohenin (2007) malli kuvaa identiteettiä sen suhdetta si- toutumiseen ja sitoutumisen seurauksia. Vaikka itse mallissa ei samaistumista ole kirjat- tuna on myös samaistuminen oleellinen osa mallia, sillä se vaikuttaa identiteettien muo- dostumiseen ja toisaalta teorialukujen mukaan on myös sitoutumisen taustatekijä. Tämä malli kuvaa lisäksi hyvin sitä, että identiteettejä, sitoutumisia ja näin ollen myös samais- tumisen kohteita voi olla useita. Identiteetikäsitteistä malli huomioi organisaation iden- titeetin, työhön liittyvän identiteetin ja sosiaalisen identiteetin. Nämä kaikki ovat identi- teettejä, joista myös tässä tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita. Seuraavassa luvussa kes- kitytäänkin tarkemmin tämän tutkimuksen kannalta oleelliseen sosiaalisen identiteetin käsitteeseen ja sosiaaliseen samaistumiseen.

## 4.5 Sosiaaliset identiteetit ja samaistuminen

Viimeaikainen keskustelu sosiaalisesta identiteetistä organisaatioissa on keskittynyt joko organisaatioon tai sen yksiköihin samaistumiseen mekanismina, jonka seurauksena työntekijät käyttävät resurssejaan organisaation hyväksi. Kuitenkin tutkimukset osoitta- vat, että epätyypillisten työsuhteiden määrän kasvaminen on johtanut merkittäviin muu- toksiin työntekijöiden suhteissa organisaatioon, mikä aiheuttaa haasteita organisaatioon liittyvälle samaistumiselle. Esimerkiksi etätö vähentää työnantajan perinteistä kontrol- lia ja koordinoitua, vuorovaikutusta työkavereiden ja esimiesten kanssa sekä heikentää organisaation kulttuurin ylläpitoa ja siirtymistä sekä lisää mahdollisuuksia tehdä töitä ja olla tekemisissä muiden toisen organisaation työntekijöiden tai esimerkiksi oman per- heensä kanssa. Toiset tutkijoista esittävät, että epätyypillisissä työsuhteissa työskentele- vät toimivat autonomisesti huomioimatta organisaatiota. Toiset taas ehdottavat, että epätyypillinen työ on vain maksuun perustuva toiminto, joka ei sisällä panos- tuottosuhteen lisäksi uskollisuuden tai moraalisten velvollisuuksien huomioimista vaan näkee työntekijän ja työnantajan välisen suhteen moraalisesti ja emotionaalisesti rikkou-

tuneena. Sen seurauksena suhde onkin haitallinen organisaation suorituskyvylle. (Thatcher & Zhu 2006, 1083.)

Edellä mainitut näkemykset eivät Thatcherin ja Zhun (2006) mukaan ole odottamattomia. Organisaatioon samaistuminen nähdään psykologisena siteenä, joka yhdistää työntekijän tavoitteet organisaation tavoitteisiin. Ratkaisuna tilanteeseen eli työntekijän ja työnantajan välisen suhteen parantamiseen voisi kuitenkin olla samaistumisen vahvistaminen tai rajattoman työn käsite. Rajattomassa työssä työntekijä näkee suhteensa organisaatioon mahdollisuutena kehittää itseään, mikä taas edistää työntekijän omia tulevaisuuden uratavoitteita. Rajattomassa työssä organisaatioon samaistuminen ei ole välttämätöntä kun uraan liittyvä identiteetti edistää myös organisaation tavoitteita. (Thatcher & Zhu 2006, 1083.) Niin kuin edellä mainittiin epätyypillisissä työsuhteissa työntekijän ja organisaation välinen suhde on muuttunut, eikä työntekijän samaistumista ja panostamista organisaatioon voida enää nähdä itsestäänselvyytensä. Samaistumisen kohteeksi voi epätyypillisessä työsuhteessa muodostua joku muu kuin organisaatio kuten esimerkiksi rajattomassa työssä mainittu ura. Jos ura nousee organisaatiota tärkeämmäksi samaistajaksi, itse organisaatioon samaistuminen ei enää ole välttämätöntä. Tässä tutkimuksessa juuri nämä ovat kiinnostavia kysymyksiä joihin haetaan vastauksia. Se onko haastatteluiden tulokset samansuuntaiset kuin Kirpalilla (2004a) eli onko samaistuminen edelleen klassista vai onko muutoksia tutkimuksen haastatteluissa kohti joustavampaa ja muihin kohteisiin kuin organisaatioon samaistumista jää nähtäväksi.

Samaistumisen määritelmiä, muodostumista ja seurauksia on jo käsitelty edellisessä luvussa 3.4. Seuraavaksi tässä luvussa keskitytään yhteen olennaiseen sosiaalisen samaistumisen teoriaan sosiaaliseen identiteettiteoriaan. Ashforthin ja Maelin (1989, 22) mukaan organisaatioon samaistumista voidaan pitää yhtenä sosiaalisen samaistumisen muotona. Sosiaalinen samaistuminen viittaa käsitykseen ykseydestä ryhmän kanssa. Se johtuu yksilöiden kategorisoimisesta, ryhmän arvokkuudesta ja erottuvaisuudesta, muiden ulkopuolisten ryhmien olemassaolosta sekä tekijöistä, jotka perinteisesti liittyvät ryhmän muodostumiseen. Sosiaalisen samaistuminen johtaa tekoihin, jotka ovat yhdenmukaisia identiteetin kanssa, tukevat identiteettiä ilmentäviä käytäntöjä, ovat stereotyyppisiä käsityksiä itsestä ja muista sekä seurauksiin, joita yleensä seuraa ryhmän muodostumisen jälkeen. Lisäksi sosiaalinen samaistuminen vahvistaa samaistumisen taustatekijöitä. (Ashforth & Mael 1989, 20.)

Samaistumista voidaan Benkfoffin (1997, 45) mukaan parhaiten selittää sosiaalisen identiteettiteorian avulla. Samaistuessaan vahvasti organisaatioon yksilön identiteetti organisaation jäsenenä on hänelle merkittävämpi kuin muut vaihtoehdot identiteetit. Tällöin myös yksilön minäkäsitykseen kuuluu useita samoja piirteitä, joiden yksilö uskoo määrittävän myös organisaatiota sosiaalisena ryhmänä. (Dutton ym. 1994, 239.) Myös Ashforth & Mael 1989 (20, 34–35) esittävät, että sosiaalisella identiteettiteorialla voidaan tuoda lisää yhteneväisyyttä organisaatioon samaistumiseen. Sosiaalinen identi-

teettiteoria on sosiaalipsykologinen näkökulma, jonka pääkehittäjiä ovat Henri Tajfel ja John Turner. Teorian mukaan yksilö määrittää itsensä osittain keskeisten ryhmien jäsenyyksien mukaan, jolloin samaistuminen nähdään käsitykseksi ykseydestä ryhmän kanssa tai kuulumisena ryhmään sisältäen ryhmän menestysten ja epäonnistumisten kokemisen välittömästi tai välillisesti ominaan. Samaistumista ryhmään voi ilmetä myös vahvan johtajuuden puuttuessa tai huolimatta yksilön riippuvuussuhteen, vuorovaikutuksen tai koheesion puuttumisesta. Samaistumista tapahtuu ryhmissä, jotka ovat erottuvia, arvostettuja ja, jotka kilpailevat tai ainakin ovat tietoisia muista ryhmistä. Huomattavaa on lisäksi, että samaistumista voi ilmetä, vaikka yhteys ryhmään on henkilökohtaisesti kivuliasta, ryhmän jäsenistä ei pidetä tai, vaikka ryhmän epäonnistuminen olisi todennäköistä. (Ashforth & Mael 1989, 20, 34–35.)

Sosiaalisen identiteettiteorian mukaan ihmisillä on luonnostaan taipumusta samaistua toisiin ihmisiin, jotka he näkevät samanlaisina itsensä kanssa. Ihmiset muodostavat voimakkaan psykologisen samaistumisen tai kiintymisen tunteen tiettyyn sosiaaliseen ryhmään, jota kutsutaan sisäryhmäksi. Sitoutuminen sisäryhmään vahvistuu entisestään, kun ulkoryhmien kanssa tapahtuu samaistumattomuutta, kun ulkoryhmä eroaa sisäryhmästä. Käytännössä tämä synnyttää jaon ”me” ja ”te”. (Kenny ym. 2011, 16.) Sosiaalinen identiteettiteoria kuvaa siis sosiaalisiin ryhmiin kategorisoinnin prosessia, jota seuraa ryhmien välinen vertailu, kun ihmiset määrittelevät ja samaistavat itseään ryhmien jäseniksi. Teoria siis esittää, että yksilö saa arvoa ryhmään kuulumisesta. Arvon määrä riippuu omaan ryhmään liitettävistä positiivisista elementeistä verrattuna toisiin ryhmiin, jolloin yksilö haluaa myös säilyttää tunteen ryhmän positiivisesta eroavaisuudesta muista ryhmistä, joihin ei kuuluta ja joihin omaa ryhmää verrataan. (Tajfel 1978a; Tajfel & Turner 1979, Spearsin 2011, 203 mukaan.)

Huomattavaa kuitenkin on, että yksilöillä on samanaikaisesti useita sosiaalisia identiteettejä, jotka perustuvat jäsenyyksiin eri ryhmissä (Shen & Dumani 2013, 86; Roccas & Brewer 2002, 88). Ihmiset ovat tavallisesti monien kategorioiden jäseniä samaan aikaan. Esimerkiksi työpaikalla työntekijä saattaa samaistua organisaation lisäksi myös muihin ryhmiin organisaatiossa. (Brunetto & Farr-Wharton 2001, 539.) Sen seurauksena yksilön sosiaalinen identiteetti voi olla lähtöisin organisaatiosta mutta myös yksilön tiimistä, osastosta, yksiköstä, lounasporukasta, ikäryhmästä ja monista muista ryhmistä. Näin ollen yksilön sosiaalinen identiteetti organisaatiossa saattaa muodostua enemmän tai vähemmän erillisistä ja heikosti toisiinsa liittyvistä identiteeteistä. Useat tutkimukset osoittavatkin, että yksilöillä usein on useita identiteettejä. (Ashforth & Mael 1989, 22–23.) Tätä näkökulmaa tukee myös edellisessä luvussa esitetty Baruhin & Cohenin (2007) malli.

Yksilön muodostamat identiteetit kussakin tilanteessa riippuvat sekä identiteettien subjektiivisesta tärkeydestä että identiteettien tilanteellisesta relevanssista. Subjektiivisellä tärkeydellä on tutkimuksissa viitattu yksilölle keskeisiin identiteetteihin, jotka pe-

rustuvat useisiin tärkeisiin sosiaalisiin suhteisiin ja, jotka todennäköisemmin säilyvät myös muissa konteksteissa. Identiteetin tilanteellinen relevanssi sen sijaan määrittyy sosiaalisen kontekstin ja ulkopuolisten normien mukaan. (Thatcher & Zhu 2006, 1077.) Lisäksi myös mielikuvat organisaatiosta muokkaavat organisaatioon samaistumista joko yhdistäen tai erottaen organisaation jäseniä organisaatiosta. Organisaation jäsenten mielikuvat ovatkin oleellisia lähteitä yksilön minäkäsityksen rakentumisessa. Dutton ym. (1994, 239–256) esittävät, että on kahdenlaisia organisaatioon liittyviä mielikuvia, jotka vaikuttavat sekä organisaatioon samaistumiseen että sen seurauksiin. Ensiksi havaittu tai käsitetty organisaation identiteetti viittaa yksilön käsityksiin organisaatiolle keskeisistä, ominaisista ja pysyvistä piirteistä ja voi olla merkittävä samaistumisen muodostumisessa organisaatiota kohtaan. Se kuinka paljon käsitetty organisaation identiteetti vaikuttaa yksilön samaistumisen tasoon riippuu tämän mielikuvan houkuttelevuudesta yksilölle niin, että houkutteleva käsitys organisaation identiteetistä vahvistaa samaistumista. Toiseksi organisaatioon samaistumiseen vaikuttaa myös käsitys siitä, miten yksilö ajattelee muiden näkevän organisaation. Tällöin puhutaan käsitetyistä ulkopuolisten mielikuvista, joka viittaa yksilön uskomuksiin ulkopuolisten käsityksistä organisaatiosta. Organisaation jäsentä kiinnostaa myös se, mitä ulkopuoliset hänestä ajattelevat, kun hän on suhteessa organisaatioon. Myös käsitetyn organisaation ulkopuolisen mielikuvan vaikutus samaistumiseen on samaistumista vahvistava, jos mielikuva on houkutteleva, jolloin organisaatio erottuu positiivisesti ja sosiaalisesti arvostetusti. (Dutton ym. 1994, 239–256.)

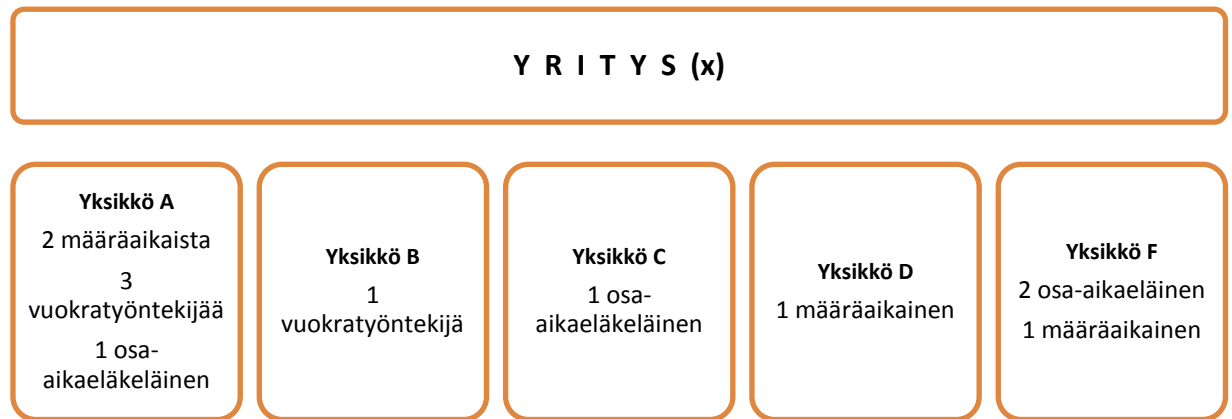
## 5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

### 5.1 Tutkimusaineiston valinta ja esittely

Tutkimuksen kohteena on erään yrityksen X epätyypillisessä työsuhteessa olevat työntekijät. Yritys toimii teollisuuden toimialalla ja on yksi alan suurimpia yrityksiä Suomessa. Vuoden 2013 vuosikertomuksen mukaan vuonna 2013 yritys työllisti noin 300 henkeä, joista 20 prosenttia oli määräaikaisessa työsuhteessa. Vuoden 2013 vuosikertomuksen mukaan yrityksen tulos perustuu työssään viihtyvään henkilöstöön, jolla on vahvaa osaamista. Tulevien vuosien haasteena yrityksellä on uusien työntekijöiden rekrytointi ja sitouttaminen, koska yrityksen työntekijöistä jää lähivuosina suuri osa eläkkeelle. Yleisesti työsuhteet yrityksessä ovat pitkiä ja yrityksessä pyritään myös henkilöstön liikkuvuuteen yrityksen sisällä sekä työnkiertoon.

Laadullisessa tutkimuksessa tutkimusaineisto valitaan tarkoituksenmukaisesti (Hirsjärvi, Remes, & Sajavaara 2007, 160) ja niin, että se on mahdollisimman informatiivinen tutkimusongelman kannalta (Koskisen, Alasuutarin ja Peltosen 2005, 273). Jos tutkimusjoukko on muodostanut vain osan suuremmasta kokonaisuudesta, on perusteet otannalle sekä valitun ryhmän liittyminen laajempaan kokonaisuuteen Grönforsin (2011, 111) mukaan selostettava. Yritys koostuu viidestä eri yksiköstä ja tähän tutkimukseen valitsin haastateltavat itse tarkoituksenmukaisesti. Valinta perustui ainoastaan epätyypilliseen työsuhteen muotoon ja työntekijöiden asemaan. Selvitin yrityksen kaikki epätyypillisissä työsuhteissa olevat työntekijät, jonka jälkeen edellä mainittua rajausta käyttäen lähetin sopiville tutkimuskohteille haastattelukutsun sähköpostilla. Yhtä haastatteluun pyydettyä lukuun ottamatta, kaikki haastattelukutsun saaneet vastasivat ja suostuivat haastatteluun. Myös yhden henkilön tilalle, joka ei haastattelukutsuun vastannut löytyi helposti uusi haastateltava. Haastattelujen seurauksena tutkimuksen aineisto sisältää suunnitelmien mukaisesti 12 haastattelua, jotka jakautuivat tasaisesti eri työsuhdemuotojen muodostamien ryhmien välillä, mikä olikin tarkoitus. Haastateltavat olivat epätyypillisessä työsuhteessa olevia henkilöitä eli osa-aikaeläkeläisiä, määräaikaisessa työsuhteessa ja vuokratyösuhteessa olevia. Haastateltavista puolet teki asiakaspalvelun toimistotehtäviä ja puolet teki toimistotehtäviä muissa yksiköissä. Lisäksi haastateltavat olivat kaikki toimihenkilötason tehtävissä. Työntekijä asemassa olevat työntekijät sen sijaan jätettiin haastattelujen ulkopuolelle, jotta haastateltavien kokemukset olisivat paremmin vertailtavissa keskenään, kun kaikki haastateltavat tekevät toimistotyötä. Alla olevassa kuviossa 6 on esitetty haastateltavien sijoittuminen tarkemmin tutkimusorganisaation eri yksiköihin.





Kuvio 6 Haastateltavien sijoittuminen tutkimusorganisaatiossa

Haastateltavista puolet työskenteli samassa yksikössä A ja kaikki heistä tekivät asiakaspalvelun toimistotehtäviä. Kolme haastateltavaa, kaksi osa-aikaeläkeläistä ja yksi määräaikainen, työskenteli samassa yksikössä F. Loput kolme haastateltavaa työskenteli kaikki eri yksiköissä, jotka olivat yksiköt B, C ja D. Haastateltavien erilaisten työsuhteiden lisäksi eroja oli myös haastateltavien ikärakenteessa ja työsuhteen kestossa. Niitä on kuvattu seuraavassa taulukossa 3.

Taulukko 3 Haastateltavien taustatiedot

Työsuhde	Ikä	Työsuhteen kesto
Osa-aikaeläkeläinen	>60 vuotta	noin 40 vuotta
Määräaikainen (pitkäaikainen)	45–55 vuotta	noin 7 vuotta
Määräaikainen (lyhytaikainen)	27–35 vuotta	0-1,5 vuotta
Vuokratyöntekijät	20–25 vuotta	0–1,5 vuotta

Haastateltavien ikä vaihteli yli 20-vuotiaasta yli 60-vuotiaaseen. Kuitenkin kahden työsuhdetyypin muodostaman ryhmän sisällä ikäjakauma oli hyvin samanlainen. Osa-aikaeläkeläiset olivat hieman yli 60-vuotiaita ja vuokratyöntekijöiden ikä taas vaihteli välillä 20–25 vuotta. Eniten vaihtelua oli määräaikaisessa työsuhhteessa olevien neljän työntekijällä välillä niin, että kaksi oli noin kolmekymmentävuotiaita ja kahden vanhimman ikä oli välillä 45–55 vuotta. Myös työsuhteiden kesto yrityksessä vaihteli. Lyhyin kesto oli noin kolme kuukautta ja pisimpään olleilla työsuhteen kesto oli yli 41 vuotta. Osa-aikaeläkeläiset olivat työskennelleet yrityksessä noin 40 vuotta. Vuokratyöntekijöillä taas työsuhteen kesto oli suurimmalla osalla vain hieman yli yhden vuo-

den. Eniten vaihtelevuutta oli määräaikaisissa työntekijöissä, joista kaksi oli työskennellyt yrityksessä kuudesta kahdeksaan vuoteen, yksi alle puoli vuotta ja yksi noin vuoden. Kolme määräaikaisista oli lisäksi työskennellyt yrityksessä myös aiemmin.

Tutkimus oli alun perin tarkoitus tehdä vain yhdestä epätyypilliseen työsuhteeseen kuuluvasta työsuhderyhmästä, joka oli määräaikaiset työntekijät. Yrityksestä, jossa tutkimus tehtiin tuli kuitenkin toivomus, että mukaan otettaisiin myös muita epätyypillisessä työsuhteessa olevia työntekijöitä, koska heillä oli töissä myös osa-aikaeläkeläisiä ja vuokratyöntekijöitä. Perusteena tälle oli se, että määräaikaiset työntekijät nähtiin vain pienenä ryhmänä muiden joukossa. Lisäksi huomioimalla kolmenlaisia työsuhteita toivottiin saatavan myös tietoa siitä, onko näiden ryhmien välillä eroja tutkimuksen pääkysymyksissä. Tutkimuskohteen lopullinen rajaus tuli siis yrityksestä, jossa tutkimuksen aineisto kerättiin, jolloin syventyminen vain yhteen ryhmään ei tässä tutkimuksessa ollut mahdollista. Toisaalta, tämä laajennus antoi mahdollisuuden nähdä sellaisia eroja tai yhtäläisyyksiä eri työsuhdemuotojen välillä, jotka eivät johdu vaihtelusta yritysten välillä, vaan liittyvät aidosti joko työsuhteeseen tai selittyvät työntekijöiden yksilöllisillä eroilla. Toisaalta tämä laajennus toi myös haasteita tutkimuksen toteuttamiseen, sillä kolmessa erilaisessa työsuhteessa olevilla työntekijöillä on kaikilla kuitenkin hieman erilainen työsuhde, vaikka kaikki ovatkin epätyypillisessä työssä. Yhtäläisyyksiä löytyy kuitenkin määräaikaisten ja vuokratyöntekijöiden väliltä, sillä vuokratyöntekijätkin ovat kaikki määräaikaisessa työsuhteessa. Sen sijaan erikoisinta ryhmää edustavat osa-aikaeläkeläiset, koska he ovat osittain eläkkeellä ja osa-aikaisessa työsuhteessa omasta pyynnöstään. Lisäksi heillä on pitkä työura yrityksessä takana, kun taas määräaikaisilla ja vuokratyöntekijöillä työsuhteen kesto vaihtelee paljon enemmän.

## **5.2 Tutkimusmenetelmät**

### **5.2.1 Laadullinen tutkimus**

Aiemmissa johtamisen tutkimuksissa laadulliselle tutkimukselle on löydetty ainakin kuusi ominaispiirrettä. Ensinnäkin laadullinen tutkimus tapahtuu itse organisaatioissa. Toiseksi laadullinen aineisto perustuu osallistujan käsityksiin hänen omista kokemuksistaan. Laadullinen tutkimus antaa äänen tutkittavalle, joka voi olla esimerkiksi työntekijä ja hänen henkilökohtaiset kokemukset jostain ilmiöstä. Kolmanneksi laadullinen tutkimus on refleksiivistä, sillä tiedonkeruun ja analyysin suunnittelu muuttuu, kun tutkimus etenee. Tutkija tavallaan astuu tutkimustilanteeseen senhetkisillä tiedoillaan olemassa olevasta teoriasta ja henkilökohtaisilla ennakkokäsityksillään ja odotuksillaan. Tutkimuksen kehittyessä tutkija kuitenkin antaa uuden tiedon ohjata tiedon keruuta ja

analyysiä sen sijaan, että pitäydyttäisiin alkuperäisissä suunnitelmissa ja odotuksissa. Neljänneksi ominaista laadulliselle tutkimukselle on se, että tiedonkeruun menetelmät ja analyysimenetelmät eivät ole standardoituja vaan tutkimusasetelma ja tutkimuskysymykset vaikuttavat käytäntöjen valintoihin. Lopuksi laadullisen tutkimuksen yleisiä piirteitä ovat myös yleisesti hyväksytyt tutkijan ennakkoasenteet ja aineiston pelkistäminen merkityksen tuottamiseksi. (Bluhm, Harman, Lee & Mitchell 2011, 1871.)

Myös Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara (2007, 160) ovat kuvanneet laadullisen tutkimuksen tyypillisimpiä piirteitä. Heidän mukaan laadullinen tutkimus on luonteeltaan kokonaisvaltaista tiedon hankintaa. Toiseksi laadullisessa tutkimuksessa ihmistä suositetaan tiedonkeruun välineenä, jolloin tutkija luottaa omiin havaintoihinsa ja keskusteluihinsa tutkittavien kanssa. Kolmanneksi laadullisessa tutkimuksessa analyysi on usein induktiivista. Tutkijan tavoite on paljastaa odottamattomia seikkoja eikä testata tiettyä teoriaa tai asiaa. Neljänneksi aineisto laadullisessa tutkimuksessa hankitaan usein laadullisia metodeita käyttämällä kuten haastatteluilla tai havainnoinnilla. Tapauksia käsitellään ja tutkitaan ainutlaatuisina ja lisäksi tutkimussuunnitelma muotoutuu tutkimuksen edetessä. Lopuksi laadullisen tutkimuksen piirteisiin kuuluu, että tutkimusjoukko valitaan tarkoituksenmukaisesti.

Tämä tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena, koska tässä haluttiin selvittää epätyypillisissä työsuhteissa olevien henkilöiden omia käsityksiä ja kokemuksia omasta suhteestaan työhön ja organisaatioon. Tutkimuksessa ei ollut tavoitteenmukaista testata mitään tiettyä teoriaa tai asiaa vaan tutkimuksessa tavoitteena on enemmänkin paljastaa odottamattomia seikkoja ja mielenkiintoisia havaintoja, joita haastateltavien käsityksistä ja kokemuksista paljastuu. Epätyypillisessä työsuhteessa olevien kokemuksia haluttiin kerätä haastatteluilla, mikä antoi tutkimukseen joustavuutta. Vähemmän tärkeiksi paljastuvia asioita voitiin jättää pois ja taas tärkeimpiä tai uusia esille nousseita asioita tuoda mukaan.

### **5.2.2 Teemahaastattelu**

Tässä tutkimuksessa aineistonkeruumenetelmänä käytettiin haastattelua. Haastattelua voidaan kuvata kahden ihmisen väliseksi viestinnäksi, joka perustuu kielen käyttöön. Haastattelussa haastateltavat pyrkivät välittämään omaa suhdettaan maailmaan. Sen sijaan haastattelijä pyrkii selvittämään miten haastateltava rakentaa jonkin objektin tai asiantilan merkityksiä. Lisäksi haastattelussa luodaan myös uusia ja yhteisiä merkityksiä ja vastauksissa heijastuu aina myös haastattelijan läsnäolo, hänen tapa kysyä asioita sekä edeltävät kysymykset ja vastaukset. (Hirsjärvi & Hurme 2010, 48–49.) Tärkeintä haastatteluissa on Tuomen ja Sarajärven (2012, 73) mukaan saada mahdollisimman paljon tietoa asiasta. Tämän tutkimuksen aineisto kerättiin haastatteluilla, koska tarkoitus

oli saada mahdollisimman paljon tietoa haastateltavien käsityksistä, suhtautumisesta ja kokemuksista suhteessa työhön, työntekoon sekä organisaatioon tai sen ulkopuolelle liittyvään samaistumiseen.

Haastattelujen etuina voidaan pitää joustavuutta, koska haastattelijan on mahdollista toistaa kysymys, ehkäistä väärinkäsityksiä, selventää haastateltavan ilmausten sanamuotoja ja yleensäkin käydä keskustelua haastateltavan kanssa (Tuomi & Sarajärvi 2012, 71–74). Tässä tutkimuksessa oli hyvin tärkeää, että kysymyksiä sai esittää aina kulloiseenkin tilanteeseen ja haastatteluun sopivassa järjestyksessä. Jos haastateltava nosti jo haastattelun alussa esiin loppupään teemoissa olevia asioita, voitiin niihin keskittyä välittömästi. Muita haastattelujen etuja ovat haastattelujen peruuntuminen vain harvoin ja harvoin haastateltavat myöskään kieltävät antamansa haastattelun käyttöä tutkimusaineistossa. Nämä edut toteutuivat myös tässä tutkimuksessa. Lisäksi etuna haastatteluissa on se, että haastateltavat voidaan valita tarkoituksenmukaisesti. Tässä tutkimuksessa haastateltavat valittiin epätyypilliseen työsuhteeseen perustuen, sillä normaaleissa työsuhteissa olevat jätettiin tutkimuksen ulkopuolelle. (Tuomi & Sarajärvi 2012, 71–74.)

Haastattelujen onnistumista voi parantaa antamalla haastateltavien tutustua kysymyksiin, teemoihin tai ainakin haastatteluaiheeseen etukäteen (Tuomi & Sarajärvi 2012, 71–74). Tämä toteutui tutkimuksessani niin, että haastattelukutsussa kerrottiin tutkittavan ”epätyypillisissä työsuhteissa (osa-aika, määräaika, vuokratyö) olevien työntekijöiden työidentiteettiä ja samaistumisen ja sitoutumisen kohteita työssä ja sen ulkopuolella”. Tämä avulla jokainen kutsun saanut oletettavasti tunnisti itsensä jostain kolmesta työsuhteen muotoon perustuvasta ryhmästä ja sen avulla pystyi ainakin vähän hahmotamaan, mitä asioita tai ilmiötä haastattelu koski ja, miksi juuri häntä toivottiin haastatteluun.

Tutkimuksen aineisto kerättiin tekemällä puolistrukturoituja haastatteluja eli teemahaastatteluja. Teemahaastattelu antaa vapauksia sekä haastateltavalle että tutkijalle. Haastateltava saa vastata tutkijan määrittämiin kysymyksiin vapaasti ja omin sanoin ja jopa ehdottaa muita kysymyksiä. (Hirsjärvi & Hurme 2010, 66–67.) Teemahaastattelu on hyvin käytettynä tehokas menetelmä, koska tutkija voi ohjata haastattelun kulkua, kuitenkin kontrolloimatta sitä täysin (Koskinen, Alasuutari & Peltonen 2005, 104–105). Teemahaastattelu valikoitui haastattelumenetelmäksi, koska se antaa haastatteluun melko paljon vapauksia ja sen mukanaan tuomat valmiiksi määriteltävät teemat tuntuivatärkevimmältä vaihtoehdolta, kun haluttiin selvittää haastateltavien omia käsityksiä, kokemuksia ja tunteita tutkimusaiheesta. Tutkimuksen teemoja olivat 1) nykyinen työ ja työsuhte 2) työn merkitys ja työidentiteetti sekä 3) sitoutuminen työssä ja sen ulkopuolella. Lisäksi ennen ensimmäiseen varsinaista teemaan siirtymistä selvitettiin haastateltavan taustatietoja kysymyksillä koulutuksesta, työelämän kokemuksesta, elämäntilanteesta ja harrastuksista. Ensimmäisen teeman avulla pyrittiin selvittämään haastateltavan nykyistä työtehtävää, siihen liittyvää kehitystä sekä haastateltavan syitä

päätyä tähän työhön. Lisäksi tarkoitus oli selvittää uran merkitystä haastateltaville. Toisessa teemassa keskityttiin työidentiteettiin viittaaviin asioihin kysymällä työn merkityksestä, syistä tehdä töitä, työtyytyväisyydestä sekä nykyisen työn mielekkyydestä. Kolmannessa teemassa taas pyrittiin selvittämään haastateltavien samaistumista ja sitoutumista organisaatioon, sen sisällä oleviin asioihin sekä organisaation ulkopuolelle.

### 5.2.3 Sisällönanalyysi

Laadullisen analyysin pääpiirteitä on Hirsjärven ja Hurmeen (2010, 136) mukaan neljä. Ensiksi laadullinen analyysi alkaa yleensä jo haastattelutilanteessa. Toiseksi laadulliseen tutkimukseen liittyy sen analysoiminen usein aineiston lähellä ja sen kontekstissa, koska aineisto voidaan usein säilyttää sen alkuperäisessä sanallisessa muodossaan. Kolmanneksi päättely laadullisessa tutkimuksessa voi olla joko induktiivista tai abduktiivista. Tämä tutkimus on lähempänä induktiiviseen päättelyyn viittaavaa aineistolähtöistä tutkimusta, koska tarkan ennalta valitun teorian valitseminen tai testaaminen ei tutkimuksen tavoitetta ajatellen ollut sopivaa. Lopuksi tyypillistä laadulliselle analyysille ovat monenlaiset analyysitekniikat ja työskentelytavat.

Tämän tutkimuksen aineisto analysoitiin sisällönanalyysin käytäntöjen mukaan. Sisällönanalyysi on tekstianalyysi, jossa etsitään tekstin merkityksiä ja, jossa pyritään kuvaamaan dokumenttien sisältöä sanallisesti. Useisiin tutkimuksiin perustuen Tuomi ja Sarajärvi (2012) esittävät, että tavoitteena sisällönanalyysissä on saada tutkittavasta ilmiöstä kuvaus tiivistetyssä ja yleisessä muodossa kuitenkin kadottamatta sen sisältämää informaatiota. Haasteena kuitenkin on sisällönanalyysimenetelmillä toteutetuissa tutkimuksissa usein ilmenevä keskeneräisyys. (Tuomi & Sarajärvi 2012, 103–108.)

Tuomi ja Sarajärvi (2012, 95–97) esittävät Eskolan jaotteluun (Eskola 2001; 2007, Tuomen ja Sarajärven 2012, 95 mukaan) perustuen kolme erilaista lähtökohtaa tehdä sisällönanalyysiä, jotka ovat aineistolähtöinen, teorialähtöinen ja teoriaohjaava sisällönanalyysi. Tähän tutkimukseen tarkoituksiin parhaiten sopii teoriaohjaava sisällönanalyysi, joka etenee hyvin pitkälle aineistolähtöisesti. Seuraavaksi esitellään lyhyesti nämä kaksi analyysin lähtökohtaa. *Aineistolähtöisessä analyysissä* tutkimusaineistosta pyritään luomaan teoreettinen kokonaisuus, jolloin analyysiyksiköt valitaan tutkimuksen tarkoituksen ja tehtävänasettelun mukaan suoraan aineistosta. Tutkittavaa asiaa tai ilmiötä koskevilla aikaisemmilla tiedoilla ei ole mitään tekemistä analyysin tai sen lopputuloksen kanssa. *Teoriaohjaavassa analyysissä* sen sijaan on teoreettisia kytkentöjä mutta se ei perustu suoraan teoriaan. Teoria voi kuitenkin toimia apuna analyysin etenemisessä. Aineistolähtöisen analyysin tapaan myös teoriaohjaavassa analyysissä analyysiyksiköt valitaan aineistosta. Erona on kuitenkin se, että aikaisempi tieto voi lisäksi ohjata tai auttaa analyysiä, myös valikoivasti. Lisäksi teoriaohjaavassa analyysissä tut-

kimuksen aineisto voidaan kerätä hyvin vapaasti. Sen sijaan itse analyysissä edetään aluksi aineistolähtöisesti mutta analyysin viimeisessä vaiheessa myös teoriaa tuodaan mukaan analyysia ohjaavasti. (Tuomi ja Sarajärvi 2012, 95–97.)

Teoriaohjaava sisällönanalyysi ei ole täysin aineistolähtöinen tai teorialähtöinen, jonka takia se sopi parhaiten tähän tutkimukseen. Teoriaohjaava sisällönanalyysi etenee aineiston ehdoilla kuten aineistolähtöinen analyysikin. Tuomi ja Sarajärvi esittävät aineistolähtöisen analyysin kulkua Milesin ja Hubermanin (1994; Tuomen ja Sarajärven 2012, 108 mukaan) mallin mukaan. Analyysissä on tällöin kolme vaihetta: pelkistäminen, ryhmittely ja abstrahointi ja vasta kolmannessa vaiheessa teoriaohjaava analyysi eroaa aineistolähtöisestä. Analyysin kulun vaiheita on esitelty seuraavaksi.

Ensiksi pelkistämävaiheessa, analysoitavana oleva informaatio pelkistetään niin, että aineistosta karsitaan kaikki tutkimukselle epäolennainen pois. Pelkistäminen voi tapahtua joko informaatiota tiivistämällä tai pilkkomalla sitä osiin. Pelkistämistä ohjaa tutkimustehtävä, johon perustuen aineistosta pelkistetään litteroimalla tai koodaamalla tutkimustehtävän kannalta oleelliset ilmaukset. Kaikki tutkimuksen haastattelut nauhoitettiin ja haastattelujen jälkeen jokainen haastattelu litteroitiin. Kun litteroinnit oli tehty, alkoi aineiston varsinainen analyysi, jossa ensimmäisenä vaiheena koko kerätty litteroitu aineisto luettiin kokonaan läpi muutamaan kertaan. Ensimmäisten lukukertojen jälkeen aineiston lukemista jatkettiin ja samalla aineistoon tehtiin merkintöjä alleviivamalla tutkimuksen kannalta mielenkiintoisia lauseita, korostamalla usein toistuvia asioita ja kirjoittamalla muistiin myös mieleen tulleita ajatuksia ja kysymyksiä. Tämän jälkeen alkoi aineiston tiivistämisen mahdollisuuksien pohdinta ja aineistoa tiivistettiin haastatteluissa käytettyjen teemojen avulla. Kun aineisto oli järjestetty teemoittain niin, että kaikkien vastaukset yhdestä temasta olivat allekkain, mielenkiintoiset ja alleviivatut lauseet pelkistettiin tiiviimmiksi ilmaisuiksi eli koodeiksi.

Pelkistämisen jälkeen analyysi jatkui aineiston ryhmittelyllä, mikä toteutui myös Tuomen ja Sarajärven kuvaaman prosessin mukaan. Aineistosta koodatut alkuperäisilmaisut käytiin tarkasti läpi ja aineistosta etsittiin samanlaisuuksia ja eroavaisuuksia kuvaavia käsitteitä. Sen jälkeen samaan asiaan viittaavat käsitteet ryhmiteltiin yhteen yhdeksi alaluokaksi ja alaluokka nimettiin sen sisältöä kuvaavalla käsitteellä. Sen jälkeen luokittelua jatkettiin, jolloin seuraavia luokkia kutsuttiin aina edellistä luokkaa kattavammiksi yläluokiksi. Aineiston luokittelun seurauksena aineisto tavoitteiden mukaisesti tiivistyi, kun yksittäiset samaa tarkoittavat ilmaisut, asiat ja kokemukset sisällytettiin yleisempiin käsitteisiin, jotka tulivat osittain teoriasta, osittain aineistosta.

Viimeisessä analyysin vaiheessa, aineiston abstrahoinnissa tarkoitus oli erottaa tutkimuksen kannalta olennainen tieto, jonka perusteella muodostetaan teoreettisia käsitteitä. Ero aineistolähtöisen ja teoriaohjaavan analyysin välille tulee Tuomen ja Sarajärven mukaan (2012) nimenomaan tässä kohtaa siinä, miten empiirinen aineisto liitetään teoreettisiin käsitteisiin. Aineistolähtöisessä analyysissä teoreettiset käsitteet luodaan ai-

neistosta eli käsitteitä yhdistetään ja sen avulla saadaan vastaus tutkimustehtävään. Teoriaohjaavassa analyysissä taas alaluokat luodaan aineistolähtöisesti mutta analyysin yläluokat tuodaan teoriasta valmiina. Tämän analyysin abstrahointi vaihe sisältää piirteitä sekä aineistolähtöisestä että teoriaohjaavasta analyysistä. Luokkien muodostumiseen vaikutti osittain aikaisempi teoria mutta osittain luokat perustuivat aineistoon. Kuitenkin aikaisemman teorian vaikutus oli koko analyysiprosessin ajan tutkimuksen taustalla ohjaavana, muttei missään nimessä rajoittavana tekijänä. (Tuomi & Sarajärvi 2012, 108–113, 117.)

### 5.3 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Laadullinen tutkimus ei ole yhtenäinen tutkimusperinne vaan siihen liittyy useita hyvin erilaisia perinteitä. Sen seurauksena laadullisten tutkimuksen piiristä löytyy monia erilaisia käsityksiä tutkimuksen luotettavuuteen liittyvissä kysymyksissä. Hyvin usein laadullisen tutkimuksen luotettavuuskeskustelussa esille nousevat kuitenkin kysymykset totuudesta ja objektiivisesta tiedosta. (Tuomi & Sarajärvi 2012, 134–137.)

Tutkimusmenetelmien luotettavuutta on metodikirjallisuudessa yleensä käsitelty validiteetin ja reliabiliteetin käsitteiden avulla (Tuomi & Sarajärvi 2012, 134–137). Validiteetti kertoo, miten pitkälle analyysissä käsitellyt indikaattorit ilmaisevat sitä, mitä niiden on tarkoitus ilmaista. Esimerkiksi haastattelututkimuksessa aineisto on ulkoisesti validia jos haastateltava on antanut totuudenmukaisia tietoja haastateltavista asioista. Reliabiliteetti taas viittaa siihen, ettei aineisto sisällä ristiriitaisuuksia. (Grönfors 2011, 103–104.) Nämä luotettavuuden käsitteet ovat syntyneet määrällisen tutkimuksen piirissä ja niiden ala vastaa lähinnä määrällisen tutkimuksen tarpeita. Sen takia näiden käsitteiden käyttöä on laadullisessa tutkimuksessa kritisoitu. (Tuomi & Sarajärvi 2012, 134–137.) Koskisen ym. (2005, 258–259) mukaan laadullisessa tutkimuksessa reliabiliteettiin ja validiteettiin liittyy vaatimus havaintojen toistettavuudesta. Vakiintunut käytäntö on, että tutkijan tulee antaa lukijalle riittävästi tietoa, jonka avulla lukija voi arvioida miten havainnot on tuotettu ja miten ne on muokattu tulkinnaksi. Douglasia (1971, 29–30) mukailleen Grönfors (2011, 107) esittää, että tutkijan on *arvioitava miten tutkijaan liittyvät ja eri organisatoriset seikat vaikuttavat tutkimustuloksiin sekä systemaattisesti selostettava miten tutkimus tehtiin ja miten materiaali on tarkistettu*. Näitä kysymyksiä sekä muita tutkimuksen luotettavuuteen ja eettisyyteen vaikuttavia tekijöitä käsitellään seuraavissa kappaleissa.

#### Tutkimusprosessin eteneminen

Tutkimusprosessi alkoi teoreettisen viitekehyksen rakentamisella. Ensimmäinen teoreettinen viitekehys perustui vahvasti sitoutumiseen ja työidentiteettiin liittyvään teori-

aan. Teoreettisen viitekehyksen sekä oman ymmärryksen tutkimusaiheesta tuntua riittävältä aloitin haastattelut yrityksessä. Kaikki haastattelut toteutettiin yrityksen X tiloissa ennalta sovittuina ajankohtina ja pääasiassa henkilöiden työaikoina. Ainoastaan vuokratyöntekijöiden piti osallistua haastatteluun vasta työajan jälkeen. Tämä herätti minussa hieman ihmetystä. Ennen varsinaisen haastattelun alkua vaihdoin haastateltavien kanssa muutaman sanan esimerkiksi siitä, miten päivä oli kulunut tai oliko kesäloma jo pidetty. Luottamuksellisen ja rennon ilmapiirin luomisen jälkeen kerroin vielä kertauksen vuoksi, mikä oli tutkimuksen aihe sekä hieman tarkemmin mitä tutkin ja mistä olin kiinnostunut. Lisäksi ennen teemoihin ja kysymyksiin menoa kehoitin haastateltavia kertomaan ajatuksistaan rennosti ja avoimesti sekä korostin sekä haastateltavien että tutkimuskohteena olevan yrityksen pysyvän anonyyminä. Anonymiteetillä pyrin takaamaan sen, että haastateltavat uskaltaisivat vastata rennosti ehkä hieman arkoihinkin kysymyksiin. Haastattelun alussa kaikilta haastateltavilta kysyttiin ja saatiin lupa haastattelujen nauhoittamiseen, joten ne nauhoitettiin sekä nauhurille että varmuudeksi puhelimeeni. Sen jälkeen, kun lupa nauhoitukseen oli saatu, nauhuri ja puhelimeni nauhuri laitettiin päälle ja siirryttiin varsinaiseen haastatteluun. Alussa haastateltavilta kysyttiin tietyt taustatiedot kuten ikää, koulutusta ja työkokemusta. Perustietojen jälkeen siirryttiin haastattelun teemoihin, joita käytiin pääasiassa läpi haastattelurungon (liite 2) mukaisessa järjestyksessä. Lisäksi, koska laadullinen haastattelututkimus sen mahdollistaa, ensimmäisten haastattelujen perusteella haastattelurunkoon lisättiin muutama oleellista tuntuva haastateltavan esille nostama aihe. Haastattelujen aikana tein haastatteluissa minulla mukana olleelle haastattelukysymyslomakkeelle muistiinpanoja mieleen tulleista ajatuksista ja kysymyksistä. Kun haastattelun kaikki teemat oli käyty läpi, lopussa haastateltaville annettiin vielä mahdollisuus kertoa vapaasti mielentulleista asioista tai kysymyksistä. Viimeisen kysymyksen jälkeen haastattelu päättyi ja kiitin haastateltavaa. Useimmat haastateltavista toivoivat saavansa tiedon, kun tutkielmani on valmis ja lupasinkin lähettää sen kaikille sitä toivoneille.

Haastattelut etenivät edellä kuvatun prosessin mukaan. Ensimmäisistä haastatteluista lähtien minulle alkoi muodostua ensimmäisiä käsityksiä siitä, miten eri työsuhteissa olevat tutkimusaiheeseen suhtautuvat ja millaisia eroja ja yhtäläisyyksiä ryhmien välillä mahdollisesti on. Tajusin, etteivät kaikki erilaisissa epätyypillisissä työsuhteissa olevat työntekijät olekaan yhtään samanlaisia. Sen sijaan alkoi tuntua siltä, että osa-aikaeläkeläiset ovat aika lailla samanlaista porukkaa keskenään samoin kuin vuokratyöntekijät. Sen sijaan määräaikaisten välillä tuntui olevan eniten vaihtelua.

Teorian keruun, haastattelujen ja niiden nauhoituksen jälkeen tutkimuksen seuraavia vaiheita olivat haastattelujen litterointi ja niiden analysointi. Haastatteluiden jälkeen siirsin nauhoitetut haastattelut nauhurista ja puhelimestani tietokoneelle. Sen jälkeen alkoi haastattelujen litterointi. Osa haastatteluista litteroitiin heti haastattelun jälkeen osa taas vähän myöhemmin. Erot tässä johtuivat siitä, että tein litterointeja töissä, jolloin



välillä siihen oli enemmän aikaa ja välillä ei ollenkaan. Haastatteluja ja litterointeja tein rinnakkain. Minulla saattoi samana päivänä olla haastattelu sekä saatoin tehdä litterointeja. Kun kaikki haastattelut oli tehty, minulla oli vielä muutama haastattelu litteroimatta. Koska litterointi perustuu nauhalta kuunneltuun haastatteluun, ei litteroinnin suorittamisesta eri ole tutkimuksen luotettavuuden kannalta haittaa. Myöskään muistiinpanoista, joita haastattelujen aikana tein ei hävinnyt mitään, vaikka litterointi olisikin tehty myöhemmin. Muistiinpanot olivat paperilla tallessa ja ne olivat lähinnä mieleeni heränneitä kysymyksiä, joita saatoin seuraavissa haastatteluissa selvittää tarkemmin. Muistiinpanoni eivät siis sisältäneet mitään haastateltavan kertomaa vaan ne olivat omia mieleeni heränneitä ajatuksia. Litterointien varmistumisen jälkeen alkoi aineiston lukeminen, jota seurasi analyysimenetelmän varmistuminen sisällönanalyysiksi ja analysointi.

Analyysin vaiheita ja etenemistä on käsitelty tarkemmin jo edellä luvussa 5.2.3. Analyysi eteni Tuomen ja Sarajärven (2012) esittämien sisällönanalyysin vaiheiden mukaan. Teoriaohjaava analyysi antoi analyysin toteuttamiselle sopivasti vapauksia, mikä mahdollisti aineiston rikkaan ja suhteellisen vapaan tarkastelun, sillä se ei perustunut täysin aineistoon tai ollut minkään tietyn teorian testaamista. Analyysivaiheessa minulle olikin vielä hieman epäselvää, miten tulen tulokset esittämään. Aineistoa oli paljon, joten minulle oli epäselvää pystynkö kuljettamaan mukana sekä sitoutumiseen että samaistumiseen liittyvää teoriaa sekä se mikä on niiden suhde. Myös epätyypillisten työsuhteiden osuus alkoi mietityttää. Aluksi ajattelin, että epätyypilliset työsuhteet ovat vain tutkimuksen kohdejoukko ja yhtä porukkaa mutta vähitellen, kun alkoi tuntua, että eri työsuhteet erottavat työntekijöitä melko paljonkin toisistaan alkoi myös teoreettisen viitekehyksen rakentaminen epätyypillisistä työsuhteista tuntua tärkeältä. Sen tarkoituksena oli selventää käsitettä epätyypilliset työsuhteet sekä erilaisiin epätyypillisiin työsuhteisiin liittyviä erityispiirteitä. Osittain analyysin etenemiseen vaikutti aiempi teoria mutta pääasiassa aiemmasta teoriasta pyrittiin irtautumaan ja aidosti katsomaan ja antamaan tilaa sille, mitä haastattelujen tulokset todella kertovat. Analyysin luotettavuutta sen sijaan pyrittiin edistämään järjestelmällisellä ja tarkalla työskentelyllä sekä Tuomen ja Sarajärven analyysin vaiheita seuraamalla. Vaikka analyysin luotettavuutta voitaisiin parantaa käyttämällä useampia eri analyysimenetelmiä, koen, että tässä jo muutenkin monimutkaisessa ja laajassa kokonaisuudessa keskittyminen selkeästi yhteen analyysimenetelmään oli kannattavin ratkaisu. Kun varsinainen sisällönanalyysi oli tehty ja aineisto oli luokiteltu, minulle oli edelleen epäselvää sitoutumisen ja samaistumisen suhde. Molempien aiheiden mukana kuljettaminen olisi vaatinut vielä paljon lisätilaa ehkä jopa oman tutkimuksensa. Koska työidentiteetin merkitys tutkimuksessa oli alusta alkaen hyvin olennainen ja vahva päädyin rajaamaan käsittelyä hyvin läheisesti sitoutumiseen liittyvän samaistumisen käsitteeseen, joka tuntui kaikilta osilta soveltuvan tutkimukseen paremmin. Päätös tuntui onnistuneelta ja empiiristen tulosten nitominen yhteen kahdesta laajasta aiheesta työidentiteetti ja samaistuminen alkoi tuntua mielekkääl-

tä ja mahdolliselta. Taustalla tässä on varmasti se, että molemmat käsitteet vaikuttavat toisiinsa. Se millainen on työntekijän identiteetti, vaikuttaa hänen samaistumisen kohteisiinsa ja toisinpäin. Kaiken kaikkiaan tulokset vaativat paljon työtä, ja niiden laajuuden ja monimutkaisuuden takia pyrin helpottamaan raportin lukua yhteenvetolukuja lisäämällä. Monimutkaisessa analyysiprosessissa luokiteltu ja analysoitu aineisto tuli luettua läpi moneen kertaan, ja koska käsitteet työidentiteetti ja samaistuminen ovat hyvin lähellä toisiaan tuli luokitteluja ja analyysiä myös sitä kautta tarkistettua useaan kertaan kahta eri toisiinsa liittyvää tuloslukua rakentaessa.

### **Tutkimustuloksiin vaikuttavat organisatoriset seikat**

Oleellisin organisatorinen seikka, joka saattoi vaikuttaa tutkimustuloksiin, oli tutkimuksen luonne. Tämä tutkimus oli toimeksianto siinä mielessä, että sain tutkimuksesta korvauksen, sovin lopullisen aiheen ja haastateltavan kohderyhmän mutta en yksittäisiä henkilöitä yrityksen kanssa. Vastineeksi korvauksesta toimitan valmiin tutkimusraportin yritykselle mutta mitään aikarajaa emme kirjallisesti tai suullisesti tutkimuksen valmistumiselle sopineet. Toimeksiannon hyötynä oli se, että sain tarvitsemani haastateltavat ja, että sain tehdä haastatteluja ja tutkimusraporttia työpaikalla, mikä edisti ja helpotti tutkimuksen tekoa. Sen sijaan rajoittavana tekijänä oli tutkimuksen kohderyhmä, joka yrityksen toiveesta laajentui määräaikaisista työntekijöistä sisältämään myös vuokratyöntekijät ja osa-aikaeläkeläiset. Alkuperäiseen suunnitelmaani, joka oli keskittyä vain yhteen epätyypilliseen ryhmään tuli siis muutos. Jälkeenpäin olen kokenut sen ihan mielenkiintoisena ja hyödyllisenä, sillä en juuri ole törmännyt aikaisempiin tutkimuksiin, jossa olisi ainakaan kolmea epätyypillisen työn ryhmää edustettuna. Toisaalta laajennus voidaan nähdä etuna mutta toisaalta se toi paljon haasteita muun muassa liittyen kysymyksiin sopivista haastattelumääristä ja mahdollisuuksista analyysin toteuttamiseen. Pohdinnassani oli esimerkiksi kolmea ryhmää vertaileva tutkimus. Lisäksi haastavaa oli kolmen ryhmän kuljettaminen yleensä mukana läpi koko tutkimuksessa teoriasta empiriaan. Yhteenvetona voin todeta, että tutkimuksen toimeksiantoluonne vaikutti tässä tutkimuksessa lähinnä tutkimusaiheen rajaukseen. Sen sijaan en kokenut, että minulla olisi paineita tuottaa tutkimuksesta tietynlaista tai että sen pitäisi valmistua tiettyyn päivään mennessä. Yrityksen pysyminen anonyyminä oli sen sijaan yrityksen kanssa sovitun asia, ja se pyrittiin tutkimuksessa varmistamaan kertomalla vain yrityksen toimiala ja kokoluokka.

### **Tutkimustuloksiin vaikuttavat tutkijan ennakkokäsitykset**

Arvioitaessa tutkijaan liittyvien seikkojen vaikutusta tutkimuksen tuloksiin tutkijan tulee antaa tietoa omasta viitekehystänsä (Douglas 1971, 29–30, mukailen Grönfors 2011, 107). Ehdotin itse aihetta toimeksiantajayritykselle. Aiheen valinnan taustalla oli oma kokemukseni työskentelystä vuokratyöntekijänä määräaikaisessa ja osa-aikaisessa

työsuhteessa opintojen ohella. Työskentelin ensin yhden kesän edellä mainitussa työsuhteessa kokoaikaisesti, jonka jälkeen jatkoin samanlaisessa työsuhteessa mutta osa-aikaisena. Kokemus vuokratyöstä oli minulle uutta, vaikka olinkin aiemmin tehnyt töitä sekä määräaikaisesti niin kuin opiskelijat kesällä useimmiten tekevät että osa-aikaisesti opintojen ohella. Vuokratyöntekijänä saamani kokemuksen pohjalta kiinnostus aiheeseen heräsi. Minulla oli väistämättä ennakkokäsityksiä tällaisten epätyypillisten työsuhteiden suhteen. Itse koin, että työ sopi hyvin opiskelijalle yliopisto-opintojen ohelle mutta sitoutumisen työhön ja yritykseen koin melko heikkona, koska oman tulevaisuuden työn tiesin olevan ihan jotain muuta kuin nykyinen työ. En kuitenkaan hylännyt mahdollisuutta sitoutumiseen tulevaisuudessa. Sekin olisi mahdollista jos yrityksestä löytyisi enemmän omaa alaa oleva ja haastavampi työ. Omaan työhön, varsinaiseen työnantajaan tai käyttäjäorganisaation en kokenut vuokratyöntekijänä erikoisemmin sitoutuvan tai kiintyvän, koska tilanne tuntui niin väliaikaiselta ja sopi senhetkiseen elämän tilanteeseen erinomaisesti. Ainoa epämiellyttävä tekijä, jonka itse olin huomannut, oli osan työntekijöistä suhtautuminen minuun. Ajattelin sen johtuvan siitä, että en ollut itse yrityksessä töissä. Toinen samaan syyhyn perustuva asia oli yrityksen tapahtumiin osallistuminen, minkä koin hankalaksi, sillä se ei ikinä ollut itsestään selvää. Loppujen lopuksi voin todeta, että omat kokemukseni osoittautuivat hyvin samanlaisiksi kuin muidenkin vuokratyöntekijöiden kokemukset. Sen sijaan määräaikaisista ajattelin ennakkoon, heidän olevan turhautuneita mutta toisaalta ihmettelin, että miksi he itse jaksavat roikkua määräaikaisissa työsuhteissa, sillä minä en ainakaan jaksaisi. Haastattelut osoittivat luulojeni mukaan osan määräaikaisista olevan turhautuneita ja osan taas suhtautuvat määräaikaisuuteen paljon positiivisemmin ja motivoivammin. Osa-aikaeläke ja osa-aikaeläkeläiset sen sijaan olivat minulle täysin uusi asia. En osannut odottaa oikein mitään heidän haastatteluistaan, mikä oli hyvä. Osa-aikaeläkeläisten haastatteluissa alkoi kuitenkin hyvin nopeasti toistua samat asiat. Työsuhteessa oltiin samasta syystä ja myös suhtautuminen työhön oli samanlaista, mikä minua yllätti. Koska osa-aikaeläkkeellä oltiin oltu vuosia, en osannut ajatella, että ajatukset olisivat niin vahvasti jo eläkkeellä mutta ehkä sitä edesauttoi se, että haastattelujen aikaan eläkkeelle jäämiseen ei suurimmalla osalla ollut enää kovin kauaa aikaa.

Ennakkokäsitystä voin vielä kertoa, että omien kokemusteni lisäksi olin seurannut muutamaa määräaikaista työntekijää ja heidän stressaamistaan siitä jatkuuko työ vai ei, kun seuraava määräajanpäätymispäivä tulee eteen. Kaikki nämä ajatukset ja kokemukset yhdessä saivat minut kiinnostumaan aiheesta. Mieleissäni pyöri kysymykset siitä, miten nämä henkilöt sitoutuvat organisaatioon ja miten minä sitouduin organisaatioon. Lisäksi pohdin myös työn merkitystä itselleni ja näille ihmisille ja sen kautta aihe tuli valituksi. Tuntui, että heiltä kului paljon resursseja seuraavan työsuhteen pohtimiseen. Toisaalta minua harmitti myös heidän kokema epävarmuus, joka kuului heidän puheissaan. Kaiken kaikkiaan siis ennakoasenteeni ja kokemukseni vaikuttivat aiheen valin-

taan sekä varmasti myös tutkimuksen analyysiin. Tarkoitus oli kuitenkin toteuttaa haastatteluja ja analyysiä puhtaalta pöydältä ja olla tuomatta omia näkökulmia esiin, sillä tässä tutkimuksessa olin kiinnostunut vain muiden kokemuksista aiheesta ja ilmiötä kohtaan. Toisaalta huomattavaa on myös, että minulla oli kokemusta vain yhteen tutkimuksen kohteena olevaan ryhmään kuulumisesta, koska en ollut osa-aikaeläkeläinen eikä minulla ollut myöskään kokemusta määräaikaisesta kokoaikatyöstä, jossa oltaisiin työsuhteessa suoraan yritykseen, kesätöitä lukuun ottamatta. Edellä on selitetty tutkijaan liittyvien ja organisatoristen tekijöiden vaikutuksia tutkimuksen tuloksiin. Seuraavaksi käsitellään tutkimuksen kulkua eli sitä, miten tutkimus tehtiin teorian keruusta, haastatteluihin ja analyysiin.

### **Tutkijan suhteet yritykseen ja haastateltaviin**

Edellä käsiteltyjen kysymysten lisäksi laadullisen tutkimuksen tutkimusraportissa on Grönforsin (2011, 110–111) mukaan tehtävä selkoa tutkijan ja tutkittavien välisistä suhteista. Tässä tutkimuksessa huomattavaa on, että tutkijana minä työskentelin tutkimuskohteena olevassa yrityksessä sekä ennen haastatteluita, niiden aikana että niiden jälkeen. Siitä johtuen haastateltavista osa oli minun vanhoja työkavereita (haastattelujen aikana työskentelin eri yksikössä), osan haastateltavista tiesin vain nimeltä ja kolmasosan olin sen sijaan vasta juuri tavannut näin ollen tuntenut vain muutaman kuukauden ajan. Haastateltavien tunteminen sisältää aina tiettyjä riskejä. Se sisältää esimerkiksi riskin siitä, että vastaajat eivät välttämättä uskaltaneet kertoa kaikkea ajattelemaansa, koska he tiesivät minut entuudestaan ja tiesivät, että olen yrityksessä töissä. Lisäksi kysymykset työn merkityksestä elämässä, tärkeistä asioista työssä ja vapaa-ajalla, työtyytyväisyydestä, suhtautumisesta työsuhteeseen ja nykyiseen työhön saattoivat tässä tutkimuksessa olla arkaluontoisia aiheita. Haastateltavien tunteminen ja samassa työpaikassa työskenteleminen saattoivat edistää, ei ehkä normaalisti niin arkaluontoisten asioiden kokemista arkaluontoisena. Tämä riski kuitenkin pyrittiin minimoimaan haastateltavien anonymiteettiä ja luottamuksellista ilmapiiriä haastattelussa painottamalla.

Kuitenkin yrityksessä työskentelystä sekä haastateltavien tuntemisesta voi olla myös hyötyä. Grönfors (2011, 106) esittää, että mitä monipuolisemmissa tilanteissa tutkija on mukana, sitä luotettavampaa hänen saamansa tieto on. Toiseksi se mitä paremmin tutkija ymmärtää tutkittavien kielenkäyttöä, sitä täsmällisempää hänen tieto tutkittavista on. Kolmanneksi läheisistä suhteista tutkittaviin voi olla hyötyä, sillä läheiset suhteet tutkittaviin edesauttaa saamaan todellista ja merkittävää tietoa heidän elämästään. (Grönfors 2011, 106.) Uskon näiden kaikkien etujen toteutuneen tässä tutkimuksessa, koska olin työskennellyt yrityksessä jo yli vuoden joten kahta haastateltavaa lukuun ottamatta olin ollut ja olin haastatteluiden aikana erilaisissa tilanteissa sekä tutkittavien että muiden yrityksen työntekijöiden kanssa. Toimiala ja yrityksen kieli, kulttuuri ja tavat olivat jo minulle tuttuja, joten esimerkiksi haastateltavien siirtyminen tehtävistä ja yksiköistä

toiseen ja esimerkiksi yrityksessä vallitseva urakäsitys olivat minulla ikään kuin taustatietona hallussa. Myös haastateltavien tuntemisesta kahta lukuun ottamatta saattoi olla hyötyä. Oletan, että erityisesti he, jotka tunsin hyvin, halusivat antaa minulle mahdollisimman todellista ja kattavaa kuvaa tutkimustani varten. Lopuksi uskon, että myös se, että minä olin työskennellyt yrityksessä vuokratyöntekijänä, määräaikaisena ja osaaikaisesti saattoi vaikuttaa haastattelujen onnistumiseen, koska olin ikään kuin haastateltavien kanssa samalla tasolla ja saatoin kokoaikaisessa ja vakituisessa työsuhteessa olevaan verrattuna antaa helpomman tarttumapinnan aiheeseen. Olin siis yksi heidän joukossa. Edellä on kattavasti kuvattu tutkimusprosessin kulkua ja arvioitu erilaisia tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttavia tekijöitä. Seuraavaksi käydään läpi vielä lyhyesti laadulliseen tutkimukseen liittyvää eettisyyttä tämä tutkimuksen näkökulmasta.

### **Tutkimuksen eettisyyden arviointi**

Laadullisessa tutkimuksessa eettistä arvokkuutta voidaan perustella sillä, että tutkimus kunnioittaa ihmisen ominaislaatua ja antaa kohteilleen mahdollisuuden ilmaista itseään omalla äänellään (Hänninen 2010, 174). Grönroosin (2011, 111) mukaan tutkimuksen etiikalla viitataan tutkimusmoraaliin eli siihen mitä tutkija voi tehdä ja mitä ei. Tutkimuksen etiikasta on useita mielipiteitä niin kuin moraalikysymyksistä yleensä. Sen seurauksena täydellistä ymmärrystä vaadittavasta etiikasta tuskin voidaan milloinkaan saavuttaa vaan etiikkakysymykset ovat hyvin pitkälle tutkijakohtaisia ja ainakin osittain ne voidaan ratkaista henkilökohtaisella tasolla. (Grönroos 2011, 111–112.) Koskisen ym. (2005, 278) laadullisen tutkimuksen haaste on se, että tutkimuskohde on usein tunnistettavissa. Siitä seuraa kaksi ongelmaa. Tutkimus voi ensinnäkin vahingoittaa ihmisiä psyykkisesti ja sosiaalisesti. Toiseksi ihmiset ja yritykset tietävät, että tutkimuksesta voi olla heille haittaa. Näitä ongelmia voi ennaltaehkäistä eettisen ja luottamuksellisuuden perustuvan harkinnan avulla eli käytännössä tutkijan tulisi jo ennen tutkimuksen tekoa harkita voiko tutkimus haitata tutkimuskohdetta tai muita ryhmiä.

Tässä tutkimuksessa tutkimuksen alkuperäinen aihe, jossa olisi haastateltu vain määräaikaisia työntekijöitä, oli ehkä yritykselle hieman arkaluontoinen. Sekä siitä syystä, että määräaikaisten työntekijöiden olemassaoloa ei haluttu korostaa että, koska yrityksessä oli myös muita epätyypillisiä työsuhteita tutkimuksen haastattelujoukkoa ja fokusta laajennettiin kolmeen epätyypillisen työsuhteen ryhmään. Toinen eettinen haaste liittyi tutkimuksen haastateltaviin, koska tutkimus sisälsi sellaisia arkaluontoisia kysymyksiä, joiden vastausten on pysyttävä täysin anonyminä. Täydellisessä luottamuksessa haastateltavat siis kertoivat omasta suhtautumisestaan työhönsä, yritykseensä, työsuhteeseensa sekä kertoivat muun muassa työtyytyväisyydestään ja tulevaisuuden suunnitelmistaan. Nämä asiat saattoivat olla sellaisia, jotka eivät ole työnantajan tiedossa millään tasolla, joten harkintaa tarvittiin varsinkin, kun minä samassa yrityksessä työssäkäyvänä tein haastattelut.

## 6 TYÖNTEKIJÄTYYPIT JA TYÖIDENTITEETTIN RAKENTUMINEN

### 6.1 Työntekijöiden tyyppikuvaukset

Tutkimuksessa haastateltiin 12:sta työntekijää kolmesta erilaisesta epätyypillisestä työsuhteesta. Kaikki haastateltavat työskentelivät samassa yrityksessä, vaikka kolmasosa haastateltavista oli työsuhteessa toiseen yritykseen. Neljä haastateltavaa oli osa-aikaeläkeläisiä, neljä määräaikaisessa työsuhteessa ja loput neljä olivat vuokratyöntekijöitä. Vuokratyöntekijät työskentelivät yrityksessä mutta heidän työnantajayritys ja palkanmaksaja oli toinen yritys. Eri ryhmien välillä oli epätyypillisen työsuhteen muodon lisäksi eroja koskien muun muassa työhistoriaa, koulutusta, nykyistä työtä, tulevaisuuden suunnitelmia työn suhteen, urasuunnitelmia sekä tämän hetken panostuksen kohteita elämässä. Myös syyt pysyä yrityksessä ja syyt jatkaa yrityksessä vaihtelivat mutta osittain eroa näissä selittivät myös haastateltavien iät: on luonnollista, ettei osa-aikaeläkeläinen enää halua lähteä yrityksestä muualle kuin eläkkeelle.

Edellä mainituissa asioissa osa-aikaeläkeläiset ja vuokratyöntekijät olivat oman ryhmän sisällä hyvin pitkälle samanlaisia. Sen sijaan määräaikaisissa työsuhteissa olevat jakautuivat selkeämmin kahteen porukkaan iän, työhistorian, koulutuksen ja tulevaisuuden tavoitteiden perusteella. Perustuen edellä mainittuihin tekijöihin, haastateltavista muodostettiin karkeasti neljä erilaista työntekijätyyppiä, joita yhdistävät hyvin pitkälle samat asiat. Muodostetut työntekijätyypit ovat Luopuja, Sopeutuja, Hyödyttäjä ja Ponnistaja. Ensimmäinen työntekijätyyppi viittaa osa-aikaeläkeläisiin, toinen pitkään määräaikaisessa työsuhteessa työskennelleisiin ja kolmas pääasiassa vuokratyöntekijöihin. Vaikeinta oli Ponnistajatyypin muodostaminen, sillä vain yksi haastateltava, määräaikaisessa työsuhteessa oleva, erottui selkeästi Ponnistajaksi toisen haastateltavan ajatusten käsittäessä sekä Ponnistajan että Hyödyttäjän piirteitä. Tästä johtuen kerron seuraavaksi hieman Ponnistajatyypin rakentumisesta.

Niin kuin edellä mainitsin, Ponnistajatyypin perustuu pääasiassa yhden määräaikaisen haastattelun. Sen lisäksi se sisältää myös muutamia piirteitä yhden Hyödyttäjätyyppiin kuuluvan vuokratyöntekijän haastattelusta. Vuokratyöntekijät muodostavat yhdessä Hyödyttäjätyyppin mutta tämä yksi vuokratyöntekijä eroaa muista Hyödyttäjistä joissakin asioissa melko selkeästi. Ensinnäkin hän ei ole päätoiminen opiskelija vaan hänellä on jo korkeakoulututkinto. Toiseksi hän tekee parhaillaan oman alan töitä ja opiskelu on hänelle vain sivutoimista, vaikkakin se on hänen ensisijainen panostuksen kohde oman alan töistä huolimatta. Silti eroten vuokratyöntekijöistä ja huolimatta ensisijaisesta panostuksesta opintoihin hän kokee olevansa Ponnistajan tavoin työntekijä eikä opiskelija. Osittaisen Ponnistajan hänestä tekee edellä mainitut tekijät sekä se, että

hän näkee nykyisen tilanteen keinona päästä tavoitteeseen sekä toisaalta se, että hän voisi myös jatkaa nykyisessä yrityksessä, mikä taas on Hyödyttäjille hyvin epätodennäköistä, koska työ ei heillä tällä hetkellä vastaa omaa alaa. Lisäksi hän on pari päivää ennen haastattelua solminut määräaikaisen työsuhteen suoraan yritykseen, joten haastatteluhetkellä hän on jo määräaikainen työntekijä niin kuin toinenkin Ponnistaja, vaikka tutkimuksessa hänen haastattelu vuokratyöntekijöihin luokitellaan. Kaiken kaikkiaan huomattavaa on, että työntekijätyypit perustuvat erilaisiin työsuhteisiin mutta eivät ole absoluuttisia. Yksi vuokratyöntekijä sopeutuu osittain Ponnistajan ja osittain Hyödyttäjän työntekijätyyppeihin. Hänen lisäksi yksi määräaikainen taas soveltuu sekä Sopeutujiin että Hyödyttäjiin. Muista Hyödyttäjistä häntä erottaa se, että hän kokee nykyisen tilanteen vuokratyöntekijöiden tavoin välivaiheena, jolloin tavoitteena hänellä on muiden vuokratyöntekijöiden tapaan oman alan työpaikan löytäminen. Seuraavaksi esitellään muodostetut työntekijätyypit.

### **Luopuja**

Luopuja on vakituudessa ja osa-aikaisessa työsuhteessa työnantajayritykseen. Hän työskentelee 60 prosenttia normaalista työajasta eli käytännössä hänen työviikossa on kolme päivää töitä ja kaksi päivää vapaata. Luopuja on työskennellyt yrityksessä lähes koko työuransa ajan noin 40 vuotta ja iältään hän on hieman yli 60-vuotias ja jäämässä pian eläkkeelle. Itsensä Luopuja kokee työntekijäksi, vaikka hän tekeekin kokoaikatyöhön verrattuna vähemmän töitä ja on siten jo osittain eläkkeellä. Siitä huolimatta, että Luopuja määrittää itsensä osa-aikaeläkeläisen tai eläkeläisen sijaan vielä työntekijäksi, hänen ajatukset ovat jo monessa asiassa eläkkeellä.

Luopuja on tullut yritykselle töihin 70-luvulla, jolloin kaupungin omistamaa työpaikkaa pidettiin varmana ja pysyvänä sekä kaikin tavoin parempana työpaikkana. Toisena yritykseen hakeutumisen syynä oli käsitys isosta työpaikasta, mikä myös oli siihen maailman aikaan houkutteleva seikka työpaikkaa valitessa. Luopuja kuvailee syitä hakeutua yritykseen töihin seuraavasti: *”Se on varmaan siihen maailman aikaan ollut semmoinen, että kun pääsee kaupungin töihin, niin sitten pääsee niin kun tavallaan parempaan työpaikkaan. Mä olen ollut kahdenkymmenen, kun mä olen tullut, niin kai mä olen osannut sen silloin jotenkin ajatella, että kaupungin töihin on hieno päästä.”*

Luopuja on tullut yritykseen yhteen tehtävään mutta vaihtanut useasti työtehtävää ensimmäisen tehtävän jälkeen. Halutessaan hän on edennyt urallaan, mikä on merkinnyt haastavampiin tehtäviin siirtymistä. Työpaikka on tarjonnut Luopujalle mahdollisuuksia uralla etenemiseen. Jos Luopuja on urallaan edennyt, on hänellä myös alun perin ollut siihen liittyviä tavoitteita. Luopujan koulutus, joka hänellä on yritykseen tullessaan ollut, ei vastaa nykyisiä työtehtäviä: *”Silloin, kun mä olen käynyt koulua, ei ollut tietokoneita, ei mitään. Että mä olen joutunut kouluttautumaan tai työnantajakin on kursssittanut ja kouluttanut. Että tavallaan se on sama, minkä koulun mä olisin vuonna -70 käy-*

*nyt. Käytännössä on täällä kurssitettu ja opetettu sitten. Ja työ on opettanut.*” Työn Luopuja on siis pääasiassa oppinut työtä tekemällä: kokemuksen ja kantapään kautta oppimalla sekä myös työnantajan tarjoamien kurssien ja koulutusten avulla.

Luopuja on tyytyväinen nykyiseen työsuhteeseensa ja kokee sen olevan ihanteellisin työsuhteen muoto tällä hetkellä. Osa-aikaiseen työsuhteeseen siirtymisen taustalla ovat olleet muiden positiiviset kokemukset osa-aikaeläkeläisen työsuhteesta ja toiseksi mahdollisuuden tarjoutuminen osa-aikaeläkkeelle jäämiseen. Myös pitkän työuran voidaan nähdä edistävän halua jäädä osa-aikaeläkkeelle. Työssään Luopuja on tyytyväinen työ-kavereihin ja työn itsenäisyyteen. *”Ne työkaverit ja sitten se työyhteisö ja se mulla on hirveen niin kun itsenäistä se työ kuitenkin. Ainakin tällä hetkellä kukaan ei niin kun tavallaan kysy perään, että mä liihottelen tuolla kerroksissa ja teen semmoista kaiken näköistä. Että se on varmaan semmoinen jonkun moinen itsenäisyys, että saa itse päät- tää mitä tekee.*” Tyytymättömyyden kohteita tai asioita, joita Luopuja haluaisi työssään vielä muuttaa, ei sen sijaan enää tässä työelämän vaiheessa ole.

Luopuja panostaa tällä hetkellä elämässään eniten vapaa-aikaan ja omaan hyvinvoin- tiin: *”Liikuntaan ja tähän, että sitten vapaa-ajasta saisi irti mahdollisimman paljon, koska se työelämä kuitenkin päättyy.*” Panostuksen kohteet eivät luonnollisestikaan Luopujalla ole enää työelämässä vaan panostuksessa näkyy selkeästi eläkkeelle jäämi- sen ja siitä seuraavan työnteon loppumisen lähestyminen. Työn sijaan Luopujalle vapaa- aika on erittäin tärkeää, mikä johtuu sekä siitä, että eläkeikä on jo lähellä ja toisaalta siitä, että hänen tavoitteena on *”että mä pääsen terveenä eläkkeelle.*” Myöskään tule- vaisuudensuunnitelmia työhön liittyen ei osa-aikaeläkeläisen työsuhteessa olevalla Luo- pujalla enää ole ja lottovoittotilanteessa hän jäisikin jo pois työelämästä.

## **Sopeutuja**

Sopeutuja on iältään keski-ikäinen (47–55 vuotta) ja työskentelee määräaikaisessa työ- suhteessa työnantajayritykseen ja kokoaikaisesti. Hän on ollut määräaikaisessa työsu- hteessa, joka koostuu useista määräaikaisista työsopimuksista, melko pitkään keskimää- rin noin seitsemän vuotta. Sopeutuja on hoitanut yrityksessä useita eri tehtäviä, jotka ovat vaihdelleet aina sen mukaan, missä työntekijää on aina määräajan päättyessä tarvit- tu. Alun perin sopeutuja on tullut yritykseen, koska hän on tehnyt aiemmin töitä samalla toimialalla yrityksen kilpailijalla ja työttömäksi jäädessään hän on hakenut avoimeen tehtävään tai hän on jo aiemmin työskennellyt yrityksessä ja hänelle on tarjottu uutta määräaikaista työtehtävää.

Työhistoriassaan Sopeutujalla on monen vuoden kokemus sekä toimialasta että useis- ta työtehtävistä nykyisessä yrityksessä. Sopeutuja on työssään tyytyväinen työn vaihte- levuuteen. Sen sijaan tyytymättömyys työssä liittyy Sopeutujan määräaikaiseen työsu- hteeseen ja omaan osaamiseen. Kun työt vaihtuvat usein hän oppii kaikesta vähän mutta ei mitään kunnolla, myöskään perehdytys ei aina ole välttämättä riittävää. *Nämä työt*



*mitä mä nyt olen saanut tehdä, ovat oikeastaan olleet ihan mukavia ja ne ovat olleet niin vaihtelevia. Se vaan kun vaihtuu niin useasti, niin sitten ei just pääse, sitä ei ehkä opeteta niin tarkkaan, kun tietää, että toinen on määräaikainen. Periaatteessa noista kaikista mä voisin tehdä ihan mitä vaan, jos mä tietäisin, että se jatkuu kauemminkin. Ja silloin mä ajattelen, että silloin mullekin ehkä opetettaisiin se ehkä paremmin tai syvällisemmin.”*

Sopeutujan työ ja koulutus eivät vastaa toisiaan, eikä hän ole asettanut uralla etene-  
misen tavoitteita. Tärkeää Sopeutujalle sen sijaan on nykyisen työpaikan säilyttäminen,  
mikä saattaa tarvittaessa tarkoittaa määräaikaisissa työsuhteissa roikkumista myös jat-  
kossa. Elämässään Sopeutuja panostaa tällä hetkellä perheeseen. Työhön panostaminen  
ei ole Sopeutujalle niin tärkeää, työ merkitsee lähinnä toimeentulon hankkimista: *”Kyllä  
se tietysti se raha se on nimenomaan se tärkeä.”* Syynä tähän on varmasti se, ettei So-  
peutujalla enää ole mitään muita tavoitteita työelämässä kuin pysyä töissä. Sopeutujalle  
perhe on ensisijalla ja työ on ennemminkin velvollisuus, joka täytyy hoitaa. Tämä tulee  
ilmi esimerkiksi seuraavassa lainauksessa: *”Perhe lähinnä, että kyllä ne sitten on kui-  
tenkin ykkönen. Vaikka töissä on kivaa ja työt on hoidettava, niin ei mulla enää mitään  
korkealentoisia tulevaisuuden tavoitteita työelämässä ole. Että kymmenen vuotta, ja  
eläkkeelle ja tavallaan nyt se, että kotona on kivaa, niin se on se tärkeämpi asia.”*

Sopeutuja ei näe omassa määräaikaisessa työsuhteessaan mitään etuja vaan hän on  
hyvin turhautunut ainaiseen epävarmuuteen. Ihannetilanne Sopeutujalle olisikin pääsy  
vakituiseen työsuhteeseen. Työsuhteen haittana Sopeutuja näkee epävarmuuden. Muu-  
toksiin työssä Sopeutuja suhtautuu positiivisesti, mikä on hyvin tärkeää ja ehkä jopa  
välttämätöntä, sillä määräaikaisissa työsuhteissa hänen työnkuvansa on useasti muuttu-  
nut.

Työpaikan vaihtoaikeet ovat määräaikaisesta työsuhteesta huolimatta Sopeutujalla  
kuitenkin ehkä jopa hieman yllättäen vähäiset. Syitä pysyä organisaatiossa ovat organi-  
saatiossa viihtyminen ja turvallisuus, jolla viitataan työn osaamisesta ja työympäristön  
tuntemisesta tulevaan turvallisuuden tunteeseen. *”Että mä viihdyn täällä, ei mulla ole  
niin kun tarvetta edes yrittää mihinkään muualle. Mun mielestä tässä olisi ja haluaisin  
olla täällä. Ja on tietysti hassua puhua eläkepaikasta, mutta silloin kun eläkeikään on  
kymmenen vuotta, niin silloin voisi jo niin kun mieltä, että voisin kyllä ihan keskittyä  
olemaan täällä sen kymmenen vuotta.”* Sopeutuja on kaiken kaikkiaan epävarmuudesta  
huolimatta aika hyvin sopeutunut nykyiseen tilanteeseen. Syitä tähän ovat se, että hänel-  
lä ei ole haluja vaihtaa työpaikkaa ja, että hän viihtyy yrityksessä. Lisäksi turvallisuuden  
tunne, jota Sopeutuja työn osaamisesta ja hallinnasta saa lisää sopeutumista ja tilanteen  
hyväksymistä: *”Mä olen ehkä sitten jotenkin semmoinen, että mukamas etsii sitä turval-  
lisuutta, ja sitten kun sä olet jo tässä, niin sä tiedät jo miten ihmiset käyttäytyy mikä  
tämä homma on.”* Toisaalta taustalla vähäisiin työpaikanvaihtoaikeisiin vaikuttaa myös  
työttömyyden uhka. Jos työ päättyisi, uuden työn löytäminen tuntuisi Sopeutujasta toi-

vottomalta perustuen sekä hänen omaan heikkoon uskoon työpaikan löytymisestä että heikkoon koulutustasoon, ikään ja yleiseen huonoon työllisyystilanteeseen. Näin ollen myös pahimpana uhkana ja pelkona työsuhteen päättyessä Sopeutuja pitää heikkoja työllistymismahdollisuuksia. Hyvin omaan tilanteeseensa sopeutunut Sopeutuja yrittää pysyä määräaikaissa työsuhteissa, jos vakituista työpaikkaa ei yrityksestä aukene.

### **Hyödyttäjä**

Hyödyttäjä on nuori vuokratyöntekijä, joka on työsuhteessa vuokratyöryhtymään mutta tekee töitä tutkimuksen kohteena olevassa käyttäjäyrityksessä. Vuokratyöntekijänä hyödyttäjällä on suhde kahteen eri organisaatioon ja hän työskentelee aina lukukauden aikana koulun ohella osa-aikaisessa työsuhteessa ja kesällä kokoaikaisessa työsuhteessa tai ainakin käytännössä kokoaikaisesti. Hyödyttäjän työsuhteen kesto käyttäjäyrityksessä vaihtelee neljästä kuukaudesta hieman yli vuoteen. Yritykseen töihin Hyödyttäjä on tullut kesätöiden kautta. Kesätöiden loputtua Hyödyttäjälle tarjoutui mahdollisuus jatkaa töitä osa-aikaisesti koulun ohessa ja sen takia työsuhde onkin edelleen jatkunut. *”Piti saada kesäksi jotain töitä, että saa sitten syksyn opiskeluja varten rahaa säästöön ja sitten tarjottiin mahdollisuutta jäädä osa-aikaisesti töihin aina koulun ohella.”*

Yrityksessä Hyödyttäjä on tehnyt vain yhtä tehtävää, joka ei vastaa hänen tulevaa koulutusta lainkaan. Työssään Hyödyttäjä on kuitenkin tyytyväinen työkavereihin sekä nykyisen työn vaihtelevuuteen ja haastavuuteen ja palkkaan. Sen sijaan tyytymättömyys liittyy työtehtävään, sillä Hyödyttäjä on tehnyt vain yhtä työtehtävää ja kokee osaavansa jo kaiken, minkä takia hän haluaisi uusia haastavampia tehtäviä. *”Voisin niin kun opetella lisää jotain työtehtäviä et nyt kun on tehnyt kuitenkin yli vuoden sitten ja aika vähän on tullut sitä niin kun uutta mitä on mulle opetettu niin se vois olla semmoinen. Mutta sitten taas tiedän, kun se sopimus olisi nyt taas päätymässä siihen, niin ei ole tässä vaiheessa enää järkeä kouluttaa niihin uusiin tehtäviin.”*

Toisin kuin muut työntekijätyypit Hyödyttäjä on päätoiminen opiskelija, joka tekee töitä opintojen ohella. Elämässään hän panostaa tällä hetkellä opiskeluun ja itsensä hän määrittelee ja kokee opiskelijaksi. Työsuhteeseensa Hyödyttäjä on melko tyytyväinen, vaikka hän olisikin mieluummin työsuhteessa suoraan työnantajayritykseen. Hyödyttäjä kokee lukukauden aikana tekemänsä osa-aikaisen työn sopivan hyvin tämän hetkiseen elämäntilanteeseen, jonka takia toivetta kokoaikaisesta työsuhteesta ei Hyödyttäjällä tässä vaiheessa ole.

Hyödyttäjän uratavoitteet ovat vielä asettamatta, mikä ei päätoimisesti opiskelevalle ja elämässään tällä hetkellä opiskeluihin panostajalle olekaan ihme. Koska opinnot ovat vielä kesken ja ensimmäinen oman alan työpaikka saamatta, kuvaa omasta tulevaisuudesta ja työurasta voi olla vaikea rakentaa. Siitä huolimatta Hyödyttäjä ei kuitenkaan näe itseään nykyisessä yrityksessä tulevaisuudessa, sillä yrityksen toimiala ei vastaa hänen omaa alaansa. Ensisijaista Hyödyttäjälle onkin tulevaisuudessa oman alan työ-

paikan löytäminen, jonka jälkeen myös tulevaisuuden tavoitteita ja uraa on helpompi rakentaa. *”Ei ole vielä sitä oman alan työpaikkaa, niin se on niin kun nyt ensisijaista että pääsisi oman alan töihin ja sitten ehkä sitä kautta niin kun pystyy vasta rakentamaan niitä tavoitteita.”*

Hyödyttäjä on erikoisessa asemassa muihin työntekijätyyppeihin nähden siinä, että hänellä on suhde kahteen yritykseen. Edellä on esitelty Hyödyttäjän suhdetta käyttäjäyritykseen, jossa hän työssä suorittaa. Hyödyttäjän suhde hänen työnantajayritykseen on Hyödyttäjän kokemuksen mukaan etäinen ja heikko, mikä johtuu vähäisestä yhteydenpidosta työnantajaan, sillä työnantajaan ollaan yhteydessä vain harvoin ja yhteydenpitoakin tapahtuu usein etäisesti joko sähköpostilla tai puhelimella. Siitä huolimatta Hyödyttäjä on tyytyväinen hänen ja työnantajayrityksen väliseen suhteeseen, sillä työnantaja on vain taustalla ja yhteydenpito on onnistunut, kun apua on tarvittu. Kaiken kaikkiaan Hyödyttäjä kokee suhteensa käyttäjäyritykseen työnantajayritystä vahvemmaksi. Työsuhteen erityisluonteesta johtuen Hyödyttäjä kokee, että hänen kohtelussa verrattuna yrityksessä suoraan töissä oleviin työntekijöihin on eroja. Hyödyttäjän haasteena onkin, ettei hän oikein tiedä kuuluuko hän porukkaan vai ei. Välillä eroavaisuutta ei huomaa, mutta esimerkiksi tapahtumiin osallistumisissa eroavaisuus muista tulee selkeästi esille. *”Kun heillä on jonkin näköisiä tapahtumia tai jotain semmoista niin se on aina se ”exception”, että pitää aina käydä se keskustelu, että koskeeko se myös vuokratyöläisiä vai ei.”* Pienemmässä porukassa esimerkiksi omassa tiimissä eroa ei sen sijaan välttämättä edes huomaa: *”Omassa tiimissä niin ei sitä huomaa, että ei ole oman talon väkeä tavallaan. Mutta sitten kun mennään just koko talon sisäisiin tapahtumiin ja semmoisiin, niin niissä on aina sitten vähän sitä hakemista, et lukeako itsensä siihen mukaan vai ei.”* Edellä mainituista eroista huolimatta Hyödyttäjän vuokratyösuhde ei vaikuta päivittäiseen työntekoon mitenkään. Sen sijaan yritykseen sitoutumiseen vuokratyösuhde saattaa vaikuttaa, koska Hyödyttäjä kokee, että sitoutuminen olisi todennäköisesti vahvempaa jos työsuhde olisi suoraan käyttäjäyritykseen tehty. *”Mä en ehkä kokenut silloin vuokratyösuhteessa olevani samalla tavalla ehkä sitoutunut kun jos mä mietin sitten mun edellisiä työsuhteita, kun mä olin ihan siis työsuhteessa siihen yritykseen.”*

Muutoksiin Hyödyttäjä suhtautuu avoimesti ja positiivisesti. Muutokset tuovat vaihtelevuutta työhön, tarjoavat mahdollisuuden oppia uutta ja voivat tuoda myös uusia haasteita. *”Se on paras asia mitä voi tapahtua, että tulee uusia tehtäviä. Ja jollain tavalla ehkä uusia haasteitakin, että mun mielestä on tosi tylsä tehdä vaan samoja asioita koko ajan.”* Vaikka nykyinen työ ei ole Hyödyttäjälle erityisen tärkeää, työnteko yleensä sen sijaan sitä on: *”Missään nimessä en luopuisi työn tekemisestä kokonaan.”*

Tällä hetkellä Hyödyttäjän saisi lähtemään yrityksestä erilaiset väärinkohtelut töissä tai oman alan työpaikan löytäminen. Sitoutuminen yritykseen tulevaisuudessa näyttää heikolta mutta sitoutumista organisaatioon voitaisiin parantaa työtehtävien muutoksella.

Uuden työtehtävän pitäisi vastata omaa alaa ja olla haasteellisempi ja vastuullisempi. Tulevaisuudessa Hyödyttäjän suunnitelmissa on opintojen suorittaminen loppuun ja sen jälkeen oman alan työn löytäminen, vaikka varsinainen työtehtävä ja tulevaisuuden työpaikka ovat vielä Hyödyttäjälle kysymysmerkkejä: *”Se on auki vielä. Kun olen valmis, niin jos vaan on oman töitä, niin varmaan haen. Sillä ei ole sitten merkitystä, että missä se työpaikka on, että tietysti nyt vähän sillä yrityksellä tai muulla on merkitystä. Mutta tosi avoin olen työpaikoille.”*

### **Ponnistaja**

Ponnistaja on korkeakoulututkinnon suorittanut ja vasta uransa alkuvaiheessa. Iältään hän on noin 30-vuotias. Ponnistaja on ollut aiemmin kesätöissä yrityksessä mutta valmistumisen jälkeen hän on tehnyt oman alan töitä eri yrityksissä. Tämän hetkinen työsuhde yritykseen on kestänyt vasta noin vuoden. Tällä hetkellä Ponnistaja tekee koulutusta vastaavaa oman alan työtä ja yritykseen hän on päätenyt ollessaan työttömänä, kun hänelle tarjottiin töitä. Nykyisestä työsuhteesta Ponnistaja toivoo pääsevänsä vakituiseen työsuhteeseen mielellään tässä yrityksessä, vaikka kiinnostava työtehtävä onkin ensisijaista ja menee tarvittaessa vakituiseen työn edelle. Kaiken kaikkiaan nykyinen työsuhde on Ponnistajalle keino päästä tavoitteeseen, oli tavoite sitten vakituinen työ tai mielekäs työtehtävä. *”Mä näen tämän nykyisen tilanteen tavallaan sellaisena välivaiheena, että tämä on vaan niin kun keino millä päästään siihen tavoitteeseen mikä mulla on.”* Nimensä Ponnistaja saakin siitä, että hän ei ole määräaikaisessa työsuhteessa olevan Sopeutujan tavoin alistunut ja sopeutunut nykyiseen tilanteeseen tai valmis roikkumaan ikuisesti määräaikaisissa työsuhteissa ilman sen suurempia työelämän tavoitteita. Ponnistaja sen sijaan uskaltaa ja haluaa tavoitella muutakin kuin nykyisen työn säilyttämistä, vaikka nykyinen työ sopii tähän elämäntilanteeseen varsin hyvin. Nykyisen työn jättäminen tulee kuitenkin mahdolliseksi, jos se ei enää tyydytä riittävästi.

Ponnistaja on työssään tyytyväinen työn itsenäisyyteen ja haasteellisuuteen sekä työtehtäviin, sillä työ vastaa koulutusta. *”Mä olen siihen just, että tämä on niin kun koulutusta vastaavaa työtä ja on niin kun sillain sopivassa määrin haasteita. Ja muutenkin se työn sisältö on semmoista, että musta tuntuu, että mä hallitsen sitä tai sillain. Että pystyn suunnittelemaan jossain määrin päiviäni.”* Sen sijaan työhön liittyviä tyytymättömyyden kohteita ei Ponnistajalla ole. Muutoksiin Ponnistaja suhtautuu avoimesti ja osittain se onkin välttämätöntä, sillä muutokset kuuluvat hänen nykyiseen työhönsä. Lisäksi muutokset tuovat Ponnistajalle mahdollisuuksia oppia uutta ja kehittää itseä. *”Mä tykkään ihan muutoksista. Ne tuovat aina semmoista uutta juttua siihen työhön. Pääsee tekemään uusii asioita ja oppimaan lisää, että mun mielestä muutokset ei ole tai ne ovat tosi harvoin pahasta.”*

## 6.2 Työntekijätyypit työidentiteetin rakentumisen taustalla

Työidentiteetit ovat dynaamisia eli ne muuttuvat ihmisen elämänsä mukana, ja myös niiden merkitys voi vaihdella elämänkaaren eri vaiheissa. Niitä ei voi ymmärtää ajallisesti pysyviksi. Myös työidentiteetin intensiteetti voi vaihdella elämänkaaren eri vaiheissa, ja esimerkiksi nuori työntekijä saattaa kapeaan työidentiteettiin kiinnittymisen sijaan arvostaa oman identiteettinsä laajempaa kehittämistä. (Eteläpelto 2007, 108.) Haastattelujen perusteella voidaan sanoa, että tässä tutkimuksessa yksilön elämäntilanteen lisäksi myös työsuhteen muodolla oli merkitystä työidentiteetin muodostumisessa. Niiden lisäksi myös tulevaisuuden odotukset ja tavoitteet työn suhteen kertovat henkilön työidentiteetin rakentumisesta. Työidentiteetti rakentuu yksilön henkilöhistoriaan perustuen mutta sisältää myös tulevaisuuden odotukset työn suhteen (Eteläpelto 2007,90.) Haastateltavien välillä oli selkeitä eroja eri elämäntilanteissa ja työsuhteissa olevien kesken ja joitakin eroavaisuuksia löytyi myös samaan työsuhteeseen kuuluvien haastateltavien väliltä. Seuraavissa luvuissa 6.2.1–6.2.4 on käsitelty työidentiteetin rakentumisen taustalla vaikuttavia tekijöitä edellä esitetyn työntekijätyyppi jaottelun mukaisesti, sillä edellä mainitut tekijät elämäntilanne, työsuhde ja tulevaisuuden odotukset työsuhteen olivat hyvin pitkälti juuri eri työntekijätyyppejä erottavia tekijöitä.

### 6.2.1 Luopujan pitkä työura ja eläkkeelle jäämisen odotus

Luopujilla elämäntilanne ja osa-aikainen työsuhde vaikuttivat työhön liittyen kahteen asiaan. Ensinnäkin kehittymishalu, motivaatio ja suhtautuminen uusiin muutoksiin olivat kielteistä. Tässä elämänvaiheessa Luopuja ei enää halunnut oppia tai opetella uutta. Toiseksi Luopujan elämäntilanteessa näkyi vapaa-ajan merkityksen kasvaminen ja muuttuminen. Näitä asioita käsitellään seuraavaksi.

Luopujat määrittivät itsensä työntekijöiksi, vaikka he olivat osittain jo eläkkeellä ja tekivät vähemmän tunteja kuin normaalia koko-aikaista työtä tekevät työntekijät. Kuitenkin Luopujien haastatteluissa tuli esiin, että todellisuudessa monessa asiassa Luopujien ajatukset olivat jo eläkkeellä. Osa-aikaisen työn tekeminen ja lähestyvä eläkkeelle jääminen selvästi passivoivat ja heikensivät Luopujien motivaatiota: ”*Kun on vuosi työaika, niin se tavallaan semmoinen motivaatio niin se on jo hävinnyt*” ja kehittymishaluja: ”*Ehkä mä en haluaisi kauhean uusiin asioihin enää uutta opetella. Tuntuu niin kun turhautavalta*”. Jatkuva tarve uusien asioiden opetteluun, jopa lisäsi Luopujan halua jäädä pois työelämästä. ”*Sekin on yksi syy, että minkä takia tahtoo lähteä pois. Kun tulee niin paljon uutta tässä näin, että sitten taas kun ei edes jaksa niin paljon panostaa enää.*” Luopujien passivoituminen halussa oppia uutta ja kehittyä koski myös Luopujien suhtautumista muutoksiin. Muutoksiin suhtautuminen Luopujan elämäntilanteessa

oli tällä hetkellä kielteistä ja Luopuja toivoikin, ettei työelämän loppuvaiheille enää mikään muuttuisi, vaikka yleisesti Luopujat kokivat suhtautuvansa avoimesti ja positiivisesti muutoksiin.

Työsuhteen eduiksi Luopuja koki hyvinvoinnin paranemisen ja vapaa-ajan lisääntymisen. *”Kun ikää tulee, sitä jotenkin väsy. Ei jaksu samalla tavalla kuin nuorempana. Se, että on se kolme päivää töitä ja sitten saa olla neljä päivää kotona, niin kyllä se on vaan semmoinen vapaus sitten.”* Vapaa-ajan lisääntyessä osa-aikaisessa työsuhteessa olevan Luopujan hyvinvointi paranee, mikä näkyy parempana jaksamisena, paineiden ja stressin vähenemisenä sekä yleisenä olon helpottumisena. Luopujien elämäntilannetta leimasikin eläkkeelle jäämisen odottamisen lisäksi panostaminen työn sijaan vapaa-aikaan ja omaan hyvinvointiin. Myöskään tulevaisuuden tavoitteita työelämässä Luopujilla ei enää ollut. Koska työelämää ei ole enää paljoa jäljellä, Luopujan tavoitteet ja odotukset liittyivät työn sijaan vapaa-ajan harrastuksiin ja terveenä pysymiseen: *”Kyllä ne tähän vapaa-aikaan ja siihen, että en mä aio kotona olla. Olen siitä kiitollinen, että olen saanut olla terve tähän asti.”*

Eroten muista työntekijätyypeistä Luopujia yhdisti pitkä työsuhde yrityksessä. Pitkän työsuhteen voitiin Luopujien kohdalla nähdä yhdessä eläkkeelle jäämisen lähenemisen kanssa vähentävän työmotivaatiota ja työhön sitoutumista. Luopuja koki, että hän oli jo saanut yrityksestä sen, jota sieltä voi saada.

*”Se just se pitkä työsuhde niin se on kai se, että sitä on saanut sen täältä mitä sitten voi saada. Jos olisi kymmenen vuottakin täällä ollut, niin sitä voisi tulla jotain semmoista uutta ja tämmöistä. Että sitä ajattelisi, että haluaa katsoa. Mutta kyllä nyt se on jo sitä, että tietää mitä tämä on, niin voi olla poiskin ne kaks päivää. Että se pikku hiljaa aina tulee se semmoinen, että ei niin paljon sitten enää kiinnosta.”*

*”Ja kun pitkä työura kun 41 vuotta tässä ollut niin tämä ei enää niin kauheasti innosta tämä kun tämä tietää mikä tämä on.”*

Elämäntilanne näkyi Luopujilla myös suhtautumisessa vapaa-aikaan. Vapaa-ajan merkitys oli Luopujalle suuri. *”Sillä on sikäli suuri merkitys, että saa vaan olla ja odottaa, että koska pääsee ihan täysin vapaa-ajalle. Ikä tuo sen tullessaan.”* Lisäksi Luopuja koki vapaa-ajan merkityksen vain kasvaneen koko ajan ja myös vapaa-ajan merkitys oli muuttunut. Aiemmin se oli akkujen lataamista, kun nyt vapaa-aikaa osattiin arvostaa ja käyttää oikeasti elämiseen.

*”Se merkitsee nyt enemmän ja enemmän. Positiivisesti ajatellen niin mitä lähempänä tämä eläke on, että kyllä mä sitä niin kun odotan. Ettei tarvitse aamul-*

*la nousta ennen seitsemää tulla tänne ja saa kääntää kylkeä kun vaimo lähtee töihin. Sitä osaa ruveta arvostamaan kun tulee ikää enemmän.”*

*”Kyllä se on tärkeää. Tietysti ennen vanhaa se oli akkujen lataamista töihin mutta nythän, kun on enemmän sitä vapaa-aikaa, niin kyllä mulla on just tärkeätä semmoiset kiireettömät aamut ja ihan vaikkei aina harrastaisikaan mitään. Sitten kun on niitä harrastuksia, niin on tärkeää, että niihin myös pääsee ja on aikaa. Kyllä se on ihan sitä osa elämää se vapaa-aika jo ja totutella siihen jo ajatukseen.”*

Vapaa-ajan merkityksen kasvamisen ja muuttumisen lisäksi vapaa-aika oli Luopujalle myös totuttelua eläkkeelle jäämiseen. Lisääntynyt vapaa-aika sai Luopujan myös odottamaan entistä enemmän eläkkeelle jäämistä: *”Kun on ne neljä päivää kotona, niin kyllä sitä välillä maanantaina ajattelee, että voisi sitä niin kun tänne jäädäkin.”*

Työsuhteen haittapuolina Luopuja koki työn määrän kasvamisen, koska työn määrä ei ollut osa-aikaisessa työsuhteessa välttämättä vähentynyt samassa suhteessa tehtävien työtuntien vähenemisen kanssa. Myös tulojen lasku, urakehityksen pysähtyminen sekä osaamisen heikkeneminen ovat asioita, jotka Luopuja koki osa-aikaisen työsuhteen haittapuoliksi. *”Mä koen jääneeni aina jostain paitsi, koska täällä koko ajan tapahtuu jotakin niinäkin päivinä kun mä olen poissa. Mutta totta kai mulla on välillä ollut huono omatuntokin siitä, että mä olen niin paljon pois. Vaikka mulle on sitä vakuutettu, että kun mä olen tämän kerran saanut, niin ei mun tarvitse kantaa siitä huonoa omaa tuntoa.”*

## **6.2.2 Sopeutuja ja epävarmuuteen alistuminen**

Sopeutujan elämäntilanteessa ja työsuhteessa korostui määräaikaisen työsuhteen aiheuttama epävarmuus. Hyödyttäjät toivoi vakituista työsuhdetta mutta mitään varmuutta siitä ei kuitenkaan ollut. Työsuhteen tuoma epävarmuus vaikutti myös työntekoon ja työhön suhtautumiseen. Työsuhteessaan Hyödyttäjät ei nähnyt mitään positiivista ja negatiivisena työsuhteen vaikutuksena oli turhautuminen jatkuvasta epävarmuudesta, mikä edelleen vaikutti työhön panostamiseen vähenemiseen ja resurssien säästämiseen työssä. *”Elät jatkuvassa epävarmuudessa kuitenkin. Vaikka ne aina on jatkuneet, niin joku kerta se voi olla, ettei jatkukaan.”*

Sen lisäksi, että epävarmuus koskettaa itse Sopeutujaa ja aiheuttaa hänelle turhautumisen tunteita, sillä on seurauksia myös yritykselle. *”Ei se vaikuta koko aikaa mutta varsinkin kun se määräaikaisuuden pätkä loppuu niin työni teen ja huolehdin mutta ylimääräiseen en viitsi venyä sillä hetkellä, kun alkaa taas lähestyy, että en tiedä jat-*

*kuuko.*” Näin ollen sen lisäksi, että panostus työhön ihan tiedostetusti vähenee määräaikaisen työsuhteen lähestyessä loppuaan, sitä tapahtuu osin myös Sopeutujan osittain itse tiedostamatta, sillä määräaikapäivän lähestyessä Sopeutuja alkaa stressata ja pohtia työsuhteen mahdollista loppumista ja sen seurauksia. Keskittymisen menee itse työtehtävään keskittymisen sijaan työsuhteen jatkon pohtimiseen. Lisäksi Sopeutuja miettii sitä, että voisiko hän jotenkin lopputulokseen vaikuttaa. Monipuolisesti Sopeutujan ajatusmaailmaa ja sen muuttumista määräaikaisen työsuhteen eri ajallisissa vaiheissa kuvaa seuraava pohdinta: *”Alussa tavallaan, kun on pitempi turvallisuuskausi, niin silloin tavallaan ei mieti sitä, että on määräaikainen. Silloin tekee työtä niin, että kantaa siitä vastuuta, ja jos tarve vaatii, niin venyy pidempään ja kaikkea. Mutta sitten sanotaan, että vastuunkanto alkaa sitten siinä suhteessa vähentyä, siinä kohtaa, kun lähdet jo kyselemään, että jatkuuko. Ja sanotaan, että ei tiedetä ja katsotaan ja ilmoitetaan sitten viikkoa ennen. Sitten tulee semmoinen olo, että ei välitä työnantajakaan, että miksi mun tarvitsisi venyä yli työajan esimerkiksi.”*

Sopeutumien kuvaa hyvin epävarmassa työsuhteessa olevan Sopeutujan elämäntilannetta ja työsuhdetta. Sopeutuja on jo osittain menettänyt toivon vakituisesta työsuhteesta, koska hän ei enää yritä näyttää osaamistaan vaan lähinnä roikkuu työsuhteissa. Sopeutujien haastatteluissa olikin havaittavissa turhautumista ja stressaantumista siitä, etteivät he tienneet voiko työsuhteen jatkumiseen vaikuttaa vai ei.

Tulevaisuuden suunnitelmana ja haaveena Sopeutujalla on vakituisen työpaikan saaminen ja pysymisen tässä organisaatiossa. *”Mielellään pysyisin täällä sen viimeiset kymmenen vuotta mitä työaikaa on jäljellä. Suunnitelma on varmaan se, että yritän roikkuu näissä määräaikaisissa, jollen saa vakituista. Mutta jos puhutaan sitten taas niin kun haaveitten ja pyrkimysten kautta niin sitten varmaan haluaisin vakituisen työn.”* Vaikka toisaalta Sopeutujan puhe kertoo, että tavoite on tässä yrityksessä pysyminen ja vakituisen työn tavoittelemineen, myös ristiriitaisuutta Sopeutujan ajatuksissa ilmenee. On hieman epäselvää, mikä on Sopeutujan ensisijainen tavoite tai toive. Onko Sopeutujan tavoitteena tosiaan pysyä tässä yrityksessä, vaikka se tarkoittaisi määräaikaisissa työsuhteissa roikkumista vai voisiko vakituinen työ toisessa yrityksessä myös olla mahdollinen ratkaisu Sopeutujan epävarmaan tilanteeseen. Nimensä tämä työntekijätyyppi saa siitä, että hän on sopeutunut ja alistunut nykyiselle tilanteelle eli epävarmaan työsuhteeseen. Tarvittaessa hän on jopa valmis roikkumaan määräaikaisissa työsuhteissa, eikä hän usko, että uutta työpaikkaa voisi hänen heikolla koulutuksellaan edes löytyä. Näin ollen Sopeutuja on sekä alistunut että sopeutunut helppoon ratkaisuun eli nykyisen tilanteen hyväksymiseen, eikä hän edes yritä tilannettaan muuttaa muuta kuin toivomalla vakituista työsuhdetta.



### 6.2.3 Hyödyttäjän väliaikainen tilanne ja opiskelujen priorisointi

Hyödyttäjän elämäntilanteessa tyypillistä oli nykyisen työsuhteen käsittäminen tilapäisenä välivaiheena, mikä liittyi siihen, että Hyödyttäjät olivat päätoimisia opiskelijoita. Opiskeluun panostaminen tuli esille esimerkiksi seuraavasti: *”En ole täällä edennyt eikä kyllä ole ollut oikeastaan tavoitteenakaan, että lähinnä nyt niin kun tätä tekee sil-lain opiskelun ohessa ja sitten joskus pyrkii sitä omaa alaa niin siinä sitten pärjäämään paremmin.”* Sen sijaan työn, perheen tai vapaa-ajan merkitys ei Hyödyttäjällä korostu vaan tämän hetkinen työ on toissijaista, mikä tulee esille seuraavasti: *”Syksyllä täytyy alkaa panostaa tuohon kouluun, mikä tulee olemaan ihan ykkösprioriteetti, että sitten tarvitsee jättää työ pois.”* Tämänhetkistä Hyödyttäjän elämäntilannetta leimaa hyvin vahvasti opiskelujen priorisointi ja nykyisen työn ja työsuhteen kokeminen väliaikaiseksi.

Työsuhteen osa-aikaisuudella ja määräaikaisuudella Hyödyttäjä koki olevan kahden-laisia etuja. *”Sopii mulle mainiosti, koska mä olen tällä hetkellä opiskelija, niin mä en edes haluaisi mitään täyspäivästä työtä. Voi sitten näitä tunteja ottaa vähän oman tarpeen mukaan ja totta kai sitten työnantajan tarpeen mukaan.”* Työsuhteen etuina Hyödyttäjä koki työsuhteen joustavuuden, jonka takia se sopii hyvin koulun ohelle. Joustavuuden lisäksi epävarma työsuhte tarjoaisi päättyessään myös mahdollisuuksia. *”Määräaikaisissa työsuhteissa, niissä on aina se oma riski, että löytääkö sitä uutta työpaikkaa sen vanhan loputtua. Mutta toisaalta se antaa myös mahdollisuuden siihen että pystyy miettimään mitä haluaa, kun ei ole sitä vakituista työpaikkaa siinä niin kun tavallan taakkana.”* Vuokratyösuhteesta Hyödyttäjä ei sen sijaan kokenut mitään etuja syntyvän ja sen takia hän olisikin ennemmin suoraan työnantajayrityksessä töissä.

Hyödyttäjän kokemat työsuhteen haitat liittyvät joko määräaikaisuuteen tai vuokra-työntekijänä yrityksessä työskentelemiseen. Osa-aikaisuudesta taas on Hyödyttäjälle pelkkää etua. Määräaikaisuuden haittana Hyödyttäjä koki sen tuoman epävarmuuden mutta ei niin vahvasti kuten Sopeutuja, sillä Hyödyttäjä näki määräaikaisuuden myös mahdollisuutena. Oleellisena selittäjänä Hyödyttäjän suhtautumisessa määräaikaisuuteen on varmasti se, ettei hän ole oman alan töissä, jolloin määräaikaisuus voidaan ko-kea rennommin: *”Tässä työssä se on mun mielestä ihan ok tämä määräaikaisuus.”* Toiseksi myös se, että ensisijalla Hyödyttäjän elämässä oleva koulu jatkuu joka tapauk-sessa, vaikka työsuhte päättyisikin helpottaa Hyödyttäjän suhtautumista määräaikaisuuteen.

*”Se, että mä tiedän, että se koulu jatkuu, niin mulla ei ole semmoinen mikään maata kaatava olo vaikka sitten se loppuisi nyt siinä syyskuun lopussa se työsuhte. Että sitten mä vaan opiskelen enemmän ja toisaalta se on taas helpompi hakea jotain uutta ja just oman alan töitä. Että tämä*

*on sitten tavallaan kuitenkin semmoinen välivaihe, et semmoinen tietty vapaus ehkä voi koko ajan hakee jotain muutakin ja sitten just niitä oman alan töitä.”*

Määräaikaaisuuden haittana nykyisessä yrityksessä sen sijaan oli se, ettei Hyödyttäjänä näe ”mitään hirveitä etenemismahdollisuuksia” tässä nykyisessä organisaatiossa. Työsuhde siis suoraan vaikuttaa Hyödyttäjän kokemuksen mukaan etenemismahdollisuuden puutteeseen, joita kuitenkin pitkään yrityksessä työskennelleet Luopujat kokivat yrityksen tarjoavan.

Vuokratyösuhteesta Hyödyttäjä koki haittana olevan eriarvoisuuden verrattuna yrityksen omiin työntekijöihin. Hyödyttäjä kokee, että yritys on heikommin sitoutunut vuokratyöntekijään, jonka lisäksi selkeitä eroavaisuuksia ilmenee myös henkilöstöeduissa ja käytännöissä. Vuokratyöyritys ei nimittäin tarjoa Hyödyttäjälle vastaavia henkilöstöetuja kuin tutkimuksen kohteena oleva yritys tarjoaa omille työntekijöilleen eikä yritys, jossa vuokratyöntekijä työnsä tekee edut taas koske vuokratyöntekijöitä. ”Vuokratyö on ehkä siinä, että ne tietyt asiat, mitä niin kun työpaikalla on, niin aina ei ole ihan niin selvää ne kaikki käytännöt, että mihin itse luetaan mukaan johonkin tapah- tumiin tai tämmöisiin. Että kun tulee ilmoituksia, et sitten kun ei ole ihan samalla viival- la niitten vakinaisten työntekijöitten kanssa kuitenkaan.”

Hyödyttäjä on elämäntilanteessa, jossa pääpaino on opiskelussa ja työtä tehdään kai- ken muun ohella. Tulevaisuuden suunnitelmissa Hyödyttäjällä on opiskelujen jälkeen vakituinen työ omalta alalta. Tarkemmat, työhön liittyvät, suunnitelmat kuten tuleva työpaikka tai työtehtävät ovat vielä Hyödyttäjän suunnitelmissa avoinna, mikä johtunee siitä, että Hyödyttäjä ei ole vielä oman alan töissä, jolloin tulevaisuutta on vielä vaikea rakentaa. ”Se on auki vielä. Kun olen valmis, oikeastaan jos vaan on oman töitä, niin varmaan haen. Sillä ei ole sitten merkitystä, että missä se työpaikka on. Että tietysti nyt vähän sillä yrityksellä tai muulla on merkitystä mutta tosi avoin olen työpaikoille.”

Opiskeluihin panostamisesta johtuen nykyinen työ ja työsuhde eivät ole kovin mer- kittävässä asemassa Hyödyttäjän elämässä. Nykyisen tilanteen Hyödyttäjä kokeekin vain tilapäiseksi tällä hetkellä miellyttäväksi ratkaisuksi: ”Tämä on tavallaan kuitenkin semmoinen välivaihe. Että semmoinen tietty vapaus, voi koko ajan hakee jotain muuta- kin ja sitten just niitä oman alan töitä.” Osittain tästä syystä ja etenkin Hyödyttäjän tulevaisuuden tavoitteita ajatellen, haastatteluista oli tulkittavissa heikkoa sitoutumista nykyistä työtä kohtaan. Kehittymishaluja ei nykyisessä yrityksessä ollut ja tulevaisuu- den urankin ajateltiin olevan enemmän omalla alalla ja siitä syystä jossain muualla. Nämä ajatukset tulevat esiin seuraavissa lainauksissa.

*”En ole täällä edennyt eikä kyllä ole ollut oikeastaan tavoitteenakaan. Et lähinnä nyt niin kun tätä tekee sillain opiskelun ohessa ja sitten joskus pyrkii sitä omaa alaa niin siinä sitten pärjäämään paremmin.”*

*”Tämä ei tule olemaan mun urapaikka, missä mä teen uraa, vaan seuraava työpaikka niin tulee varmasti lähtemään sieltä jostain.”*

#### **6.2.4 Ponnistaja ja oman osaamisen kehittäminen**

Ponnistaja on Sopeutujan tavoin määräaikaisessa työsuhteessa mutta elämäntilanne ja työsuhteen tausta on hänellä hyvin erilainen. Myös Ponnistaja kokee Sopeutujan tavoin määräaikaisuuden haittana epävarmuuden mutta toisaalta hän näkee sen myös mahdollisuutena ja näytön paikkana, jotka ovat ominaisuuksia, joita Sopeutuja ei työsuhteeseen liittänyt. Ponnistajalle työsuhteen päättymisen on myös mahdollisuus: *”Pystyy miettimään mitä haluaa tehdä. Jos on sellainen olo, työsuhteen loputtua, että mä lähdän nyt pariaksi kuukaudeksi johonkin ulkomaille, niin se on mahdollista, kun sulla ei ole sitä vakituista työpaikkaa siinä tavallaan taakkana.”* Työsuhteen kokemisesta näytön paikkana taas kertoo se, että Ponnistaja on venynyt ja tehnyt tarvittaessa vaadittua enemmän töitä. Hän kokee sen olevan yksi tapa osoittaa oma arvonsa yritykselle. Toisin kuin Sopeutujalla, Ponnistajalla työsuhde ei siis ainakaan lannistavasti vaikuta työntekoon. Se saa Ponnistajan jopa ponnistelemaan ja yrittämään enemmän: *”Ehkä mä sitten jotenkin pystyn tässä niin kun näyttämään, että mussa on niin kun jotain sillain arvoa tälle firmalle.”*

Niin kuin Sopeutuja, myös Ponnistaja tavoittelee tulevaisuudessa vakituista työtä. Sen lisäksi tärkeää Ponnistajalle on myös ura- ja palkkakehitys sekä erityisesti työtehtävä.

*”Kyllä mä näen, että olisi jossain niin kun vakituksessa työsuhteessa vielä tai jaksan ainakin uskoa siihen. Pikku hiljaa saisin enemmän ja enemmän vastuuta, mikä on niin kun nyt tähänkin mennessä jo toteutunut. Ja ehkä sitten sitä sanotaan, että se on niin kun tämä naisten vika mutta ehkä sitten semmoinenkin, että se jotenkin se palkka-asia tai se, että osaisi niin kun kärkkäämmin jotenkin.”*

Uralla eteneminen on Ponnistajalle tärkeää etenkin henkilökohtaisen kehittymisen näkökulmasta: *”Mä en ole koskaan sillain mitä esimerkiksi, että mulla olisi jotain valtaa tai näin niin se ei niin kun kauheasti merkitse. Et lähinnä just sitä, että semmoista henkilökohtaista kehittymistä, että mä näen, et se olisi semmoista mielekästä uralla etenemistä.”* Elämässään Ponnistaja panostaa tällä hetkellä työn lisäksi vapaa-aikaan. Huo-

limatta nuoresta iästään ja vasta työelämän alkuvaiheessa olemisesta Ponnistaja näkee vapaa-ajan tärkeänä, koska hänellä on kokemuksia siitä, kun vapaa-aikaa ei ollut ja työ vei kaiken ajan.

Ponnistaja ei Sopeutujan tavoin nimennyt työsuhteelle lähes mitään etuja. Ainoa etu on työsuhteen tarjoaman pakonomainen mahdollisuus etsiä uutta työtä, jos työsuhde päättyisi. Työsuhteen haittana myös Ponnistaja mainitsi työsuhteen määräaikaaisuudesta tulevan epävarmuuden, joka muun muassa estää Ponnistajaa samaistumaan muihin oman ikäisiin ja elämään niin kuin he elävät: *”Mä olen kuitenkin jo sen ikäinen, että ehkä jotain omistusasuntoa haluisin hankkia ja niin kun semmoista turvaa sitten kuitenkin siihen elämään. Jos saisi nyt niin kun kahdenkin vuoden jatkon sitten niin kai mä sitten ehkä uskaltais jotain asuntoja alkaa hankkia.”* Vaikka myös Ponnistaja kokee määräaikaaisuuden tuoman epävarmuuden työsuhteen haittana, Ponnistajalla työsuhde vaikuttaa työntekoon enemmän motivoivasti kuin lannistavasti. Sopeutujan tavoin Ponnistaja ei jatkuvasti mieti työsuhteen jatkoa tai tahallisesti säästä resursseja. Toki Ponnistajan määräaikainen työsuhdehistoria, ikä ja koulutus ovat hyvin erilaisia kuin Sopeutujalla, mikä todennäköisesti vaikuttaakin määräaikaaisuuden kokemiseen eri tavalla. Tekemällä enemmän ja paremmin Ponnistaja pystyy ehkä määräaikaisessa työsuhteessa näyttämään oman arvonsa organisaatiolle. Missään nimessä Ponnistajan työsuoritus ei siis työsuhteen takia huonone, sillä Ponnistajalle kokee, että työt hoidetaan aina mahdollisimman hyvin riippumatta työsuhteesta.

Omista ura- ja kehittymistavoitteistaan huolimatta Ponnistaja tavoittelee Sopeutujan tavoin ainakin tällä hetkellä nykyisessä työpaikassa pysymistä ja vakituista työtä. Erogen Sopeutujasta ensisijaista Ponnistajalle kuitenkin on pikku hiljaa vastuullisempiin tehtäviin eteneminen sekä palkkakehitys, jotka ovat Ponnistajan mukaan myös nykyisessä yrityksessä saavutettavissa. Työtehtävässä Ponnistajalle onkin tärkeää kehittymismahdollisuudet ja uuden oppiminen. Jos työtehtävät eivät nykyisessä yrityksessä enää tyydyttäisi, olisi Ponnistaja valmis lähtemään myös muualle töihin. Ensisijaista Ponnistajalle on siis miellyttävä työtehtävä jopa vakituisen työsuhteen kustannuksella.

### 6.3 Työidentiteettiä rakentavat tekijät

Työidentiteetillä kuvataan laajasti ja monitasoisesti työn ja ihmisen välistä suhdetta. Työidentiteetti käsittää ihmisen jatkuvasti muokkaamat yksilölliset ajatukset ja merkitykset työn asemasta elämässä, työhön liittyvistä arvoista ja eettisistä sitoumuksista. Työidentiteetti rakentuu työelämän sosiokulttuurisessa ja käytännöllisessä todellisuudessa, jossa muun muassa työsuhteen ehdot, työstä maksettava taloudellinen korvaus, peruskoulutus, työstä saatava koulutus, osaamisvaatimukset ja mahdollisuus osaamisen kehittämiseen sekä työn jatkuvuuden ja joustavuuden välinen jännite vaikuttavat. Työ-

hön liittyvä ydinminä rakentuu niistä työn koettua tarkoitusta, merkitystä ja mielihyvää tuottavista asioista, jotka työntekijä kokee työssään antoisiksi ja jotka sitouttavat hänet työhön. (Eteläpelto 2007, 90;137–138.) Tässä tutkimuksessa epätyypillisissä työsuhteissa olevien työntekijöiden työidentiteetin muodostumista pyrittiin selvittämään kysymyksillä työn merkityksestä, työn mielekkyydestä, yksilön omasta roolista työyhteisössä, työhön liittyvistä arvoista sekä työhön liittyvistä tulevaisuuden suunnitelmista. Näitä aiheita ja niiden roolia työidentiteetin muodostumisessa käsitellään seuraavissa luvuissa 6.3.1–6.3.4.

### 6.3.1 Työn merkitys

Henkilön suhtautumisesta työhön ja näin ollen myös työidentiteetistä kertoo hänen työnsä antama merkitys. Tässä tutkimuksessa työn merkityksestä haastateltaville vahvimmin esille nousi neljä asiaa, eikä työn merkityksessä ollut lähes ollenkaan eroja eri työntekijätyyppien välillä. Seuraavaksi käsitellään haastateltavien yleisemmin työlle antamat merkitykset, jonka jälkeen luvun viimeisessä kappaleessa esitetään vielä eri työntekijätyyppien työlle antamat merkitykset eriteltyinä.

Työ merkitsee epätyypillisissä työsuhteissa oleville haastateltaville ennen kaikkea toimeentuloa. Myös työyhteisöllä, työstä saatavalla tyydytyksellä ja työllä arvona sinänsä on merkitystä. Muita esille tulleita työn merkityksiä olivat se, että voi olla tekemästään työstä ylpeä, kun tekee työn kunnolla ja huolella sekä työn antama mahdollisuus itsensä kehittämiseen. Nämä tulivat esille vain kerran, joten niitä ei tässä tarkemmin käsitellä. Toimeentulo oli useimmin mainittu merkitys työlle: *”Se merkitsee ansiota, että pärjää tässä elämässä, että sitä rahaa tulee ja on varaa maksaa laskut ja elää.”* Kuitenkin vain yksi haastateltavista mainitsi ainoastaan toimeentulon, kun useimmilla työ merkitsi toimeentulon lisäksi myös montaa muuta asiaa. Lisäksi yksi haastateltava mainitsi toimeentulon merkityksen mutta päinvastoin hän korosti sitä, että rahan merkitys ei kuitenkaan ole se suurin, että työ merkitsee myös muuta.

Toimeentulon lisäksi myös työyhteisö, työkaverit ja työyhteisöön kuuluminen oli monelle tärkeää. Työkavereiden ja työyhteisön mainittiin olevan ihania ja merkitsevän muun muassa ”sosiaalista juttua”. Yksi vastaajista korosti, että työkaverit eivät ole vain henkilöitä, joiden kanssa hän tekee töitä vaan, että he ovat rinnastettavissa ystäviin. *”Ne ovat työkavereita, mä viihdyn niiden kanssa. Ja ne ovat, ne kuuluvat niin kun mun niin ystäväpiiriin.”*

Työn merkitsi kolmasosalle haastateltavista myös tyydytystä. Etenkin Hyödyttäjät kokivat työn tyydyttävän heitä jollain tapaa. Tyydytys saattoi tulla itsensä hyödylliseksi tuntemisesta tai työn mielekkyydestä. Yksi Hyödyttäjistä taas kertoi olevansa suorittajaluonne, joka tykkää tehdä paljon töitä, joten ”suorittamalla töitä” hän ikään kuin sai

itselleen tyydytystä. Yksi työstä tyydytystä saava henkilö oli Luopuja, joka koki työn tyydyttävän ja antavan hänelle paljon. Hän esitti työn antavan tyydytystä, sillä kun loppuvat ja hän jää eläkkeelle ”*niin jotakin puuttuu.*”

Työn arvostus ja työ arvona kuuluivat myös työn merkitykseen. Yhdellä työn arvostaminen oli kotoa saatu oppi. Kahdelle työ taas oli tärkeä arvo ja toinen listasi työn arvoissaan heti perheen ja terveyden jälkeen. Työn tärkeyteen vaikutti muun muassa se tosiasia, että siihen menee ajallisesti paljon aikaa: ”*Se on kuitenkin yksi kolmasosa mun päivästä. Se on iso osa mun elämää. Työnteko on palkitsevaa, siinä on itsessään myös oma arvo.*”

Eri työntekijätyypeissä ei ollut työlle annetuissa merkityksissä kovinkaan paljon eroa. Luopujalle työ merkitsi toimeentuloa, jonka lisäksi myös työyhteisö ja työnteko arvona sinänsä koettiin tärkeäksi. Sopeutujalle ja Hyödyttäjälle työ merkitsi toimeentuloa, jonka lisäksi työn koettiin olevan jollakin tapaa tyydyttävää. Sen sijaan Ponnistajalle työ merkitsi ennen kaikkea työyhteisöön kuulumista, jonka lisäksi Ponnistaja piti työllisyyttä jonkinlaisena onnistumisen mittarina itsellään. Lisäksi työ merkitsi mahdollisuutta kehittää itseä, jonka lisäksi myös Ponnistaja koki saavansa työstään tyydytystä. Seuraavaksi käsitellään työlle annettuja merkityksiä työntekijätyypeistä riippumatta, sillä kaikissa tyypeissä toistuivat lähes samat työlle annetut merkitykset.

### **6.3.2 Perimmäiset syyt tehdä töitä**

Työn merkityksen lisäksi tutkimuksessa pyrittiin selvittämään perimmäisiä syitä tehdä töitä, sillä samoin kuin työn merkitys myös syy tehdä töitä kertoo ihmisen ja työn välisestä suhteesta sekä merkityksistä, joita työlle annetaan. Kaikille työntekijätyypeille syy tehdä töitä oli ensisijaisesti toimeentulo. Sen merkitys kuitenkin erosi hieman eri työntekijätyypeissä perustuen erilaisiin elämäntilanteisiin. Yksi osa-aikaeläkkeellä oleva Luopuja esimerkiksi mainitsi rahan olevan työelämän alkuvaiheessa se suurin asia mutta ajatusten muuttuvan myöhemmin: ”*No alun perin tietysti nuorena varmaan lähetään töihin, on pakkokin rahan takia, mutta kyllähän sitten kun tottuu semmoiseen työrytmiin ja semmoiseen säännölliseen elämään niin kai se työ omalla tavalla haasteellistakin on ollut sitten.*” Hyödyttäjät sen sijaan tarvitsivat toimeentuloa ennen kaikkea lisätuloksi opintotuen ohelle: ”*Tietysti siitä saa tuloja, koska talvea varten taas tarvitsee, kun on vaan se opintotuki.*”

Toimeentulon lisäksi Luopuja mainitsi syyksi tehdä työtä työn kuulumisen elämään eli työn arvona sinänsä. Sopeutujalle, Ponnistajalle ja Hyödyttäjälle syitä tehdä töitä olivat myös työyhteisön tarjoama sosiaalinen ulottuvuus ja työn kuuluminen elämään elämän rytmittäjänä.

*”Kyllä se on tosi merkittävä osa sitä elämää ja se ihan vaan kun pystyy identifioimaan itsensä johonkin.”*

*”Than ilman töitä mun mielestä elämä on aika tyhjää. Että kyllä sen perheen lisäksi joku tämmöinen rytmittäjä tarvitsee olla.”*

Näiden lisäksi Ponnistajalle syy tehdä työtä oli myös se, että hän koki työn olevan osa hänen omaa identiteettiään, sitä millainen hän on: *”Se on osa sitä millainen mä olen vapaa-ajallakin ja muutenkin.”*

Kun yksi haastateltava nosti esiin, että lottovoittotilanteessa työnteko muuttuisi, päätettiin tutkimuksessa kysyä myös, mitä haastattelevat ajattelisivat tilanteessa, jossa työnteko ei olisi enää taloudellisista syistä pakollista. Lottovoittoon liittyvää kysymystä on käytetty tutkimuksissa aiemminkin. Esimerkiksi Turunen (2009) selvitti tutkimuksessaan nuorten palkansaajien työorientaatioista Suomessa nuorten sitoutumista työhön ja muutosta siinä vuoden 1984 ja 2003 välillä niin sanotulla lottokysymyksellä. Kysymyksellä on Työolotutkimuksissa selvitetty, miten henkilö toimisi jos saisi esimerkiksi lotossa tai perintönä niin paljon rahaa, että voisi elää mukavasti tekemättä ollenkaan työtä. Turusen mukaan kysymystä on käytetty säännöllisesti 1950-luvulta asti ja sillä on pyritty selvittämään muun muassa väitettä työvoiman ”laiskistumisesta” (Koivunen 2004, Turusen 2009,10 mukaan) sekä Työolotutkimuksissa yhtenä muuttujana kuvaamaan ansiotyöhön sitoutumista (Lehto & Sutela 2004, Turusen 2009, 10 mukaan). Artikkelissaan Turunen tulkitsee lottokysymyksen kuvastavan vastaajan sitoutumista nykyiseen työpaikkaan ja laajemmin sitoutumista yleisemmin palkkatyöhön. Tutkimuksen tulokset esittävät, että suomalaiset nuoret palkansaajat eivät ainakaan kokonaisuudessa halua luopua työstä, vaikka taloudellista pakkoa ei siihen olisi. Näin ollen nuoret näkevät siis työssä myös jotain muuta kuin palkan, koska vain huomattava vähemmistö 18–29-vuotiasta nuorista ja kaikenikäisistä palkansaajista lopettaisi palkkatyön, vaikka sen teko ei olisi välttämätöntä. Turusen tutkimuksen mukaan eri-ikäisten voidaan kuitenkin olettaa vastaavan kysymykseen eri tavalla lähinnä elämänkaareen liittyvistä syistä. Myös Lehto ja Sutela (2004, Turusen 2009, 11 mukaan) esittävät, että vanhimmilla palkansaajilla työnteko loppuisi kokonaan selvästi useammin keskiarvoon verrattuna.

Haastateltavien ajatukset työn teon jatkamisesta lottovoittotilanteesta jakautuivat eri työntekijätyyppien mukaan. Tämä tukee aikaisempia tutkimuksia, ja väitettä siitä, että suhtautuminen tilanteeseen eroaa eri-ikäisillä elämänkaareen liittyvistä syistä (ks. Lehto & Sutela 2004, Turusen 2009, 11 mukaan). Lottovoittotilanteessa Luopuja jäisi pois työelämästä. *”Kyllä se sen vaikuttaisi, että sitten se kyllä saisi niin kun saisi jäädä tämä. Kun mä ajattelen toisaalta sitä että, vaikka mä itse tykkäisin tästä, niin on niin paljon työttömiä olemassa ja nuoria, niin kyllä mä sitten antaisin jollekin nuoremmalle sen työpaikan.”* Luopujan kohdalla työn jättäminen ei kuitenkaan todennäköisesti viittaa

työn heikkoon merkitykseen elämässä vaan liittyy pikemminkin siihen, että työelämästä pois jääminen on jo muutenkin niin lähellä.

Jos taas Sopeutuja voittaisi lotossa, hän jatkaisi jossain muodossa tai kevennytetysti työntekoa muttei haluaisi enää tuntea itseään työhön sidotuksi. Päivät voisi tällöin täyttää jollain mielekkäämmällä tavalla, kuten siirtymällä vapaaehtoistyöhön tai ainakin tehtyjen työtuntien määrää voisi keventää. Myöskään nykyistä työtä Sopeutuja ei todennäköisesti jatkaisi, kun sille ei olisi enää rahallista pakotetta.

*”Jos ei olisi mitään rahallista tarvetta tehdä töitä, niin silloin voisin tehdä vapaaehtoistyötä ja kaikkea tällaista muuta millä täyttäisi mielekkäästi ne päivät. En mä välttämättä sitten haluaisi, se että mä voisin siltikin ihan haluta tehdä tätä työtä mutta mun mielestä jos ei olisi mitään rahallista motivaatiota olla täällä niin, en mä viitsisi tuntea itseäni enää sidotuksi.”*

Voittaessaan lotossa myöskään iältään nuorimmat ja vasta työelämän alkuvaiheessa olevat Hyödyttäjät eivät lopettaisi työntekoa: *”Koko työura on vielä edessä. Haluan ehdottomasti tehdä töitä vielä useamman vuosikymmenen!”*, vaikka se olisi taloudellisista syistä mahdollista. Sen sijaan lottovoittolanteessa Hyödyttäjä voisi luopua perinteisestä palkkatyöstä ja siirtyä yrittäjäksi tai aloittaa vapaaehtoistyön. Yhtenä vaihtoehtona olisi myös työn valitseminen viihtymistekijöiden perusteella. *”Voisi ehkä ajatella, että ryhtyy vaikka yrittäjäksi, koska silloin poistuisi se taloudellinen riski siitä taustalta. Sillä tavoin se ehkä vaikuttaisi tai sitten vois alkaa tekeä jotain vapaaehtoistyötä, koska ei olisi pakko enää käydä palkkatöissä. Mutta opiskeluihin ei vaikuttaisi.”* Yksi Hyödyttäjä sen sijaan koki, ettei lottovoitto vaikuttaisi hänen työntekoon mitenkään. Hän jatkaisi opiskelua suunnitelmien mukaan ja sen jälkeen tavoittelisi omalle opiskelulinjalle tyypillistä uraa, jolloin lottorahat hän sijoittaisi jotenkin järkevästi.

*”Kyllä mä jotain töitä tekisin mutta voi olla, että vaihtaisin ihan tyystin sitten alaa. Voisin ruveta sitten vaikka yrittäjäksi. Se toisi tavallaan semmoista niin kun vapautta et kun nyt on kuitenkin jotenkin niin semmoista orjallista tämä elämä. Just kun opiskelee ja sitten tekee töitä vaan lähinnä siihen et just saa rahaa siihen elämiseen ja pystyy vähän jotain muutakin tekemään. Mutta sitten tavallaan vois tehdä niin kun eniten siitä mistä nauttii niin sen lottovoiton kanssa.”*

Tutkimuksen tulokset tukevat myös nuoriin lukeutuvien Hyödyttäjien kohdalla Turusen (2009) saamia tuloksia, sillä kukaan näistä nuorista vuokratyöntekijöistä ei lopettaisi työntekoa kokonaan, vaikka työ saattaisi vaihtua palkkatyöstä yrittäjyyteen tai vapaaeh-



toistyöhön. Myös Uskin (2013, 53) tulokset ovat samassa linjassa. Hänen tutkimuksessa nuoret vuokratyöntekijät jatkaisivat ainakin jotain työtä.

Myös Ponnistajille työ on elämässä erittäin tärkeää, eikä lottovoitto vaikuttaisi Ponnistajalla muuhun kuin tehtyjen työtuntien määrään. Lottovoittotilanteessa Ponnistaja jatkaisi mielellään jopa samaa työtä mutta kevennetysti. *”Mä tekisin silti töitä mutta mä tekisin ehkä jotain niin kun osa-päivää tai osaviikkoa jotain semmoista kevennettyä.”*

Noin puolet haastateltavista ilmaisi muina syinä tehdä töitä työnteon tarjoaman sosiaalisen ulottuvuuden eli työkaverit ja työyhteisön merkityksen. Yksi haastateltava koki työkaverit erityisen tärkeänä sosiaalisena ryhmänä, koska hänellä oli kokemusta työttömänä olemisesta, jolloin vastaavaa vertaisryhmää ei ollut. *”Kontrastina siihen, että on ollut työttömänä, niin joo niin ihan pelkkä se sosiaalinen tavallaan semmoinen ulottuvuus niin se on merkittävää sitten.”* Lisäksi mainittiin muun muassa työkavereiden suuri merkitys työssä viihtymiseen sekä työkavereiden kanssa keskustelun ja kanssakäymisen kuuluvan osaksi työntekoa. *”Ei se aina vaan ole sitten pelkkää työntekoa vaan tässä näin. Että kyllähän sitä aina keskustellaan ihmisten kanssa, että onhan sekin kivaa.”*

Toimeentulon ja työkavereiden lisäksi työllä oli haastateltavien mukaan merkitystä myös elämän rytmittäjänä ja arjen täyttäjänä. *”Ilman töitä mun mielestä elämä on aika tyhjää, että kyllä sen perheen lisäksi joku tällainen rytmittäjä tarvitsee olla.”* Haastateltaville siis rytmitetty ja säännöllisyyteen perustuva elämä oli tärkeää. Ilman työtä päivissä ei olisi vastaavaa rytmiä, kun ei tarvitsisi herätä tiettyyn aikaan ja tehdä asioita jos tilannetta vertaa siihen, että olisi vain kotona.

### 6.3.3 Työhön liittyvät arvot

Eteläpellon (2007, 90–138) mukaan työidentiteetti käsittää myös yksilön työhön liittämät arvot. Yksilön työhön liittämät arvot ymmärretään tässä tutkimuksessa asioiksi, joita yksilö työssä ja työnteossa arvostaa sekä asioiksi, jotka ovat hänelle työssä tärkeitä. Haastatteluissa nousi esiin kahden tyyppisiä työhön liittyviä arvoja. Arvoissa ei ollut eroavaisuuksia eri työntekijätyyppien välillä ja arvot liittyivät joko ihmisten väliseen kanssakäymiseen töissä tai olivat enemmän asiapainotteisia eli liittyivät esimerkiksi työtehtävien suorittamiseen.

Ihmisten väliseen kanssakäymiseen liittyvät arvot koskivat sitä, miten työssä toimitaan ja miten työkavereita töissä kohdellaan. Haastateltavat arvostivat yhteistyön sujumista: *”Kaikki sisäistää sen, että ollaan samassa paikassa töissä ja tehdään niitä yhteisiä asioita, niin kun tullaan keskenään hyvin toimeen, niin ne työtkin sujuvat paljon paremmin.”* Myös avoimuutta, jolla viitattiin avoimeen ilmapiiriin ja keskusteluun, arvostettiin. *”Arvostan ainakin avoimuutta. Mun mielestä henkilökohtaisistakin asioista pitää työkaverille sen verran kertoa, ettei tarvitse ihmetellä, että jos sulla on paha olla että,*

*miksi sulla on paha olla.*” Myös sen ymmärtäminen, että kaikilla on sama tavoite ja päämäärä, ja niiden tavoittelu yhdessä koettiin tärkeäksi: *”Organisaatioon kuuluvien olisi hyvä tiedostaa yhteinen päämäärä, jonka eteen organisaatiossa työskennellään ja yhdessä pyrkii sitä kohti. Myös jonkinlainen me-henki organisaatiossa edistää tuloksellista yhteistyötä.*” Myös keskinäinen kunnioitus, oikeudenmukaisuus, tasa-arvo sekä reiluus koettiin tärkeäksi. Usealle haastateltavista oli siis tärkeää se millainen ilmapiiri työyhteisössä on ja miten toisia kohdellaan. Yhdeksän haastateltavaa mainitsi edellä mainittuja työkavereihin liittyviä arvoja.

*”Turvallisuus elikkä se, että on turvallinen olo ja semmoinen olo, että on osa sitä työyhteisöä. Se, että ollaan reiluja toisille, että se on mun mielestä aina mun mielestä työpaikan oikeastaan minkä tahansa työpaikan niin paras ominaisuus ja hyväksytään kaikki.”*

*”Jokaisen organisaatiossa tulisi osata arvostaa toisen osaamista ja antaa mahdollisuus toisille tulla hyväksytyksi omana itsenään.”*

Työn tekemiseen liittyviä enemmän asiapainotteisia arvoja olivat kolmasosassa haastatteluista mainitut vastuullisuus tai luotettavuus: *”Semmoinen luotettavuus kaikissa niin kun ihmisissä. Tietysti jos on pelisäännöt työpaikalla niin kaikki noudattaa niitä ja sitten semmoinen vastuullisuus, että jokainen tekee ne omat työnsä.”* Haastateltavat arvostivat sitä, että työt tehdään hyvin ja, että kaikki työt tehdään. Lisäksi oman osuuden hoitamista pidettiin tärkeänä.

Niin kuin luvun ensimmäisessä kappaleessa esitettiin, ne mitä yksilö työssä ja työhön liittyen arvostaa kertoo yksilön työidentiteetistä. Yksilön työidentiteetin muodostumiseen voi lisäksi olennaisesti vaikuttaa myös organisaatio, koska työidentiteetin muodostuminen on sidottua työhön liittyvään toimintaan osallistumiseen ja jäsenyyteen työhön liittyvissä ryhmissä, organisaatioissa ja ammateissa (Dutton ym. 2010, 266). Organisaation ja yksilön välistä suhdetta identiteetin avulla selittää samaistumisen käsite (Pratt 1998, 178–179), jossa ollaan yksilön arvojen lisäksi kiinnostuneita myös yrityksen arvoista sekä yksilön ja yritysten arvojen suhteesta. Samaistumista sekä yksilön ja yrityksen arvojen yhteensopivuutta käsitellään tarkemmin organisaatioon samaistumista käsittelevässä luvussa 7.1.1.

#### **6.3.4 Eri työntekijätyypit organisaatiossa**

Identiteetti kuvaa sitä kuka ihminen oli aiemmin, kuka hän on nyt ja miksi hän haluaa tulla tulevaisuudessa (Brown 2015, 20). Työelämän muutoksiin yksilö reagoi muodos-

tamalla erilaisia identiteettejä, jotka pohjautuvat yksilöllisiin mahdollisuuksiin ja sosiaaliin ehtoihin. Muodostaessaan identiteettiään yksilö arvioi millainen rooli hänellä on suhteessa omaan työhön tai työyhteisöön. Lisäksi yksilö arvioi millaisia valmiuksia, uhkia tai mahdollisuuksia hän kokee tavoitteidensa saavuttamisessa. (Mahlakaarto 2010, 15–17.)

Yksilön kokemusta itsestään nyt ja tulevaisuudessa, hänen rooliaan, valmiuksiaan ja tavoitteitaan pyrittiin haastatteluissa selvittämään kysymällä muun muassa keitä haastateltavat kokevat olevansa, mikä on heidän roolinsa työyhteisössä ja millaisiksi he haluavat tulla. Lisäksi haastateltavilta kysyttiin ihanteellisesta työsuhteesta sekä siitä millaisia työntekijöitä he kokevat omasta mielestään ja muiden mielestä itse arvioituna olevansa. Seuraavissa kappaleissa käsitellään työntekijätyypeittäin eri tyyppien eroavia käsityksiä itsestä, omasta roolista ja tyytyväisyyden ja tyytymättömyyksen kohteista työssä tai työsuhteessa. Nämä eri työntekijätyyppien ajatukset paljastavat asioita, jotka ovat heille juuri tällä hetkellä tärkeitä sekä asioita, jotka he ehkä kokeva uhkina tai mahdollisuuksina.

**Luopujat** olivat tällä hetkellä elämäntilanteeseen nähden ihanteellisessa työsuhteessa. Nykyisessä työssä he olivat tyytyväisiä etenkin työkavereihin ja työn itsenäisyyteen. Sen sijaan mihinkään he eivät enää olleet tyytymättömiä, eivätkä he halunneet muuttaa enää mitään, koska työura oli jo loppuvaiheilla ja ajatukset jo eläkkeellä. Muutokset ja kehittämiset Luopuja jättää mieluummin muiden pohdittavaksi: *”En mä ehkä ainakaan nyt kun mulla on se vajaa vuosi jäljellä. Ehkä mä oon asennoitunut, että se näin menisi, että mieluummin enää tässä vaiheessa ei kauheasti muuttuisi.”* Luopujien suhtautumisessa työhön tässä elämävaiheessa siis näkyi jo selkeästi työelämästä ja työstä Luopuminen, vaikka työntekijöitä kaikki Luopujat vielä kokivat olevansa. Itsestään työntekijänä Luopujalla oli hyvä kuva ja pääosin se perustui työstä vuosien varrella saatuun kiitokseen ja palautteeseen. Myös arviot siitä, miten muut kuvailisivat Luopujaa työntekijänä, liittyivät työstä saatuun palautteeseen: *”No mä luulisin, että he semmoisena vastuunkantajana, ja sitten ainakin esimieheltä olen saanut hyvää palautetta. Kyllä mä kauheasti huolehdin, että mä teen kaiken mahdollisen ennen kun mä lähdän just tälle viikonloppuvapaalle.”* Osa-aikaeläkeläisten Luopujien kokemat roolit sen sijaan vaihtelivat. Yksi luopujista koki olevansa auttava äitihahmo, yksi koki hänellä olevan auktoriteettia, yksi taas näki roolinsa suoraan työtehtävänsä mukaan ja yksi koki olevansa tärkeä osa tiimiä. Teollisessa taloudessa organisaatioilla oli yksilöiden identiteettien muodostamisessa suuri merkitys, kun organisaatio tarjosi identiteetin rakentamiseen tarvittavat merkitykset, jotka perustuivat hierarkkisen organisaation tarjoamaan vakauteen ja työsuhteiden pysyvyyteen. Työsuhteet olivat vakiintuneita ja tähtäsivät pitkäaikaiseen jopa loppuelämän kestävään työsuhteeseen. (Schoemaker 2003, 194.) Muihin työntekijätyyppeihin nähden Luopuja on ollut työelämänsä aikana hyvin erilaisessa tilanteessa. Hän on elänyt suurimman osan työelämästään edellä kuvatunlaisessa tilanteessa, jossa

organisaatio on tarjonnut identiteetille vankan pohjan. Työpaikan säilymiseen on voinut luottaa, eikä Luopujalle ole tullut mieleenkään, että työt loppuisivat. *”Tämä on ollut semmoinen varma työpaikka, että ettei ole tarvinnut sitä et koskaan missään vaiheessa ollut semmoinen olo et saisi lopputiliä tai työt loppuisi, että täällä on aina ollut töitä.”*

Määräaikaisessa työsuhteessa pitkään olleelle **Sopeutujalle** ihanteellinen työsuhtemuoto olisi vakituinen työsuhte. Sopeutuja on hyvin turhautunut nykyiseen työsuhteeseensa: *”No en tietystikään tykkää. Kyllä mua ottaa päähän, koska mun mielestä täälläkin talossa x vuodessa olisi pitänyt; jos kerran se työsuhte koko aika on huutava tarve sille seuraavalle suhteelle, niin miksei sitten voisi olla vakituinen, jota siirretään sitten tarvittaessa paikasta toiseen jos ei se pysy samassa pisteessä se tarve.”* Oma työntekijäkäsitys kahdella Sopeutujalla erosi hieman toisistaan. Toinen koki olevansa erittäin hyvä työntekijä ja muiden arvostavan häntä. Toinen taas määritteli itseään sen kautta mitä hän ei ole. Hän ei puhu muista pahaa ja pyrkii näkemään ihmisissä positiiviset puolet. Muiden hän ajatteli kuvailevan itseään henkilöksi, joka hoitaa työtehtävänsä kun käsketään. Huolimatta erilaisista käsityksistä itsestään roolinsa molemmat Sopeutujat kokivat samanlaisiksi. He kokivat olevansa sovittelijoita ja tasoittelijoita työyhteisössä, kun muut eivät tulleet toimeen keskenään. Työssään Sopeutuja oli tyytyväinen työn vaihtelevuuteen, kun taas tyytymättömyys liittyi työsuhteen määräaikaisuuteen.

*”Otaa päähän tämmöinen jatkuva lappujen täyttäminen ja hakeminen seuraavaan paikkaan.”*

*”Joskus kyllä koen, että olen kokenut vääryyttäkin. On pitänyt hakee aina uusin paikkoihin. Ja se välillä vähän niin kun kismittää. Sitten sitä ottaa vaan vastaan mitä saa.”*

Uusi työ, joka Mahlakaarron (2010, 19) mukaan vaatii yksilöltä muun muassa omien mahdollisuuksien etsimistä, ammattitaidon kehittämistä, omasta kilpailukyvyistä huolehtimista ja itsensä markkinoimista on selkeästi haastanut Sopeutujan työidentiteetin muodostamista, sillä Sopeutuja kokee turhautumista ja riittämättömyyden tunnetta työssä. Myös mielekkyyden katoaminen ja heikko sitoutuminen työhön haastavat Sopeutujan työidentiteettiä, koska aina työsuhteen määräpäivän lähentyessä Sopeutujan keskittyminen ja panostus menee jatkon pohtimiseen. Sopeutuja on tilanteessa, jossa organisaatio ei enää tarjoa pysyvyyttä ja vakautta. Sen sijaan Sopeutujan täytyy itse aktiivisesti rakentaa pysyvyyttä ja jatkuvuutta, sillä työn epävarmuuteen liittyvän riskin hallinta ja vastuu omasta osaamisesta on Sopeutujan kohdalla jo siirtynyt yritykseltä yksilölle. (ks. Kirpal 2004a, 218.)

**Hyödyttäjälle** ihanteellisessa työsuhteessa tällä hetkellä tärkeintä olisi työsuhteen joustavuus: *”Voi sitten näitä tunteja ottaa vähän oman tarpeen mukaan.”* Työsuhteen

toivottiinkin olevan joustava ja soviteltavissa aina kullakin hetkellä elämäntilanteeseen: *”Että saan itse määrätä työaikani.”* Esimerkiksi kesällä Hyödyttäjät tekisi mielellään kokoaikaista työtä, kun taas talvella koulun ohella työn pitäisi olla osa-aikaista. Sen sijaan sillä, onko työ vuokratyötä, ei ole Hyödyttäjälle merkitystä. Myöskään vakituista työtä Hyödyttäjät ei tässä kohtaa toivonut. Tilanne on eri sitten kun ollaan oman alan töissä. *”Kesällä se on aina niin kun kiva tehdä kokopäiväisesti sitä työtä, koska en tiedä mitä sitten muutenkaan tekisin toisaalta. Mutta sitten opiskelun ohessa osa-aikaisesti taas talvella ja no kyllä määräaikaisuus sopii nyt, että en mä vielä jotenkin vakituista työtä osaa ajatella ja en varsinkaan sitten tässä kun en ole oman alan töissä.”*

Työntekijänä Hyödyttäjät kuvaili itseään erilaisten positiivisten luonteenpiirteiden perusteella. Sen sijaan työnantajan näkökulmasta Hyödyttäjät kokee olevansa hieman huono työntekijä, koska hän priorisoi opiskelua. Sen sijaan Hyödyttäjän kokemus omasta roolista työyhteisössä liittyy sekä työtehtäviin että asemaan. Hyödyttäjät koki olevansa työyhteisössä ikään kuin täydennys- ja lisähenkilö, jonka tarkoitus on vapauttaa muita työntekijöitä koulutuksiin ja toisiin tehtäviin. *”Se on niin kun aina aika semmoinen samanlainen. Mä olen vähän niin kun semmoinen täydennys siihen sitten. Että se vapauttaa sitä meidän tiimiä sitten enemmän kaikkiin koulutuksiin ja semmoisiin tilaisuuksiin kun olen päivystämässä siinä.”* Asemasta sen sijaan nousi esiin perustyöntekijän rooli, sillä Hyödyttäjät kertoi tekevänsä työtä, jota moni muukin voi ja osaa tehdä. *”Samalla tasolla kun muutkin työntekijät, että ei mulla ole itse työssä minkään näköistä erilaista asemaa verrattuna muihin. Mä teen samaa, just tasan samaa, työtä mitä muutkin tekee ja minun työn joku muu voisi tehdä.”* Työssään Hyödyttäjät oli tyytyväinen työn vaihtelevuuteen, palkkaan ja työkavereihin. Tyytymättömyys työssä sen sijaan liittyi työtehtävään, sillä Hyödyttäjät koki, että olisi jo aika oppia jotain uutta. Hyödyttäjät suhtautuikin muutoksiin työssä pelkästään positiivisesti, sillä muutosten seurauksena oppii uusia asioita ja lisäksi muutokset tuovat uusia haasteita. Hyödyttäjän suhtautuminen työhön ja työsuhteeseen sekä omaan rooliin oli hyvin joustavaa. Hyödyttäjät oli avoin kaikenlaisille työsuhteille, kunhan vain joustavuus ja työn sopiminen opintojen ohelle säilyy. Oman roolinsa Hyödyttäjät koki lisäavuksi ja täydennykseksi ja työsuhde toimi Hyödyttäjän näkökulmasta molemmin puolin. Hyödyttäjät saa palkkaa ja töitä koulun ohelle kun taas yritys saa lisäapua ruuhkahuippuihinsa.

**Ponnistajalle** ihanteellinen työsuhdemuoto olisi vakituinen työ, sillä se mahdollistaisi elämisen niin kuin muut samanikäiset Ponnistajan mielestä elävät. Eron kuitenkin myös määräaikaaisessa työsuhteessa olevasta Sopeutujasta, Ponnistajalle määräaikaisuus ei ole tuonut turhautumisen ja pettymyksen tunteita vaan hän kokee määräaikaisuuden johtuvan syistä, joihin hän ei itse voi vaikuttaa. *”Mä olen aina saanut tosi semmoista mun mielestä niin kun hyvää kohtelua ja sellaista. Mä en osaa ajatella sitä niin, että vaikka mulla nyt on määräaikainen työsuhde, kun mä tiedän, että se johtuu ihan muista syistä. Se ei niin kun musta ole kiinni ollenkaan.”* Itseään Ponnistajalla kuvailee uskoll-

seksi ja sitoutuneeksi työntekijäksi ja pärjääminen työssä on Ponnistajalle todella tärkeää: *”Työntekijänä olen niin kun semmoinen uskollinen työntekijä. Mulle merkitsee tosi paljon se, että mä pärjään, mä olen niin kun hyvä niin ehkä se vaikuttaa siihen et miten mä teen työtä.”* Kuulemansa perusteella Ponnistaja arvioi, että muut pitävät häntä sanojensa mittaisena: hän tekee mitä on luvannutkin tehdä. Omaa roolia Ponnistaja ei osaa omassa tiimissään kuvailla mutta koko yrityksessä hänen roolinsa kiinnittyy hänen vastuulliseen työtehtävään. Työssään Ponnistaja on tyytyväinen siihen, että työ vastaa koulutusta ja on sopivan itsenäistä ja haasteellista. Tyytymättömyyttä omaa työtä tai työsuhdetta kohden Ponnistaja ei sen sijaan mainitse.

Luopujan identiteetissä vahvana näkyy toisaalta työelämästä poisjääminen ja toisaalta vankka palautteeseen perustuva työntekijäkuva. Työidentiteetin merkitys saattaa kuitenkin Luopujalla olla vähenemässä, sillä työn rooli Luopujan elämässä jatkuvasti eläkkeelle jäämisen lähestyessä pienenee. Sopeutujilla työidentiteettiä haastaa määräaikaaisuudesta kumpuava epävarmuus, turhautuminen sekä uhka työttömyydestä. Sopeutujan kiinnittyminen työhön voi olla haastavaa kun sen jatkuvuudesta ei ole varmuutta. Hyödyttäjillä käsitys itsestä liittyy vahvasti opiskelija minään, jonka takia Hyödyttäjän suhde työhön on hyvin joustava ja opiskelija priorisoiva. Ponnistajan työidentiteetille ominaista sen sijaan on tehtäväkeskeisyys. Ponnistajalle tehtävässä pärjääminen ja kehittymismahdollisuudet työssä ovat erityisen tärkeitä.

## 6.4 Työntekijätyypeistä erilaisiin työidentiteetteihin

Edellisissä luvuissa on käsitelty työidentiteetin taustalla vaikuttavia tekijöitä ja työidentiteetin rakentumista. Seuraavaksi käsitellään eri työntekijätyyppien työidentiteettien liittymistä Kirpalin työidentiteettityyppeihin sekä työntekijätyyppien erilaisia ja monia työidentiteettejä. Kirpalin (2004a; Kirpal, Brown & Dif 2007) tutkimuksen aineistosta nousi esiin kaksi erilaista työidentiteettityyppiä: klassinen ja joustava työidentiteettityyppi. Tässä tutkimuksessa klassisen työidentiteetin piirteitä löytyi Luopujan ja Sopeutujan työntekijätyypeistä. Joustavamman työidentiteetin sen sijaan omasivat Hyödyttäjä ja Ponnistaja.

Klassiseen työidentiteettiin kuuluu samaistuminen ammattiin, yritykseen, tuotteeseen tai päivittäisiin työtehtäviin. Klassisen työidentiteetin omaavalle henkilölle muutokset työympäristössä merkitsevät konfliktia ja pitääkseen yllä jatkuvuutta, nämä työntekijät pyrkivät säilyttämään nykyisen työasemansa ja työtehtävänsä. Työidentiteettiin liittyy samalla matala kiinnostus oppimiseen, ammatilliseen kehittymiseen tai muuttuviin työtilanteisiin kuten työpaikan vaihtoon. Vastakohta klassiselle työidentiteettityypille on joustava työidentiteetti, joka nimensä mukaan viittaa joustavuuden, liikkuvuuden ja oppimisen hyväksikäyttöön laajempien tavoitteiden saavuttamisessa. Joustavaan työ-

identiteettiin liittyä lisäksi valmius vaihtaa työpaikkaa tai ammattia jos se omien tavoitteiden saavuttamiseksi on tarpeellista. Päinvastoin kuin klassinen työidentiteetti, joustava työidentiteetti on hyvin yksilöllistä ja se perustuu henkilökohtaisiin taitoihin, jatkuvan oppimisen hyödyntämiseen ja pikemminkin projektisuuntautuneeseen työasenteeseen. (Kirpal 2004a; Kirpal, Brown & Dif 2007.) Yksi muunnelma joustavasta identiteettityypistä on strateginen karrieristi, jonka joitain piirteitä oli havaittavissa Hyödyttäjien kohdalla. Strateginen karrieristi näkee senhetkisen työtilanteen ja organisaatioon sitoutumisen vain yhtenä uran vaiheena. Strategisen karrieristin uraan kuuluu toistuvat muutokset ja uran näkeminen aktiivisesti rakennettavana. Eteneminen ja muuttuminen ovat karrieristin ominaispiirteitä ja tietoisuus tilanteen väliaikaisuudesta vaikuttaa sitoutumiseen tiettyyn rooliin kullakin hetkellä. (Kirpal 2004a, 215–216; Kirpal, Brown & Dif 2007, 303–305.)

Luopujille tyypillistä oli negatiivinen suhtautuminen muutoksin tässä vaiheessa työelämää. Luopijat toivoivat siis nykyisen tilanteen säilyvän ennallaan eivätkä he halunneet enää oppia uutta. Ikä ja lähenevä eläkkeelle jääminen oli Luopujien suhtautumisessa muutoksiin varmasti yksi merkittävä tekijä mutta osa-aikaisilta löytyi klassiseen työidentiteettiin viittaavia piirteitä myös heidän suhtautumisessa työpaikan vaihtoon. Kuukaan osa-aikaeläkeläisen työsuhteessa olevista Luopujista ei ollut koko työuransa aikana yrityksessä harkinnutkaan työpaikan vaihtoa. Näin ollen jo aiemmin heidän urallaan on ollut havaittavissa klassiseen työidentiteettiin viittaavia piirteitä, vaikka toki myös työhön liittyvät asenteet ovat Luopujien työurien aikana olleet hyvin erilaiset kuin nykyään, koska silloin jo työsuhteen alussa haettiin varmaa ja pysyvää työpaikkaa, jossa mahdollisesti voisi olla koko työuransa ajan. Sen sijaan tällainen työpaikkojen vaihtelu on Luopujien näkökulmasta yrityksessäkin ihan uusi ilmiö. Toisaalta kuitenkin Luopujalla on yrityksessä halutessaan ollut mahdollisuus urakehitykseen. Luopuja, joka on urakehitystä toivonut, on sitä tämän yrityksen sisällä saanut. Jos kiintymys työtehtäviin on jossain vaiheessa ollut heikompaa ainakin kiintymys yritykseen ja siinä pysymiseen on koko Luopujan uran ajan ollut hyvin vahvaa.

Myös Sopeutujien vastauksissa on havaittavissa klassisen työidentiteetin piirteitä. Klassisen työidentiteetin piirteet tulivat esiin muun muassa Sopeutujien tavoitteissa säilyttää nykyinen työpaikka. Myös uratavoitteiden sekä työpaikan vaihtoaikoiden puuttumisena, johon syynä mainittiin viihtyvyyden lisäksi nykyisen työn turvallisuus viittaavat klassisen työidentiteetin omaamiseen. Turvallisuudella Sopeutuja ei viitannut työsuhteeseensa vaan nykyisen työn osaamiseen ja hallintaan. Se, että työ on itselle helppoa ja sen osaa viittaa taas siihen, että muutokset työssä eivät ole kovin haluttuja, vaikka ensisijaista Sopeutujalle olikin työpaikassa pysyminen. Työsuhteen loppuminen ja uusi työsuhte merkitsi usein tehtävien vaihtumista ja Sopeutuja olikin tottunut muutoksiin. Sopeutuja siis kuvasi suhtautuvansa muutoksiin positiivisesti mutta pakkohan se

oli, koska määräaikaisuuksia uusittaessa tehtävät usein vaihtuvat, jolloin täytyy olla valmis opettelemaan uutta tehtävää.

Ponnistaja on rinnastettavissa joustavaan työidentiteettityyppiin. Klassisen työidentiteetin piirteet liittyivät ainoastaan Ponnistajan haluun pysyä nykyisessä organisaatiossa eli vähäisiin työpaikan vaihtoikeisiin mutta, koska omien tavoitteiden saavuttamiseksi Ponnistaja olisi kuitenkin valmis vaihtamaan työpaikkaa, rinnastuu Ponnistajan identiteetti vahvemmin joustavaan työidentiteettiin. Joustavaan työidentiteettiin viittasi lisäksi Ponnistajan kehittymishalu uralla ja työtehtävissä. Ponnistaja koki, että nykyisen työpaikan säilyttämistä tärkeämpää on uralla kehittyminen henkilökohtaisen kehittymisen näkökulmasta, mikä tarkoitti tavoitetta saada lisää vastuuta pikku hiljaa sekä kehittää omaa osaamista ja edetä mahdollisesti hieman vaativimpiin tehtäviin. Ponnistaja ei siis näkisi itseään tekemässä samaa työtä vuosia, joten tarvittaessa, kehittymismahdollisuuksien poistuessa, hän hakisi hakea muualle töihin. Sekä valmius vaihtaa työpaikkaa omien tavoitteiden saavuttamiseksi että joustava suhtautuminen muutoksiin viittaavaa joustavaan työidentiteettiin. Ponnistaja näkee muutokset uuden oppimisen ja kehittymisen mahdollistajana. Kaiken kaikkiaan Ponnistajan nykyisen tilanteen määräaikaisessa työsuhteessa mutta oman alan työtehtävissä voidaan katsoa olevan yksi vaihe Ponnistajan omien laajempien tavoitteiden saavuttamisessa niin kuin joustavaan työidentiteettiin kuuluu. Nykyinen työsuhte tyydyttää Ponnistajaa tällä hetkellä, sillä hän näkee määräaikaisen työsuhteen mahdollisuutena osoittaa omaa arvoaan ja osaamistaan yritykselle sen sijaan, että hän näkisi työsuhteen Sopeutujan tavoin lannistajana. Tulevaisuudessa tavoitteissa Ponnistajalla on vakituinen työsuhte ja ura oman osaaminen kehittämisen näkökulmasta, jonka seurauksena tämän hetkinen tilanne on vain välietappi Ponnistajan tulevaisuuden tavoitteiden saavuttamisessa.

Ponnistajan tavoin myös vuokratyötä tekevilta Hyödyttäjiltä löytyi enemmän joustavaan työidentiteettiin viittaavia piirteitä. Hyödyttäjät näkivät oman työsuhteen, joka on määräaikainen vuokratyösuhte ja välillä osa-aikainen ja välillä kokoaikainen, ennemminkin mahdollistavana kuin rajoittavana tekijänä. Työsuhteen määräaikaisuus koettiin mahdollisuutena ja joustavana itselle sopivana tilanteena, kun taas määräaikaisessa työsuhteessa olevat Sopeutujat näkivät sen lähinnä tuovan epävarmuutta ja turhautumista. Myös työsuhteen osa-aikaisuuteen vuokratyöntekijät suhtautuivat positiivisesti: he kokivat sen sopivan erinomaisesti koulun ohelle. Sen sijaan vuokratyösuhteella ei Hyödyttäjälle ollut suurempaa merkitystä, sillä ei ollut väliä olisiko hän vuokra- vai normaalissa työsuhteessa varsinkaan, kun työ ei ollut omaa alaa. Joustavaan työidentiteettiin Hyödyttäjillä viittasi myös muutoksiin suhtautuminen. Hyödyttäjät suhtautuivat niihin positiivisesti ja niiden koettiin tuovan vaihtelevuutta, uusia haasteita ja mahdollisuuksia oppia uutta. Kaiken kaikkiaan tilanteen joustavuus oli Hyödyttäjille vain hyvä asia. Nykyisen tilanteen säilyttäminen ei missään nimessä ollut Hyödyttäjän tavoitteena vaan tulevaisuudessa Hyödyttäjä on valmis vaihtamaan työpaikkaa, koska tavoitteena on



oman alan työn löytäminen, minkä toteutuminen on todennäköisempää toisessa yrityksessä toisella toimialalla. Nykyinen työtilanne ja työsuhte olivat Hyödyttäjälle joustava, väliaikainen ja koulun ohelle sopiva ratkaisu ja panostus elämässä oli opiskelussa. Joustavan työidentiteetin piirteiden lisäksi Hyödyttäjältä löytyi myös piirteitä joustavan työidentiteetin muunnelman strategisen karreristin työidentiteettityypistä. Strateginen karreristi näkee senhetkisen työtilanteen ja organisaatioon sitoutumisen vain yhtenä uran vaiheena. Senhetkinen työtilanne oli Hyödyttäjälle vain väliaikainen ratkaisu ja, vaikka urasta tai varsinaisista uratavoitteista ei vielä voitu puhua, päätelmää vahvistaa se, että Hyödyttäjän sitoutuminen nykyiseen työhön oli heikkoa. Opiskelujen ohella sitoutumista saattoi löytyä, koska työstä saatiin tuloja opintojen ohelle, mutta tulevaisuudessa tilanne on eri, koska Hyödyttäjän tavoitteet työn suhteen ovat muissa tehtävissä ja muualla, mikä osoittaa nykyisen tilanteen olevan vain yksi uran vaihe.

Edellä on jaoteltu työntekijätyyppien työidentiteettejä kolmeen erilaiseen työidentiteettityyppiin. Seuraavaksi taulukossa 4 tarkastellaan vielä eri työntekijätyyppien monia työidentiteettejä.

Taulukko 4 Työntekijätyyppien työidentiteetit

Luopuja	Sopeutuja	Hyödyttäjä	Ponnistaja
organisaatioon perustuva työidentiteetti	epävarmuus määrittää suhdetta työhön	opiskelijaidentiteetti	osaaminen ja pärjääminen työssä
eläkkeelle jääminen yksilön ja työn välisen suhteen isona määrittäjänä	organisaatioon turvautuminen	opiskelujen ohessa töitä tekevän identiteetti/ töiden sovittava opintojen ohelle	työtehtävään perustuva työidentiteetti
vapaa-aika ja oma hyvinvointi tällä hetkellä jo työtä tärkeämpää	ristiriitainen ja turhautunut suhde työhön	joustavuuden arviointi	uraan ja omiin tavoitteisiin kiinnittyminen
➤ klassinen työidentiteetti	uhka työttömyydestä	väliaikainen kiinnittyminen organisaatioon	koulutus ja ammatti sosiaalisina ryhmänä
	perhe ensisijalla	tulevaisuus toisessa yrityksessä ja tehtävässä omalla alalla	➤ joustava ja osittain klassinen työidentiteetti
	uratavoitteiden puuttuminen		
	➤ klassinen työidentiteetti	➤ joustava ja strategisen karreristin työidentiteetti	

Taulukossa on esitetty työntekijätyyppien työidentiteetin taustalla vaikuttaviin tekijöihin ja työidentiteettiä rakentaviin tekijöihin sekä työidentiteettityyppeihin perustuen työntekijätyyppien eri työidentiteettejä, joita voidaan kutsua myös nimellä osaidentiteetti.

tit. Tutkimusten mukaan yksilöillä saattaa siis olla samanaikaisesti useita sosiaalisia identiteettejä, jotka perustuvat jäsenyyksiin eri ryhmissä (Shen & Dumani 2013; Roccas & Brewer 2002.) Yksilön sosiaalinen identiteetti voi olla lähtöisin organisaatiosta mutta myös esimerkiksi yksilön tiimistä, osastosta, yksiköstä, lounasporukasta, ikäryhmästä ja monista muista ryhmistä (Brunetto & Farr-Wharton 2001, 539.) Yksilön sosiaalinen identiteetti saattaa Ashforthin & Maelin (1989, 22–23) mukaan muodostua organisaatiossa enemmän tai vähemmän erillisistä ja heikosti toisiinsa liittyvistä identiteeteistä.

Niin kuin taulukosta nähdään, Luopujan työidentiteetti on klassinen ja se perustuu organisaatioon ja nykyiseen elämäntilanteeseen eli lähenevään eläkkeelle jäämiseen. Luopujalle organisaatio on tarjonnut vakautta ja jatkuvuutta, joita Luopuja työsuhteeseen tullessaan lähti organisaatiosta hakemaan. Tällä hetkellä Luopujan ja työn välinen suhde on löyhentynyt, sillä Luopujan ajatukset ovat jo eläkkeellä ja tärkeämpää hänelle on vapaa-aika ja oma hyvinvointi. Luopujalle siis osa-aikaeläkkeelle jääminen on saattanut nopeuttaa eläkeläisen identiteetin kehittymistä, sillä vapaa päivinään Luopuja ikään kuin on jo eläkkeellä, jolloin motivaatiota kehittyä työssä tai omaksua uusia asioita työssä ei Luopujalla enää ole.

Vastakohtana Luopujalle voidaan pitää Hyödyttäjää, joka on vasta oman työuransa alkuvaiheilla, sillä Hyödyttäjä on tällä hetkellä päätoiminen opiskelija, jonka takia opiskelijan identiteetti on työidentiteetin sijaan Hyödyttäjällä hyvin vahva. Hyödyttäjä tekee töitä opintojen ohella ja opintoja priorisoiden. Työnteko siitä huolimatta on Hyödyttäjälle tärkeää se tuo lisätuloja, kuuluu normaalielämään ja sillä on myös sosiaalinen ulottuvuus, kun taas itse työtehtävä ei ole Hyödyttäjälle niin tärkeä. Kaiken kaikkiaan Hyödyttäjän työidentiteetin voidaan katsoa olevan joustava ja väliaikaisuuteen perustuva, jonka lisäksi Hyödyttäjälle vahvempana näyttäytyy opiskelijaidentiteetti ja opiskelevan työntekijän identiteetti.

Määräaikaiset Sopeutuja ja Ponnistaja eroavat hyvin vahvasti toisistaan. Sopeutujan työidentiteetti on klassinen, hän vahvasti kiinnittynyt organisaatioon ja omaan helppoon ja hallittuun tehtävään, vaikka häntä turhauttaa ja harmittaa määräaikainen työsuhde. Sopeutujalla työidentiteetti on ristiriitainen: toisaalta hän haluaa jatkaa nykyisessä yrityksessä mutta toisaalta nykyinen työsuhde tuottaa hänelle paljon stressiä ja ahdistusta. Sopeutujalle ensisijaista onkin työn sijaan oma perhe ja työssä pysyttely. Pahinta olisi työn loppuminen, sillä huonolla koulutuksella uhkana olisi työttömyys. Sopeutujan työidentiteettiä voidaan kuvata määräaikaisen työntekijän identiteetiksi, jossa ristiriitaisuus omista tavoitteista ja omasta työsuhteesta kohtaavat. Tyytymättömyys työsuhteeseen onkin saattanut johtaa siihen, että Sopeutujalla ensisijalla on perhe eikä uratavoitteista voida puhua. Sen sijaan nuorempi ja vähemmän aikaa määräaikaisesti työskennellyt Ponnistaja omaa pääasiassa hyvin joustavan työidentiteetin, jossa oma osaaminen ja omien tavoitteiden saavuttaminen ovat tärkeitä asioita. Ponnistajan työidentiteetti on hyvin yksilöllinen samoin kuin Hyödyttäjän. Nykyinen tilanne sopii tähän hetkeen mut-

ta jos kehittymistä ei tehtävissä ja uralla tapahdu on Ponnistaja omien tavoitteiden saavuttamiseksi valmis vaihtamaan työpaikkaa. Ponnistajan työidentiteetti keskittyy työtehtävään, omaan osaamiseen ja työssä pärjäämisen. Tämän lisäksi työn ulkopuolella Ponnistajan identiteettiin työhön liittyen vaikuttavat oman koulutuksen ja ammatin tarjoamat ryhmät. Ponnistaja samaistuu vahvasti näihin molempiin.

## 6.5 Yhteenveto

Haastateltavat jaettiin neljään eri työntekijätyyppiin perustuen eri ryhmien välisiin eroihin työsuhteessa, työhistoriassa, koulutuksessa, nykyisessä työssä, työhön liittyvissä tulevaisuuden suunnitelmissa, uratavoitteissa sekä panostuksen kohteissa tällä hetkellä elämässä. Lisäksi myös syyt pysyä yrityksessä tai vastaavasti syyt lähteä yrityksessä erosivat eri ryhmissä. Muodostetut työntekijätypit olivat Luopuja, Sopeutuja, Hyödyttäjä ja Ponnistaja. Luopujan työntekijätyyppi perustuu täysin osa-aikaeläkeläisten haastatteluihin kun taas Hyödyttäjä perustuu vuokratyöntekijöiden haastatteluihin. Sopeutujan työntekijätyyppi käsittää pitkään määräaikaaisesti työskennelleiden haastatteluita. Ponnistaja rakentuu pääasiassa yhden lyhyen aikaa määräaikaaisesti työskennelleen haastattelun pohjalle mutta osittain sitä tukee yhden vuokratyöntekijän haastattelu. Toinen lyhyen aikaa määräaikaaisesti ollut sen sijaan lukeutuu osittain Sopeutujiin mutta osittain Hyödyttäjiin.

Eri elämäntilanteet, työsuhde ja tulevaisuuden odotukset ja toiveet työn suhteen erotivat eri työntekijätyyppisiä, minkä seurauksena myös työidentiteetin taustalla vaikuttavat tekijät olivat työntekijätyypeillä erilaiset. Luopujan työidentiteetin rakentumisen taustalla vaikuttivat pitkä työura ja eläkkeelle jäämisen odottaminen. Sopeutuja oli ollut jo pitkään määräaikaaisessa työsuhteessa ja, koska ikäkin jo oli, koki Sopeutuja suurta turhautumista ja epävarmuutta omasta työtilanteestaan, jolloin erityisiä tulevaisuudensuunnitelmiakaan ei Sopeutuja osannut tai halunnut rakentaa. Sen sijaan määräaikaaisessa työsuhteessa oleva Ponnistaja ei alistunut epävarmuudelle vaan näki työsuhteen näytön paikkana, jonka lisäksi oma osaaminen ja sen kehittäminen olivat Ponnistajalle erityisen tärkeitä. Vuokratyösuhteessa olevilla Hyödyttäjillä nykyinen tilanne oli väliaikainen ratkaisu. Nykyinen työ sopi hyvin koulun ohelle, kun opiskelut olivat Hyödyttäjälle ensisijalla.

Seuraavassa taulukossa 5 on kuvattu työntekijätyyppien työidentiteetin rakentumista. Työidentiteetin rakentumista selvitetiin kysymyksillä aiheista: työn merkitys, syyt tehdä töitä, työhön liittyvät arvot ja paikka organisaatiossa. Työhön liittyvät arvot puuttuvat taulukosta, sillä ne olivat eri työntekijätyypeillä samanlaisia. Arvot liittyivät joko ihmisten väliseen kanssakäymiseen tai olivat asiapainotteisia.

Taulukko 5 Yhteenveto työidentiteettiä rakentavista tekijöistä

Työntekijä- tyyppi	Taustalla: elämäntilanne & työsuhde, työ- suhteen kesto	Merkitys työlle & työssäkäynnille	Suhtautuminen työsuhteeseen & työhön	Oma työntekijäkuva & rooli
<b>Luopuja</b>	eläkkeelle jäämisen odotus  pitkä työsuhde  osa-aikaeläkeläinen  noin 40 vuotta	toimeentulo työyhteisö työ arvona  lottovoitto → pois työelämästä	ihannetyösuhteessa  tyytyväisyys työkave- reihin ja työn itsenäi- syyteen  ei enää muutoshalua	palautteeseen pe- rustuva hyvä työn- tekijäkuva  vaihtelevat roolit
<b>Sopeutuja</b>	epävarmuus  määräaikainen (pitkä)  noin seitsemän vuotta	toimeentulo työyhteisöön kuulu- minen elämän rytmittäjä tyytytys työstä  lottovoitto → kevennetty tai vapaaehtoistyö	ihanteena vakituinen työsuhde  turhautuminen & tyy- tymättömyys työsuhteen määräaikaisuuteen	tasoittelijan ja sovittelijan rooli  ristiriitainen työn- tekijäkuva
<b>Hyödyttäjä</b>	väliaikainen tilanne  opiskelujen priori- sointi  vuokratyöntekijä  4kk – 1,5 v	toimeentulo työyhteisö tyytytys työstä normaalielämä  lottovoitto → yrittäjäyys, vapaa- ehtoistyö, viihty- vyystekijät	tyytyväinen työsuhteeseen työsuhteen joustavuus ja sopiminen omaan elämäntilanteeseen ensisijaista  muutokset mahdolli- suus oppia uutta, tyy- tymättömyys työtehtä- vään	lisäapu perustyöntekijä
<b>Ponnistaja</b>	työsuhde näytön paikkana  oman osaamisen kehittäminen  määräaikainen (lyhyt)  noin vuosi	toimeentulo työyhteisöön kuulu- minen mahdollisuus kehiti- tystä ja oppia työ osa- na omaa identiteettiä työllisyys onnistu- misena  lottovoitto → sama työ kevennetysti	vakituisen työn kautta samaistuminen omanikäisiin  sitoutuminen ja työssä pärjääminen tärkeää	työtehtävän mu- kainen rooli  luottamus omaan osaamiseen

Taulukossa on eritelty neljän muodostetun työntekijätyypin näkökulmasta työidentiteettiä rakentavia tekijöitä (sarakkeet 3-4) työidentiteetin rakentumisen taustalla vaikuttavat tekijät huomioiden (sarake 1). Ensimmäisessä sarakkeessa on kuvattu työidentitee-

tin rakentumisen taustalla vaikuttavia tekijöitä. Toisessa sarakkeessa on kuvattu työntekijätyyppien antamia merkityksiä työlle sekä syitä tehdä töitä. Kolmannessa ja neljännessä sarakkeessa on kuvattu eri työntekijätyyppijä organisaatioissa ensiksi siitä näkökulmasta, miten he kokevat työsuhteensa ja kuinka he suhtautuvat omaan työhön ja toiseksi siitä näkökulmasta millaiseksi he kokevat oman roolinsa työyhteisössä ja millaiseksi he kokevat itsensä työntekijänä.

Yhteenvedona työntekijätyyppien työidentiteeteistä voidaan taulukon perusteella esittää seuraavaa. Luopuja on pian jäämässä eläkkeelle ja hänellä on takanaan pitkä työsuhde yrityksessä. Vaikka Luopuja kokeekin olevansa vielä työntekijä, näkyy hänen työidentiteetissään vahvasti halu jo jäädä eläkkeelle. Lottovoittotilanteessa Luopuja jäisi pois työelämästä, joten työnteko itsessään ei enää ole Luopujalle merkittävää. Luopuja on ihannetyösuhteessa tällä hetkellä ja kaiken kaikkiaan tyytyväinen työhön, muutoshalukkuuttakaan ei enää ole. Luopujan oma työntekijäkuva on vahva ja se perustuu työstä saatuun palautteeseen. Luopujan työidentiteetti perustuu klassiseen työidentiteettityyppiin (ks. Kirpal 2004a; Kirpal, Brown & Dif 2007), jossa muutokset työympäristössä merkitsevät konfliktia ja, jossa keskitytään säilyttämään nykyinen työtehtävä ja työasema. Lisäksi klassiseen työidentiteettityyppiin kuuluu matala kiinnostus oppimiseen, kehittymiseen ja työpaikan vaihtoikeisiin. Luopujalle organisaatio on tarjonnut vakautta ja jatkuvuutta, joita Luopuja työsuhteeseen tullessaan lähti organisaatiosta hakemaan. Lisäksi Luopujan työlle antama merkitys ja suhde työhön ovat löyhentyneet, sillä Luopujan ajatukset ovat jo eläkkeellä, jolloin työtä tärkeämpää Luopujalle on vapaa-aika ja oma hyvinvointi.

Luopujan lisäksi myös Sopeutujan työidentiteetti perustuu klassiseen työidentiteettityyppiin, vaikka Sopeutujan elämäntilanne ja suhde työhön ovat täysin erilaiset kuin Luopujalla. Sopeutujan ja työn välistä suhdetta leimaa epävarmuus ja turhautuminen. Sopeutuja ihannoi vakituista työtä mutta on määräaikaissa työsuhteessa, jonka jatkuvuuden pohtimiseen menee osa Sopeutujan resursseista. Omaksi roolikseen työyhteisössä Sopeutuja kokee tasoittelijan ja sovittelijan roolin, Sopeutuja, kun ei määräaikaaisuudesta johtuen itse uskalla ottaa asioihin kantaa vaan tyytyy tasoitteluun ja sovittelemaan muiden työntekijöiden välisiä ristiriitoja. Sopeutuja on koko ajan hieman varuillaan mutta aikeita vaihtaa työpaikkaa Sopeutujalla ei ole. Määräaikaaisesta työsuhteesta huolimatta Sopeutujalle työ merkitsee toimeentuloa, työyhteisöön kuulumista, elämän rytmitystä ja lisäksi Sopeutuja kokee saavansa tyydytystä työstä. Oma työntekijäkuva on Sopeutujalla ristiriitainen. Hän kokee olevansa hyvä työntekijä mutta pohtii samalla, miksi työsuhteet eivät silti jatku, vaikka tarvetta aina näyttää olevan. Sopeutuja kokee saavansa nykyisestä työstä turvallisuuden tunnetta, joka liittyy työn osaamiseen ja helpouteen. Uutta työtä Sopeutuja ei halua muualta hakea ja nykyisessä työssä pysyminen on Sopeutujalle ensisijaista. Muutokset työssä sen sijaan ovat Sopeutujalle tuttuja. Sopeutujan työidentiteetti on klassinen, jonka lisäksi Sopeutujan työidentiteetti on ristiriit-

tainen: toisaalta hän haluaa jatkaa nykyisessä yrityksessä mutta toisaalta nykyinen työsuhte tuottaa hänelle paljon stressiä ja ahdistusta. Myöskään työsuhteen jatkuvuuteen sopeutuja ei voi turvautua. Ensisijaista Sopeutujalle onkin oma perhe ja työssä pysytyly, mikä saattaa viitata siihen, että kun kiintyminen työhön ei ole mahdollista täytyy identiteetin rakentamisen perustat hakea muualta. Tiivistetysti Sopeutujan työidentiteettiä voidaan kuvata määräaikaisen työntekijän identiteetiksi, jossa ristiriitaisuus omista vakituisen työn saamisen tavoitteista ja omasta jatkuvasta epävarmasta työsuhteesta kohtaavat.

Ponnistajalle määräaikaisuus ei ole este vaan Ponnistaja kokee työsuhteen mahdollisuutena näyttää omaa arvoa ja osaamista yritykselle. Tärkeintä työssä Ponnistajalle on mahdollisuus oppia ja kehittyä. Ponnistaja kokee työtehtävän ja oman työn osaksi omaa identiteettiään ja lottovoittotilanteessakin Ponnistaja jatkaisi nykyistä työtä. Ponnistajalle myös oma rooli rakentuu työtehtävän varaan ja Ponnistaja luottaa omaan osaamisen pitäen omaa työntekijäkuvaansa positiivisena. Ponnistajan työidentiteetti perustuu osin joustavaan työidentiteettityyppiin, jossa henkilö käyttää joustavuutta, liikkuvuutta ja oppimismahdollisuuksia hyväkseen omien laajempien tavoitteiden saavuttamisessa. Lisäksi joustavaan työidentiteettiin kuuluu valmius vaihtaa työpaikkaa tai ammattia, jos se omien tavoitteiden saavuttamiseksi on tarpeellista. Klassiseen työidentiteettiin verrattuna joustava työidentiteetti on yksilöllistävä, koska se perustuu henkilökohtaisiin taitoihin, ja jatkuvan oppimisen hyödyntämiseen sen sijaan, että tavoitteena olisi vain pysyä paikoillaan samassa yrityksessä ja samassa tehtävässä. (ks. Kirpal 2004a; Kirpal, Brown & Dif 2007.) Ponnistaja omaa joustavan työidentiteetin, sillä oma osaaminen ja omien tavoitteiden saavuttaminen ovat hänelle tärkeitä asioita. Ponnistajan työidentiteetti on lisäksi hyvin yksilöllinen. Nykyinen tilanne sopii tähän elämäntilanteeseen ja hetkeen mutta jos kehittymistä ei tehtävissä ja uralla tapahdu nykyisessä yrityksessä on Ponnistaja omien tavoitteiden saavuttamiseksi valmis vaihtamaan myös työpaikkaa. Ponnistajan työidentiteetti keskittyy kaiken kaikkiaan työtehtävään, omaan osaamiseen ja työssä pärjäämiseen. Työn ulkopuolella Ponnistajan identiteettiin vaikuttavat myös oman koulutuksen ja ammatin tarjoamat ryhmät, joihin Ponnistaja vahvasti kokee kuuluvansa.

Hyödyttäjän työidentiteetti perustuu täysin joustavaan työidentiteettityyppiin. Hyödyttäjä on nykyisessä työssä vain väliaikaisesti, koska työ sopii hyvin opintojen ohelle. Tulevaisuudessa Hyödyttäjä tulee todennäköisesti työskentelemään muualla, yrityksessä, jonka toimiala ja työtehtävät vastaavat enemmän omaa alaa. Hyödyttäjälle opinnot ovat ensisijalla ja työsuhteessa tärkeintä on sen joustavuus ja sen sopiminen omaan elämäntilanteeseen. Työvuoroja pitää pystyä ottamaan omien tarpeiden mukaan. Työ merkitsee Hyödyttäjälle toimeentuloa, tyydytystä ja normaalielämää. Koska Hyödyttäjä ei koe työtehtävää omakseen, työkavereiden merkitys on isommassa roolissa. Hyödyttäjä suhtautuu myös muutoksiin positiivisesti. Ne antavat mahdollisuuden kehittyä ja op-

pia uutta. Sen sijaan tyytymättömyys työssä liittyy nykyisen työn helppouteen, nykyistä työtä voisi jo muuttaa haastavammaksi. Hyödyttäjälle nykyinen tilanne on välivaihe, joka auttaa pärjäämään taloudellisesti ja sopii opintojen ohelle. Lisäksi Hyödyttäjä kokee nykyisen tilanteen ja organisaatioon sitoutumisen olevan vain yksi uran vaihe. Sitoutuminen organisaatioon tällä hetkellä perustuu työsuhteen sopimiseen Hyödyttäjän omaan elämäntilanteeseen mutta, kun opiskelut ovat ohi, hakee Hyödyttäjä töitä muualta. Näin ollen Hyödyttäjällä on myös strategisen karrieristin työidentiteettiin (ks. Kirpal 2004a; Kirpal, Brown & Dif 2007) viittaavia piirteitä. Yhteenvedona voidaan esittää, että Hyödyttäjälle opiskelijan identiteetti on työidentiteetin sijaan hyvin vahva. Hyödyttäjä tekee töitä opintojen ohella ja opintoja priorisoiden. Hyödyttäjän työidentiteetin voidaan katsoa olevan joustava ja väliaikaisuuteen perustuva nimenomaan työssäkäyvän opiskelijan identiteetti, jonka ohella vahvempana minäkuvana Hyödyttäjällä näyttäytyy opiskelijaidentiteetti.

## 7 SAMAISTUMISEN KOHTEET JA YHTEYS TYÖNTEKIJÄ- TYYPPEIHIN

Edellisessä luvussa on pyritty vastaamaan ensimmäiseen tutkimuskysymykseen ja käsitelty epätyypillisissä työsuhteissa olevien työntekijöiden ja heistä muodostettujen työntekijätyyppien työidentiteettien rakentumista. Tässä luvussa tavoitteena on vastata toiseen tutkimuskysymykseen eli selvittää mihin epätyypillisissä työsuhteissa olevat samaistuvat ja ovatko samaistumisen kohteet organisaation sisäpuolella vai sen ulkopuolella. Työidentiteettejä tutkittaessa työssä samaistumisen käsitettä laajennetaan organisaation ulkopuolelle (Kirpalin 2004b, 275). Työhön liittyvä samaistuminen ei tutkimusten mukaan käsitä vaan organisaatioon samaistumista. Sen sijaan samaistumista voi tapahtua myös muita asioita tai ryhmiä kohtaan organisaation sisällä tai myös organisaation ulkopuolelle. (ks. Klein. ym 2009; Baruh & Cohen 2007; Parker 2007; Kirpal 2004b; Brunetto & Farr-Wharton 2001.) Sen lisäksi, että samaistumista voi tapahtua eri kohteisiin se voi olla moninkertaista ja kontekstuaalista. Yksilö voi samanaikaisesti samaistua organisaation eri osiin, organisaatioon kokonaisuutena ja organisaation ulkopuolella oleviin ryhmiin. (Parker 2007, 65–80.)

Tässä tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita myös muista kuin organisaation sisällä olevista samaistumisen kohteista tai pelkästään organisaatioon samaistumisesta. Mielenkiintoista on ovatko epätyypillisissä työsuhteissa olevien työntekijöiden samaistumisen kohteet organisaation sisällä vai sen ulkopuolella sekä mikä organisaation sisällä nousee tärkeäksi samaistumisen kohteeksi jos nousee. Lisäksi mielenkiintoista on, onko eri työntekijätyyppien välillä eroa samaistumisessa vai ovatko heidän samaistumisen kohteet samankaltaisia. Myös epätyypillisissä työsuhteissa olevan samaistumisen tyypillisyyttä tai erilaisuutta selvitetään tässä kappaleessa. Mielenkiintoista onkin mihin tutkimuksen epätyypillisessä työsuhteessa olevat työntekijät samaistuvat, sillä heidän suhde organisaatioon osa-aikaeläkeläisiä lukuun ottamatta on kaikkea muuta kuin perinteinen (ks. luku 2.2).

Osa-aikaeläkeläisten Ponnistajien tilanteessa kiinnostavaa on etenkin pitkän työsuhteen ja työuran vaikutus organisaatioon samaistumiseen. Tutkimusten mukaan pitkän työsuhteen pitäisi lisätä organisaatioon samaistumista (Collier ja Esteban 2007, 28; Mael ja Ashforth 1992, 107–112). Määräaikaisten Sopeutujien kohdalla taas on mielenkiintoista, millaiseksi heidän suhde organisaatioon muodostuu: samaistuvatko he organisaatioon, vaikka he ovat työsuhteessa, joka tarjoaa heille epävarmuutta ja turhautumista vai ovatko samaistumisen kohteet jossain muualla. Vuokratyöntekijöissä eli Hyödyttäjissä sen sijaan mielenkiintoista on heidän elämäntilanteen välivaiheisuus, opiskeluihin panostaminen ja työsuhde toiseen yritykseen. Onko vuokratyöntekijöillä tarvetta samaistua organisaatioon tai sen sisällä vai ovatko samaistumisen kohteet muualla? Myös määräaikaisessa työsuhteessa olevan Ponnistajan tilanne on mielenkiintoinen.



Mihin omaan osaamiseen ja uralla kehittymiseen tähtäävä Ponnistaja samaistuu sekä, mikä on organisaatioon rooli nousevat oleellisiksi kysymyksiksi. Seuraavissa luvuissa käsitellään epätyypillisissä työsuhteissa olevien työntekijöiden samaistumisen kohteita sekä organisaatiossa että sen ulkopuolella. Sen jälkeen luvussa 7.3 esitetään koko luvun tiivistävä yhteenveto.

## **7.1 Samaistumisen kohteet organisaation sisällä**

### **7.1.1 Organisaatio**

Organisaatioon samaistuminen kertoo yksilön käsityksestä omasta suhteestaan organisaation (Pratt 1998, 178–179). Yksilön kokema organisaation erottuvuus ja merkisyys vaikuttavat todennäköisyyteen samaistua organisaatioon (Mael & Ashforth 1992, 107–112; Collier & Esteban 2007, 28). Sen lisäksi yksilön ja organisaation arvojen yhteensopivuudella (ks. Pratt (1998) ja yksilön kokemalla organisaation identiteetin houkuttelevuudella, yksilön ja organisaation identiteettitekijöiden yhteensopivuudella sekä työsuhteen kestolla voi olla organisaation samaistumisen kannalta merkitystä (Collier & Esteban 2007, 28). Näiden lisäksi myös yksilön käsitys siitä, miten muut näkevät organisaation voi vaikuttaa samaistumiseen ja sen merkitys on samaistuvista vahvistava silloin, kun organisaatio erottuu positiivisesti ja arvostetusti yksilön käsityksen mukaan myös muiden silmissä (Dutton ym. 1994, 239–256).

### **Organisaation kuvailu**

Epätyypillisissä työsuhteissa olevien suhtautumista ja omaa käsitystään suhteesta organisaatioon pyrittiin tässä tutkimuksessa selvittämään ensiksi pyytämällä työntekijöitä kuvailemaan organisaatiota. Ajatuksena oli, että näin pystyttäisiin selvittämään haastateltavien antamaa arvoa ja merkitystä organisaatiolle sekä heidän kokemaan organisaation houkuttelevuutta. Jos haastateltavat kuvailisivat organisaatiota positiivisin ja heidän identiteettiä vahvistavin käsityksin voisi samaistumisen organisaatioon katsoa olevan todennäköistä. Haastateltavien käsitykset yrityksestä jakautuivat kolmeen eri kategoriaan. Yritystä kuvailtiin pääasiassa joko liittämällä siihen työpaikkana positiivisia tai negatiivisia asioita. Positiivisten asioiden liittäminen yritykseen saattaa edistää samaistumista, kun taas negatiivisia asioiden liittäminen samaistumiseen kohteeseen ei samaistumista edistä. Positiivisten ja negatiivisten työpaikkaan liittyvien asioiden lisäksi yritystä kuvattiin asiakkaan näkökulmasta. Seitsemän haastateltavista kuvaili yritystä työnantajana ja työpaikkana positiivisesti kun taas kahdeksan haastateltavaa liitti yritykseen negatiivisia asioita. Huomattavaa kuitenkin on, että viidellä yritystä kuvanneella käsitys

yrityksestä oli hieman ristiriitainen sillä he liittyvät yritykseen sekä positiivisia että negatiivisia asioita.

Työntekijätyyppien välillä oli havaittavissa eroja yrityksen kuvailemisessa. Pitkään yrityksessä olleet osa-aikaeläkeläiset Luopujat kuvailivat kaikki yritystä positiivisesti sekä vakaaksi että hyväksi työpaikaksi. Siitä huolimatta puolet Luopujista mainitsi, että vaikka oma työntekijäkuva on hyvä, tiedossa on, että kaikkialla yrityksen sisällä ei olla yhtä tyytyväisiä. ”Mulla ei ole kauheasti negatiivista sanottavaa työnantajana, vaikka toisaalta mä tiedän, että meidän yrityskuva ei ole kauhean hyvä tuolla. Jos ajatellaan niin meillä tämä johtaminen ja kaikki niin näitten meidän kysymysten perusteella se ei saa kovin hyviä pisteitä yrityksen sisällä nimenomaan työntekijöiden keskuudessa.”

Määräaikaisessa työsuhteessa pitkään olleilla Sopeutujilla ja lyhyempään olleella Ponnistajalla käsityksen yrityksestä myös erosivat. Sopeutujalla yrityskuva oli negatiivinen, mikä saattaa hyvinkin liittyä turhautuneisuuteen myös työsuhdetta kohtaan.

*”Sanotaan, että on niin hyvää ja kaikki positiiviset jutut. En mä kyllä kauhean positiivisena näe ainakaan. Voi olla, että joku joka toisesta yksiköstä vastaisi, että heillä olisi paljon positiivisempi ajattelu. Tai jos otetaan jostain päällikkötason johtoportaan tehtävistä. Heillä voi olla ihan erilainen kuva mutta, jos otetaan tähän toimintatasolle, niin mä luulen, että heillä ei ole kauhean positiivista kuvaa. Ei mulla ainakaan ole.”*

Määräaikaisella Ponnistajalla yrityskuva sen sijaan oli positiivinen mutta samaan aikaan ristiriitainen. Hän siis liitti yritykseen omien kokemusten pohjalta positiivisia asioita mutta tiesi toisilla olevan hankaluuksia. Vuokratyössä olevien Hyödyttäjien yrityskuva oli Ponnistajan tavoin myös ristiriitainen. Hyödyttäjistä puolet koki yrityksen hyvänä ja viihtyisänä työpaikkana mutta samaan aikaan käsitti yrityksen myös epävakana ja kankeana, jonka sisällä on paljon ristiriitaisuuksia. Sen sijaan puolet Hyödyttäjistä kuvaili yritystä vain asiakkaan näkökulmasta.

Organisaation kuvaileminen kertoi, että haastateltavilla oli eri työntekijätyypeissä hieman erilaiset käsitykset organisaatiosta. Positiivisin käsitys oli Luopujilla ja negatiivisin Sopeutujilla. Kaikkia työntekijätyyppejä yhdisti kuitenkin organisaation kokeminen ristiriitaisesti. Organisaatio mainittiin usein omalla kohdalla positiivisesti mutta tiedossa oli myös organisaatioon liittyviä ongelmia. Poikkeuksena tästä olivat Sopeutujat, jotka kuvailivat organisaatiota ainoastaan negatiivisesti. Koetun organisaation houkuttelevuuden, arvokkuuden ja merkityksellisyyden lisäksi, joita tässä luvussa on selvitetty, myös yksilön ja organisaation arvojen yhteensopivuus edistää samaistumista. Selvitettäessä tätä kysymystä haastateltavia pyydettiin kertomaan, miten heidän omat ja organisaation arvot menevät yhteen. Seuraavassa kappaleessa käsitellään yksilön ja organisaation arvojen yhteensopivuutta ja ristiriitoja.

### Arvojen yhteensopivuus

Prattin (1998, 178–179) mukaan samaistuminen organisaatioon merkitsee organisaation kanssa samojen arvojen jakamista ja niiden kokemista ominaan, kun taas pelkkää organisaation arvojen hyväksymistä ei voida pitää samaistumisena. Useissa tutkimuksissa samaistumiseen onkin liitetty yksilön ja organisaation arvojen yhteensopivuus (Riketta 2005, 360), joka vaikuttaa yksilön identiteetin kehittymiseen ja vahvuuteen. (Rokeach 1973, Baruhin & Cohenin 2007, 254 mukaan). Samaistuessaan organisaatioon yksilö liittyy organisaation jäsenyyden omaan minäkuvaan, joka voi tapahtua esimerkiksi organisaation arvot sisäistämällä (Riketta 2005, 358–361). Yksilön näkökulmasta tavoiteltavaa on samaistuminen ryhmään, joka parantaa yksilön omaa identiteettiä. Sen seurauksena organisaation arvojen merkittävyys, arvokkuus ja erottuvaisuus yksilön näkökulmasta ovat yksilön samaistumisen ja identiteetin kannalta merkittäviä (Mael & Ashforth 1992, 107–112.) Koska yrityksen arvojen omaksumisella ja sisäistämällä sekä yhteensopivuudella yksilön omiin arvoihin nähden on merkitystä organisaatioon samaistumisen kannalta, omien arvojen lisäksi haastateltavia pyydettiin kertomaan yrityksen arvoja sekä pohtimaan omien ja yrityksen arvojen yhteensopivuutta sekä sen merkitystä. Arvojen yhteensopivuudessa ei ollut selkeitä eroja eri työntekijätyyppien välillä eli jokaisesta työntekijätyypistä löytyi ainakin kaksi käsitystä arvojen yhteensopivuuden toteutumisesta. Seuraavassa esitetään kuitenkin pääsuuntaukset.

Kukaan haastateltavista ei muistanut yrityksen virallisia arvoja, mikä saattaa jo kertoa arvojen heikosta sisäistämisestä. Tämän yllättävän tuloksen seurauksena haastateltavia pyydettiin pohtimaan omien ja kokemiensa yrityksen arvojen yhteensopivuutta ja sen merkitystä. Mielenkiintoista on, että edes noin 40 vuotta yrityksessä työskennelleet Luopujat eivät tienneet yrityksen virallisia arvoja. Eräs Luopuja totesi syyksi sen, että ne ovat kaukana hänen omasta työstään ja vain jonkun toisen tehtävä.

*”Ne julkilausutut tuodaan aina joka paikassa esiin ja niistä kauheasti ne on tavallaan sitten semmoisia, että ajatellaan että ne on jossain hallituksessa johtoryhmässä tehty. Että ne on mun mielestä vähän semmoisia sanoja mitä meikäläinen ei niin kauhean syvällisesti ajattele, että ne muutaman kerran vuodessa kalvoilla isketään, että nuo ovat meidän arvot mutta kyllä ne vähän semmoisia et varmaan ihan hyviä joku johto miettinyt tai joku konsultti miettinyt mutta ei niillä meikäläiselle niin kauhean suurta merkitystä.”*

Jotta henkilö samaistuisi organisaatioon ja ottaisi osan organisaation identiteetistä osaksi omaa henkilökohtaista identiteettiään, pelkkä organisaation arvojen hyväksyminen ei riitä vaan arvojen pitää olla yhteensopivia omien arvojen kanssa sekä ne pitää kokea ominaan ja sisäistää. Se onko arvojen yhteensopivuuden pohtiminen mielekäästä,

kun haastateltavat eivät edes tiedä organisaation oikeita arvoja on eri asia, mutta tässä tutkimuksessa rajoitutaan tässä kohtaa haastateltavien kokemuksiin organisaation arvoihin ja niiden yhteensopivuuteen. Se, mikä organisaatiossa tuntuu arvostettavalta vaikuttaa kuitenkin haastateltavien kuvaan organisaatiosta ja sen seurauksena myös käsitykseen organisaation houkuttelevuudesta ja arvokkuudesta samaistumisen kohteena.

Kaikista haastateltavista kolme, yksi Luopuja ja Sopeutujat, mainitsivat, ettei arvojen yhteensopivuudella ole merkitystä, kun taas lopuille sillä oli merkitystä. Syyt sille, ettei arvojen yhteensopivuudella koettu olevan itselle tai omalle työnteolle merkitystä johtuivat arvojen kokemisesta yksilöstä ja omasta työstä hyvin etäisenä: *”Ei se ainakaan mun työn tekemiseen vaikuta. Kyllä mä ajattelen sen niin, että mä teen sen oman työn ja muut hoitaa sitten nämä arvokysymykset.”*Toiseksi myös arvojen yleispätevyyden takia, niillä ei koettu olevan merkitystä: *”Ei, koska oikeasti mä luulen, että nämä arvot ovat ihan semmoisia, mitkä pitää paikkansa tai mihin pitää pyrkiä.”*Arvot eivät siis erottaneet yritystä muista yrityksistä ja olleet senkään seurauksena houkuttelevia.

Arvojen yhteensopivuus oli suurimmalle osalle haastateltavista tärkeää. Eräs Hyödyttäjä kuvaili arvojen yhteensopivuuden tärkeyden kertovan myös työn tärkeydestä itselleen. Jos arvoilla ei olisi merkitystä, olisi hän vain palkan takia yrityksessä töissä.

*”Mä koen sen tärkeänä, koska jos mä en kokisi sitä tärkeänä niin mä en vois silloin sanoa, että mun mielestä itse työpaikka ja työ on tärkeä mulle. Että jos mä en kokisi sitä tärkeänä, niin silloin mä olisin vaan täällä töissä niin sanotusti. Elikkä mä olisin vaan täällä ainoastaan sen palkan takia mutta niin koen kyllä tärkeänä, että mun ja työpaikan arvot menevät ainakin jollain tavalla yhteen.”*

Arvojen yhteensopivuutta pidettiin tärkeänä koska se vaikutti työssä viihtymiseen. Ristiriitaisten arvojen seurauksena työn mielekkyyden kerrottiin vähenevän, töissä olevan hankala olla ja myös työmotivaation kerrottiin heikkenevän. Lisäksi esiin nousi arvojen yhteensopivuuden vaikutus yritykseen sitoutumiseen. *”En ehkä tässä tilanteessa ole itse niin kovin sitoutunut organisaatioon, että ristiriitaisuudet omien ja organisaation arvojen välillä juurikaan vaikuttaa mihinkään.”* Toinen haastateltava taas esitti arvojen ristiriitaisuuden vaikuttavan siihen, ettei hän näe itseään yrityksessä pitkällä aikavälillä.

Haastateltavista vähän yli puolet kertoi omien ja yritysten arvojen menevän hyvin yhteen. Kolmasosa taas mainitsi arvojen menevän vain osittain yhteen omien arvojen kanssa ja kaksi ei osannut yhteensopivuutta arvioida, sillä arvot tuntuivat itsestä hyvin erillisiltä eikä niillä ollut itselle merkitystä. Työntekijätyypeissä pääsuuntaus oli, että Luopujat kokivat arvojen menevän hyvin yhteen. Sopeutujat sen sijaan kokivat arvojen olevan hyvin etäisiä ja erillisiä yksilöstä. Sopeutuja koki yrityksen arvot hyvin yleispäteviksi, suurellisiksi, isolle yritykselle ja liiketalouteen sopiviksi. Yksittäisenä työnteki-

jänä Luopujan oli niitä vaikea ymmärtää, minkä seurauksena niihin on todennäköisesti myös vaikea samaistua. Ponnistaja taas koki, että arvot menevät osittain yhteen, vaikka kaikkia yrityksen arvoja hän ei voinut hyväksyä. Arvojen sisäistämisestä tai kokemisesta ominaan ei myöskään Sopeutujan kohdalla voida puhua: ”*Se on todella ristiriidassa mun omien ajatusten kanssa mutta se on sitten vaan semmoinen hyväksyttävä tosiasia. Mä en siitä tykkää mutta se nyt vaan kuuluu tänne. Se on negatiivinen puoli, joita on joka työpaikassa ja mikä sitten pitää vaan hyväksyä.*” Sen sijaan Hyödyttäjä koki arvojen olevan joko hyvin tai osittain yhteensopivia. ”*No kyllä mä uskon, että jossain määrin menee mutta sitten tietysti organisaatiolla on yleensä paljon semmoiset suureellisemmat ne arvokuvaukset ja semmoiset, että en ehkä itse lähtisi kuvailemaan niin kun yhtä laajasti.*”

Lisäksi arvojen toteutumista käytännössä epäiltiin neljässä haastattelussa. ”*Ehkä koken, että arvot voivat sinänsä, niin kun ulospäin näkyvät arvot varmaan vastaa aika hyvin omia arvoja. Mutta sitten mä en tiedä, että näkyykö se sitten taas ihan käytännössä niin, että voisin kokea samaistuvani niihin. Että se käytäntö ei välttämättä ehkä ihan vastaa mun omii arvojani kaikilta osilta.*” Vaikka arvot olisivatkin todellisuudessa hyviä, niiden toteutuminen käytännössä on toinen asia. Käytännön toteutuksen ristiriita tuli esiin Luopujan, Sopeutujan ja Hyödyttäjän haastatteluissa.

### **Organisaation merkitys**

Yksilön ja organisaation arvojen välisen yhteensopivuuden lisäksi samaistumiseen liittyy käsitys organisaatioon kuulumisesta, jolloin organisaation jäsenyys liitetään omaan minäkuvaan. Se voi tapahtua, kun henkilö tuntee itsensä osaksi organisaatiota tai, kun henkilö kokee ylpeyttä organisaatioon kuulumisesta. (Riketta 2005.) Organisaation merkitystä kysymällä pyrittiin edelleen muodostamaan käsitystä haastateltavien suhteesta organisaatioon. Haastateltavien vastauksien perusteella voidaan todeta, että mahdollista organisaatioon samaistumista, joka tuli esiin joko haastateltavan liittäessä itsensä organisaatioon tai kuvatessaan ylpeyttä organisaatioon kuulumisesta esiintyi viidessä haastattelussa. Mielenkiintoista on, että näistä viidestä kolme oli Hyödyttäjiä eli vuokratyöntekijöitä, kun taas vain yksi oli yrityksessä pitkään työskennellyt Luopuja ja viides oli yrityksessä aiemmin kesätöissäkin työskennellyt Ponnistaja.

”*Mä olen tässä organisaatiossa ollut kaikista pisimpään töissä mitä mä olen koskaan ollutkaan, että siinä mielessä niin kun tavallaan tämä on just mieltää sen tavallaan semmoiseksi omaksi työpaikaksi kuitenkin. Ihan vaan sen takia, että täällä on tähän on tavallaan silleen kokenut pitkään kuuluvansa jollain tasolla.*”

*”Tällä hetkellä se on aika iso päivittäistä elämää ja kyllä mä ihan niin kun identifioin itseni tämän yrityksen työntekijäksi. Ja jos mä, vaikka kuulen julkisuudessa jotain negatiivis-sävytteistä keskustelua yrityksestä, niin yleensä pyrin pitämään yrityksen puolta siinä tilanteessa”*

Organisaatioon samaistuminen esiintyi viidessä haastattelussa siis joko kiintymyksenä organisaatiota kohtaan tai selvänä organisaation arvostuksena tai ylpeytenä organisaatiosta. Henkilö, joka samaistuu ja on tunteellisesti kiintynyt organisaatioon, sekä kokee voimakasta organisaatioon kuulumisen tunnetta, voidaan katsoa olevan myös affektiivisesti organisaatioon sitoutunut (Cohen 2007, 342–346).

Organisaation ei sen sijaan ollut samalla tavalla merkittävä seitsemälle haastateltavista eli pääosalle osa-aikaeläkeläisistä Luopujista, määräaikaisille Sopeutujille ja kahdelle Hyödyttäjälle. Mielenkiintoista on, että pitkään yrityksessä työskennellyt Luopuja ei osoittanut yhtä Luopujaa lukuun ottamatta kiintymystä organisaatioon vaan organisaatio merkitsi Luopujalle joko paikallista yritystä tai toimeentuloa eli Luopuja arvioi yritystä etäisesti. Hyödyttäjä sen sijaan totesi tilanteen olevan väliaikainen, jonka takia organisaatio ei hänelle paljoa merkinnyt. Tavoitteena oli kuitenkin oman alan työn löytäminen. Sen sijaan Sopeutujalla suhde organisaatioon oli hyvin ristiriitainen. Toisaalta hän tuntui olevan tyytyväinen ja lojaali ja koki organisaation tärkeäksi mutta toisaalta taas hänen vastauksestaan paistoi vahva tyytymättömyys. Täten Sopeutujan ilmaisusta on vaikea erottaa, mikä hänen suhde yritykseen on, koska hän kertoo esittävänsä ja toimivansa lojaalisti mutta samalla vastauksesta paistaa, että hän on tyytymätön. *”Kyllä se nyt tällä hetkellä on niin kun tärkeä. Ja toisaalta niin kun en mä ole mikään semmoinen, että mä lähtisin maailmalla toivottaa, että sitten tuonne muuten en hae töihin. Että kyllä sillä tavalla lojaali sitten on. Että periaatteessa niin kun ulkopuolelle kehuu, että joo hyvä se on, itse kiehuu sitten.”*

Samaistumista organisaatioon oli organisaatioon kuulumisen tai organisaatioylpeyden näkökulmasta havaittavissa viidessä eli hieman alle puolessa haastattelussa. Tulos on hieman yllättävä, sillä eniten samaistumiseen viittaavaa organisaation kuulumista tai organisaatioylpeyttä esiintyi Hyödyttäjän kertomuksissa, kun taas pitkään yrityksessä työskennelleille Luopujille organisaation merkitys oli yhtä lukuun ottamatta etäinen. Se, onko työsuhteen kestolla todella positiivinen vaikutus samaistumiseen, niin kuin aikaisemmat tutkimustulokset esittävät jää siis ainakin tässä kohtaa päinvastaiseksi käsitykseksi, sillä eniten kiintymystä yritykseen osoittavat vähiten aikaa yrityksessä työskennelleet työntekijät. (ks. Collier & Esteban 2007; Mael & Ashforth 1992).

### **Kiintyminen organisaatioon**

Tutkimusten mukaan samaistumisen positiivisia seurauksia ovat muun muassa työhön kiintyminen, halu pysyä organisaatiossa, organisaatiokansalaiskäyttäytyminen ja orga-

nisaatioon kuuluminen. Lisäksi samaistuminen lisää halua olla yhteydessä organisaatioon ja vähentää yksilöiden työpaikan vaihtoaikkeitä. (ks. Dutton 1994, 253–256; Kreiner & Ashforth 2004, 25; Baruh & Cohen 2007, 247–249.) Haastateltavien samaistumista organisaatioon pyrittiin selvittämään myös näistä lähtökohdista, jonka takia haastateltavia pyydettiin kertomaan syitä, jotka saisivat heidät pysymään organisaatiossa tai vastaavasti lähtemään organisaatiosta. Näiden teemojen avulla tavoitteena oli tunnistaa haastateltavien kiintymistä, kuulumista ja halua pysyä organisaatiossa, jotka saattavat olla merkkejä organisaatioon samaistumisesta.

Työelämän loppuvaiheessa olevilla Luopujilla lähteminen organisaatiosta tuskin on enää tavoitteena, koska eläkkeelle jääminen on niin lähellä. Sen seurauksena Luopujien mahdollista halua tällä hetkellä pysyä organisaatiossa ei yksistään samaistumisen seuraukseksi voi ajatella. Sen sijaan on se, että pitkän uran yrityksessä tehneet Luopujat eivät ole koko työuransa aikana edes harkinneet yrityksestä lähtemistä. Luopujat ovat koko työuransa ajan, noin 40 vuotta, halunneet pysyä organisaatiossa. Työuransa ajan Luopujat ovat siis olleet syystä tai toisesta erittäin sitoutuneita yritykseen. Organisaatiosta lähteminen olisi Luopujalle tullut hänen kertomuksensa mukaan mahdolliseksi vain lopputilinä. On siis varmasti perusteltua sanoa, että voidaan puhua sitoutumisesta, vaikka se mihin tämä sitoutuminen perustuu: perustuuko se esimerkiksi organisaatioon samaistumiseen, jää toki epäselväksi. Useat tekijät ovat saaneet kuitenkin Luopujan pysymään organisaatiossa. Näistä asioista sellaisia, joita ei muissa työntekijätyypeissä mainittu ovat työpaikan kokeminen varmaksi ja työkaverit.

*”Vasta tässä viimeisinä vuosina täällä on tullut tämmöistä vaihtuvuutta, että eihän täältä kukaan oikeastaan voi sanoa kukaan lähtenyt muuta kun eläkkeelle. Nyt täällä on tämmöisiä, jotka on tullut ja mennyt olleet vuoden tai kaksi ja jättäneet työpaikan mutta se on ihan uusi ilmiö tässä.”*

*”Ei mulla ole koskaan tullut mieleen, että kyllä siinä sitten vaan on tämä työyhteisö kaiken kaikkiaan. Työkaverit ja tämä työ ja, että mä en ole koskaan lukenut tai siis lukenut olen tiettenkin kun on ollut tämmöisiä paikkoja mutta en ole koskaan ajatellut. Ehkä mä oon sitten ollut niin laiska, että mä en ole ajatellut et jotakin muuta pitäisi olla, vaikka nyt puhutaan, että vaihdetaan ammattia, niin sitä mä en ole ajatellut koskaan.”*

Lisäksi syitä, miksi Luopujat ovat jatkaneet työskentelyä organisaatiossa, ovat viihtyminen organisaatiossa sekä työsuhteen kannattavuus, sillä työpaikka on tarjonnut kaikkea mitä on toivottu, jolloin työpaikan vaihtaminen ei ole ollut tarpeellista.

Määräaikaisille Sopeutujille syy pysyä nykyisessä yrityksessä oli nykyisen työn osaamisesta ja hallitsemisesta tuleva helppous ja viihtyminen sekä koettu epävarmuus koskien mahdollisuuksia löytää uusi työpaikka. Nykyinen tilanne työtehtävässä, jonka Sopeutuja jo osaa verrattuna uuteen työtehtävään tai työttömyyteen johtavat Sopeutujalla haluun pysyä organisaatiossa. Tästä näkökulmasta Sopeutujien kohdalla ei voida puhua samaistumisesta, sillä syyt pysyä organisaatiossa eivät liittyneet samaistumiseen viittaaviin tekijöihin vaan lähinnä nykyisen tilanteen kannattavuuteen verrattuna muihin vaihtoehtoihin. Sopeutujan saisi organisaatiosta lähtemään pidempi tai vakituinen työsuhte muualla tai lottovoitto, jotka nekään eivät viittaa organisaatioon samaistumiseen vaan lähinnä oman tilanteen paranemiseen.

Määräaikaisella Ponnistajalla tilanne oli hieman erilainen. Hän halusi pysyä organisaatiossa: *”Kyllä mä täällä haluan olla, että en mä näe mitään niin kun estettä, mikä mua ei saisi täällä pysymään jos musta on kiinni asiat.”* Siitä huolimatta työtehtävillä oli hänelle kuitenkin ensisijainen merkitys: *”Jos työtehtävät eivät enää sillain tunnu siltä, että ei tee mieluisia työtehtäviä niin sitten.”* Tyytymättömyys omia työtehtäviä kohtaan tässä organisaatiossa tai vastaavasti erittäin houkutteleva työtehtävä muualla saisivat Ponnistajan lähtemään yrityksestä. Sen sijaan pelkkä vakituinen työ muualla, jossa työn sisältö ei olisi riittävän mielekäs, ei saisi Ponnistajaa lähtemään. Ponnistaja on kiintynyt organisaatioon, sillä hän haluaa pysyä siellä mutta merkittävintä hänelle on itseä kehittävä ja itselle mielekäs työtehtävä, joka menee tarvittaessa nykyisen työpaikan edelle.

Hyödyttäjien syy pysyä organisaatiossa liittyi vahvasti tähän hetkeen, sillä tulevaisuudessa tilanne tulisi luultavasti olemaan toinen. Tällä hetkellä Hyödyttäjän syy pysyä organisaatiossa perustui työn sopimiseen opintojen ohelle. Työtä tehdään opiskelujen ohella ja työstä saa sopivia lisätuloja tukemaan taloudellisesti. *”Työ on semmoista mukavaa, että siihen pysty tai sitä pysty jatkaa helposti osa-aikaisenakin. Että ei tarvitse välttämättä olla joka päivä paikalla... Toisaalta, kun oli oppinut sen työn, niin se oli sillain niin kun mukavaa ja helppoa. Ja sitten siitä tulee vähän muuta ajateltavaa sen koulun rinnalle. Ja tietysti siinä on lisätuloja sitten.”* Tulevaisuudessa sen sijaan, organisaatiossa pysyminen vaatisi muutosta työtehtävässä, koska valmistuessaan koulusta Hyödyttäjä tähtää oman alan työtehtäviin, joihin nykyinen työ ei lukeudu ja jos niitä ei organisaatiosta myöhemminkään löydy, ura todennäköisesti jatkuu muualla. *”Työtehtäviin täytyy tulla niin kun tietysti muutos, että sitten täytyy olla jotain vähän semmoista haasteellisempaa ja sitten tietysti sitä monipuolisuutta lisää sitten saisi enemmän vastuuta.”* Tiivistäen Hyödyttäjät jatkavat tällä hetkellä työsuhdetta, koska se on heille kannattavaa mutta tulevaisuudessa tavoitteiden ollessa muualla nykyinen työsuhde ei enää ole heille suotuisa. Näin ollen Hyödyttäjien kohdalla ei ainakaan tässä kohtaa voida puhua yrityksessä pysymisestä perustuen organisaatioon samaistumiseen, sillä kiin-



tyminen organisaatioon perustuu työsuhteen hyödyllisyyteen ja sopivuuteen omaan elämäntilanteeseen.

### **Tulevaisuus organisaatiossa**

Haastateltavien kiintymystä organisaatioon selvitettiin myös haastateltavien tulevaisuuden suunnitelmia kysymällä. Samaistumiseen liittyy halu pysyä organisaatiossa, kokemus kuulumisesta organisaatioon sekä vähäisemmät työpaikan vaihtoaiheet. Luopujilla ei luonnollisestikaan ollut enää halua tai tarvetta vaihtaa organisaatiota mutta myös aiemmin he eivät olleet harkinneet organisaation vaihtoa. Sen sijaan Sopeutujilla tulevaisuuden suunnitelmat viittasivat haluun pysyä nykyisessä organisaatiossa. Toiveissa kuitenkin heillä oli vakituinen työ. Ponnistaja myös toivoi nykyisessä yrityksessä pysymistä mutta tavoitteena oli lisäksi uralla eteneminen ja palkkakehitys, joiden hän uskoi olevan myös tässä yrityksessä mahdollisia toteuttaa. Opiskelevilla Hyödyttäjillä taas tulevaisuus sisälsi suunnitelmat opiskeluista, joiden jälkeen tavoitteena oman alan työn löytäminen sekä mahdollisesti myös uran rakentaminen, mikä oli kuitenkin vielä epäselvää, sillä tulevaisuuden suunnitelmat olivat vielä hyvin avoinna. Todennäköistä kuitenkin on, että Hyödyttäjän tulevaisuudensuunnitelmat ovat toisissa yrityksessä, sillä nykyinen toimiala ei ollut heidän omaa alaa. *”Kun olen valmis, niin sitten oikeastaan, jos vaan on oman töitä, niin varmaan haen. Sillä ei ole sitten merkitystä, että missä se työpaikka on, että tietysti nyt vähän sillä yrityksellä tai muulla on merkitystä mutta tosi avoin olen työpaikoille.”*

#### **7.1.2 Työkaverit**

Edellisessä luvussa on käsitelty epätyypillisissä työsuhteissa olevien työntekijöiden samaistumista organisaatioon. Organisaatioon samaistumisen lisäksi organisaation sisällä samaistumista voi kuitenkin tapahtua myös muihin asioihin tai ryhmiin ja työkaverit olikin asia, joka useissa kohdissa nousi eriin eri työntekijätyyppien haastattelussa. Täten on todennäköistä, että samaistumista työkavereihin haastateltavien keskuudesta löytyy. Ensinnäkin työkavereiden tärkeä merkitys haastateltaville tuli esiin, kun heiltä kysyttiin mitä he ajattelisivat tilanteessa, jossa työsuhde päättyisi tai mitä he jäisivät siinä tilanteessa organisaatiosta kaipaamaan. Kysymyksellä pyrittiin selvittämään haastateltavien kiintymystä itse organisaatioon tai sen sisällä oleviin asioihin kuten työtehtävään tai työkavereihin. Lisäksi kysymyksen avulla yritettiin selvittää onko haastateltavilla ylipäättänsä edes kiintymystä organisaation sisällä oleviin asioihin vai koettaisiinko organisaatiosta lähteminen kaikin tavoin helppona.

Kaikista haastateltavista vähän yli puolet oli jollain tavalla kiintyneitä työkavereihin. Suuri merkitys työkavereilla oli Luopujalle, Ponnistajalle ja Hyödyttäjälle, sillä he jäisi-

vät töiden loppuessa kaipaamaan eniten työkavereita. Luopujalla työkavereiden kaipukseen vaikutti pitkä työsuhde: ”*Kyllä ne ovat ihmiset ihan suurenmassa määrin. Että sitä varmaan pitkän aikaa seuraa, kun näkee X:n tekstin jossain niin ehkä se sitten kuitenkin se työpaikkakin. Että miten säilyykö tämä tässä vai mennäänkö me tonne tämän talon kanssa ja kyllä se kuitenkin se on niin pitkä se työsuhde, että lähinnä ne ihmiset.*” Hyödyttäjällä taas työkavereiden merkitys oli suuri, koska työtä Hyödyttäjä ei kokenut omakseen: ”*En mä sinänsä sano, että jäisi sitä itse työtä kaipaamaan mutta ne ovat ne ihmiset sitten. Et jos on pystynyt luomaan jotain hyviä suhteita niihin ihan niin kun ihmishuhteita niin se on ainakin tylsää kun ei näe enää niitä ihmisiä joka päivä.*”

Työkaverit ja tarkemmin oma tiimi nousivat tärkeään rooliin kaikkien työntekijätyyppien kohdalla myös, kun haastateltavilta kysyttiin tärkeintä ryhmää organisaation sisällä. Sekä Luopujat että Hyödyttäjät eli osa-aikaeläkeläiset ja vuokratyöntekijät pitivät omaa tiimiä erityisen tärkeänä, koska tiimiin kuuluvien ihmisten kanssa vietetään eniten aikaa ja ollaan päivittäin tekemisissä. ”*Omalla tiimillä on, että kun siinä on kaikki ne lähimmät ihmiset kenen kanssa eniten viettää aikaa ja just niin kun keskustelee ja sillain se on ihan ylivoimallisesti merkityksellisin.*” Määräaikaiset Sopeutajat ja Ponnistajat sen sijaan kokivat työkavereiden olevan tärkeitä niiden tuoman sosiaalisen puolen takia. ”*Musta on aina tärkeää, että on töissä semmoinen olo, että kuuluu niin kun johonkin.*” Osalle määräaikaisesti kuitenkin tärkeää saattoi nykyisen tiimin sijaan ollut edellinen tiimi jos työtehtävä oli juuri vaihtunut tai pelkän oman tiimin sijaan koko yksikkö, jos yksikössä oli tehty useampia tehtäviä. Eli määräaikaiset työntekijät antoivat työkavereille suuren merkityksen, koska he kokivat tärkeäksi kuulumisen joukkoon, tulevansa työkavereiden kesken arvostetuksi tai kokevansa itsensä yhdenmukaiseksi muiden kanssa. ”*Tietysti työkavereiden merkitystä yleensä niin on kiva kun tuntee kuuluvansa joukkoon ja tulevansa hyväksytyksi ja arvostetuksi ja niin edelleen ja on ihan hauskaa keskenään. Mutta tämä tiimihän on vasta puolen vuoden takainen, että edelleenkin musta tuntuu henkisesti, että mä kuulun enempi siihen edelliseen tiimiin.*”

Tärkein ryhmä yleisesti epätyypillisissä työsuhteissa olevien työntekijöiden kohdalla oli oma tiimi mutta yllättävämpää oli, että juuri määräaikaisessa työsuhteessa olevat Sopeutajat ja Ponnistajat mainitsivat syyksi joukkoon kuulumisen, kun taas pitkään yrityksessä työskennelleet Luopujat ja vain hetken yrityksessä työskennelleet Hyödyttäjät pitivät omaa tiimiä tärkeänä, koska sen kanssa ollaan päivittäin tekemisissä. Sopeutujien ja Ponnistajien kohdalla voidaan siis puhua työkavereihin ja omaan tiimiin samaistumisesta, sillä he kokivat kuuluvansa joukkoon ja olevansa osa porukkaa, jolle oli heille merkitystä.

Sen lisäksi että työkaverit ja tarkemmin tiimi oli epätyypillisissä työsuhteissa oleville työntekijöille tärkein ryhmä organisaation sisällä, kaksi kolmasosaa haastateltavista mainitsi myös tärkeimmäksi asiaksi organisaation sisällä työkaverit. Kaikki Hyödyttäjät pitivät työkavereita tärkeimpänä asiana organisaatiossa. Yhtenä syynä tähän oli se, että

kun tehtävää ei koettu omaksi, nousi työkavereiden merkitys tärkeäksi. ”*Mä en tätä työtä koe tavallaan omakseni kuitenkaan niin se on ne ihmiset nyt ehkä mikä on tärkeintä tässä.*” Työkavereiden tärkeän merkityksen lisäksi tärkeää oli myös työkavereiden keskinäinen toimeen tuleminen ja yhteishenki työkavereiden kesken.

### 7.1.3 Työtehtävä

Yksilö voi yrityksen sisällä samaistua myös tehtäviinsä. Tutkimuksen epätyypillisissä työsuhteissa olevista Luopujasta, Sopeutujasta, Ponnistajasta sekä Hyödyttäjistä ainoastaan Ponnistaja oli kiintynyt omiin työtehtäviin. Luopuja oli tehnyt organisaatiossa koko uransa ja ollut tyytyväinen siihen, mitä oli saanut ja mitä oli tarjottu, joten samaistumista erityisesti työtehtävää kohtaan ei Luopujien kohdalla ollut havaittavissa. Sopeutujalla työ ei vastaa olemassa olevaa heikkoa koulutusta ja toiseksi Sopeutuja vaihtaa usein työtehtävää, kun vanha työsuhde päättyy ja uusi alkaa. Koska Sopeutujalla työtehtävät vaihtuvat usein, ei kiintymistä yhteen työtehtävään pääse muodostumaan. Sopeutujalla on lisäksi työhön liittyen avoin asenne, hän viihtyy kaikenlaisissa tehtävissä yleensäkin. Se onko se pakon sanelemaa vai Sopeutujalle ominaista ihan luonteen puolesta jää toki epäselväksi. ”*Työt ovat olleet erilaisia mutta mä olen aina tykännyt. Mä olen siitä outo, että mä olen joka kerta tykännyt töistä mitä mä olen alkanut tekemään. Mun mielestä kaikissa töissä on omat kivat puolet.*” Hyödyttäjä tekee töitä koulun ohella ja nykyinen työtehtävä ei vastaa omaa opiskeltua alaa, joten myöskään Hyödyttäjälle nykyisellä työtehtävällä ei ole erityistä merkitystä. Kun Hyödyttäjältä kysyttiin, mitä hän haluisi nykyisessä työssä muuttaa, hän mainitsi hoitavansa mieluiten kokonaan eri tehtäviä tai vähintään eri tehtäviä kuin tällä hetkellä. ”*Muuttaminen tarkoittaisi kyllä melkein koko työtehtävän muutosta. Elikkä itse yhtiön sisällä tekisin mielellään muita töitä mutta koko työtehtävän muutosta edes muiden asioiden hoitamista.*”

Työ ja mielekäs työtehtävä olivat Ponnistajalle osa itseä. ”*Mä koen, että se on niin kun osa sitä millainen mä olen vapaa-ajalla ja muutenkin. Mä tykkään siitä, että oppii uusia asioita ja pystyy kehittymään.*” Määrittäessään työtehtävänsä ja sen millaista työtä tekee osaksi itseä, voidaan Ponnistajan kohdalla puhua työtehtäviin samaistumisesta. Myös tärkeimpänä työhön liittyvänä arvona Ponnistaja mainitsi sen, että työtehtävien täytyy häntä itseään miellyttää. ”*Tärkein on just se, että työ on osa mua ja en mä osaisi olla jos en mä tekisi sitä mistä mä tykkään. Että mä en tekisi työtä pelkästään vaikka niin kun rahan vuoksi tai näin. Kyllä mä hakeutuisin sitten semmoiseen paikkaan, että mä oikeasti sitten tykkään siitä mitä mä teen.*”

Työtehtävän merkitys oli Ponnistajalle iso. Hänelle oma osaaminen, kehittyminen ja uralla eteneminen sekä etenkin työtehtävä, sen vastaaminen koulutusta ja hyvin hoitaminen olivat työkavereiden lisäksi organisaatiossa erityisen tärkeitä. ”*No mä teen koulu-*

*tusta vastaavaa tai mä oikeastaan koko sen ajan, kun sitten valmistuin, niin olen tehnyt koulutusta vastaavaa työtä. Sitä työtä mitä haluaakin tehdä.*” Ponnistajalla lisäksi tärkein asia työssä ja tyytyväisyyden kohteet työssä vastasivat toisiaan. Tärkeintä työssä oli se, että työ on: *”Sopivassa määrin haastavaa ja, että se vastaa koulutusta. Lisäksi semmoinen, että pystyy vähän itse hallitsemaan sitä omaa työntekoa, että siksi mä olen tykännyt olla täällä tosi paljon.*” Huomattavaa on, että lottovoittotilanteessa ainoastaan Ponnistaja jatkaisi nykyisiä tehtäviä, vaikkakin hieman kevennetysti. Kaikki muut työntekijätyypit siirtyisivät erilaisiin tehtäviin tai kokonaan pois työelämästä. Ponnistaja oli kokonaisuudessaan nykyiseen tehtävään hyvin tyytyväinen. Tulevaisuudessa Ponnistaja kuitenkin kertoi olevansa valmis vaihtamaan työpaikkaa, mikäli tehtävä nykyisessä yrityksessä ei enää miellyttäisi ja toisi riittäviä kehitysmahdollisuuksia.

## **7.2 Samaistumisen kohteet organisaation ulkopuolella**

Uudessa työssä samaistumista ei välttämättä tapahdu perinteiseen organisaatioon, koska organisaatio ei enää tarjoa niin kuin aiemmin varmaa työpaikkaa ja elinikäistä työsuhdetta. Organisaation merkitys yksilölle saattaa sekä uudesta työstä johtuen, että epätyypillisissä työsuhteissa, joissa suhteet organisaatioon ovat muutenkin löyhemmät, jäädä vähäisemmäksi. Samaistumista voi kuitenkin tapahtua myös organisaatioon, jota on käsitelty aiemmin luvussa 7.1.1. Sen lisäksi epätyypillisissä työsuhteissa olevat voivat organisaation sisällä samaistua myös pienempiin kohteisiin niin kuin edellä on esitetty esimerkiksi työtehtäviin tai työkavereihin. Epätyypillisessä työsuhteessa olevilla vuokratyöntekijöillä työsuhde on toiseen yritykseen ja määräaikaaisesti työskentelevät taas elävät jatkuvassa epävarmuudessa ja saattavat kokea, ettei yritys ole sitoutunut heihin yhtä lailla kuin vakituksessa työsuhteissa oleviin työntekijöihin. Miksi tällaisissa työsuhteissa työntekijäkään muodostaisi erityistä suhdetta, psykologista kiintymystä, organisaatioon? Tässä tutkimuksessa on jo edellisissä luvuissa selvinnyt, että työkavereilla ja työtehtävillä voi olla epätyypillisissä työsuhteissa oleville työntekijöille merkitystä ja, että niihin kohteisiin epätyypillisissä työsuhteissa olevat saattavat samaistua. Työtehtävän merkitys oli 7.1.3 luvun mukaan suuri etenkin nuorelle Ponnistajalle, jonka työidentiteetti oli muutenkin (ks. luku 6) hyvin osaamis- ja kehittämiskeskeinen. Tässä luvussa tarkastellaan epätyypillisissä työsuhteissa olevien työntekijöiden samaistumista organisaation ulkopuolelle. Toimialaan, opiskeluihin, ammattiin ja koulutukseen sekä uraan ainakin tutkimuksen tulosten mukaan esiintyy samaistumista, mikä liittyy hyvin pitkälle elämäntilanteeseen ja on sen seurauksena hyvin työntekijätyyppikohtaista.

### 7.2.1 *Organisaation toimiala ja tuotteet*

Samaistumisen kohteet voivat olla myös organisaation ulkopuolella. Epätyyppisissä työsuhteissa olevilla tutkimuksen haastateltavilla toimialan merkitys jäi melko vähäiseksi. Kaksi kolmasosaa haastateltavista oli päätenyt toimialalle sattumalta, eikä toimialalle siitä syystä tai myöhemminkään ollut kehittynyt erityistä merkitystä. Toimialalla ei ollut merkitystä Hyödyttäjälle, Ponnistajalle tai Luopujalle, jotka kokivat olevansa toimialalla sattumalta. Pitkään toimialalla ja yrityksessä työskennelleistä Luopujista ainoastaan yksi mainitsi toimialasta tulleen tärkeä ajan myötä, kun Luopuja oli lähes koko työelämänsä ajan ollut samalla alalla. Sen sijaan vuokratyötä tekeville Hyödyttäjille opiskelujen näkökulmasta toimiala oli väärä, mikä saa heidät kauemmas yrityksestä tulevaisuudessa: *”Kun ei tämä ole mun ala, niin en mä koe, että mä jäisinkään tänne.”*

Määräaikaiselle Sopeutujalle toimialalla sen sijaan oli merkitystä, mikä johtui pitkästä työhistoriasta toimialalla. Toiseksi myös toimialan tärkeä merkitys lisäsi sen arvostusta ja houkuttelevuutta Sopeutujan silmissä: *”Mä tunnen tekeväni niin kun olevani töissä paikassa, mikä tekee jotain tarpeellista, kaikille tarpeellista.”*

*”Kun mä olen tullut tänne, niin olen ollut myös x-yhtiössä töissä ja se et niin kun on siinä kohtaa halunnut jatkaa samalla alalla ja nyt on näin pitkään ollut vielä sitten täälläkin niin kyllähän se nyt jollain tavalla vetää puoleensa kuitenkin tämä ala.”*

*”No ei se nyt ehdoton ole mutta, että tietysti nyt kun tässä on ollut. Vaikka en mä nyt y:stäkään nyt ihan niin kun tajua kaikkea, että miten se hinta koostuu siellä ja kaikkea. Mutta on se sitten jotenkin helpompi, että jos olisi lähellä joku toinen tämmöinen x-firma tai y. Mieluummin mä sitten sieltä katsoisin sen työn, kun jostain ihan eri toimialalta.”*

Samaistuminen toimialaan jäi epätyyppisissä työsuhteissa olevien työntekijätyyppien kohdalla hyvin vähäiseksi, sillä vain määräaikaiset pitkään alalla olleet Sopeutajat kokivat organisaation toimialan merkittäväksi ja arvostetuksi. Organisaation tuotteiden merkitys jäi kuitenkin toimialaakin vähäisemmäksi eikä minkäänlaista suhdetta organisaation tuotteisiin haastatteluiden perusteella muodostunut.

### 7.2.2 *Koulutus ja ammatti*

Koulutuksella oli erityisesti parhaillaan opiskelevalle Hyödyttäjälle ja korkeakoulututkinnon jo suorittaneelle Ponnistajalle merkitystä. Sen sijaan Luopujalle, jonka koulutus

oli jo vanhentunutta tai Sopeutujalle, jolla oli heikko koulutus, koulutuksella tai opinnoilla ei ollut erityistä merkitystä.

Läpi haastattelujen sekä Hyödyttäjien että Ponnistajien vastauksissa painoutuivat nykyiset opinnot ja jo hankittu koulutus. Hyödyttäjät panostivat elämässään tällä hetkellä opintoihin ja nykyisen työsuhteen etuna Hyödyttäjä näkikin sen, että se sopii opintojen ohelle. Myös Hyödyttäjän syy nykyisessä organisaatiossa tällä hetkellä pysymiseen liittyi opintoihin. Nykyinen työ sopi hyvin opintojen ohelle, joten sitä jatkettiin. Opintojen päättyessä organisaatioon jääminen on sen sijaan epätodennäköistä, koska tulevat työpaikat tulevat olemaan muualla enemmän omalla alalla. Edellä mainittujen kohtien lisäksi Hyödyttäjän panostus opintoihin ja hänen opinnoille antama suuri merkitys tulivat esiin myös, kun Hyödyttäjiltä kysyttiin työsuhteen päättymisen aiheuttamia tuntemuksia. Hyödyttäjälle työsuhteen päättymisen ei olisi ongelma: *”Mä vaan jatkaisin opiskelua ja nostaisin opintotukea”*, sillä opinnot jatkuisivat joka tapauksessa ja töiden loppuessa voisi panostaa enemmän opintoihin: *”No sitten mä panostan enemmän siihen opiskeluun.”* Myöskään työssä viihtymistä ei Hyödyttäjän mukaan tarvinnut parantaa, opiskelujen ohella tehtävään väliaikaiseen työhön nähden viihtyminen oli jo nyt riittävää.

*”Mulla on kuitenkin tavoitteet sitten taas niissä opiskeluissa ja mä tiedän sen jo etukäteen, että mä en tule olemaan täällä niin kun monta vuotta. Joten mä en tiedä, että onko siinä edes mitään hirveätä tarvetta edistää mun viihtymistä koska mä viihdyn nyt ihan tarpeeksi hyvin jo.”*

Myös Ponnistajalle omalla koulutuksella oli merkitystä ja hän koki ajattelevansa asioita oman koulutuksen näkökulmasta sekä samaistuvansa koulutukseensa: *”Et kyllä mä niin kun siis joo samaistun tavallaan kuitenkin siihen koulutukseen tai siis mä koen, että se on niin kun kuitenkin se vahvin ja esimerkiksi täälläkin niin miettii asioita siitä näkökulmasta monesti.”* Lisäksi Ponnistaja oli ylpeä omasta koulutuksestaan, sen sijaan opintosuunnalla korkeakoulussa ei hänelle ollut niin suurta merkitystä. *”Kyllä mä sillain ihan niin kun ylpeänä voi sanoa, että on niin kun kauppakorkeassa lukenut x:ää tai jotain tämmöistä. Mutta en mä tiedä onko sitten nimenomaisesti sillä x:llä niin semmoista. Se on se mun juttu ja näin mutta en mä koe sitten kuitenkaan et se niin etupäässä. Mä olen sillain niin kun ylpeä lähinnä, että on vaikka kauppakorkean käynyt tai näin.”*

Myös ammatti ja ammattiryhmä voivat olla samaistumisen kohteita. Tässä tutkimuksessa Ponnistajaa lukuun ottamatta, kenellekään muulle omalla ammatilla tai ammattiryhmällä ei ollut merkitystä ja Luopujillahan ei vielä edes ollut ammattia. Ponnistajalle ammatti oli koulutuksen lisäksi merkittävä ja hän määritteli itsenä ammatinsa mukaan: *”Mä niin kun etupäässä kuitenkin olen tämmöinen x (=hänen ammatti) ihminen.”* Ponnistajaa lukuun ottamatta ammatin merkitys haastatelluille epätyypillisissä työsuhteissa oleville jäi heikoksi. Synä ammatin ja ammattiryhmän vähäiselle merkitykselle

olivat ammatin puuttuminen, ammatin kokeminen hyvin etäisenä käsitteenä yleensä, ammatin ja oman työn vastaamattomuus ja yleensä ammatin vähäinen arvostus ihmises- sä. Lisäksi yksi mainitsi, ettei edes tiedä mihin ammattiryhmään kuuluu.

### 7.2.3 Ura

Niin kuin aiemmin on teorialuvuissa esitetty, epätyypillisissä työsuhteissa ja myös uu- dessa työssä vastuu omasta työurasta siirtyy organisaatiolta yksilölle. Noin puolelle haastateltavista uralla ei kuitenkaan ollut merkitystä, kun taas neljäsosalle ura oli erittäin tärkeä ja lopuille uran merkitys ei ollut vielä selvinnyt.

Hyödyttäjät olivat vielä opiskelijoita, joten selviä uratavoitteita ei ollut vielä muodos- tunut. Tulevaisuuden unelmatöistä osattiin kyllä kertoa, mutta ensisijaista oli valmistu- misen jälkeen saada oman alan töitä eikä varsinaisia urapolkuja osattu vielä suunnitella. Selvää Hyödyttäjille kuitenkin oli, että heidän tulevaisuuden työpaikat ja ura tulee to- dennäköisesti olemaan muualla. Pääasiassa Luopujille ei uralla ollut tavoitteita eikä merkitystä. Yritys sen sijaan oli tarjonnut uralla etenemisen mahdollisuuksia ja muuta- ma Luopujista olikin yrityksen sisällä edennyt urallaan. Luopujien 40 vuoden sitoutu- minen yritykseen siis saattoi olla mahdollista myös, koska suurempia uratavoitteita ei ollut. Sopeutajat eivät olleet myöskään asettaneet uralla etenemisen tavoitteita vaan tärkeää oli ainoastaan työpaikan säilyttäminen ja tarvittaessa määräaikaissa työsuhteis- sa roikkuminen. *”En todellakaan näe mitään uraa. Joskus kyllä koen, että olen kokenut vääryyttäkin, kun on pitänyt hakea aina uusien paikkoihin. Ja se välistä vähän niin kun kismittää sitten sitä ottaa vaan vastaan mitä saa.”* Eräänä syynä määräaikaissa työ- suhteissa roikkumiseen ja uratavoitteiden puuttumiseen saattoi olla se, että Sopeutuja on aina tyytynyt siihen mitä hän saa, mikä saattaa osoittaa, että Sopeutujan usko edes mah- dollisuuteen löytää vakituinen työpaikka tai edetä uralla on olematonta.

Niin kuin edellisissä luvuissa on esitetty Ponnistajalle sekä koulutus että oma ammat- ti ovat tärkeitä. Näihin liittyen saattaa jo arvata, että myös uralla on Ponnistajalle merki- tystä. Ponnistajalle oma osaaminen ja pärjääminen ovat tärkeitä. Myös uralla etenemi- sen Ponnistaja kokee etenkin henkilökohtaisten kehittymisen näkökulmasta tärkeänä. *”No mä en ole koskaan sillain mitä esimerkiksi, että mulla olisi jotain valtaa tai näin. Se ei kauheasti merkitse, että lähinnä just sitä et semmoista henkilökohtaista kehittymis- tä. Mä näen, että se olisi semmoista mielekästä uralla etenemistä. Tulevaisuudessa Ponnistaja näkee itsensä toisessa nykyistä haastavammassa ammatissa: ”Kyllä mä ha- luisin vielä jonain päivänä olla vaikka xy tai näin. Enkä mä nyt joskus muutama vuosi sitten vielä joku x-johtajana oleminen tuntui ihan kummalliselta ajatukselta mutta ei se nyt sekään välttämättä, vaikka joskus kymmenen vuoden päästä tai jotain niin ei sekään nyt ehkä.”* Itsensä kehittäminen haastavampiin tehtäviin pikku hiljaa edeten on Ponnis-

tajalle hyvin tärkeää, sillä vaikka hän viihtyy nykyisessä organisaatiossa ja haluaa tällä hetkellä mielellään pysyä täällä on hän tulevaisuudessa valmis vaihtamaan työpaikkaa, jotta omat tavoitteet työtehtävän ja uran suhteen täyttyvät. ”Kyllä mä vaihtaisin työpaikkaa tai no ei niitä työpaikkoja täällä ole mutta kuitenkin, että kyllä mä sitten jonkun keinon keksisin. Se on kuitenkin mulle tärkeää, että kehittyy niin kun siinä mielessä, että en mä haluaisi tehdä sitä samaa asiaa vuosia.”

### 7.3 Yhteenveto

#### Organisaatioon samaistuminen

Epätyypillisissä työsuhteissa olevien työntekijöiden samaistumista organisaatioon tarkasteltiin viiden teeman avulla. Teemat olivat organisaation kuvailu, yksilön ja organisaation arvojen yhteensopivuus, organisaation merkitys yksilölle, organisaatioon kiintyminen sekä tulevaisuudennäkymät organisaatiossa. Teemojen yhteenveto käsitellään seuraavaksi.

*Organisaation kuvailussa* organisaation samaistumisen kannalta merkittävää on, kokevatko työntekijät organisaation houkuttelevaksi, merkittäväksi ja arvostetuksi. Eroja oli kuitenkin eri työntekijätyyppien välillä. Yhteenvetona voidaan esittää Luopujien suhtautuvan yritykseen kaikkein positiivisimmin ja Sopeutujien suhtautuvan ja kokevan yrityksen kaikkein negatiivisimmin. Sen sijaan löyhemmin yritykseen kiinnittyvillä Hyödyttäjillä ja Ponnistajilla suhtautuminen yritykseen oli hieman ristiriitaista. Yrityksessä viihdyttiin ja sitä pidettiin hyvänä työpaikkana mutta jonkinlaista huolta tai ristiriitaisuutta oli yritykseen suhtautumisessa. Sen seurauksena lähtökohdat organisaation samaistumiseen olivat kaikkien paitsi Luopujien kohdalla suhteellisen heikot, sillä muut työntekijätyypit eivät nähneet organisaatiota erityisen houkuttelevana, merkitsevänä tai positiivisesti erottautuvana kohteena.

*Arvojen yhteensopivuus* yleensä koettiin tärkeäksi, sillä ristiriitaiset arvot saattaisivat vähentää työn mielekkyyttä, vaikeuttavan töissä oloa sekä heikentävän työmotivaatiota ja yritykseen sitoutumista. Kukaan haastateltavista ei muistanut yrityksen virallisia arvoja, eivät edes 40 vuotta yrityksessä työskennelleet Luopujat. Tämän seurauksena haastateltavia pyydettiin pohtimaan omien ja kokemiansa yrityksen arvojen yhteensopivuutta ja sen merkitystä. Kokemus arvojen yhteensopivuudesta eri työntekijätyyppien sisällä vaihteli mutta pääsuunta oli se, että Luopujat kokivat arvojen olevan yhteensopivia, Sopeutujat kokivat arvot erillisinä yksilöstä, Ponnistajalle arvojen yhteensopivuus oli osittaista ja Hyödyttäjät taas kokivat arvojen menevän joko osittain tai hyvin yhteen. Suurinta yhteensopivuus oli siis Luopujien ryhmässä ja pienintä Sopeutujien ryhmässä, sillä Sopeutujat jo lähtökohtaisesti pitivät arvoja hyvin etäisinä yksilöstä. Huomattavaa on, että organisaatioon samaistumisessa arvojen on oltava yhteensopivia, jolloin pelkkä



arvojen hyväksyminen ei riitä. Yhteensopivuutta koettiin eniten Luopujien ryhmässä kun taas Ponnistajissa ja Hyödyttäjissä koettiin ainakin osittaista yhteensopivuutta. Sopeutujien kohdalla sen sijaan arvojen yhteensopivuus ei toteutunut vaan heidän kohdalla on kyse pikemminkin ison yrityksen arvojen hyväksymisestä annettuina.

*Organisaation merkityksellä* pyrittiin selvittämään liittävätkö haastateltavat organisaation jäsenyytensä omaan minäkuvaan, mikä voi tapahtua joko henkilön tuntiessa itsensä osaksi organisaatiota tai henkilön kokiessa ylpeyttä organisaatioon kuulumisesta (Riketta 2005). Viidessä haastattelussa tuli esiin edellä mainittuja tekijöitä. Yllättävää on se, että näistä viidestä kolme haastattelua koski Hyödyttäjiä, yksi Luopujia ja yksi Ponnistajaa. Näin ollen eniten kuulumista organisaatioon tai ylpeyttä organisaatioon kuulumisesta esiintyi vuokratyösuhteessa olevien ja vasta noin vuoden yrityksessä työskennelleiden Hyödyttäjien ryhmässä, kun taas pisimpään yrityksessä työskennelleet Luopijat kuvailivat yhtä lukuun ottamatta yritystä hyvin etäisesti. Hyödyttäjien ja yhden luopujan lisäksi myös Ponnistaja tunsu kuuluvansa organisaatioon määräaikaisesta työsuhteesta huolimatta toisin kuin Sopeutuja, jolla käsitys omasta suhtautumisesta organisaatioon oli ristiriitainen ja, jolle omaan yksikköön kuuluminen tuli sen sijaan esille.

*Organisaatioon kiintyminen* ja halu pysyä organisaatiossa viittaavat edellä käsiteltyjen asioiden lisäksi organisaatioon samaistumiseen. Haastateltavia pyydettiin kertomaan syitä, jotka saavat heidät pysymään tai, jotka saisivat heidät lähtemään organisaatiosta, jotta voitaisiin muodostaa käsitys siitä, onko aitoa organisaatioon kiintymistä ja halua pysyä organisaatiossa olemassa vai olisiko organisaatiosta päinvastoin helppo vaikka heti lähteä. Luopijat ovat työskennelleet organisaatiossa lähes koko työuransa ajan. Enää lähteminen organisaatiosta ei ole todennäköistä, koska eläkkeelle jääminen on jo niin lähellä mutta aiemminkaan Luopuja ei ole edes harkinnut yrityksestä lähtemistä vaan on halunnut pysyä organisaatiossa. Muista työntekijätyypeistä poiketen syitä pysyä organisaatiossa ovat olleet työkaverit ja työpaikan varmuus. Myös viihtymisellä ja työpaikan kannattavuudella eli sillä, että se on tarjonnut kaikkea mitä on haluttu, on ollut merkitystä yrityksessä pysymiselle. Sopeutujalla syy pysyä organisaatiossa ei perustu työkavereihin tai työpaikan vakauteen vaan työn osaamiseen, mistä seuraa työn kokeminen helppona sekä viihtymiseen työssä. Lisäksi epävarmuus uuden työpaikan löytämisen mahdollisuuksista edistää Sopeutujan halua pysyä organisaatiossa. Yrityksestä Sopeutujan saisi lähtemään pidempi tai vakituinen työsuhde sekä se, että ei olisi enää rahallista tarvetta tulla töihin. Sopeutujan kohdalla syyt pysyä organisaatiossa sekä periaatteessa melko kevyet syyt lähteä organisaatiosta eivät viittaa erityiseen haluun pysyä organisaatiossa tai organisaatioon kiintymiseen, vaikka Sopeutuja kokee työttömyysuhan ohella nykyisen määräaikaisen työn olevankin turvallinen ratkaisu.

Määräaikaisella Ponnistajalla on halu pysyä organisaatiossa, eikä hän näe organisaatiossa pysymiselle mitään estettä. Siitä huolimatta työsuhdetta tärkeämpää Ponnistajalle

on työtehtävä. Pelkkä vakituinen työ muualla ei saisi Ponnistajaa jättämään nykyistä työpaikkaa mutta riittävän mielenkiintoinen työ tai epämiellyttävä työ nykyisessä yrityksessä voisivat saada yrityksestä lähtemisen aikaan. Määräaikaisesta työsuhteesta ja nuoresta iästään sekä uratavoitteistaan huolimatta Ponnistajalla on aito halu pysyä organisaatiossa, mitä taas ei ollut havaittavissa Sopeutujan kertomuksissa. Hyödyttäjien kiintyminen ja halu pysyä organisaatiossa oli kaikista vähäisintä. Tällä hetkellä Hyödyttäjä pysyi työsuhteessa, sillä työ sopi hyvin opintojen ohelle. Sen sijaan tulevaisuudessa tilanne tulee todennäköisesti olemaan toinen sillä Hyödyttäjän työ ei vastaa omaa koulutusta, joten eteen tulee oman alan työpaikan etsiminen. Sitoutuminen organisaatioon tällä hetkellä liittyy Hyödyttäjän kohdalla vain työsuhteesta saatuihin hyötyihin, kun taas tulevaisuudessa, Hyödyttäjä tulee työskentelemään muualla. Sekä halu että tarve pysyä organisaatiossa ovat Hyödyttäjälle vain väliaikaisia.

*Tulevaisuus organisaatiossa* on viimeinen teema, jolla pyrittiin selvittämään samaistumiseen viittaavaa halua pysyä organisaatiossa ja organisaatioon kiintymistä. Oleellista on kuuluuko nykyinen yritys tulevaisuuden suunnitelmiin vai ei. Luopujilla ei ollut enää tulevaisuuden suunnitelmia muuta kuin jäädä eläkkeelle. Sopeutujilla taas tulevaisuuden suunnitelmat viittasivat haluun pysyä nykyisessä organisaatiossa, vaikkakin mieluiten vakituudessa työsuhteessa. Myös Ponnistaja tavoitteli nykyisessä organisaatiossa pysymistä, kunhan vain uratavoitteet täyttyisivät. Sen sijaan toisiin yrityksiin suuntautuivat Hyödyttäjien tulevaisuuden suunnitelmat. Tavoitteena on opintojen jälkeen löytää töitä omalta alalta. Edellisen kappaleen tavoin myös tulevaisuuden suunnitelmat viittaavat siihen, että samaistumista organisaatioon tapahtuu määräaikaisten eli Ponnistajien ja Sopeutujien kohdalla, kun taas Hyödyttäjät eivät ole kiintyneitä organisaatioon ja Luopujilla taas ovat jo ajatukset eläkkeellä.

Edellä on käsitelty kaikki viisi teemaa ja seuraavaksi niistä esitetään vielä yksinkertaistettu yhteenveto taulukon muodossa (taulukko 6). Taulukossa on kuvattu kaikki teemat ja eri työntekijätyyppien kokemukset teemoista. Tarkoituksena on muodostaa kokonaiskäsitys organisaatioon samaistumisesta eri työntekijätyyppien kohdalla.

Taulukko 6 Yhteenvedo organisaatioon samaistumisesta työntekijätyypeittäin

Työntekijätyyppi	Organisaation kuvailu	Arvojen yhteensopivuus	Organisaation merkitys	Organisaatioon kiintyminen	Tulevaisuus
<b>Luopuja</b>	<b>positiivista</b>	<b>hyvin yhteensopivat</b>	etäinen	<b>halu pysyä</b> varma työpaikka ei harkinnutkaan lähtemistä	eläkkeelle jääminen
<b>Sopeutuja</b>	negatiivista	erillisyys yksilöstä	ristiriitainen	<b>halu pysyä</b> riskinä työttömyys nykyisen työn osaaminen	<b>halu pysyä</b> organisaatiossa vakituinen työ
<b>Hyödyttävä</b>	ristiriitainen	osittain/ <b>hyvin yhteensopivat</b>	<b>ylpeys ja kuuluminen organisaatioon</b> osalle ei merkitystä	<b>halu pysyä (nyt)</b>	työ toisessa yrityksessä oman alan työ
<b>Ponnistaja</b>	ristiriitainen	osittain yhteensopivat	<b>kuuluminen organisaatioon</b>	<b>halu pysyä</b>	<b>halu pysyä</b> organisaatiossa työtehtävän mielekkyys ensisijaista

Taulukko osoittaa, että epätyypillisissä työsuhteissa olevien käsitys organisaatiosta ei ole kovin houkutteleva, arvokas tai merkittävä. Ainoastaan yrityksessä lähes koko työuransa työskennellyt Luopuja kuvailee organisaatiota positiivisesti hyväksi ja vakaaksi työpaikaksi. Sen sijaan muille organisaatio ei näyttäyty vakaana tai niin hyvänä työpaikkana ja useimmiten käsitys organisaatiosta onkin ristiriitainen. Arvojen yhteensopivuus on kaikista heikointa Sopeutujien kohdalla, kun taas Luopuja kokee arvojen olevan hyvin yhteensopivia omien arvojen kanssa. Sen sijaan Ponnistaja ja osa Hyödyttäjistä kokee arvojen sopivan vain osittain yhteen, jonka lisäksi osa Hyödyttäjistä kokee arvojen menevän hyvin yhteen. Huomattavaa kuitenkin on, että kukaan haastateltavista ei muistanut yrityksen oikeita arvoja, mikä saattaa vähentää organisaation houkuttelevuutta samaistumisen kohteena. Organisaation merkityksellä, organisaatioon kiintymyksellä ja tulevaisuudensuunnitelmilla pyrittiin selvittämään epätyypillisissä työsuhteissa olevien suhdetta organisaatioon. Vahvinta organisaatioon samaistuminen on näiden teemojen perusteella Ponnistajalla, joka sekä kokee kuuluvansa organisaatioon että halua pysyä organisaatiossa. Ponnistajan lisäksi vahva halu pysyä organisaatiossa oli myös Sopeu-

tujalla, jolle organisaation merkitys oli kuitenkin hieman ristiriitainen. Hyödyttäjällä halua pysyä organisaatiossa esiintyi nyt mutta tulevaisuudessa Hyödyttäjä tulee todennäköisesti työskentelemään muualla. Mielenkiintoista on, että huolimatta Hyödyttäjän tilanteen selkeästä väliaikaisuudesta osa Hyödyttäjistä koki kuuluvansa organisaatioon ja ylpeyttä organisaatioon kuulumisesta. Lopuksi hieman muista poikkeavana työntekijätyyppinä voidaan pitää Luopujaa, sillä hänellä työelämä on jo loppuvaiheilla, hän on yrityksessä vakituisesti töissä ja tehnyt yrityksessä jo koko työuransa. Luopujan kohdalla tulevaisuuden näkymät eivät enää ole oleellisia mutta se, että Luopuja on halunnut työskennellä yrityksessä koko työelämänsä ajan, eikä ole harkinnut yrityksestä lähtemistä on merkittävää. Sen sijaan mielenkiintoista on, että yritystä Luopuja kuvailee hyvin etäisesti. Näin ollen, vaikka Luopujat eivät haastatteluissaan monien muiden tavoin tuoneet esille organisaatioylpeyttä tai organisaation jäsenyyttä viittaa Luopujan pitkä työura yrityksessä ainakin sitoutumiseen, oli se sitten samaistumisesta tai jostain muusta johtuvaa.

### **Työkaverit ja työtehtävä samaistumisen kohteena**

Organisaatioon samaistumisen lisäksi yksilö voi samaistua myös muihin pienempiin kokonaisuuksiin organisaation sisällä. Tärkeiksi asioiksi ja samaistumisen kohteiksi organisaation sisällä nousivat työkaverit ja työtehtävä. Työkavereiden merkitys nousi haastatteluissa esille ensinnäkin asiana, jota jää kaipaamaan työsuhteen päättyessä ja toiseksi tärkeimpänä ryhmänä organisaation sisällä. Työsuhteen päättyessä vähän yli puolet haastateltavista jäisi kaipaamaan työkavereita. Erityinen merkitys työkavereilla oli Luopujalle, Ponnistajalle ja Hyödyttäjälle. Luopujalle työkaverit olivat erityisen tärkeitä, sillä hän oli tuntenut heidät jo pitkään, kun taas Hyödyttäjälle työkaverit olivat tärkeitä, koska työtä ei koettu omaksi. Työkavereita sekä Luopuja että Hyödyttäjä pitivät myös tärkeimpänä ryhmänä organisaation sisällä, sillä heidän kanssaan ollaan eniten tekemisissä. Myös määräaikainen Ponnistaja ja Sopeutuja kokivat työkaverit tärkeiksi etenkin niiden tuoman sosiaalisen puolen takia. He kokivat kuuluvansa työkavereiden joukkoon. Myös työkavereilta saatu arvostus ja yhdenmukaisuuden tunne lisäsivät työkavereiden merkitystä määräaikaisille. Yhteenvedona voidaan todeta, että Ponnistaja ja Sopeutuja samaistuvat työkavereihinsa ja vielä tarkemmin omiin tiimeihinsä. Sen sijaan Luopujalle ja Hyödyttäjälle työkaverit merkitsevät lähinnä siksi, koska heidän kanssaan ollaan päivittäin tekemisissä.

Työntekijätyypeistä ainoastaan Ponnistajalla työ ja koulutus vastasivat toisiaan. Ponnistaja olikin ainoa työntekijätyyppi, joka koki kiintymystä omiin työtehtäviin ja, jolle työtehtävä oli merkittävä. Ponnistajalle mielekäs työtehtävä oli osa itseä, osa sitä kuka hän koki olevansa. Näin ollen Ponnistajan voidaan sanoa samaistuvan omaan työtehtäväänsä. Ponnistajan samaistumista työtehtävään tukee myös se, että hän mainitsi työtehtävän tärkeimpänä työhön liittyvänä arvona ja koki oman osaamisen, kehittymisen ja

työtehtävässä pärjäämisen ja kehittymisen erittäin tärkeiksi asioiksi. Ponnistaja koki, että työn täytyy miellyttää häntä ja lottovoittotilanteessakin Ponnistaja kertoi haluavansa jatkaa nykyistä työtehtävää, mikä poikkeaa kaikista muista työntekijätyypeistä. Vaikka Ponnistaja muuten on hyvin kiintynyt yritykseen ja haluaa pysyä siellä on toinen mielenkiintoinen työtehtävä toisessa yrityksessä tai vastaavasti tehtävä nykyisessä yrityksessä, joka ei miellytä, asioita, jotka saisivat Ponnistajan tulevaisuudessa vaihtamaan työpaikkaa.

### **Samaistumisen kohteet organisaation ulkopuolella**

Organisaation ulkopuolisina samaistumisen kohteina esille nousivat samaistuminen toimialaan, tuotteisiin, omaan koulutukseen ja ammattiin sekä uraan. Samaistumisen kohteet organisaation ulkopuolella olivat hyvin työntekijätyyppikohtaisia.

Organisaation tuotteilla ei ollut merkitystä haastateltaville ja myös toimialan merkitys jäi hyvin vähäiseksi. Luopuja, Ponnistaja ja Hyödyttäjät olivat toimialalla sattumalta, eikä toimialalla ollut heille erityistä merkitystä. Luopujilla toimiala oli opiskeluihin nähden täysin väärä ja Ponnistajalle hänen koulutukseksensa huomioiden toimialalla ei yleensä ole ollut merkitystä. Mielenkiintoista on, että myöskään toimialalla lähes koko työuransa työskennelleet Luopujat eivät yhtä heistä lukuun ottamatta kokeneet erityistä suhdetta tai kiintymystä toimialaan. Kiintymystä toimialaan sen sijaan esiintyi Sopeutujan kertomuksissa. Sopeutujalle toimialalla oli merkitystä, mikä johtui sekä pitkästä työhistoriasta toimialalla että toimialan kokemisesta tärkeäksi. Tärkeäksi ja arvostetuksi tunnettuun toimialaan oli Sopeutujan helppo samaistua.

Koulutuksella oli merkitystä sekä parhaillaan opiskelevalle Hyödyttäjälle että jo tutkinnon suorittaneelle Ponnistajalle. Sen sijaan Luopujalle tai Sopeutujalle koulutuksella ei ollut merkitystä. Läpi haastattelujen oma koulutus tai opinnot tulivat esiin sekä Hyödyttäjillä että Ponnistajilla. Hyödyttäjillä opinnot olivat tällä hetkellä ensisijalla. Työtä tehtiin niin, että se sopi opintoihin ja työsuhteen päättyessä ei olisi hätää sillä opinnot ainakin jatkuisivat. Hyödyttäjän tavoitteet olivat opiskeluissa ja identiteetiltäänkin opiskelijan identiteetti tuli Hyödyttäjillä hyvin vahvasti esille. Ponnistajalle sekä oma jo hankittu koulutus että oma ammatti olivat merkittäviä. Ponnistaja kertoi ajattelevansa asioita oman koulutuksen lähtökohdista ja samaistuvansa saman koulutuksen käyneisiin ihmisiin. Ponnistaja koki lisäksi myös ylpeyttä omasta korkeakoulututkinnostaan. Koulutuksen lisäksi Ponnistaja käytti itsensä määrittelyyn omaa ammattiaan. Hän koki olevansa ”oman ammatin ihminen”. Muille työntekijätyypeille ammatilla ei sen sijaan ollut merkitystä. Hyödyttäjiltä puuttui vielä ammatti ja muut eivät joko tienneet ammattiaan tai tiesivät mutta kokivat sen hyvin etäiseksi käsitteeksi. Lisäksi oman työn ja ammatin vastaamattomuus ja ammattien vähäinen arvostus yleensä saattoivat johtaa vähäiseen kiintymykseen ammattia kohtaan.

Uudessa työssä ja etenkin epätyypillisissä työsuhteissa vastuu omasta urasta on siirtynyt organisaatiolta yksilölle. Eri työntekijätyypeissä uran merkitys ja uralle asetetut tavoitteet erosivat niin, että pääasiassa Luopujille ja Sopeutujille uralla ei ollut merkitystä eikä tavoitteita. Sen sijaan Hyödyttäjällä uratavoitteet olivat mahdollisesti vasta rakentumassa, sillä opinnot olivat vielä kesken ja opintojenkin jälkeen ensisijaista on löytää ensimmäinen oman alan työpaikka. Ponnistajalle uralla sen sijaan oli merkitystä ja tavoitteita. Uran Ponnistaja koki henkilökohtaisena kehittymisenä ja tavoitteina hänellä olikin kehittyä ja edetä pikku hiljaa vaativimpiin tehtäviin, mikä tukee Ponnistajan koulutukselle ja ammatille antamaa suurta merkitystä.

## 8 LOPUKSI

### 8.1 Yhteenveto

Yritykset pyrkivät nykyään vallalla olevan johtamisen paradigman mukaan maksimaaliseen tehokkuuteen ja joustavuuteen kaikkien resurssien osalta. Tavoitteena on vastata markkinoiden muutoksiin, kyetä tarvittaessa vähentämään kustannuksia sekä hankkimaan tiettyä osaamista tai lisäresursseja satunnaisen tarpeen mukaan. Yhtenä keinona sopeutua nopeasti muuttuviin työmarkkinoihin käytetään joustavia työsuhteita, joista tässä tutkimuksessa käytetään nimeä epätyypilliset työsuhteet.

Työelämän muuttuminen on nostanut esiin myös keskustelun identiteetistä ja työhön liittyvistä identiteeteistä. Identiteetti ja työhön liittyvä identiteetti nousevatkin yleensä keskeisiksi käsitteiksi silloin, kun niihin liittyy muutospaineita tai, kun ne ovat uhattuina. Työidentiteetin lisäksi samaistuminen nousee tutkimuksessa toiseksi oleelliseksi käsitteeksi, sillä se liittyy vahvasti työidentiteettiin. Sen lisäksi, että uudessa työelämässä työidentiteetin muodostaminen on yhä haastavampaa, myös organisaatioon samaistumisen on ennustettu tulevaisuudessa vähenevän ainakin joissakin ryhmissä. Sen lisäksi, että organisaatiot eivät enää tarjoa vakautta ja jatkuvuutta elinikäisten työsuhteiden muodossa niin kuin aiemmin myös löyhemmin organisaatioon sidoksissa olevissa epätyypillisissä työsuhteissa samaistumisen muodostuminen organisaatioon on kyseenalaista. Edellä mainituista huomioista johtuen tässä tutkimuksessa tavoitteena oli selvittää kolmessa eri epätyypillisessä työsuhteessa olevien työntekijöiden työidentiteetin muodostumista. Tämän lisäksi tavoitteena oli selvittää, mihin nämä epätyypillisessä työsuhteessa olevat työntekijät työssään samaistuvat eli onko organisaatio myös heille merkittävä samaistumisen kohde vai esiintyykö samaistumista myös muihin kohteisiin organisaation sisä- ja ulkopuolella.

Tämän tutkimuksen tutkimuskysymykset olivat 1) miten ja millaiseksi epätyypillisessä työsuhteessa olevan työidentiteetti rakentuu ja 2) mihin epätyypillisessä työsuhteessa oleva työntekijä työhön liittyen samaistuu. Tutkimuksen tavoitteena oli siis selvittää, mistä tekijöistä ja millaiseksi epätyypillisessä työsuhteessa olevan työidentiteetti rakentuu. Samaistumisessa oleellista oli muodostaa käsitystä siitä, mikä on organisaation merkitys samaistumisen kohteena, sillä organisaatioon samaistumisen lisäksi työntekijät voivat samaistua myös pienempiin kohteisiin organisaation sisällä kuten työtehtävään tai yksikköön tai myös kohteisiin organisaation ulkopuolella.

Tutkimuksen teoreettinen viitekehys jakautuu kolmeen teorialukuun. Ensimmäisessä teorialuvussa käsitellään epätyypillisiä työsuhteita, joiden näkökulmasta koko tutkimusaihetta katsotaan. *Epätyypilliset työsuhteet* määritellään normaalista ja standardinmukaisesta työsuhteesta poikkeaviksi työsuhteiksi. Normaaliksi työsuhteeksi määritellään

työsuhde, joka on toistaiseksi voimassa ja kokoaikainen. Sen lisäksi normaaliin työsuhteeseen kuuluu, että työtä tehdään työnantajan tiloissa, työntekijä saa palkan suoraan työnantajaltaan sekä on työsuhteessa vain yhteen yritykseen. Näistä tekijöistä poikkeava työsuhde määritellään epätyypilliseksi, jolloin määritelmän mukaan myös kaikki tämän tutkimuksen haastateltavat eli osa-aikaeläkeläiset, määräaikaiset ja vuokratyöntekijät ovat epätyypillisessä työsuhteessa.

Epätyypillisiä työsuhteita koskevan teorialuvun jälkeen toisessa teorialuvussa käsitellään sitoutumisen ja samaistumisen aikaisempia tutkimuksia. Luvussa laajasta ja hajanaisesta ja usein kaksikulotteisena ymmärretystä sitoutumisen käsitteestä päädytään tutkimukseen tarkoituksiin paremmin soveltuvaan ja enemmän vapauksia tarjoavaan samaistumisen käsitteeseen. Samaistumisen ymmärretään kertovan yksilön käsittämästä yksilön ja organisaation välisestä suhteesta sekä selittävän sitä yksilön identiteetin voimin. Samaistuminen määritellään prosessiksi, jossa yksilö liittyy käsityksen itsestään organisaation (tai jonkun muun ryhmän) jäsenenä osaksi itsensä määrittelyä. Organisaatioon samaistumiseen liittyy lisäksi yhteensopivuus yksilön ja organisaation arvojen välillä, käsitys kuulumisesta organisaatioon sekä tunne yhtäläisyydestä organisaation kanssa. Organisaatioon samaistumisen lisäksi tutkittaessa työidentiteettejä tässä tutkimuksessa tunnistetaan, että yksilö voi työssään samaistua organisaation lisäksi myös muihin kohteisiin: pienempiin ryhmiin tai asioihin organisaation sisällä tai sen ulkopuolella. Sen lisäksi, että samaistumisen käsite soveltuu tutkimuksen tarkoituksiin paremmin, se liittyy tiiviisti myös tutkimuksen keskeiseen työidentiteetikäsitteeseen, jota käsitellään tutkimuksen kolmannessa teorialuvussa.

*Työidentiteetti* on keskeinen osa yksilön kokonaisidentiteettiä, joka esiintyy ja, jota käytetään työtä tehdessä. Työidentiteetti on osa yksilön henkilökohtaista identiteettiä sekä myös tärkeä sosiaalinen identiteetti. Tässä tutkimuksessa käsitteitä ei ole tarkoituksenmukaista erottaa toisistaan mutta tutkimus painottuu sosiaaliseen identiteetikäsitteeseen, jonka mukaan kuuluminen johonkin ryhmään tai sosiaaliseen luokkaan on tärkeintä. Keskeisimpiä ryhmiä, joihin työtä tekevät ihmiset kuuluvat ovat organisaatio, ammattiryhmät ja käytäntöyhteisöt. Työidentiteetti kertoo yksilön ja työn välisestä suhteesta. Nykyhetken lisäksi työidentiteetti huomioi yksilön henkilöhistorian sekä odotukset tulevaisuuden työelämän suhteen. Uudessa työelämässä sekä varsinkin epätyypillisissä työsuhteissa yksilöiden työidentiteetit ovat uhattuina. Aiemmin vakituisilla työsuhteilla ja pitkällä työurilla luotiin pysyvyyttä ja jatkuvuutta mutta nykyään pysyvyys ja jatkuvuus harvemmin enää perustuvat edellä mainittuihin tekijöihin. Kun organisaatiot eivät enää tarjoa vakaata pohjaa työidentiteettien rakentamiselle, vastuu omasta työidentiteetin luomisesta siirtyy yksilölle itselleen. Lisäksi työn epävarmuuteen liittyvän riskin hallinta ja vastuu omasta osaamisesta siirtyvät yritykseltä yksilölle. Uusi työelämä vaatii näin ollen yksilöiltä jatkuvasti muunneltavien, yrittäjämäisten, yksilöllisten, monimutkaisten ja joustavien työidentiteettien kehittämistä.



Kolmen teoreettista viitekehystä edustavan luvun jälkeen tutkimuksessa käsitellään tutkimuksen empiirisen osion toteuttaminen tutkimusaineiston hankinnasta haastatteluihin ja aineiston analysointiin. Tutkimuksen kohteena oli yhden Suomessa teollisuuden toimialalla toimivan yrityksen kolmessa eri epätyypillisessä työsuhteessa olevat työntekijät. Tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena, koska tarkoitus oli selvittää epätyypillisissä työsuhteissa olevien henkilöiden omia käsityksiä ja kokemuksia omasta suhteestaan työhön ja organisaatioon. Tutkimusaineisto koostui yhteensä 12 teemahaastattelusta, jotka jakautuivat tasaisesti neljän osa-aikaeläkeläisen, määräaikaisessa työsuhteessa olevan ja vuokratyöntekijän haastatteluihin. Teemahaastattelu valikoitui sopivaksi aineistonkeruumenetelmäksi, sillä se antoi riittävästi vapauksia kuitenkin sisältäen tietyt teemat haastatteluissa käsiteltävistä aiheista. Haastattelujen jälkeen aineisto litte- roitiin ja analysoitiin sisällönanalyysin menetelmiä käyttäen.

Haastateltavista muodostettiin karkeasti neljä eri työntekijätyyppiä, jotka olivat *Luopuja*, *Sopeutuja*, *Hyödyttäjä* ja *Ponnistaja*. Luopujan työntekijätyyppi perustui osa- aikaeläkeläisten haastatteluihin, Sopeutujan pääasiassa pitkään määräaikaisessa työsuhteessa olevien työntekijöiden haastatteluihin ja Hyödyttäjän vuokratyöntekijöiden haastatteluihin. Ponnistajan työntekijätyyppi sen sijaan perustui pääasiassa yhteen lyhyen ajan määräaikaisessa työsuhteessa olevan työntekijän haastatteluun. Työntekijätyyppit muodostettiin kuitenkin karkeasti ja osa haastateltavista sopeutui kahteen eri työntekijätyyppiin. Työntekijätyyppien muodostaminen vaikutti selkeyttävältä tavalta käsitellä erilaisissa epätyypillisissä työsuhteissa olevien työntekijöiden haastatteluista ja heidän kokemuksia ja käsityksiä, sillä työsuhteen lisäksi myös elämäntilanne ja tulevaisuuden odotukset työn suhteen erottivat eri haastateltavia toisistaan huomattavasti.

Edellä mainituista syistä johtuen työntekijätyyppien työidentiteettien rakentumisen taustalla vaikuttivat erilaiset tekijät. Luopujan työidentiteetin rakentumisen taustalla vaikutti pitkä työura ja eläkkeelle jäämisen odotus. Sopeutujan elämäntilannetta ja suhdetta työhön sen sijaan leimasi epävarmuus ja siihen alistuminen. Vuokratyötä tekeväälle Hyödyttäjälle taas nykyinen elämäntilanne oli välivaihe, sillä opintojen päättymisen jälkeen tulevaisuuden tavoitteet tulevat olemaan muualla. Ponnistaja taas keskittyi elämässään oman osaamisen kehittämiseen eikä häntä työsuhteen määräaikaisuus Sopeutujan tavoin haitannut. Työidentiteettien taustalla vaikuttavien tekijöiden huomioimisen jälkeen tutkimuksessa lähdettiin selvittämään työntekijätyyppien varsinaista työidentiteettiä. Työidentiteetin taustalla vaikuttavien tekijöiden lisäksi työn merkitys, perimmäiset syyt tehdä töitä, työhön liittyvät arvot sekä oma minäkuva, rooli ja suhtautuminen omaan työhön tunnistettiin työidentiteettien muodostumista rakentaviksi tekijöiksi.

Työidentiteetin rakentumisen lisäksi tavoitteena oli selvittää epätyypillisissä työsuhteissa olevien työntekijöiden samaistumisen kohteita sekä organisaation sisä- että ulkopuolella. Ennakkokäsitys oli, että epätyypillisissä työsuhteissa, joissa suhde organisaatioon on löyhempi, samaistuminen itse organisaatioon ei välttämättä ole enää toivottua tai

välttämätöntä. Epätyypillisissä työsuhteissa olevien työntekijöiden samaistumisen kohteiksi organisaation sisällä kuitenkin nousivat organisaatio, työkaverit ja työtehtävä. Myös samaistumista organisaation ulkopuolelle esiintyi etenkin nuorempien työntekijöiden kohdalla. Organisaation ulkopuolisia samaistumisen kohteita olivat organisaation toimiala, koulutus ja ammatti sekä ura. Seuraavassa taulukossa 7 on esitetty kokoava yhteenveto tutkimuksen tuloksista.

Taulukko 7 Työidentiteetit ja samaistumisen kohteet työntekijätyypeittäin

Työntekijä-tyyppi	Työidentiteetin tyyppi	Monet työidentiteetit	Samaistumisen kohteet
<b>Luopuja</b>	klassinen	organisaatioon perustuva eläkkeelle jäävä vapaa-aika ja oma hyvinvointi työn edellä	organisaatio, pitkä työsuhde vähentää kiintymistä työelämän kaverit tärkeitä
<b>Sopeutuja</b>	klassinen	määräaikainen/epävarmuus ristiriitainen työidentiteetti perhe ensisijalla, työelämän suhteen jo luovutettu	ristiriitainen samaistuminen organisaatioon arvostus ja kuuluminen omaan tiimiin tärkeää pitkään työskennellyt arvostamallaan toimialalla
<b>Hyödyttäjä</b>	joustava myös strategisen karrieristin piirteitä	opiskelija opiskelujen ohessa töitä tekevä joustavuus väliaikainen	työkavereiden merkitys suuri, koska työtehtävä ei omaa alaa samaistuminen opiskelijaelämään, opinnot ensisijalla tilapäinen samaistuminen organisaatioon
<b>Ponnistaja</b>	joustava	koulutus- ja ammatti-identiteetti osaamiseen ja työtehtävään perustuva identiteetti oppiminen ja osaaminen omien tavoitteiden saavuttaminen ensisijaista	kokee kuuluvansa ja haluaa pysyä organisaatiossa samaistuu vahvasti työtehtävään, työtehtävä ensisijaista tiimi tärkeä porukka, johon kokee kuuluvansa samaistuminen koulutukseen, ammattiin ja uraan

Ennakkokäsitys aikaisempiin tutkimuksiin perustuen oli, että epätyypillisissä työsuhteissa löyhemmin organisaatioon työsuhteensa puolesta kiinnittyneet työntekijät, joille myöskään organisaatio ei tarjoa enää välttämättä pysyvyyttä ja jatkuvuutta, eivät vält-

tämättä samaistu organisaatioon lainkaan tai ainakaan niin vahvasti kuin ehkä organisaatiossa kokoaikaisesti ja vakituisesti työskentelevät henkilöt. Tällöin samaistumisen kohteena ja identiteetin luomisen perustana suurempaa roolia saattavat näytellä joko organisaatiota pienemmät kohteet organisaation sisällä tai asiat tai ryhmät organisaation ulkopuolella. Taulukosta nähdään, että osa-aikaeläkeläisillä Luopujilla työidentiteetti on klassinen ja se perustuu organisaatioon kiinnittymiseen. Luopuja on tehnyt yrityksessä lähes koko työuransa, eikä Luopuja ole harkinnutkaan yrityksestä lähtemistä. Huolimatta organisaatioon kiintymisestä Luopujan työidentiteetti alkaa heiketä, sillä eläkkeelle jääminen vaikuttaa vahvasti Luopujan ja työn väliseen suhteeseen tällä hetkellä. Täten myös vapaa-ajan ja oman hyvinvoinnin merkitys on Luopujalle kasvanut eikä työllä ole Luopujalle enää niin suurta merkitystä. Samaistumisen kohteena kautta koko työuran Luopujalla on ollut organisaatio, sillä halu organisaatiossa pysymiseen on aina ollut vahvaa. Organisaation sisällä Luopuja kokee tärkeäksi sosiaalisiksi ryhmäksi työkaverit, jotka Luopuja on tuntenut jo monta kymmentä vuotta. Töiden päättyessä Luopuja jääkin kaipaamaan eniten työkavereita.

Sopeutujen työidentiteettityyppi on klassinen. Sopeutuja haluaa kiinnittyä ja on kiintynyt yritykseen mutta ongelmaa ja ristiriitaisuutta aiheuttaa Sopeutujan määräaikainen työsuhde. Pitkään jatkunut määräaikaisuus turhauttaa Sopeutujaa ja hän onkin jo luopunut työelämään liittyvistä tavoitteista. Ainoa tavoite olisi pysyä nykyisessä työssä ja jos vakituista työsuhdetta ei tule ainoaksi mahdollisuudeksi Sopeutuja kokee roikkumisen määräaikaisissa työsuhteissa. Ensisijalla Sopeutujan elämässä on työn sijaan perhe. Sopeutujan työidentiteetti ja kiintyminen organisaatioon ovat heikompia kuin mitä ne voisivat olla. Epävarmassa työsuhteessa organisaatio ei tarjoa Sopeutujalle jatkuvuutta ja pysyvyyttä. Toisaalta myöskään halua kehittää omaa osaamista tai halua joustavamman ja yksilöllisen työidentiteetin rakentamiseen Sopeutujalle ei ole, mikä saattaa johtua sekä Sopeutujan iästä että heikosta uskosta omiin työllistymismahdollisuuksiin muualle. Sopeutujan suhde organisaatioon on näin ollen ristiriitainen ja samaistumista voidaan kutsua ristiriitaiseksi samaistumiseksi (ks. Kreiner & Ashforth 2004, 2-5), sillä pelkän samaistumisen lisäksi Sopeutuja epäsamaistuu organisaatioon tiettyihin puoliin kuten sen tarjoamaan epävarmaan työsuhteeseen. Samaistumista organisaatiota kohtaan on mutta se voisi olla paljon vahvempaa, sillä suhde organisaatioon on Sopeutuja näkökulmasta hyvin yksipuolinen. Organisaation sisällä Sopeutuja samaistuu organisaation lisäksi omaan tiimiinsä. Sopeutuja kokee kuuluvansa omaan tiimiin sekä saavansa tiimiltään kaipaamansa arvostusta. Organisaation ulkopuolelta ainoastaan toimiala on Sopeutujalle merkittävä.

Vuokratyötä tekevän Hyödyttäjän työidentiteettityyppi on joustava ja sitä voidaan kuvaila myös strategisen karreristin työidentiteettityypiksi. Tärkeitä identiteettejä Hyödyttäjälle ovat opiskelijan ja opiskelujen ohessa töitä tekevän identiteetit. Työidentiteetissä Hyödyttäjää sen sijaan kuvaa työidentiteetin joustava ja väliaikainen luonne.

Hyödyttäjät tekee nykyistä työtä, koska se hyödyttää häntä. Työ sopii hyvin opiskelijan tämän hetkiseen elämäntilanteeseen eli opintojen ohelle. Kaiken kaikkiaan opiskeluilla on Hyödyttäjälle suuri rooli elämässä tällä hetkellä, jonka seurauksena myös samaistuminen organisaatioon on tilapäistä. Hyödyttäjät tietää jo nyt suhteen organisaatioon olevan väliaikaista, eikä suhteen päätyminen yllättäenkään Hyödyttäjää huoleta, sillä opinnot jatkuvat joka tapauksessa. Merkittäviä samaistumisen kohteita Hyödyttäjälle ovat organisaation sisällä työkaverit ja organisaation ulkopuolella opiskelijaelämä ja opinnot yleensäkin. Työkaverien merkitys on Hyödyttäjälle erityisen tärkeä, koska työtehtävä ei tyydytä tai ole omaa alaa.

Ponnistajan työidentiteetti on joustava. Ponnistajalle erityisen tärkeää on työtehtävä, oma osaaminen ja kehittyminen sekä tiettyjen uratavoitteiden saavuttaminen tulevaisuudessa. Ponnistajan työidentiteetti on hyvin yksilöllistä ja yrittäjämäinen. Se keskittyy Ponnistajan henkilökohtaisiin tavoitteisiin ja niiden saavuttamiseen. Ponnistajan työidentiteetti nojaa sekä osaamiseen että työtehtävään mutta sen lisäksi myös omien tavoitteiden saavuttaminen laajemmin sekä koulutukseen ja ammattiin perustuva identiteetti ovat Ponnistajalle merkittäviä. Poikkeuksena muista Ponnistaja siis samaistuu vahvasti sekä työtehtävään ja koulutukseen että ammattiin ja uraan. Yrityksen sisällä samaistumisen kohteita ovat lisäksi itse organisaatio ja tiimi. Ponnistajalla on vahva halu pysyä organisaatiossa ainakin tällä hetkellä ja myös jatkossa, mikäli omien tavoitteiden saavuttaminen on yrityksessä mahdollista.

Tutkimuksen päätuloksina voidaan todeta, että *kaikissa epätyypillisen työsuhteen muodoissa ja niistä muodostetuissa neljässä työntekijätyypissä esiintyy jonkinlaista samaistumista organisaatioon*. Näin ollen organisaatioon samaistuminen epätyypillisissä työsuhteissa ei ainakaan täysin ole poissuljettua. Osa-aikaeläkeläisten organisaatioon samaistuminen perustui pitkään työsuhteeseen ja organisaation tarjoamaan vakautteen ja jatkuvuuteen työidentiteetin rakentumiselle. Määräaikaisista pitkäaikaisilla määräaikaisilla organisaatioon samaistuminen sen sijaan oli ristiriitaista. He halusivat pysyä organisaatiossa ja olla osa porukkaa mutta pitkään jatkuneet määräaikaiset työsuhteet heikensivät suhdetta organisaatioon, jolloin käsitys määräaikaisen Sopeutujan ja organisaation välisestä suhteesta jäi hieman ristiriitaiseksi. Vuokratyöntekijöillä samaistuminen organisaatioon oli tilapäistä. Tällä hetkellä he haluavat pysyä organisaatiossa ja samaistuvat siihen mutta tulevaisuuden tavoitteet osoittavat, että samaistuminen tuskin on pysyvää, sillä joustavan työidentiteetin omaavat vuokratyöntekijät vain käyttävät nykyistä tilannetta hyväksi suurempien tulevaisuuden tavoitteiden saavuttamiseksi. Lyhyen aikaa määräaikaisessa työsuhteessa olevalle Ponnistajalle organisaatio oli myös vahva samaistumisen kohde. Hän koki kuuluvansa ja halusi pysyä organisaatiossa.

Toisena päätuloksena voidaan todeta, *epätyypillisissä työsuhteissa olevien samaistuminen organisaatioon on usein ristiriitaista samaistumista sen sijaan, että yksilön ja organisaation välinen suhde olisi yksiselitteinen*. Ristiriitaisessa samaistumisessa (ks.

Kreiner ja Ashforth 2004, 2–5) tunnustetaan se, että samaistumisen lisäksi myös epäsamaistuminen voi vaikuttaa yksilön ja organisaation väliseen suhteeseen ja, että pelkän samaistumisen tai epäsamaistumisen lisäksi yksilö voi samanaikaisesti sekä samaistua että epäsamaistua organisaatioon tai sen tiettyihin puoliin. Yhdessäkään työntekijätyyppissä tai epätyypillisessä työsuhteessa samaistuminen organisaation ei kaikista samaistumiseen vaikuttavista näkökulmista ole täydellistä. Luopujalle organisaation merkitys on etäinen, hän ei kuvaile organisaatiota itselle mitenkään merkittäväksi, jonka lisäksi Luopujan ajatukset ovat jo hyvin pitkälti eläkkeelle jäämisessä. Sopeutuja sen sijaan kuvailee organisaatiota negatiivisesti, kokee organisaation arvojen olevan yksilöstä erillisiä sekä kokee myös organisaation merkityksen itselleen negatiiviseksi. Sen sijaan Sopeutuja kuitenkin haluaisi pysyä organisaatiossa, joka on myös hänen ainoa tavoite tulevaisuuden työelämästä. Vuokratyötä tekevälle Hyödyttäjälle organisaatioon samaistuminen on selkeästi vain hetkellistä. Tulevaisuudessa Hyödyttäjä näkee itsensä muualla, jonka lisäksi käsitys organisaatiosta on ristiriitainen. Ponnistajalla samaistuminen organisaatioon on lähtökohtaisesti hyvin vahvaa. Huolimatta ura- ja kehittymistavoitteistaan Ponnistaja haluaa pysyä ja kokee kuuluvansa organisaatioon. Ristiriitaa Ponnistajan samaistumiseen kuitenkin tuovat sekä ristiriitainen käsitys organisaatiosta että Ponnistajan omat työhön liittyvät arvot, jotka ovat osittain organisaation kanssa ristiriidassa.

Kolmantena päätuloksena voidaan esittää, että epätyypillistä työsuhdetta paremmin *työntekijän elämäntilanne, ikä ja työsuhteen kesto selittävät työidentiteetin tyyppiä (joustava/klassinen) ja samaistumisen kohteita*. Esimerkkinä tästä on se, että vuokratyöntekijät olivat osa-aikaisia ja määräaikaisia samoin kuin pelkästään osa-aikaisesti ja määräaikaisesti työskentelevät työntekijät. Siitä huolimatta vuokratyöntekijät erosivat työidentiteettityypissään ja samaistumisen kohteissaan huomattavasti sekä osaaikaeläkeläisistä että pitkään määräaikaisesti työskennelleistä. Sen sijaan työidentiteetin tyyppi ja samaistumisen kohteet erosivat selkeästi eri-ikäisten, eri elämäntilanteissa olevien ja eri ajan yrityksessä työskennelleiden työntekijätyyppien kesken. Tutkimuksessa selvästi vanhimpia olivat osaaikaeläkeläiset Luopujat ja määräaikaiset Sopeutujat. Heidän työidentiteettinsä olivat klassisia ja samaistuminen organisaatioon ja organisaation sisällä oleviin kohteisiin vahvempaa kuin nuoremmilla vuokratyötä tekevillä Hyödyttäjillä ja määräaikaisilla Ponnistajilla, jotka olivat lisäksi työskennelleet yrityksessä huomattavasti vähemmän aikaa kuin Luopujat tai noin seitsemän vuotta määräaikaisessa työsuhteessa olleet Sopeutujat. Hyödyttäjillä ja Ponnistajilla työidentiteetit olivat joustavia. Nykyistä työtilannetta käytettiin hyväksi omien laajempien tavoitteiden saavuttamiseksi. Vuokratyötä tekeville Hyödyttäjille tavoitteena oli oman alan työn löytäminen opintojen jälkeen, kun taas Ponnistajan työntekijätyyppiin lukeutuva lyhytaikainen määräaikainen tavoitteli osaamisen kehittämistä ja tietynlaista urakehitystä. Nuoremmilla ja vähemmän aikaa yrityksessä työskennelleillä työntekijätyypeillä, joilla myös elämänti-

lanne erosi huomattavasti vanhempien työntekijöiden elämäntilanteesta työidentiteetti oli joustava, jonka lisäksi merkittäviä samaistumisen kohteita oli myös organisaation ulkopuolella. Vuokratyöntekijät samaistuivat vahvimmin muihin opiskelijoihin ja työssä käyvän opiskelijan elämään. Samaistumisen kohteina Ponnistajalla sen sijaan olivat oma koulutus ja ammattiryhmä, oma ura sekä kaikista muista poiketen oma työtehtävä. Näin ollen ikä, elämäntilanne ja työsuhteen kesto, jotka erottavat eri työntekijätyyppejä toisistaan vaikuttivat epätyypillistä työsuhdetta enemmän eri työntekijätyyppien samaistumisen kohteita ja työidentiteetin tyyppiä erottavasti.

## 8.2 Johtopäätökset

Työidentiteetin rakentaminen on nykyään ja tulevaisuudessa yhä haasteellisempaa ja yhä enemmän yksilön omalla vastuulla. Työidentiteetin muodostamista haastavat muutokset työelämässä sekä epätyypillisten työsuhteiden yleistyminen. Sen lisäksi se, että organisaation lisäksi myös muita samaistumisen kohteita löytyy, saa kyseenalaistamaan perinteisen organisaation merkitystä samaistumisen ja työidentiteetin rakentamisen pohjana. Tulevaisuudessa yksilöiltä vaaditaan yrittäjämäisen, yksilöllisen ja jatkuvasti muuttuvan työidentiteetin luomista. Aikaisemmat tutkimukset osoittavat lisäksi, että ainakin joissain työsuhteissa samaistuminen organisaatioon tulee tulevaisuudessa vähenemään. Tässä tutkimuksessa tutkimuksen kohteena olivat epätyypilliset työsuhteet, joissa työntekijöiden suhde organisaatioon on jo valmiiksi normaalia vakituista ja koko-aikaista työtä tekevän suhdetta löyhempi. Osa-aikaiset tekevät töitä kevennetyllä tuntimäärällä, määräaikaisten työsuhteen kesto on poikkeuksellinen ja vuokratyöntekijät taas ovat työsuhteessa toiseen yritykseen, jonka lisäksi heidän työsuhteensa on määräaikainen, kesäisin kokoaikainen ja opintojen ohella osa-aikainen.

Lähtökohdat tutkimuksen suorittamiselle olivat haasteelliset. Alun perin suunnitelma oli tutkia vain määräaikaisessa työsuhteessa olevien työntekijöiden kokemuksia omasta työidentiteetistä sekä sitoutumisesta työhön ja organisaatioon. Yritykseltä, jossa haastattelut tehtiin, tuli kuitenkin toivomus siitä, että mukaan olisi hyvä ottaa myös muita normaalista poikkeavia työsuhteita. Tarjolla olivat paljon yrityksessä käytetyt osa-aikaeläkeläiset työsuhteet sekä kiireapuun yrityksessä käytetyt vuokratyösuhteet. Haastetta tutkimukseen toi siis periaatteessa saman käsitteen ”epätyypilliset työsuhteet” alle menevät työsuhteet, jotka kuitenkin eroavat käytännössä hyvin paljon toisistaan, sillä jo lähtökohdatkin työsuhteeseen päättymiselle ovat hyvin erilaiset. Ratkaisuna kolmen eri epätyypillisen työsuhteen käsittelyyn löytyi ensin ryhmien käsitteleminen rinnakkain, missään nimessä kaikkia työsuhteita ei voinut käsitellä yhtenäisenä ryhmänä. Kuitenkin myös kolmen ryhmän sisältä esimerkiksi heidän elämäntilanteestaan, työhistoriastaan ja suhtautumisesta työhön löytyi olennaisia eroja, minkä seurauksena tutkimuksessa pää-

dyttiinkin neljän karkean työntekijätyyppin rakentamiseen. Työntekijätyyppit osoittautuivat melko toimivaksi tavaksi käsitellä eri epätyypillisissä työsuhteissa ja muuten eroavia työntekijöitä.

Toinen haaste erilaisten epätyypillisten työsuhteiden lisäksi oli sitoutumisen laaja ja monimutkainen teoria, jonka sovittaminen mielekkäästi samaan tutkimukseen työidentiteetin kanssa tuntui liian pinnalliselta. Sitoutuminen käsitetään usein kaksiulotteisena, sitoutumista joko on tai sitä ei ole. Paremmiin työidentiteettiin kanssa samaan tutkimukseen sekä tutkimuksen tarkoituksiin yleensäkin soveltui työidentiteetille läheinen samaistumisen käsite, johon päädyttiin sitoutumisen käsitettä rajaamalla. Aikaisemmassa tutkimuksessa sitoutumista ja samaistumista on käsitelty milloin synonyymeinä milloin täysin erillisinä käsitteinä. Tässä tutkimuksessa samaistuminen ymmärrettiin sitoutumisesta erillisenä käsitteenä ja ennemminkin sitoutumisen taustatekijänä. Tutkimuksen rajallisesta pituudesta johtuen päätelmät epätyypillisissä työsuhteissa olevien työntekijätyyppien sitoutumisesta samaistumisen pohjalta jätettiin kuitenkin tämän tutkimuksen ulkopuolelle.

Tutkimuksen ensimmäisenä päätuloksena esitettiin, että kaikissa epätyypillisen työsuhteen muodoissa ja niistä muodostetuissa neljässä työntekijätyyppissä esiintyy jonkinlaista samaistumista organisaatioon. Tutkimusten mukaan epätyypilliset työsuhteet muuttavat työntekijän suhdetta organisaation ja aiheuttavat täten haasteita organisaatioon liittyvälle samaistumiselle. Aikaisempien tutkimusten mukaan epätyypillisissä työsuhteissa olevien työntekijöiden samaistumisen organisaatioon on ennustettu vähenevän, ellei organisaatio erityisesti panosta näiden työntekijöiden samaistumiseen. Toiset tutkijat ovat esittäneet epätyypillisissä työsuhteissa olevien työntekijöiden toimivan jopa täysin autonomisesti organisaatiota huomioimatta. Lisäksi tutkijat ovat ehdottaneet epätyypillisen työsuhteen olevan täysin toimeentuloon perustuva suhde, johon ei panostuotto suhteen lisäksi liity minkäänlaista uskollisuutta tai moraalista velvollisuutta. Samaistumisen kohteeksi voi epätyypillisessä työsuhteessa organisaation sijaan nousta joku muu kohde organisaation sisä- tai ulkopuolelta. Tämä tutkimus kuitenkin osoitti, että samaistumista organisaatioon tapahtuu myös epätyypillisissä työsuhteissa, vaikka samaistumisen vahvuus vaihtelee, ja vaikka samaistuminen saattaa osittain olla myös ristiriitaista.

Toisena päätuloksena todettiin, että sen lisäksi, että epätyypillisissä työsuhteissa samaistumista organisaatioon esiintyy, on samaistuminen organisaatioon usein ristiriitaista samaistumista sen sijaan, että yksilön ja organisaation välinen suhde olisi yksiselitteinen tai pelkästään positiivinen. Tutkimustulos tukee perinteisen samaistumisen tutkimukselle annettua kritiikkiä, jonka mukaan perinteisen samaistumisen lisäksi on olemassa myös muita tapoja luoda kiintymystä ja suhdetta organisaatioon. Kritiikin mukaan sen sijaan, että organisaatioon liitettäisiin vain positiivisia ominaisuuksia, myös negatiivisten ominaisuuksien liittäminen on mahdollista. Ristiriitaisessa samaistumis-

sa henkilö samaistuu ja epäsamaistuu organisaatioon samanaikaisesti, josta seuraa muun muassa haluttomuutta tehdä enemmän yrityksen asioiden eteen. Epätyypillisissä työsuhteissa olevat siis sekä samastuivat että epäsamaistuivat organisaatioon, mikä osoittaa, että perinteisen samaistumisen lisäksi myös ristiriitainen samaistuminen tai kielteinen samaistuminen organisaatioon on mahdollista ja oleellista.

Kolmantena ja viimeisenä päätuloksena esitettiin, että epätyypillistä työsuhdetta paremmin työntekijän elämäntilanne, ikä ja työsuhteen kesto selittävät työidentiteetin tyyppiä ja samaistumisen kohteita. Teoreettisessa viitekehyksessä esitettiin kolme erilaista työidentiteettityyppiä, joista yleisempiä olivat klassinen ja joustava työidentiteettityyppi, strategisen karrieristin työidentiteettityypin rinnastuessa ainoastaan yhteen työntekijätyyppiin. Perinteisen klassisen työidentiteetin omaavat henkilöt samaistuvat ammattiin, yritykseen, tuotteeseen tai päivittäisiin työtehtäviin, jonka lisäksi suhtautuminen muutoksiin ja uuden oppimiseen sekä työpaikan vaihtoon ovat kielteisiä. Klassiseen työidentiteettityyppiin rinnastuivat Luopujan ja Sopeutujan työntekijätyypit. Sen sijaan klassisen työidentiteetin vastakohtana esitettyyn tulevaisuuden työidentiteetin vaatimukseen paremmin sopivaan joustavaan työidentiteettiin rinnastuivat nuoremmat ja vasta uran tai työelämän alkuvaiheilla olevat Hyödyttäjät ja Ponnistajat. Hyödyttäjiä ja Ponnistajia yhdisti joustavaan työidentiteettiin liittyvä halu ja kyky aktiivisesti hyödyntää joustavuutta, liikkuvuutta ja oppimista suurempien ja laajempien tavoitteiden saavuttamiseksi sekä myös valmius vaihtaa työpaikkaa. Johtopäätöksenä tästä voidaan todeta, että osa-aikaeläkeläisen, määräaikaisen tai vuokratyöntekijän työsuhde ei yksistään vaikuttanut samaistumisen kohteisiin tai työidentiteetin tyyppiin. Sen sijaan merkittävämpää oli työntekijöiden ikä, työsuhteen kesto sekä ehkä olennaisimpana näihin kiinteästi liittyvä elämäntilanne.

Epätyypilliset työsuhteet tulevat tulevaisuudessa olemaan yhä vähemmän epätyypillisiä ja yhä enemmän tyypillisiä. Kaiken kaikkiaan lisätutkimusta tarvittaisiin epätyypillisissä työsuhteissa olevista työntekijöistä huomioiden erilaisia epätyypillisen työn ryhmiä. Epätyypillinen työ on laaja käsite ja niin kuin tämäkin tutkimus osoittaa ei epätyypillisessä työsuhteessa olevia työntekijöitä voida käsittää yhtenä homogeenisena joukkona. Epätyypillisten työsuhteiden yhä lisääntyessä tulevaisuudessa yritysten olisi hyvä selvittää oma suhteensa näihin työntekijöihin. Jos heiltä toivotaan sitoutumista ja maksimaalista tulosta niin kuin normaaleissa työsuhteissa olevilta työntekijöiltä tulisi epätyypillisissä työsuhteissa oleviin erityisesti kiinnittää huomioita, sillä lähtökohtaisesti heidän suhde yritykseen on normaaleissa työsuhteissa olevia löyhempi.

Osa-aikaeläkeläisten kohdalla mielenkiintoista olisi jatkotutkimuksissa selvittää osa-aikaeläkeläisen työsuhteen aiheuttamia haittoja ja hyötyjä yritykselle. Tässäkin esimerkkiyrityksessä moni osa-aikaeläkeläisistä oli ollut osa-aikaisessa työsuhteessa jo useita vuosia, joten mielenkiintoista olisi selvittää, missä kohtaa osa-aikaeläkeläisten motivaatio uuden oppimiseen ja halukkuus esimerkiksi kehittää työtä lopahtavat. Jos



motivaatio katoaa heti työsuhteen muuttuessa kokoaikaisesta osa-aikaeläkeläisen työsuhteeksi, ovat kustannukset menetetyistä työhön panostuksesta todennäköisesti huomattavat, kun otetaan huomioon, että usein joku muu vielä tekee osa-aikaeläkeläisen työntekijän loput työt. Myös pitkäaikaisten määräaikaisten työntekijöiden kohdalla jatkotutkimuksissa olisi hyödyllistä selvittää työsuhteen seurauksia etenkin työnantajalle. Määräaikaisessa työsuhteessa olevan työntekijän stressatessa ja pohtiessa jatkuvasti työsuhteen jatkoa, menee arvokkaita resursseja hukkaan, jolloin ei enää välttämättä voida puhua säästämisestä ja tehostamisesta. Sitoutumiseen ja samaistumiseen liittyen sen sijaan jatkotutkimusmahdollisuuksia liittyy sitoutumisen ja samaistumisen teoriaan. Sitoutumisen ja samaistumisen todellinen suhde, se ovatko ne samaa vai eri käsitettä, olisi syytä tutkia teorialähtöisesti esimerkiksi grounded theory – lähestymistapaa hyväksikäyttäen. Myös työidentiteeteissä etenkin nuoremmissa sukupolvissa olisi tutkittavaa. Miten uuteen työelämään ja muutoksiin alusta alkaen tottuneet nuoret sukupolvet muodostavat työidentiteettiään, kun organisaatio ei todennäköisesti ole enää tavoiteltu kiintymisen kohde sekä toisaalta, miten mahdollinen joustavien työidentiteettien yleistymisen tulevaisuudessa vaikuttaa työntekijöiden organisaatioon samaistumiseen ja sen seurauksena sitoutumiseen. Mielenkiintoista on kääntyykö tilanne toisin päin: jäävätkö organisaatiot tulevaisuudessa yksilöiden muodostaessa joustavia, yksilöllisiä ja ammattimaisia työidentiteettejä tyhjän päälle, kun yksilöt rohkeasti luovat omaa uraansa ja ajavat omia tavoitteitansa.

## LÄHTEET

- Ashforth, Blake E. – Mael, Fred (1989) Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, Vol. 14 (1), 20–39.
- Ashforth, Blake E. (1998) Becoming: how does the process of identification unfold? Teoksessa: *Identity in organizations: building theory through conversations*, toim. D. Whetten – P. Godfrey, 213–222, Sage Publications, CA.
- Ashforth, Blake E. – Harrison, Spencer H. – Corley, Kevin G. (2008) Identification in organizations: an examination of four fundamental questions. *Journal of Management*, Vol. 34 (3), 325–374.
- Ashford, Susan – George, Elizabeth – Blatt, Ruth (2007) 2 old Assumptions, New Work: the opportunities and challenges of research on nonstandard employment. *The Academy of Management Annals*, Vol. 1 (1), 65–117.
- Baruh, Yehuda – Winkelmann-Gleed, Andrea (2002) Multiple commitments: a conceptual framework and empirical investigation in a community health service trust. *British Journal of Management*, Vol. 13 (4), 337–357.
- Baruh, Yehuda – Cohen, Aaron (2007) The dynamic between organisational commitment and professional identity formation at work. Teoksessa: *Identities at work*, toim. A. Brown – S. Kirpal – F. Rauner, 241–260. Springer, Dordrecht, The Netherlands.
- Becker, H. S. (1960) Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, Vol. 66 (1), 32–40.
- Becker T. E. – Klein H. J. – Meyer J. P. (2009) Commitment in organizations: accumulated wisdom and new directions. Teoksessa: *Commitment in organizations. Accumulated wisdom and new directions*, toim. H. J. Klein – T. E. Becker – J. P. Meyer, 37–59. Routledge, New York.
- Benkhoff, Birgit (1997) A test of the HRM model: good for employers and employees. *Human Resource Management Journal*, Vol. 7 (4), 44–60.
- Blum, Dustin J. – Harman, Wendy – Lee, Thomas W. – Mitchell, Terence R. (2011) Qualitative Research in Management: A Decade of Progress. *Journal of Management Studies*, Vol. 48 (8), 1866–1891.
- Broschak, Joseph – Davis-Blake, Alison (2006) Mixing standard work and nonstandard deals: the consequences of heterogeneity in employment arrangements. *Academy of Management Journal*, Vol. 49 (2), 371–393.
- Brown, Andrew D. (2015) Identities and identity work in organizations. *International Journal of Management Reviews*, Vol. 17 (1), 20–40.
- Brunetto, Yvonne – Farr-Wharton, Rod (2002) Using social identity theory to explain the job satisfaction of public sector employees. *The International Journal of Public Sector Management*, Vol. 15 (7), 534–551.

- Cappelli, Peter – Keller, JR (2013) Classifying work in the new economy. *Academy of Management Review*, Vol. 38 (4), 575–596.
- Cohen, Aaron (2007) Commitment before and after: an evaluation and reconceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, Vol. 17 (3), 336–354.
- Collier, Jane – Esteban, Rafael (2007) *Corporate social responsibility and employee commitment*. *Business Ethics: a European Review*, Vol. 16 (1), 19–33.
- Deschamps, Jean Claude – Devos Thierry (1998) Regarding the relationship between social identity and personal identity. Teoksessa: *Social Identity*, toim. S. Worchel – J.F. Morales – D. Páez – J-C. Deschamps, 1–12. Sage Publications, London.
- Dutton, Jane – Dukerich, Janet – Harquail, Celia (1994) *Organizational images and member identification*. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 39, 239–263.
- Dutton, Jane – Roberts, Laura Morgan – Bednar, Jeffrey (2010) Pathways for positive identity construction at work: four types of positive identity and the building of social resources. *Academy of Management Review*, Vol. 35 (2), 265–293.
- Eteläpelto, Anneli (2007) Työidentiteetti ja subjektiiviset rakenteiden ja toimijuuden ristiaallokossa. Teoksessa: *Työ, identiteetti ja oppiminen*, A. Eteläpelto – K. Collin – J. Saarinen, 90–142. WSOY, Helsinki.
- George, Elizabeth – Chattopadhyay, Prithviraj (2005) *One foot in each camp: the dual identification of contract workers*. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 50, 68–99.
- Grönfors, Martti – Vilkkä, Hanna (toim.) (2011) *Laadullisen tutkimuksen kenttätutkimusmenetelmät*. SoFia-Sosiologi-Filosofiapu Vilkkä, Hämeenlinna. Saatavilla: <[http://vilkka.fi/books/Laadullisen\\_tutkimuksen.pdf](http://vilkka.fi/books/Laadullisen_tutkimuksen.pdf)> haettu 20.5.2015.
- Heikkinen, Hannu L. T. (2010) Narratiivinen tutkimus – todellisuus kertomuksena. Teoksessa: *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2*, toim. J. Aaltola – R. Valli, 143–159. WS Bookwell Oy, Juva.
- Heiskanen, Tuula – Korvajärvi, Päivi – Rantalaiho, Liisa (2008) Sukupuoli ja työ: pysyvyyttä ja liikahduksia. Teoksessa: *Kohti uutta työelämää?*, toim. T. Heiskanen – M. Leinonen – A. Järvensivu – S. Aho, 109–134. Juvenes Print, Tampere.
- Hirsjärvi, Sirkka – Hurme, Helena (2010) *Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Gaudeamus Helsinki University Press, Helsinki.
- Hirsjärvi, Sirkka – Remes, Pirkko – Sajavaara, Paula (2007) *Tutki ja Kirjoita*. 13. uud. p. Kustannusosakeyhtiö Tammi, Helsinki.

- Hänninen, Vilma (2010) Narratiivisen tutkimuksen käytäntöjä. Teoksessa: *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalla tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin*, toim. J. Aaltola – R. Valli, 160–178. WS Bookwell Oy, Juva.
- Julkunen, Raija (2007) Työ – talouden ja minän välissä. Teoksessa: *Työ, identiteetti ja oppiminen*, A. Eteläpelto – K. Collin – J. Saarinen, 18–48. WSOY, Helsinki.
- Julkunen, Raija (2008) Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista. Vastapaino, Tampere.
- Kalleberg, Arne (2000) Nonstandard employment relations: part-time, temporary and contract work. *Annual Review of Sociology*, Vol. 26, 341–365.
- Kalleberg, Arne – Reskin, Barbara – Hudson, Ken (2000) Bad jobs in America: standard and nonstandard employment relations and job quality in the United States. *American sociological review*, Vol. 65, 256–278.
- Kenny, Kate – Whittle, Andrea – Willmott, Hugh (2011) *Understanding identity and organizations*. Sage Publications, London.
- Kirpal, Simone (2004a) Researching work identities in a European context. *Career Development International*, Vol. 9 (3), 199–221.
- Kirpal, Simone (2004b) Work identities of nurses – Between caring and efficiency demands. *Career Development International*, Vol. 9 (3), 274–304.
- Kirpal, Simone – Brown, Alan – Dif, M Hamed (2007) the Individualisation of identification with work in a European perspective. Teoksessa: *Identities at work*, toim. A. Brown – S. Kirpal – F. Rauner, 285–314. Springer, Dordrecht, The Netherlands.
- Klein H. J. – Molloy J. C. – Cooper J. T. (2009) Conceptual foundations: construct definitions and theoretical representations of workplace commitments. Teoksessa: *Commitment in organizations. Accumulated wisdom and new directions*, toim. H. J. Klein – T. E. Becker – J. P. Meyer, 3–30. Routledge, New York.
- Klein H. J. – Molloy J. C. – Brinsfield C. T. (2012) Reconceptualizing workplace commitment to redress a stretched construct: revisiting assumptions and removing confounds. *Academy of Management Review*, Vol. 37 (1), 130–151.
- Koskinen, Ilpo – Alasuutari, Pertti – Peltonen, Tuomo (2005) *Laadulliset menetelmät kauppatieteissä*. Vastapaino, Tampere.
- Kreiner, Glen – Ashforth, Blake (2004) Evidence toward an expanded model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 25, 1–27.
- Lehto, Anna-Maija (2007) Työelämän laatu muutoksessa. Teoksessa: *Työ murroksessa. Artikkelikokoelma*, toim. A. Kasvio – J. Tjäder, 93–105. Työterveyslaitos, Helsinki.

- Lehto, Anna-Maija – Sutela, Hanna (2005): Threats and Opportunities. Findings of Finnish Quality of Work Life Surveys 1977 – 2003. Tilastokeskus.
- Lyly-Yrjänäinen, Maija (2015) Työolobarometri – syksy 2014, ennakkotietoja. TEM raportteja, 9/2015. Saatavilla: <<https://www.tem.fi/files/42242/barometri.pdf>>, haettu 16.4.2015.
- Mael, Fred – Ashforth, Blake (1992) Alumni and their alma mater: a partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 13, 103–123.
- Mael, Fred – Ashforth, Blake (1995) *Loyal from day one: biodata, organizational identification, and turnover among newcomers*. *Personnel Psychology*, Vol. 48, 309–333.
- Mahlakaarto, Salme (2010) *Subjektiksi työssä. Identiteettiä rakentamassa voimaantumisen kehittämissohjelmassa*. Väitöskirja. Jyväskylän yliopisto, Jyväskylä.
- Mauno, Saija – Ruokolainen, Mervi (2005) Organisaatiokulttuurin yhteys henkilöstön työhyvinvointiin ja työasenteisiin. Teoksessa: Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet, toim. U. Kinnunen – T. Peldt – S. Mauno, 142–164. PS-kustannus, Jyväskylä.
- Meyer, John P. – Allen, Natalie J. (1991) A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, Vol. 1 (1), 61–89.
- Meyer, John P. – Herscovitch, Lynne (2001) Commitment in the workplace toward a general model. *Human Resource Management Review*, Vol. 11 (3), 299–326.
- Meyer, John P. (2009) Commitment in a changing world of work. Teoksessa: *Commitment in organizations. Accumulated wisdom and new directions*, toim. H. J. Klein – T. E. Becker – J. P. Meyer, 37–59. Routledge, New York.
- Mäkikangas, Anne – Feldt, Taru – Kinnunen Ulla (2005) Positiivisen psykologian näkökulma työhön ja työhyvinvointiin. Teoksessa: Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet, toim. U. Kinnunen – T. Feldt – S. Mauno, 56–73. PS-kustannus, Jyväskylä.
- Määräaikainen työ (2015), Tilastokeskus. <[http://www.stat.fi/meta/kas/maaraaik\\_ty.html](http://www.stat.fi/meta/kas/maaraaik_ty.html)>, haettu 6.4.2015.
- Nätti, Jouko (1991) Atypical forms of employment in Finland. Jyväskylän yliopiston työelämän tutkimusyksikön julkaisuja 1/1991, Jyväskylän yliopisto, Jyväskylä.
- O'Reilly, Charles – Chatman, Jennifer (1986) Organizational commitment and psychological attachment: the effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 71 (3), 492–499.

- Osa-aikatyö (2015), Tilastokeskus. < [http://www.stat.fi/meta/kas/osa\\_aikatyo.html](http://www.stat.fi/meta/kas/osa_aikatyo.html)>, haettu 6.4.2015.
- Parker, M. (2007) Identification: organizations and structuralism. Teoksessa: *Exploring identity: concepts and methods*, toim. A. Pullen – N. Beech – D. Sims, 61–82. Palgrave Macmillan, Houndmills.
- Pfeffer, Jeffrey – Baron, James N. (1988) Taking the workers back out: recent trends in the structuring of employment. *Research in Organizational Behavior*, Vol. 10, 257–303.
- Polkinghorne, Donald E. (1995) Narrative configuration in qualitative analysis. Teoksessa: *Life history and narrative*, toim. J.A. Hatch – R. Wisniewski, 5–23. The Falmer Press, London.
- Porter, Lyman W. – Steers, Richard M. – Mowday, Richard T. – Boulian, Paul V. (1974) Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 59 (5), 603–609.
- Pratt, Michael (1998) To be or not to be? Central questions in organizational identification. Teoksessa: *Identity in organizations: building theory through conversations*, toim. D. Whetten – P. Godfrey, 171–207, Sage Publications, CA.
- Pärnänen, Anna – Sutela, Hanna (2011) Työn tekemisen uudet muodot ja tilastot. Hyvinvointikatsaus 4/2011, Tilastokeskus. Saatavilla: < [http://www.stat.fi/artikkelit/2011/art\\_2011-12-12\\_002.html?s=0](http://www.stat.fi/artikkelit/2011/art_2011-12-12_002.html?s=0)> haettu 16.4.2015.
- Riketta, Michael (2005) Organizational identification: a meta-analysis. *Journal of Vocational behaviour*, Vol. 66, 358–384.
- Roccas, Sonia – Brewer, Marilyn B. (2002) *Social Identity Complexity*. *Personality & Social Psychology Review*, Vol. 6 (2), 88–106.
- Ruokolainen, Mervi (2011) Do organizational and job-related factors relate to organizational commitment? A mixed method study of the associations. Väitöskirja, Jyväskylän yliopisto, Jyväskylä.
- Schoemaker, Michiel (2003) Identity in flexible organizations: experiences in Dutch organizations. *Creativity and Innovation Management*, Vol. 12 (4), 191–201.
- Shen, Winny – Dumani, Soner (2013) *The complexity of marginalized identities: the social construction of identities, multiple identities, and the experience of exclusion*. *Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 6 (1), 84–87.
- Spears, Russell (2011) Group identities: the social identity perspective. Teoksessa: *Handbook of identity theory and research*, toim. S. J. Schwartz – K. Luyckx – V. L. Vignoles, 201–224. Springer Science + Business Media, New York.

- Tanskanen, Antti (2013) Opiskelijoiden vuokratyö Suomessa: vuokratyöntekijöiden ja muiden opiskelevien työntekijöiden vertailu. *Työpoliittinen Aikakauskirja* 1/2013, 42–52. Saatavilla: <<https://www.tem.fi/files/36073/tanskanen.pdf>> haettu 16.4.2015.
- Thatcher, Sherry – Zhu, Xiumei (2006) Changing identities in a changing workplace: identification, identity enactment, self-verification, and telecommuting. *Academy of Management Review*, Vol. 31 (4), 1076–1088.
- Tuomi, Jouni – Sarajärvi, Anneli (2012) *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. 9. uud. painos. Tammi, Helsinki.
- Turunen, Teemu (2009) Nuorten palkansaajien työorientaatiot Suomessa – Tutkimus 18–29-vuotiaiden suomalaisten palkansaajien työkeskeisyyttä lisäävistä yksilöllisistä taustatekijöistä. *Janus*. Vol. 17 (1), 4–19.
- Vuokratyö (2014), Työsuojeluhallinto. <<http://www.tyosuojelu.fi/fi/vuokratyo>>, haettu 6.4.2015.
- Uski, Hanna (2013) Nuorten vuokratyöntekijöiden työidentiteetti ja työhön sitoutuminen. Pro Gradu –tutkielma. Kasvatustieteiden laitos, Jyväskylän yliopisto.
- Viitala, Riitta (2007) Työsuhde murroksessa: lisääntyvä vuokratyö. Teoksessa: Työ murroksessa. Artikkelikokoelma, toim. A. Kasvio – J. Tjäder, 185–197. Helsinki, Työterveyslaitos, Otavan Kirjapaino Oy, Keuruu.
- Vuokratyö (2015), Tilastokeskus. <<http://www.tyosuojelu.fi/fi/vuokratyo>>, haettu 6.4.2015.
- Walsh, Kate – Gordon, Judith R. (2008) Creating an individual work identity. *Human Resource Management Review*, Vol. 18 (1), 46–61.
- Wiener, Yoash (1982) Commitment in organizations: a normative view. *Academy of Management Review*, Vol. 7 (3), 418–428.

## LIITE 1 HAASTATTELUKUTSU

Hei!

Olen viimeisen vuoden opiskelija Turun Kauppakorkeakoulusta ja teen parhaillaan Pro Gradu – tutkielmaani koskien epätyypillisissä työsuhteissa (osa-aika, määräaika, vuokratyö) olevien työntekijöiden työidentiteettiä ja samaistumisen ja sitoutumisen kohteita työssä ja sen ulkopuolella.

Tutkimuksen haastattelut teen X Oy:ssä ja etsin tällä hetkellä haastateltavia ja toivon, että sinä voisit osallistua tekemäni tutkielman haastatteluun.

Kaikki haastattelut tehdään täysin anonyymisti niin, ettei tutkielmasta käy ilmi kuka on haastatteluihin osallistunut. Myös organisaatio pysyy tutkimuksessa anonyyminä.

Painotan vielä, että haastatteluun osallistuminen on täysin vapaaehtoista. Osallistumalla auttaisit kuitenkin minua etenemään opinnoissa ja valmistumaan ensi joulukuksi. Lisäksi halutessasi voin toimittaa sinulle valmiin tutkielmani sähköpostilla.

Jos haluat osallistua tutkimukseeni, joka toivottavasti antaa uutta ja mielenkiintoista tietoa epätyypillisistä työsuhteista, vastaa tähän sähköpostiin mahdollisimman pian, niin voimme sopia molemmille sopivan haastatteluajan. Haastattelu voidaan toteuttaa työajallasi ja sen kesto on noin tunti.

Aurinkoista kesää toivottaen ja ystävällisin terveisin

**Henna Mäkelä**

Johtamisen ja organisoinnin pääaineopiskelija, Turun Kauppakorkeakoulu  
puh. 040 xxxxxxx, [hecama@utu.fi](mailto:hecama@utu.fi).



## LIITE 2 TEEMAHAASTATTELUN RUNKO

(kerrotaan haastateltavalle ennen haastattelun aloittamista)

Tutkimuksessa pyritään selvittämään miten ja mistä tekijöistä epätyypillisessä työsuhteessa olevan työntekijän työidentiteetti rakentuu. Lisäksi selvitetään mihin epätyypillisessä työsuhteessa oleva työntekijä sitoutuu ja samaistuu. Erityisen mielenkiintoista on, ovatko samaistumisen kohteet työpaikan sisällä vai sen ulkopuolella. Tutkimuksen tämänhetkisiä alustavia tutkimuskysymyksiä ovat:

1. Miten epätyypillisessä työsuhteessa olevan työidentiteetti rakentuu
2. Mihin epätyypillisessä työsuhteessa oleva työntekijä samaistuu ja sitoutuu.

Haastattelun teemat ja niihin liittyvät kysymykset:

**Taustatiedot:** (kerro lyhyesti itsestäsi ja elämäntilanteestasi)

- Ikä ja sukupuoli
- Ammatti/koulutus
- Työelämän kokemus
  - kauanko olet ollut työelämässä
  - millaisia töitä olet tähän mennessä tehnyt
  - millaisissa työsuhteissa olet aiemmin ollut
- Perhetilanne
- Harrastukset
- Elämäntilanne: mihin panostat tällä hetkellä elämässäsi eniten?
- Mihin ryhmään koet tällä hetkellä kuuluvasi? (työntekijä, opiskelija, eläkeläinen)

### Nykyinen työ ja työsuhde

*Tämänhetkinen työ*

- Kuinka kauan olet työskennellyt tässä yrityksessä?
- Miksi hait tätä työpaikkaa?
- Millaisissa työtehtävissä työskentelet tällä hetkellä?
- Millaisissa työtehtävissä olet aiemmin nykyisessä työpaikassa työskennellyt?
- Miten koulutuksesi ja työtehtäväsi vastaavat toisiaan?
- Oletko kehittynyt nykyisessä työssäsi ja miten?
- Oletko kehittynyt urallasi tai edennyt nykyisessä organisaatiossa?
- Mitä uralla eteneminen sinulle merkitsee?
- Millaista työtä haluaisit mieluiten tehdä eli miten kuvaillet unelmatyötäsi?

*Työsuhde*

- Millaisessa työsuhteessa olet tällä hetkellä?
- Kuinka kauan olet ollut tässä työsuhteessa?
- Mikä nykyisessä työsuhteessa on hyvää?
- Mikä nykyisessä työsuhteessa on huonoa?
- Mikä olisi ihanteellisin työsuhdemuoto sinulle tällä hetkellä?
- Miten koet sinua kohdeltavan verrattuna normaalissa työsuhteessa (=vakituisena ja kokoaikaisena organisaatiossa) työskenteleviin? Koetko, että esim. esimiehesi, työkaverisi, tiimisi, osastosi tai organisaatio kohtelee sinua samalla tavalla kuin muita?
- Miten koet työsuhteesi muodon vaikuttavan työntekoosi?

**Työn merkitys ja työidentiteetti***Työn merkitys ja mielekkyys*

- Mitä työ merkitsee sinulle?
- Minkä takia teet ylipäättänsä töitä?
- Miten lottovoitto vaikuttaisi työntekoosi?
- Mistä saat motivaatiota työntekoon?
  - Motivoiko sinua ura, raha, työtehtävät, työkaverit, esimies, ammatti ym.
- Mikä työssä on kaikkein tärkeintä?
- Millaiset elementit työssä edistävät tyytyväisyyttäsi?
  - Mitä työn itsenäisyys sinulle merkitsee?
  - Haluatko työltä haastavuutta ja miksi?
  - Miten tärkeää on kehittyminen työssä?
- Mihin olet nykyisessä työssäsi tyytyväinen?
- Mitä haluaisit nykyisessä työssä muuttaa?
- Miten suhtaudut muutoksiin työssäsi?
- Millaisena työntekijänä pidät itseäsi?
- Millaisena työntekijänä kuvittelet muiden pitävän sinua?
- Millaisena koet oman roolisi työyhteisössä?

**Sitoutuminen työssä ja sen ulkopuolella***Sitoutumisen kohteet organisaation sisällä*

- Vuokratyöntekijät: Millainen suhde sinulla on työnantajayritykseen ja käyttäjäyritykseen?
- Miten kuvaillet yritystä, jossa työskentelet?

- Mitä organisaatio merkitsee sinulle?
- Millaisia työhön liittyviä arvoja sinulla on?
- Millaisia ovat organisaation arvot suhteessa omiin arvoihisi?
- Millä ryhmällä on töissä eniten merkitystä sinulle?
  - Mikä on työkavereiden merkitys sinulle?
  - Mikä on esimiehesi merkitys sinulle?
- Millaisia asioita työntekijässä organisaatio mielestäsi arvostaa ja miksi?
- Miten viihdyt organisaatiossa yleensä?
- Mikä edistäisi viihtymistäsi organisaatiossa?
- Mikä estäisi viihtymistäsi organisaatiossa?
- Mitkä asiat organisaation sisällä ovat sinulle tärkeitä?
- Mitä organisaation toimiala tai tuotteet merkitsevät sinulle?

#### *Sitoutumisen kohteet muualla*

- Mikä organisaation ja työsi ulkopuolella on sinulle tärkeää?
- Millainen on ammattisi tai ammattiryhmäsi merkitys sinulle?
- Millaisiin asioihin käytät aikaa vapaa-ajalla?
- Mitä vapaa-aika sinulle merkitsee?
- Miten koet vapaa-ajan ja työnteon välisen suhteen?
- Miten muuttaisin vapaa-ajan ja työnteon välistä suhdetta?

#### *Tulevaisuuden suunnitelmat*

- Millaisia työhön liittyviä tulevaisuudensuunnitelmia sinulla on?
- Mitä ajattelisit tilanteessa, jossa nykyinen työsuhteesi päättyisi?
- Mikä saisi sinut pysymään nykyisessä organisaatiossa?
- Mikä/tai millainen tilanne saisi sinut lähtemään nykyisestä organisaatiosta?
- Jos tulevaisuudensuunnitelmat eivät liity työhön, mihin ne liittyvät?

Onko vielä jotain mitä haluaisit kertoa, joka ei ole tullut esiin kysymyksiin vastatessasi?