

Veera Inna

”SE ON MONEN TEKIJÄN SUMMA”
Yliopisto-opiskelijoiden kokemuksia työpaikan
organisaatiokulttuurista työn ja opintojen
yhteensovittamisessa

TIIVISTELMÄ

Veera Inna: "Se on monen tekijän summa" – Yliopisto-opiskelijoiden kokemuksia työpaikan organisaatiokulttuurista työn ja opintojen yhteensovittamisessa
Kandidaatintutkielma, 40 sivua & Liitteet 2 sivua
Tampereen yliopisto
Kasvatustieteiden tutkinto-ohjelma
Maaliskuu 2020

Tässä tutkimuksessa haluttiin selvittää työssäkäyvien yliopisto-opiskelijoiden kokemuksia työpaikan organisaatiokulttuurista työn ja opintojen yhteensovittamisen yhteydessä. Keskeinen tavoite oli selvittää, millaiset tekijät organisaatiokulttuurissa voivat toimia yhteensovittamisen tukena tai esteenä. Tutkimus on toteutettu kvalitatiivisella tutkimusmenetelmällä, jota ohjasi tarkemmin fenomenologinen tutkimusote. Merkittävänä teoreettisena viitekehystenä hyödynnettiin aikaisempia teorioita organisaatiokulttuurista sekä aiempia tutkimuksia korkeakouluopintojen ja työelämän yhteensovittamisesta.

Tutkimuksessa käytetty aineisto kerättiin sähköisen kyselylomakkeen avulla. Tutkimukseen vastasi viisitoista (N=15) yliopisto-opiskelijaa, joilla oli omakohtaista kokemusta ansiotyön ja yliopisto-opintojen yhdistämisestä. Tutkimusjoukko rajattiin tarkemmin päätoimisiin yliopisto-opiskelijoihin, jotka olivat työskennelleet opintojensa ohella kaupan alan työtehtävissä. Aineisto analysoitiin sisällönanalyysillä, jossa aineisto luokiteltiin tutkimuksen kannalta keskeisiin teemoihin. Analyysin lopulla teemojen ilmenemistä aineistossa tarkennettiin vielä aineiston kvantifioinnin avulla.

Tutkimustiedon tarpeellisuus nousi erityisesti ilmiön laajuudesta ja uuden näkökulman löytämisestä. Organisaatiokulttuurin vaikutuksia on tutkittu aiemmin työn ja perheen yhteensovittamisen yhteydessä, mutta sen roolia ei ole kuitenkaan tutkittu aikaisemmin työssäkäyvien opiskelijoiden näkökulmasta. Merkittävä osuus korkeakouluopiskelijoista tekee ansiotyötä opintojensa ohella ja osa kokee työn tekemisen jopa välttämättömäksi elintason säilyttämisen kannalta. Tutkimusaiheen valinnassa uuden näkökulman hyödyntämisellä oli suuri merkitys. Lisäksi organisaatiokulttuurilla on tärkeä rooli työhyvinvoinnin ja positiivisen työilmapiirin luojana.

Aineiston analyysin myötä tutkimuksessa nousseista tekijöistä muodostettiin selkeät teemat, jotka työssäkäyvät opiskelijat näkivät työpaikkojensa organisaatiokulttuureissa merkittävinä. Aineisto jaettiin aluksi tutkimuskysymysten mukaan yhteensovittamista estäviin ja tukeviin tekijöihin. Organisaatiokulttuurin tuki yhteensovittamiselle näkyi opiskelijoiden kokemuksissa joustavana työvuorosunnitteluna, esihenkilön- ja työyhteisön tukena sekä avoimena vuorovaikutuksena. Sen sijaan yhteensovittamisen esteenä opiskelijat kokivat organisaation äkilliset muutokset, työn myötä syntyneen stressin sekä työpaikan ymmärryksen puutteen. Pääpiirteittäin organisaatioiden suhtautuminen opintoihin nähtiin kuitenkin myönteisenä.

Avainsanat: organisaatiokulttuuri, organisaatio, työelämä, opintojen ja työn yhteensovittaminen, opiskelija, yliopisto-opinnot

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck -ohjelmalla.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	4
2	ORGANISAATIOKULTTUURI.....	6
	2.1. ORGANISAATIOKULTTUURI KÄSITTEENÄ.....	6
	2.2. PSYKODYNAAMINEN ORGANISAATIOKULTTUURI.....	8
	2.3. ORGANISAATIOKULTTUURIN ASEMA TYÖELÄMÄSSÄ.....	9
3	OPINTOJEN JA ANSIOTYÖN YHTEENSOVITTAMINEN.....	11
	3.1. OPINTOJEN JA TYÖN YHTEENSOVITTAMISEN YLEISYYS.....	11
	3.2. OPINTOJENAIKAISEN TYÖSSÄKÄYNNIN KESKEISET TAUSTATEKIJÄT.....	12
	3.3. OPISKELUN PÄÄTOIMISUUS.....	13
4	TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET.....	15
	4.1. TUTKIMUKSEN TARKOITUS.....	15
	4.2. TUTKIMUSKYSYMYKSET.....	15
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	17
	5.1. TUTKITTAVAT.....	17
	5.2. AINEISTO.....	17
	5.3. TUTKIMUSMENETELMÄ JA AINEISTON ANALYYSI.....	19
6	TULOKSET.....	21
	6.1. TYÖPAIKAN SUHTAUTUMINEN OPINTOIHIN.....	21
	6.2. ORGANISAATIOKULTTUURI YHTEENSOVITTAMISEN TUKENA.....	23
	6.3. ORGANISAATIOKULTTUURI YHTEENSOVITTAMISEN ESTEENÄ.....	27
	6.4. AINEISTON KVANTIFIOINTI.....	31
7	POHDINTA.....	34
	7.1. TULOSTEN POHDINTAA.....	34
	7.2. TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS.....	35
	7.1. JATKOTUTKIMUSEHDOTUKSET.....	36
8	LÄHTEET.....	38

1 JOHDANTO

Merkittävä osuus suomalaisista opiskelijoista tekee ansiotyötä opintojensa ohella. Syyt ansiotyön tekemiselle ovat moninaisia ja yksilöllisiä. Koska työn ja opintojen yhteensovittaminen on Suomessa hyvin yleinen ilmiö, on tärkeää saada tietoa, kuinka työpaikalla vallitseva organisaatiokulttuuri näyttäytyy opintojen ja työn tasapainottelun yhteydessä. Tässä kandidaatintutkielmassa tarkastellaan työssäkäyvien yliopisto-opiskelijoiden kokemuksia heidän työpaikkojensa organisaatiokulttuurista opintojen ja ansiotyön yhteensovittamisen aikana. Tutkimuksen myötä syntyi halu selvittää, millaiset tekijät organisaatiokulttuurissa voivat tukea yhteensovittamista ja millaiset tekijät sen sijaan estävät sitä.

Aiheen pariin on johdattanut myös henkilökohtaiset kokemukseni työnteosta opintojen aikana. Uskon, että työpaikalla vallitseva positiivinen organisaatiokulttuuri voi jopa edistää opintoja ja tuoda kaivattua vaihtelua opiskelijan arkeen. Opintojen ja työelämän erilainen luonne haastaa yksilöä usein eri tavoilla, jonka myötä se voi kehittää hyvin erilaisia taitoja. Opintojen ja työn samanaikaisuuden myötä haasteeksi syntyy kuitenkin opintojen ja työn yhteensovittaminen arjessa toimivaksi kokonaisuudeksi. Yhteensovittaminen vaatii kuitenkin opiskelijoilta usein enemmän tehtävien aikatauluttamista ja arjen organisointia.

Opintojen ja ansiotyön yhteensovittaminen herättää yhteiskunnan sisällä ristiriitaista keskustelua. Toisinaan opiskeluaikaisen työnteon nähdään hidastavan opintojen kulkua, mutta osa opiskelijoista kokee sen välttämättömyydeksi oman elintason- ja kustannusten ylläpitämisen kannalta. Ansiotyössä käyminen opintojen aikana lisää myös joissain tapauksissa opintojen sivutoimisuutta, mikä toisinaan voi toimia opintoja hidastavana tekijänä. Tässä tutkielmassa tutkimus kohdistuu kuitenkin päätoimisiin opiskelijoihin, jotka tekevät sivutoimisesti ansiotyötä opintojensa ohessa. Opintojen ja työn yhteensovittamista on tutkittu erityisesti opetus- ja kulttuuriministeriön

toteuttamissa Opiskelijatutkimuksissa. Tutkimusten kautta on saatu tietoa opiskelijoiden keskeisistä elämäntilanteista korkeakouluopintojen aikana. (Potila ym. 2014; 2017, Viuhko 2006.)

Tutkimuksen keskeisinä lähtökohtina toimivat niin organisaatiokulttuuri kuin opintojen ja ansiotyön yhteensovittamisen ilmiö. Tavoitteena on selvittää, millaiset organisaatiokulttuuriset tekijät ovat merkittäviä opintojen ja työn yhdistämisen kannalta. Oleelliseksi näkökulmaksi tässä tutkimuksessa rajautuvat työssäkäyvien yliopisto-opiskelijoiden kokemukset työn organisaatiokulttuuristen tekijöiden merkittävyydestä ja mahdollisista vaikutuksista opintojen aikana. Tutkimuksen kautta halutaan löytää vastauksia myös siihen, millainen organisaatiokulttuuri näyttää edullisena opintojen ja ansiotyön yhteensovittamisen kannalta.

Sekä organisaatiokulttuuri että opintojen ja työn yhteensovittaminen ovat aikaisemmin erillään tutkittuja ilmiöitä, mutta tässä tutkimuksessa niitä tutkitaan samassa kontekstissa. Koska työpaikkojen organisaatiokulttuureilla voi olla merkittäviä vaikutuksia opiskelijoiden jaksamisessa sekä työhyvinvoinnissa, tulee aihetta tutkia opiskelijoita ja heidän työpaikkojensa organisaatiokulttuureita yhdistävästä näkökulmasta. Keskeistä on selvittää, kuinka työpaikoilla vallitseva organisaatiokulttuuri näyttää työtä tekevien opiskelijoiden arjessa. Tiedontarve syntyy erityisesti ilmiön laajuudesta, sillä lähes puolet itsensä päätoimisiksi kokevista opiskelijoista tekee työtä opintojensa rinnalla. Toistaiseksi organisaatiokulttuurin merkitystä on tutkittu aikaisemmin ainoastaan työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen kannalta. Opiskelijoiden elämäntilanteet eivät ole kuitenkaan täysin rinnastettavissa perhe-elämään. Keskeisenä lähtökohtana tutkimuksessa onkin organisaatiokulttuurin sekä opintojen ja työn yhteensovittamisen tutkiminen uudesta yhteisestä näkökulmasta.

Aluksi tutkielmassa avataan tutkimuksen kannalta keskeistä teoriapohjaa syventymällä organisaatiokulttuurin käsitteeseen ja vaikutuksiin työelämässä. Luvussa 3 perehdytään lyhyesti opintojen ja työn yhteensovittamisen aikaisempiin tutkimuksiin, jotta saadaan parempi kokonaiskuva tutkimuksen kannalta keskeisestä ilmiöstä. Luvuissa 4 ja 5 on kuvailtu tutkimusongelmaa, tutkimuskysymyksiä sekä tutkielmassa käytettyjä menetelmiä ja analyysia. Luvussa 6 käsitellään tutkimuksen tuloksia. Lopuksi tutkimuksen luotettavuutta ja tuloksia on pohdittu luvussa 7.

2 ORGANISAATIOKULTTUURI

2.1. Organisaatiokulttuuri käsitteenä

Organisaatioiden sisällä vallitsevat aina yhteisesti jaetut ajattelu- ja toimintamallit, jotka ilmenevät erilaisina arvoina tai vuorovaikutustyyleinä. Nämä yhteiset raamit ohjaavat niin organisaation yhteisiä tavoitteita ja toimintaa kuin myös yksilöiden käyttäytymistä työyhteisössä. Yhtenäiset mallit muodostavat jokaisessa työpaikassa hyvinkin yksilöllisen organisaatiokulttuurin. (Mauno & Ruokolainen 2008, 144.) Arvot muodostavat myös työyhteisön keskeisen moraalipohjan, jolloin ne ohjaavat toimintaa ja vaikuttavat yhteisössä tehtäviin päätöksiin (Ojala 2002, 195). Organisaatiokulttuuri on ilmiönä hyvin kompleksinen, ja se muodostuu jokaisessa organisaatiossa omanlaisekseen. Aihetta on tutkittu paljon myös kansainvälisesti, sillä se on merkittävä osa erityisesti organisaatioiden ja johtamisen tutkimusta. Organisaatiokulttuureissa keskeistä on sen rakentuminen erilaisten organisatoristen oppimisprosessien kautta. (Mauno & Ruokolainen 2008, 144.)

Tarkkosen (2012, 100) mukaan organisaatiokulttuurilla on kaksi perustehtävää, jotka ovat riittävä sopeutuminen ulkoisiin ympäristöihin sekä työyhteisön sisäisen kiinteyden muodostaminen. Lämsä ja Hautala (2005) sen sijaan määrittelevät organisaatiokulttuurin keskeisimmät perustehtävät hieman eriävästi, jolloin organisaatiokulttuurilla on kolme perustehtävää. Perustehtäviin kuuluu yhteisen identiteetin luominen organisaation jäsenille, työntekijöiden sitoutumisen edistäminen kohti organisaation perustehtävää sekä käyttäytymisen ja pelisääntöjen selventäminen. (Lämsä & Hautala 2005, 179.) Vaikka organisaatiokulttuuria on tutkittu aikaisemmin, eri teorioissa korostuu useasti erilaisia näkökulmia, mikä tekee organisaatiokulttuurin tutkimuksesta mielenkiintoista.

Frost (1985) toteaa organisaatiokulttuurin korostavan niitä kokemuksia ja tapahtumia, joita kyseinen ryhmä on yhdessä käynyt läpi. Tällä on suuri vaikutus siihen, millaiseksi tietyn ryhmän organisaatiokulttuuri muovaantuu. Frostin tutkimustyötä on myöhemmin täydentänyt Mats Alvesson (2013), jonka tutkimus hieman poikkeaa aiemmasta. Frost korosti omassa työssään yhteisten arvojen ja olettamusten tärkeyttä, kun taas Alvesson pitää yhteisiä merkityksiä ja symbolismia kaikkein keskeisimpänä organisaatiokulttuurin ytimenä. (Alvesson 2013, 4–5.) Alvessonin organisaatiokulttuurinen ajattelutapa korostaakin yhtenäisen vuorovaikutuksen ja yhteisen symboliikan tärkeyttä työyhteisöissä. Vuorovaikutus voidaan nähdä tietynlaisten yhteisten arvojen ja symboliikan rakentajana.

Organisaatiokulttuuri perustuu yleisesti systeemiin, jossa vallitsee jäsenten kesken jaetut merkitykset. Oman organisaatiokulttuurin ymmärrystä voi monesti edistää myös organisaation tarkastelu suhteessa muihin organisaatioihin. Eroavaisuuksien tarkastelu mahdollistaa oman organisaation erottamisen muista. (Robbins, Judge & Campbell 2017, 458.) Tällainen oman organisaatiokulttuurin ymmärtäminen suhteessa muihin voi auttaa yhteisen identiteetin luomisessa, joka on keskeinen organisaatiokulttuurin perustehtävä.

Mikäli tarkastelemme vielä eri teorioiden keskeisiä lähtökohtia, on hyvä tiivistää lopuksi mistä kaikesta organisaatiokulttuuri koostuu. Ilmiössä tulee ottaa huomioon sen monimuotoisuus ja yksilöllisyys, sillä jokainen organisaatio omaa sille erityisen kulttuurin. Kulttuuri rakentuu erilaisten oppimisprosessien kautta, jolloin vuorovaikutus yhteisön jäsenien kesken on merkittävässä roolissa. Yhdessä yhteisö muodostaa sille keskeiset arvot ja lopulta myös yhtenäisen identiteetin, jonka tarkoituksena on palvella organisaation yhteisiä päämääriä ja sitouttaa työntekijät osaksi tavoitteellista toimintaa. Sitoutuminen organisaation yhteistä tavoitetta kohti on merkityksellistä erityisesti organisaation onnistuneen ja tuloksellisen toiminnan kannalta. Yhteiset ajattelu- ja toimintamallit sen sijaan vahvistavat yksilön kulttuuriin kuulumisen tunnetta ja yhtenäistävät organisaation toimintaa.

2.2. Psykodynaaminen organisaatiokulttuuri

Edgar G. Scheiniä voidaan pitää yhtenä organisaatiokulttuurin kansainvälisen tutkimuksen uranuurtajista, minkä vuoksi tutkielman tässä osiossa tarkastellaan hänen psykodynaamista organisaatiokulttuuriteoriaansa hieman tarkemmin. Scheinin (2004, 59) mukaan organisaatiokulttuuria voidaan lähestyä kolmen eri tason kautta, joita ovat näkyvät artefaktit, ilmaistut arvot sekä perusolettamukset.

Ilmaistut arvot kuvaavat organisaatiossa vallitsevia strategioita, filosofiaa, päämääriä sekä julkilausuttuja arvoja ja ihanteita. Toisin sanoen se siis kertoo, mitkä asiat koetaan organisaation sisällä arvostettaviksi. Artefaktit kertovat yrityksen rakenteista ja prosesseista, jotka on mahdollista havaita myös ulkoapäin. Scheinin (2001) mukaan organisaatiokulttuureita tarkastellaan usein arvotason kautta, sillä arvot voivat monesti olla ristiriitaisia organisaation työtapoihin tai artefakteihin nähden. Perusolettamuksilla Schein viittaa sen sijaan organisaatioiden syvällisempään tasoon, joka kuvaa organisaatiossa vallitsevia tiedostamattomia ajatuksia ja arvoja. Perusolettamukset muodostavat ikään kuin pohjan työpaikan arvoille ja käytänteille. Organisaatiokulttuurin syvä taso ilmentää myös organisaatiossa tapahtuvia oppimisprosesseja, sillä tiedostamattomat arvot ja asenteet opitaan vasta organisaation jäsenyyden myötä. (Mauno & Ruokolainen 2008, 149-151.)

Schein kuvailee perusolettamuksia erityisen merkittäviksi siitä syystä, että ajan myötä ne muuttuvat ikään kuin itsestäänselvyyksiksi ja niiden vaihtelu organisaation sisällä on vähäistä. Pienen vaihtelun vuoksi perusolettamukset muotoutuvat hyvin vakiintuneiksi, jonka vuoksi niiden muuttaminen organisaatiossa on haastavaa. Perusolettamukset vaikuttavat myös merkittävästi organisaation jäsenten käyttäytymiseen, sillä ne ohjaavat mitä tulisi havainnoida, kuinka tulisi tuntea tai ajatella. (Varis 2012, 48.) Scheinin mukaan organisaatiossa vallitsevat arvot, ajattelumallit ja toimintatavat opetetaan uusille työntekijöille (Lämsä & Hautala 2005, 176). Uusien taitojen opettamisen kautta organisaatiokulttuuri ulottuu myös uusille yhteisön jäsenille ja oppimisprosessin myötä he sulautuvat tiiviimmin osaksi vallitsevaa työyhteisöä.

2.3. Organisaatiokulttuurin asema työelämässä

Organisaatiokulttuurilla on painava rooli yksilön työelämässä. Työpaikalla vallitsevalla kulttuurilla on suuri merkitys yksilön työhyvinvointiin sekä yksityiselämän ja työn yhteensovittamiseen. Organisaatioiden kulttuuri ja työpaikan esimiestyö ovat vahvasti sidoksissa. Organisaatiokulttuuri on siis merkittävästi yhteydessä työelämän valta- ja johtamisjärjestelmiin. (Tarkkonen 2012, 102.) Esimiestyöllä on suuri vaikutus jo organisaatiokulttuurin muodostumisen aikana, sillä esimiehen omat arvot ja ajatukset vaikuttavat koko työyhteisön ajatteluun ja arvoihin (Schein 2004, 247). Schein on tutkinut organisaatiokulttuurin yhteyttä erityisesti suhteessa työelämän johtamistyöhön. Johtamisen vaikutus organisaatiokulttuurin muotoutumiseen näkyy siinä, miten esimies osoittaa tunteitaan tai miten hän toimii ja ajattelee ristiriitaisissa tilanteissa. Merkityksellisen ulottuvuuden organisaatiokulttuurin ja johtamisen yhteydessä luo myös se mitä organisaation johto ei pidä tärkeänä. (Schein 2004, 147-149.)

Johtamisen vaikutus organisaatiokulttuureissa korostuu erityisesti organisaatioon kohdistuneiden muutosten aikana. Organisaatiomuutoksen aikana onnistunut johtaja osaa aistia työntekijöiden mahdollisen huolen, kykenee asettamaan keskeiset arvot ja luottamaan sekä omaan että työntekijöidensä ammattitaitoon. (Boonstra 2013, 117-118.) Myös Schein (1992) korostaa organisaation johdon merkitystä organisaation kohtaamien muutosten aikana, sillä onnistunut organisaatiomuutos vaatii erityisesti johdon sitoutumista muutokseen (Ponteva 2009, 71). Johtamisen kautta on mahdollista luoda myös positiivista organisaatiokulttuuria. Positiivisen organisaatiokulttuurin luomista tukee työntekijöiden palkitseminen ja huomioiminen erityisesti onnistumisten yhteydessä. (Robbins ym. 2017, 475.)

Organisaatiokulttuuri näyttölee keskeistä roolia myös työhyvinvoinnin rakentajana. Työhyvinvoinnin kannalta on merkittävää, että sitä tukeva ja estävä organisaatiokulttuuri on mahdollista tunnistaa. Tietynlaiset organisaatiokulttuurit voivat olla työhyvinvoinnin kannalta jopa haitallisia. Mauno ja Ruokolainen (2008, 156-157) toteavat, että työhyvinvointia tukevassa organisaatiossa työntekijöitä kohdellaan tasa-arvoisesti, heidän työpanostaan arvostetaan ja henkilöstön hyvinvoinnista pidetään huolta. Toisena keskeisenä tekijänä hyvinvointia

työpaikalla edistää myös organisaatiokulttuurin ja työntekijän välinen arvokongruenssi, jonka myötä työntekijä ja organisaatio jakavat yhtäläisiä arvoja (Mauno & Ruokolainen 2008, 162-163).

Organisaatioilmapiirillä viitataan organisaation jäsenten havaintoihin heidän omasta organisaatiostaan ja sen ympäristöstä. Organisaatioilmapiiri luo ikään kuin ryhmähengen, joka on mahdollista havaita koko organisaation tasolla. Työpaikan organisaatiokulttuurilla on merkittävä tehtävä organisaatioilmapiirin luomisessa. Kun työyhteisön sisällä vallitsevat samanlaiset käsitykset siitä, mikä on tärkeää ja mikä organisaatiossa toimii, myös asenne työtä kohtaan muuttuu kokonaisvaltaisemmaksi ja yhtenäisemmäksi työpaikan sisällä. Henkisen ilmapiirin on myös osoitettu nostavan työntekijöiden työtyytyväisyyttä, työhön sitoutumista, motivaatiota sekä osallisuuden kokemuksia. (Robbins, Judge & Campbell 2017, 462-463.)

Organisaatiokulttuuri vaikuttaa vahvasti myös yksityiselämän ja työn yhteensovittamiseen, jota on tutkittu Suomessa erityisesti perhe-elämän ja työn yhteensovittamisen kannalta. Tutkimuksissa on todettu, että perhemyönteinen organisaatiokulttuuri edistää yksilön työhyvinvointia organisaatiossa. Perhemyönteisessä organisaatiokulttuurissa korostuvat erityisesti kannustettavuus sekä supportiivisuus eli tukeminen, jotka näkyvät myös perhemyönteisen organisaation arvo- ja toimintamalleissa. (Mauno & Kinnunen 2008, 266.) Perhemyönteinen organisaatiokulttuuri voi näkyä työpaikoilla erilaisina joustavina työjärjestelyinä, työn organisointimahdollisuuksina tai työaikajärjestelyinä, jotka edistävät työntekijöiden hyvinvointia (Kivimäki 2008, 7-8). Aiemman tutkimustiedon valossa on mahdollista siis todeta, että työn ja perheen yhteensovittamisen vaivattomuus lisää viihtyvyyttä työpaikoilla, jonka vuoksi erilaisten joustavien vaihtoehtojen järjestäminen organisaatioissa on merkittävää. Perheen ja työn yhteensovittaminen on ollut yksi tämänkin tutkimuksen keskeisistä motivaattoreista, sillä yhteensovittamisen sujuvuutta ja mahdollisuuksia tulee pohtia myös opintojen ja ansiotyön yhteensovittamisen kannalta. Perhe-elämää ja opintoja on keskenään hyvin haastavaa nähdä täysin verrannollisina, sillä molempiin ilmiöihin liittyy omat keskeiset haasteensa ja ne ovat hyvin erilaisia lähtökohtia tutkimukselle.

3 OPINTOJEN JA ANSIOTYÖN YHTEENSOVITTAMINEN

3.1. *Opintojen ja työn yhteensovittamisen yleisyys*

Korkeakouluopintojen ja ansiotyön yhteensovittaminen on keskeisessä osassa monen opiskelijan arkea. Keskustelu opintojen ja työelämän yhteensovittamisesta on hyvin ajankohtaista, sillä opintojenaikaiseen työskentelyyn ajavat monet erilaiset syyt. Toiseksi opintojen ja työn välinen tasapainottelu voi saada aikaan hyvin moninaisia vaikutuksia niin yksilölle kuin yhteiskunnalle. Erityisesti työssäkäynnin vaikutus opintojen etenemiseen on herättänyt paljon keskustelua. Keskustelu ei ole täysin aiheetonta, sillä osa opiskelijoista kokee, että opintojenaikainen työskentely on hidastanut opintoja jossain määrin ja joillain jopa merkittävästi (Aho, Karhunen & Vanttaja 2012, 101). Korkeakouluopintojen ja ansiotyön yhteensovittamista on tutkittu muun muassa opetus- ja kulttuuriministeriön sekä työ- ja elinkeinoministeriön toimesta. Tutkimukset ovat tuottaneet tietoa muun muassa opiskelijoiden taloudellisesta tilanteesta, opintoihin hakeutumisen poluista, opintoihin ja työhön käytetystä ajasta sekä opintojen etenemisestä (Potila ym. 2017, 9).

Vuonna 2014 opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisemassa Opiskelijatutkimuksessa todettiin, että päätoimisista opiskelijoista noin 48 % kävi ansiotöissä (Potila ym. 2014, 11). Vuoden 2017 Opiskelijatutkimuksessa päätoimisista opiskelijoista noin 45 % teki ansiotyötä joko säännöllisesti tai epäsäännöllisesti (Potila ym. 2017, 35). Voimme siis päätellä opintojen ja työn yhteensovittamisen olevan suhteellisen yleinen ilmiö opiskelijoiden keskuudessa, sillä lähes puolet korkeakouluopiskelijoista teki tutkimusten mukaan työtä opintojensa ohessa.

Työ- ja elinkeinoministeriö on tutkinut opiskelijoiden työssäkäyntiä tarkemmin myös eri vuodenaikoina. Tutkimuksen mukaan ansiotyö on

yleisempää kesäkuukausina, mutta vuonna 2006 jopa 55 % yliopisto-opiskelijoista teki ansiotyötä myös lukukauden aikana. Ammattikorkeakouluissa työelämä opintojen ohessa oli yleisempää kuin yliopistossa. (Aho ym. 2012, 96.) Kesäkuukausina tapahtuvaa työskentelyä voisi todennäköisimmin selittää esimerkiksi opiskelutöiden väheneminen. Syitä vaihteluun voi olla monia, sillä opintojen ja ansiotyön yhteensovittamisen taustalla voi olla eri tekijöitä. Yhtenä keskeisenä syynä vaihtelulle voidaan pitää myös työmarkkinatilanteisiin sekä opintotukijärjestelmään kohdistuneita muutoksia. (Vanhanen-Nuutinen 2018, 19.)

3.2. Opintojen aikaisen työssäkäynnin keskeiset taustatekijät

Opintojen aikaisen työssäkäynnin keskeiset taustatekijät ovat niin yksilö- kuin yhteiskuntalähtöisiä. Yleisesti ottaen opintojen aikainen verotusaste on opiskelijoilla suhteellisen matala, joka usein johtaa työskentelyyn opintojen aikana. Toisekseen markkinoiden palveluvaltaistuminen on johtanut erikoisempien työmuotojen, kuten osa-aikatyön yleistymiseen, jotka sopivat eritoten päätoimisille korkeakouluopiskelijoille. Myös korkeakoulut voivat opintojen rakenteellaan vaikuttaa opiskelijoiden halukkuuteen tehdä työtä opiskelun ohessa. Joustavuus korkeakouluopinnoissa tarjoaa mahdollisuuden toimia myös työelämässä. Opintojen joustavuus on näyttäytynyt erityisesti yliopistoissa keskeisenä taustatekijänä opintojen aikaisessa työnteossa. (Aho ym. 2012, 99.)

Keskeisin yksittäinen taustatekijä opintojen ja ansiotyön yhteensovittamisen takana oli kuitenkin omien elinkustannusten rahoittaminen. Yleisin työnhakuun ajava tekijä oli yksinkertaisesti elämisen kulujen kattaminen, ja siihen läheisesti liittyvä elintason parantaminen. (Potila ym. 2014, 27.) Riittämätön toimeentulo opintojen aikana näyttäytyi tutkimuksissa toistuvana teemana. Opiskelijat kokivat, että opiskeluaikaisilla valtiolta saatavilla tuilla ei pystynyt kattamaan elämiseen kuluja. Toimeentulon turvaaminen opintojen aikaisella työssäkäynnillä toistui kaikissa kolmessa Opiskelijatutkimuksessa. (Potila 2014; 2017, Viuhko 2006.)

Työelämä luo sekä paineita että edellytyksiä opintojen ja työn yhteensovittamiselle. Toinen keskeinen syy opintojen ja työn yhteensovittamiselle oli opiskelijoiden mukaan ammattitaidon ja osaamisen kartuttaminen, sekä sen tuoma hyöty opintojen jälkeisen työuran kannalta (Aho ym. 2012, 100). Erityisesti omalta alalta saatu työkokemus on osoittautunut arvostettavaksi työnantajien keskuudessa, vaikka opinnot korkeakoulussa olisivat vielä kesken. Oman opintoalan kokemus voi siis auttaa opiskelijaa työelämäänsä siirtymisessä. (Karhunen & Hynninen 2012, 79.)

3.3. Opiskelun päätoimisuus

Tutkimuksen tarkastelun kannalta on myös tärkeää erottaa pää- ja sivutoiminen opiskelu toisistaan, sillä tutkimuksessa halutaan saada tietoa ennen kaikkea päätoimisten yliopisto-opiskelijoiden kokemuksista. Suomessa ei ole tarkkaa rajausta opiskelun päätoimisuudelle, vaan opiskelijat saavat itse määrittää opintojensa pää- ja sivutoimisuuden (Potila ym. 2017, 35). Opintojen päätoimisuuteen vaikuttavat merkittävästi myös syyt, minkä vuoksi opintojen aikaiseen ansiotyöhön päädytään. Toisinaan päätoimisen opiskelun etenemisessä liiallinen työnteko voi vaikuttaa opintoihin hidastavana tekijänä. Yleisin syy opintojen hidastumiselle oli opiskelijoiden näkökulmasta toimeentulon järjestäminen, joka monesti edellytti opiskelijalta ansiotyön ja opintojen yhdistämistä. (Potila ym. 2014, 22.)

Yleisesti ottaen päätoimisuuden rajana voidaan pitää 20 työtuntia viikossa, sillä on havaittu, että yli ja alle 20 tuntia viikon aikana työskentelevien välillä on nähtävissä merkittäviä eroavaisuuksia opintojen etenemisessä. Opiskelu voi olla päätoimista, vaikka ansiotyöhön käytetty aika ylittäisi 20 tuntia, mutta Opiskelijatutkimuksessa 2014 havaittiin, että opiskeluun käytetty aika vähenee suhteessa merkittävästi. (Potila ym. 2014, 25.)

Myös aikaisemmassa vuoden 2006 Opiskelijatutkimuksessa on korostettu yhteyttä ansiotyön määrän ja päätoimisen korkeakouluopiskelun välillä. Mitä enemmän ansiotyötä tehdään, sitä harvemmin opiskelu usein luokitellaan päätoimiseksi. Päätoimiseen opiskeluun vaikuttaa myös monesti yksilöllinen elämäntilanne, joka korostuu erityisesti perheellisten opiskelijoiden

elämäntilanteissa. Perhetilanteella on siis havaittu olevan yhteys opintojen päätoimisuuteen, sillä usein opintojen sivutoimisuus ja opiskelu ovat yleinen yhdistelmä perheellisten opiskelijoiden arjessa. Vuoden 2006 Opiskelijatutkimus nosti kattavasti esiin myös työssäkäyvät perheelliset opiskelijat ja heidän elämäntilanteensa. (Viuhko 2006, 22.)

4 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

4.1. Tutkimuksen tarkoitus

Tässä tutkimuksessa tarkoitus on selvittää työssäkäyvien yliopisto-opiskelijoiden kokemuksia työpaikan organisaatiokulttuurista ansiotyön ja päätoimisen opiskelun yhteensovittamisen yhteydessä. Opintojen ja ansiotyön yhteensovittaminen vaatii opiskelijalta usein tarkempaa arjen suunnittelua ja aikatauluttamista, minkä vuoksi on tärkeää selvittää, kuinka työpaikalla vallitseva organisaatiokulttuuri vaikuttaa tämän prosessin sujuvuuteen.

Tutkimuksen tarvetta tukee erityisesti ilmiön laajuus, sillä suuri osa yliopisto-opiskelijoista tekee ansiotyötä päätoimisen opiskelun ohessa. Lisäksi aihetta ei ole aikaisemmin tutkittu, niin että siinä yhdistyisi opintojen ja työn yhteensovittamisen sekä organisaatiokulttuurin näkökulmat. Taustasyyt opintojen aikaiseen työn tekemiseen ovat moninaisia ja yksilöllisiä. Osa opiskelijoista kokee työssäkäynnin jopa välttämättömäksi. Keskeistä on selvittää, kuinka työpaikan organisaatiokulttuuri voi toiminnallaan ja ajatusmalleillaan edistää tai haitata opintojen ja työelämän yhteensovittamista.

4.2. Tutkimuskysymykset

Tutkimuskysymysten kautta tarkennettiin tutkimuksen varsinaista ongelmaa ja lähdettiin selvittämään, millaiset tekijät työpaikoilla voivat estää tai edistää opiskelun ja ansiotyön yhteensovittamista. Kokemukset organisaatiokulttuurista työn ja opintojen yhteensovittamisen aikana voivat olla hyvinkin erilaisia, jonka

vuoksi syntyi halu selvittää niin negatiivisia kuin positiivisiakin kokemuksia. Tutkimukseen osallistuneiden opiskelijoiden kokemuksia kartoitettiin tässä tutkielmassa seuraavien tutkimuskysymysten avulla.

1. Millaiset tekijät työpaikan organisaatiokulttuurissa edistävät opintojen ja ansiotyön yhteensovittamista?
2. Millaiset tekijät työpaikan organisaatiokulttuurissa estävät opintojen ja ansiotyön yhteensovittamista?

Tutkimuskysymysten asettelulla pyrittiin kartoittamaan yhteensovittamista estäviä ja tukevia organisaatiokulttuurisia tekijöitä. Kysymysten myötä rakennettiin sähköinen kyselylomake, jonka avulla pyrittiin saamaan vastauksia tutkimuskysymyksiin ja sitä kautta tutkimusongelmaan.

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Osiossa viisi tarkastellaan tarkemmin tutkimuksen toteuttamisen eri vaiheita, aineistoa ja tutkimuksessa käytettyjä menetelmiä. Aluksi luvussa 5.1. tarkennetaan tutkimukseen osallistunutta tutkimusjoukkoa. Tutkimuksen aineistoa ja sen analyysia on kuvailtu luvuissa 5.2. ja 5.3.

5.1. Tutkittavat

Tutkimusaineisto koostui viidentoista (N=15) yliopisto-opiskelijan vastauksista, joista kaksi (n=2) oli miehiä ja loput kolmetoista (n=13) naisia. Tutkimuksessa keskeisenä rajauksena toimi kaupan alalla työskennelleet yliopisto-opiskelijat. Rajaus tehtiin kaupan alalle, sillä kaupan alan työpaikat ovat opiskelijoiden keskuudessa hyvin yleisiä lisätulon lähteitä. Tutkimuksen aikana kyselylomakkeen taustakysymyksillä varmistettiin, että kaikki tutkimukseen osallistuneet opiskelijat olivat työskennelleet yliopisto-opintojensa ohessa kaupan alan työtehtävissä. Organisaatiokulttuurit ovat myös jokaisessa työyhteisössä ainutlaatuisia, jolloin tutkimuksen yhtenäisyyden ja luotettavuuden kannalta oli järkevää tehdä rajaus tietylle alalle. Kaikki tutkimukseen osallistuneet vastaajat sopivat haluttuun kohderyhmään.

5.2. Aineisto

Tutkimusaineisto kerättiin sähköisen kyselylomakkeen avulla, joka muodostui kahdesta monivalintakysymyksestä ja kolmesta avoimesta kysymyksestä.

Kyselylomake kerättiin Google Forms -alustaa hyödyntäen. Ensimmäisten kahden monivalintakysymyksen tarkoituksena oli kartoittaa vastaajien taustatietoja. Niiden avulla selvitettiin vastaajan sukupuolta ja kartoitettiin ovatko he työskennelleet yliopisto-opintojensa aikana kaupan alalla. Tässä vaiheessa pyrittiin varmistamaan vastaajien sopivuus tutkimukseen, sillä tutkittavien rajauksessa kaupan alalla työskennelleet opiskelijat olivat juuri tähän tutkimukseen haluttua kohderyhmää. Kyselylomake (ks. Liite 1) lähetettiin vastaajille sähköisesti sähköpostin välityksellä ja tutkimuspyynnön mukana laitettiin saatekirje (ks. Liite 2), jossa kerrottiin tarkemmin tutkimuksesta ja sen kulusta.

Tutkittavien kontaktoinnissa hyödynnettiin muun muassa Tampereen yliopiston yleisen kasvatustieteen opiskelijoiden ainejärjestön sähköpostilistaa sekä tutkijan omia kontakteja. Vaikka osa tutkittavista kontaktoitiin henkilökohtaisesti heitä ei ollut mahdollista tunnistaa tutkimusvastauksista ja vastaaminen perustui heidänkin kohdallaan vapaaehtoisuuteen. Tutkimukseen vastanneet opiskelijat saattoivat opiskella eri aloilla, mutta kaikki vastaajat kuuluivat yliopisto-opiskelijoihin. Tässä tutkimuksessa tutkittavaa joukkoa ei kuitenkaan ollut tarkoitus rajata koulutusalan mukaan. Kyselylomakkeeseen vastaaminen oli tutkimuksessa täysin anonyymia, eikä vastaajien henkilöllisyyttä ollut mahdollista tunnistaa tutkimuksen aikana. Lisäksi vastaaminen perustui vapaaehtoisuuteen, jolloin päätös osallistumisesta oli tutkittavilla opiskelijoilla. Kyselylomakkeeseen vastattaessa monivalintakysymykset olivat pakollisia, mutta avoimiin kysymyksiin vastaaminen oli vapaaehtoista. Saatuja tutkimusvastauksia käytettiin ainoastaan tutkimustarkoitukseen. Tutkimuksessa saatua aineistoa tuli yhteensä noin 7 sivua tekstiä ja vastaukset olivat keskimäärin 3-5 virkettä. Muutamat vastaukset aineistossa olivat kuitenkin huomattavasti keskimääräistä laajempia. Laajemmissa vastauksissa organisaatiokulttuuria oli usein eritelty työpaikalla tarkemmin ja yksityiskohtaisemmin. Aineiston pidemmät vastaukset olivat usein myös negatiivissävytteisempiä, ja työpaikan organisaatiokulttuuria luonnehdittiin opintojen ja työn yhteensovittamisen kannalta normaalia haitallisemmaksi.

5.3. Tutkimusmenetelmä ja aineiston analyysi

Tämä kvalitatiivinen tutkimus koostui laadullisesta aineistosta, joka kerättiin sähköistä kyselylomaketta hyödyntäen. Laadulliseen aineistoon päädyttiin, sillä tarkoituksena oli tarkastella opiskelijoiden omakohtaisia kokemuksia. Kokemusten selvittämisen vuoksi keskeiseksi menetelmäksi valikoitui tarkemmin fenomenologinen tutkimus. Fenomenologisen tutkimuksen kautta pyritään lisäämään ymmärrystä usein joistain inhimillisen elämän ilmiöistä (Laine 2018, 50). Tutkielman keskiössä olevat työn ja opintojen yhteensovittaminen sekä organisaatiokulttuuri ovat suhteellisen inhimillisiä ilmiöitä, jotka koskettavat monia. Tutkimuksen aihe siis osaltaan vaikutti fenomenologisen menetelmän valintaan. Lisäksi fenomenologinen tutkimusstrategia sopii ihmisten kokemusten ja ymmärryksen tarkasteluun, ja ymmärrystä tarkastellaan usein heidän yksilöllisten kokemustensa kautta (Koppa – verkkosivu 2015). Tarkastelemalla tutkittavien kokemuksia organisaatiokulttuurien roolista opintojen ja työn yhteensovittamisen aikana, haluttiin saada tietoa millaiset organisaatiokulttuuriset tekijät kokemuksissa korostuvat positiivisina ja millaiset negatiivisina.

Tutkimusaineistoa lähdettiin analysoimaan hyödyntäen aineistolähtöistä sisällönanalyysia. Sisällönanalyysin kautta aineistoa on tarkoitus pilkkoa osiin, etsien yhtälöisyyksiä ja eroavaisuuksia sekä eritellen ja tiivistäen aineistoa. Voidaan puhua tietynlaisesta sanallisesta sisällönkuvailusta. Sisällönanalyysia on mahdollista hyödyntää, mikäli tutkittava aineisto on tekstimuodossa. Tämän myötä sisällönanalyysi sopii hyvinkin erilaisten aineistojen analysointiin. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Tässä tutkimuksessa aineisto oli jo valmiiksi kirjoitetussa muodossa, sillä tutkittavat vastasivat tutkimuskysymyksiin kirjoittaen vastaukset annettuun vastauskenttään. Sisällönanalyysi tulee kuitenkin erottaa sisällönerittelystä, jolla viitataan kvantitatiiviseen sisällön esittelemiseen. Sisällönanalyysissa kyse on erityisesti aineiston sanallisesta kuvailusta. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 106.) Kvalitatiivista aineistoa on kuitenkin mahdollista esitellä kvantitatiivisesti ja toisinaan se selkeyttää tutkimuksissa tulosten tulkintaa.

Tutkimuksessa päädyttiin aineistolähtöiseen sisällönanalyysiin, koska organisaatiokulttuurin roolista työn ja opintojen yhteensovittamisen yhteydessä ei

löydy aikaisempaa teoreettista tietoa. Organisaatiokulttuuria sekä opintojen ja työn yhteensovittamista on tutkittu toistaiseksi vain omilta tahoiltaan tai perhe -ja työelämän tutkimuksissa. Aineistolähtöinen sisällönanalyysi sisältää usein kolme selkeää vaihetta. Vaiheet ovat aineiston pelkistäminen eli redusointi, ryhmittely eli klusterointi sekä käsitteiden luominen, josta voidaan käyttää nimitystä aineiston abstrahointi. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 108.)

Aineiston pelkistämässä aineistosta lähdettiin poimimaan tämän tutkimuksen kannalta olennaisia ilmauksia, jotka myöhemmin luokiteltiin analyysin edetessä ryhmittelemällä samankaltaisuuksia omiin kokonaisuuksiin. Analyysin loppupuolella toteutettiin lopullisten käsitteiden muodostaminen eli abstrahointi, jonka kautta pyrittiin muodostamaan tutkimuksen selkeät pääluokat. Muodostettuja pääluokkia voidaan kutsua tutkimuksessa myös teemoiksi. Kun keskeiset tulokset saatiin luokiteltua teemoiksi, toteutettiin vielä aineiston kvantifiointi, jonka avulla oli mahdollista kartoittaa teemojen määrällistä ilmenemistä ja kunkin teeman merkittävyyttä aineistossa.

Kvalitatiivisen aineiston hyödyntäminen ei estä sen määrällisyyttä (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Sisällönanalyysiä on mahdollista jatkaa aineiston kvantifioinnilla, jossa aineistosta lasketaan, kuinka useasti samassa tutkimuksessa tietty asia esiintyy. Vaikka jotkut tutkijat näkevät aineiston kvantifiointin ristiriitaisena, se voi toisinaan tuoda laadullisen aineiston tulkintaan hyvin erilaisia näkökulmia. Laadullisten aineistojen koko nähdään ajoittain problemaattisena, jolloin tulee punnita, tuoko aineiston kvantifiointi merkittävää lisäarvoa tutkimukselle. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 120-121.) Aineistoja, joita on kerätty esimerkiksi avoimien kysymysten kautta, on mahdollista selkeyttää kvantifiointin avulla (Tuomi & Sarajärvi 2009, 122). Aineiston kvantifiointi myös toisinaan estää aineiston jäämisen olettamuksiin tai tutkijan tuntumaan. Kvantifiointin kautta teemojen ja tulosten ilmenemistä tutkimuksessa on mahdollista esittää konkreettisemmin ja kuvata täten aineiston piirteitä eri tavoin. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Tässä tutkielmassa aineiston kvantifiointin nähtiin tuottavan lisäarvoa tutkimukselle ja selkeyttävän tulosten tulkintaa.

6 TULOKSET

Organisaatiokulttuuri voi näyttäytyä työn ja opintojen yhteensovittamisen yhteydessä hyvin eri tavoin riippuen yksilöstä, organisaatiosta ja sen keskeisistä toimintatavoista. Tässä osiossa tarkastellaan tutkimuksessa saatuja keskeisiä tuloksia. Tulosten perusteella on mahdollista luokitella kaksi laajempaa teemaa, jotka käsittelevät työpaikan organisaatiokulttuurien yhteensovittamista tukevia ja estäviä tekijöitä. Tutkimuksen edetessä organisaatiokulttuurin estävät ja tukevat tekijät jaettiin vielä tarkempiin teemoihin. Aluksi luvussa 6.1. tarkastellaan lyhyesti, kuinka työn ja opintojen samanaikaiseen tekemiseen on suhtauduttu opiskelijoiden työpaikoilla. Luvussa 6.2. eritellään tarkemmin, millaiset organisaatiokulttuuriset tekijät ovat osaltaan edistäneet opintojen ja työn yhteensovittamista. Luvussa 6.3. sen sijaan tarkastellaan millaiset tekijät organisaatiokulttuurissa ovat toimineet yhteensovittamista estävinä tekijöinä. Analyysin etenemistä ja tulosten muodostumista on kuvattu tässä tutkimuksessa erilaisilla kuvioilla, joita on mahdollista tarkastella tulosten yhteydessä. Kuviot on rakennettu niin, että ne etenevät vasemmalta oikealle. Ensin aineistoa on kuvailtu aineistoesimerkein, joiden perusteella on kuvattu aineiston pelkistys ja viimeiseksi lopullisen käsitteen muodostus. Muodostettujen teemojen ilmenemistä aineistossa on tarkennettu aineiston kvantifioinnin kautta luvussa 6.4.

6.1. Työpaikan suhtautuminen opintoihin

Tutkimuksen alussa haluttiin saada tietoa siitä, kuinka työpaikalla on suhtauduttu opintoihin sekä kokevatko opiskelijat työnteon vaikuttavan jotenkin opintojen kulkuun ja sujuvuuteen. Tähän pyrittiin saamaan vastauksia kyselylomakkeen kolmannen kysymyksen avulla (ks. Liite 1). Suurimmassa osassa vastauksia työnantajan suhtautumista opintoihin kuvailtiin positiiviseksi ja joustavaksi, jolloin

myös työntöön vaikutukset opintojen sujuvuuteen nähtiin joko positiivisena tai neutraalina tekijänä.

”Työpaikallani on suhtauduttu opintoihini positiivisesti ja niitä tukien. Ja työnteko ei ole koskaan ainakaan mielestäni hidastanut opintoja.” (Vastaja 6)

”Molemmissa työpaikoissa opintoihini suhtauduttiin pääasiassa hyvin. Esimies ymmärsi ja otti huomioon opiskelun kannalta kiirehuiput.” (Vastaja 13)

”Opintoihini on suhtauduttu hyvin joustavasti ja kannustavasti, suhtautuminen on sujuvoittanut opintojani.” (Vastaja 8)

Kuitenkin oli nähtävissä vastuksia, joissa työpaikan suhtautuminen opintoihin näyttäytyi välinpitämättömänä tai jopa negatiivisena. Aineiston perusteella voidaan huomata, että työpaikan negatiivinen tai positiivinen suhtautuminen voi olla yhteydessä myös opintojen sujuvuuteen. Vastauksissa, joissa työ nähtiin opintoja hidastavana tekijänä, myös työpaikan suhtautuminen opintoihin näyttäytyi välinpitämättömänä tai negatiivisena.

”Työpaikalla ei ehkä täysin ymmärretä miten paljon yliopisto-opinnot vievät aikaa ja kuinka työlästä opiskelu oikeasti on. Myöskään sitä ei täysin ymmärretä, että opinnot ovat prioriteetti numero yksi. Suhtautuminen on vaikuttanut opintojeni kulkuun ja sujuvuuteen negatiivisella tavalla.” (Vastaja 2)

”Esimies ei ainakaan ollut kannustava, mutta suostui vähentämään tunteja niin, että sain opintoja jotenkin suoritettua.” (Vastaja 14)

”Jos en olisi tehnyt töitä koko opintojeni ajan olisin varmasti pidemmällä opinnoissani” (Vastaja 15).

Aineiston pohjalta voidaan todeta, että organisaatiokulttuuri ja sitä kautta työpaikan yleinen suhtautuminen tuo oman vaikutuksensa ansiotyön ja opintojen yhteensovittamisen yhteyteen. Positiivinen suhtautuminen opintoihin on näyttäytynyt työpaikoilla joustavuutena työvuoroissa sekä opiskelevien työntekijöiden kannustamisena. Lisäksi positiivista suhtautumista ovat tukeneet työpaikan ymmärrys opintojen vaativuudesta ja sen priorisoinnista. Parhaimmassa tapauksessa organisaation positiivinen kulttuuri on kasvattanut työntekijän työssäjaksamista ja samanaikaisesti tukenut opintojen sujumista.

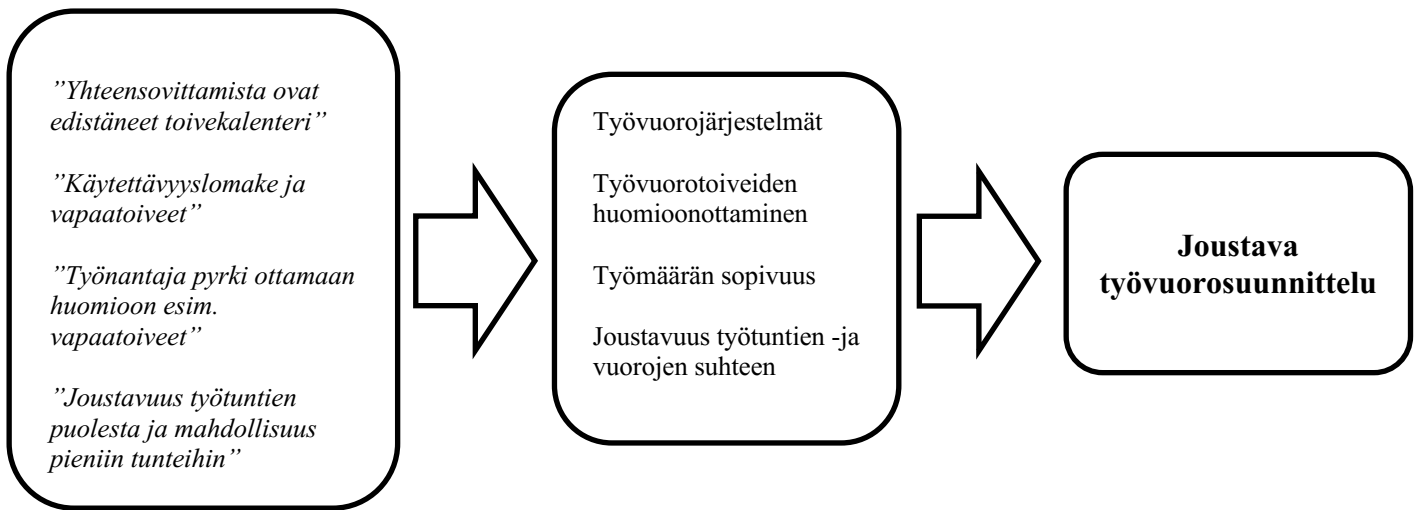
Organisaatiokulttuurit, jossa opintojen ja työn yhteensovittaminen nähtiin työntöölle haitallisena, oli työpaikan suhtautuminen työntekijän elämäntilannetta kohtaan myös välinpitämättömämpää. Tämä on vastausten mukaan vaikuttanut

myös opintojen sujuvuuteen. Lisäksi vastauksista käy ilmi, kuinka negatiivinen suhtautuminen työnantajan puolelta on näkynyt työpaikan toiminnassa. Opiskelijat ovat kokeneet tällöin jouston työnantajan puolelta vähäisemmäksi ja lopputuloksena on ollut vuorojen kasautumista pienistäkin sopimuksista huolimatta. Kaikissa vastauksissa, joissa ilmeni negatiivisia yhteensovittamisen kokemuksia organisaation toimintaa ei moitittu, mutta työnteko nähtiin niissä opintoja hidastavana tekijänä.

6.2. *Organisaatiokulttuuri yhteensovittamisen tukena*

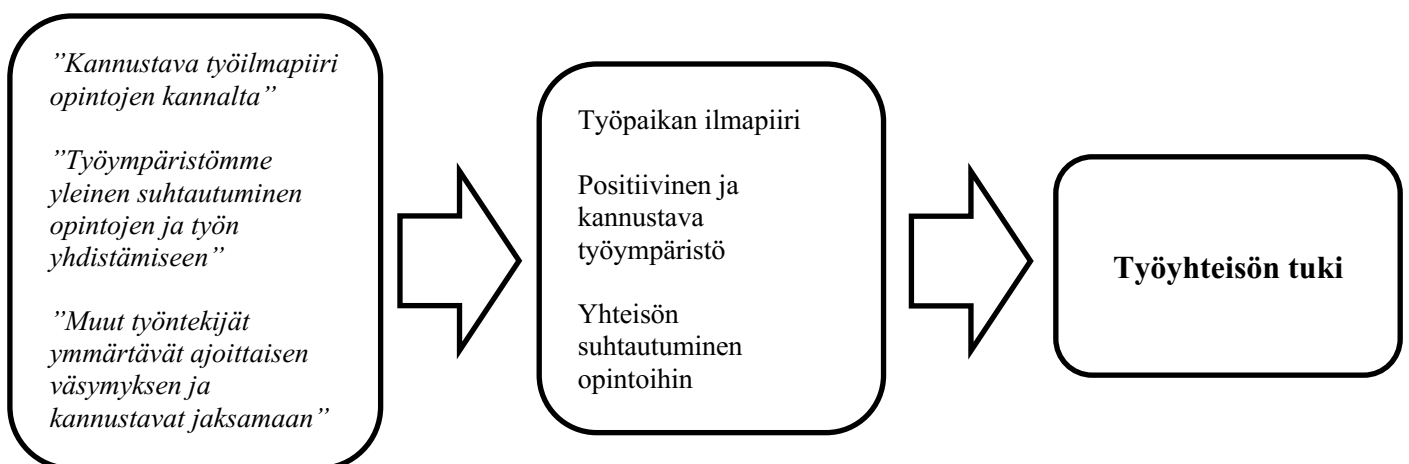
Tutkittavien vastauksista voidaan tulkita organisaatiokulttuurin toimivan niin yhteensovittamisen edistäjänä kuin estäjänä. Ensin organisaatiokulttuurin roolia tarkasteltiin aineistossa opintojen ja työntöön yhteensovittamisen tukena. Aineistoa analysoitiin laadullisella sisällönanalyysillä, jossa aluksi poimittiin samankaltaisuuksia sisältävät vastaukset. Samankaltaiset vastaukset redusointiin eli pelkistettiin suppeammiksi käsiteryhmiksi, joista muodostettiin viimeiseksi lopulliset käsitteet. Analyysin edetessä tutkimuksesta erottuivat neljä teemaa, jotka koettiin tutkimuksessa yhteensovittamista tukeviksi tekijöiksi. Organisaatiokulttuurin tukevia tekijöitä pyrittiin selvittämään kyselylomakkeen neljännen kysymyksen avulla (ks. Liite 1).

Joustava työvuorosuunnittelu koettiin selkeäksi työn ja opintojen yhdistämisen tukijaksi organisaatiokulttuurissa. Opiskelijoiden mukaan onnistuneessa työvuorosuunnittelussa he pystyivät osallistumaan työvuorojen suunnitteluun asettamalla toiveita työaikatauluista ja vaikuttamalla työn määrään. Joustavuuden tarve työnantajan puolelta ilmeni monessa vastauksessa, sillä opiskelijat kamppailevat usein sen tosiasian kanssa, etteivät ole käytettävissä niin kuin päätoimisesti työssäkäyvät työntekijät. Joustavuutta toivottiin erityisesti työvuorojen suunnittelun yhteydessä, sillä se vähensi stressiä opintojen ja työn aikatauluttamisesta. Sopivan työmäärän asettaminen auttoi varaamaan tarvittavan ajan opiskeluun, sillä suurimmassa osassa vastauksia tutkittavat totesivat opintojen olevan arjen prioriteetti. Tuntisopimusten pienentäminen osoittautui vastauksissa yhteensovittamista edistäväksi tekijäksi. Yhdessä vastaukset muodostavat tutkimuksen kannalta keskeisen teeman. Joustavan työvuorosuunnittelun teeman rakentumisen prosessia voi tarkastella kuviosta 1.



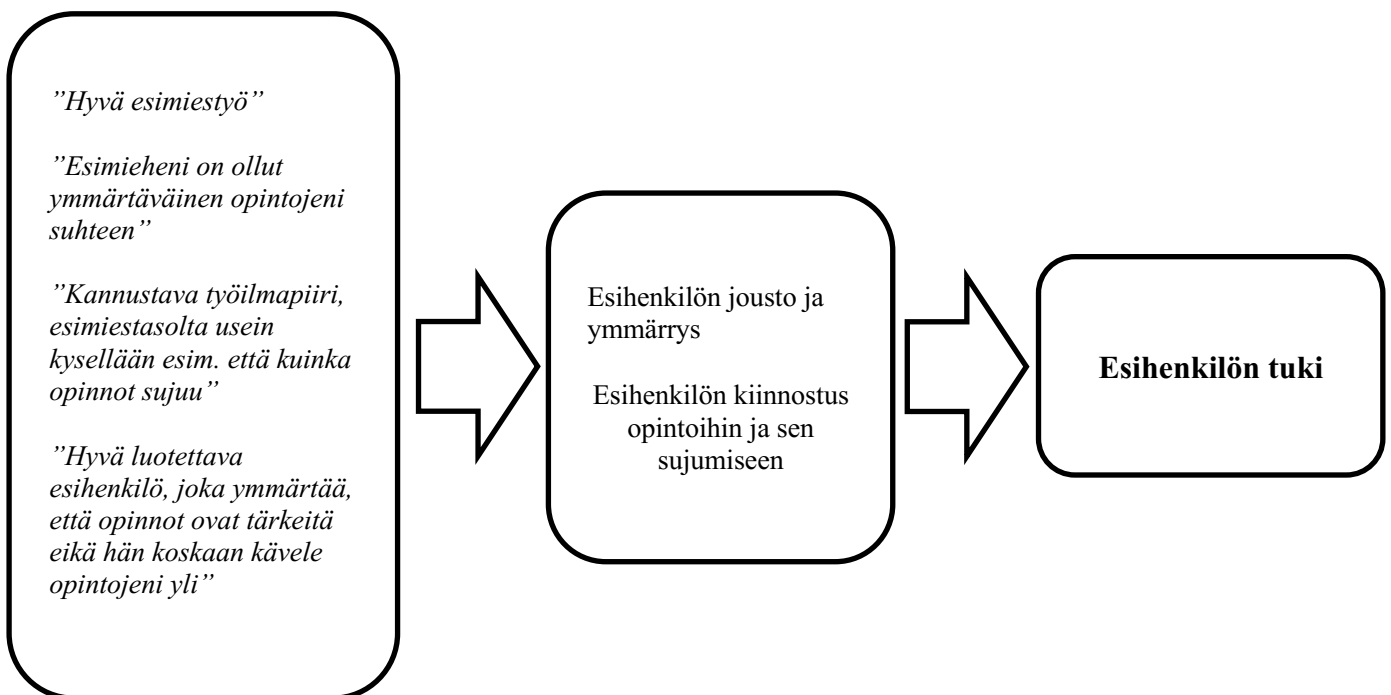
KUVIO 1. Joustava työvuorosuunnittelu

Työyhteisön tuki nähtiin yhteensovittamisen aikana toisena prosessia tukevana teemana. Työyhteisön tuen pystyi havaitsemaan vastauksista työkavereilta tai esimiehiltä tulleen kannustuksena ja positiivisuutena. Positiivinen ja kannustava työympäristö auttoivat vastausten mukaan jaksamaan myös hetkinä, jolloin yhteensovittamisesta aiheutui stressiä. Myös yhteisön yleinen suhtautuminen opiskeleviin työntekijöihin nähtiin merkittävässä roolissa, sillä se tuki hyväksynnän kokemuksia. Organisaatioissa työyhteisön näkemykset ovat usein samankaltaisia, sillä niitä rakennetaan yhdessä organisaatiossa toimimisen kautta. Positiivinen suhtautuminen tuki kuitenkin kokemusten mukaan työn ja opintojen yhteensovittamista, sillä se vähensi muun muassa syyllisyyden tunteita rajallisesta käytettävydestä. Analyysivaihetta on kuvattu kuviossa 2.



KUVIO 2. Työyhteisön tuki

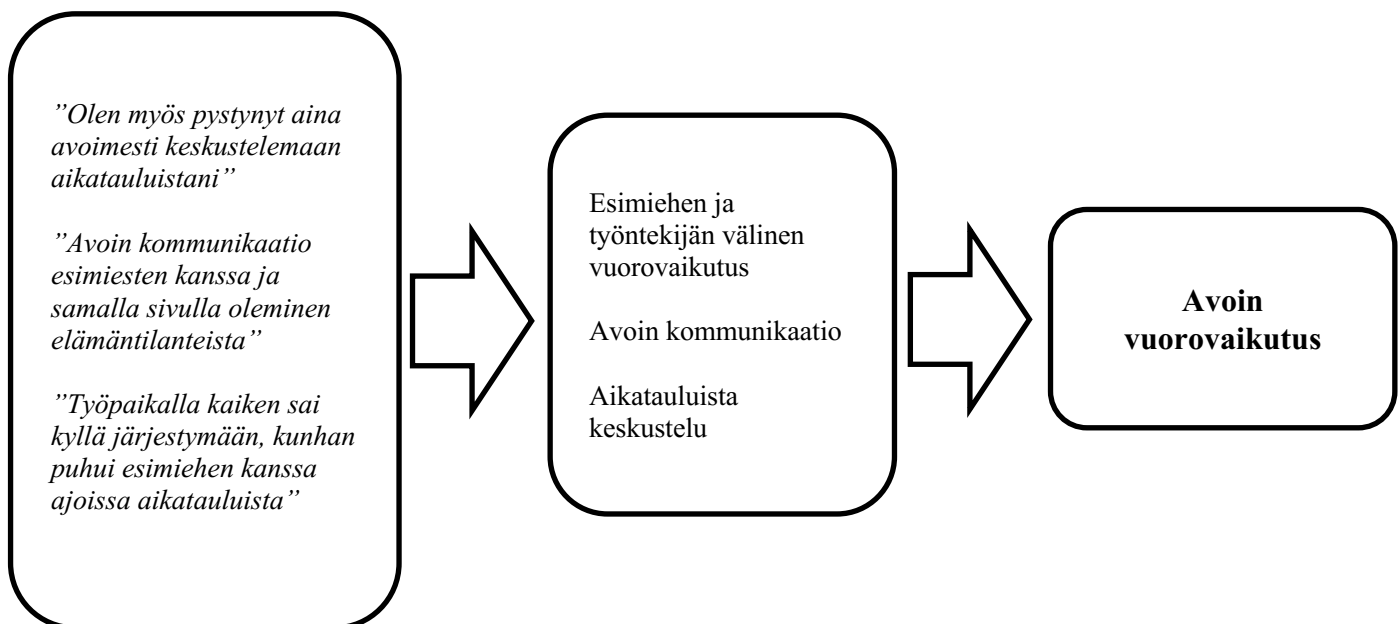
Esihenkilön tuki muodostui tässä tutkimuksessa kolmanneksi selkeäksi tukemisen teemaksi. Opiskelijat kokivat, että onnistunut johtaminen edistää työpaikalla tapahtuvaa vuorovaikutusta ja esihenkilön kiinnostus opintojen etenemiseen tukee yhteensovittamista. Vastausten perusteella esihenkilön myönteinen suhtautuminen opintoihin vähensi opiskelijoiden kokemaa syyllisyyttä esimerkiksi heidän rajallisesta käytettävyydestään. Esihenkilön rooli liitettiin usein myös positiiviseen työilmapiiriin, joka toisinaan oli vahvasti näkyvillä myös toisessa teemassa eli työyhteisön tuessa. Esihenkilön tuoma tuki näyttäytyi muun muassa joustavuutena ja ymmärtäväisyytenä työaikataulujen suhteen. Luotettavuus esimiestyössä koettiin myös tärkeäksi, sillä sen kautta esihenkilöä oli helpompi lähestyä ja vuorovaikutus heidän kanssaan olin vaivattomampaa. Esihenkilön tuen näkymistä vastauksissa on kuvattu kuviossa 3.



KUVIO 3. Esihenkilön tuki

Avoin vuorovaikutus on tutkimuksen neljäs keskeinen yhteensovittamista edistävä teema. Tutkittavat korostivat useissa vastauksissa, kuinka tärkeää avoin kommunikaatio ja ajoissa keskusteleminen organisaation jäsenten ja

esihenkilöstön kanssa on. Vastauksissa, joissa esihenkilöstön nähtiin suhtautuvan positiivisesti opintoihin, koettiin, että opiskeluaikataulut saatiin aina järjestymään, kun niistä keskusteltiin ajoissa. Ajoissa keskusteleminen korostui muutamassa vastuksessa, sillä se koettiin oikeudenmukaiseksi niin organisaation kuin työntekijänkin kannalta. Avoimen vuorovaikutuksen kautta opiskelijat kokivat, että heillä on mahdollisuus edistää myös esihenkilöstön tietoisuutta vallitsevista elämäntilanteista. Vuorovaikutuksen tärkeyttä työpaikalla perusteltiin myös sillä, että organisaatiokulttuurin rakentumisvaiheessa se on merkittävässä asemassa. Organisaatiokulttuurien muodostumisessa vuorovaikutuksen kautta solmitaan yhteisiä pelisääntöjä ja rakennetaan yhtenäistä ajatusmaailmaa. Avoimuudella tutkittavat yleensä viittasivat vuorovaikutuksen helppouteen, joka näyttäytyi siinä, että organisaation johtoa ja kollegoita oli helppo lähestyä. Viimeisen edistävän teeman rakentumista tutkimuksessa on kuvattu tarkemmin kuviossa 4.



KUVIO 4. Avoin vuorovaikutus

Organisaatiokulttuuriin yhteensovittamista tukevat neljä teemaa ovat organisaation toteuttama joustava työvuorosunnittelu, työyhteisön tuki, esihenkilön tuki sekä työpaikalla tapahtuva avoin vuorovaikutus. Kaikkia näitä

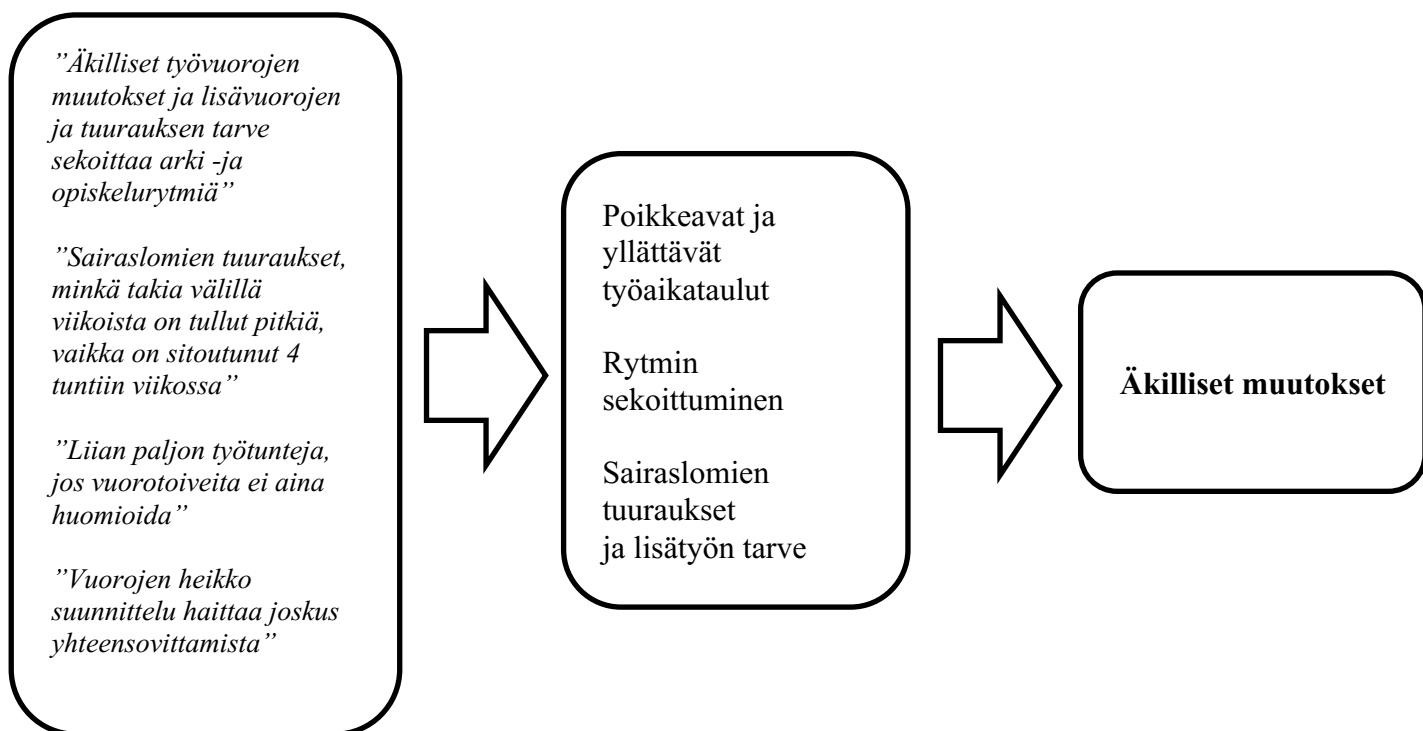
teemoja esiintyi useammassa vastauksissa, jonka vuoksi ne on tulkittu tämän tutkimuksen kannalta keskeisiksi. Opiskelijat toivat edistäviä teemoja esiin vastauksissaan hyvin vaihtelevasti. Toiset vastaajat painottivat vastauksissaan esihenkilöiden ja työyhteisön tukea, kun taas osa vastaajista koki joustavan työvuorosuunnittelun merkittävimpana yhteensovittamisen edistäjänä. Kokemusten erilaisuus todentaa, että organisaatiokulttuuri koetaan hyvin yksilöllisenä ja henkilökohtaisena, vaikka se rakentuu organisaatioissa sosiaalisen kanssakäymisen kautta.

6.3. *Organisaatiokulttuuri yhteensovittamisen esteenä*

Vaikka tutkimuksessa ensimmäisen avoimen kysymyksen vastaukset kertoivat, että suurin osa organisaatioista suhtautuu opintoihin myönteisesti, opiskelijat tunsivat työpaikoillaan myös yhteensovittamista haittaavia tekijöitä. Organisaatiokulttuuri voi siis omalla toiminnallaan tai vallitsevilla ajattelutavoillaan heikentää opintojen ja työn yhdistämisen prosessia. Myös estäviä tekijöitä luokiteltiin sisällönanalyysin avulla keskeisiin teemoihin. Aineistoesimerkkien tarkoitus on havainnollistaa, kuinka aineistoa pelkistettiin myös estävien tekijöiden kohdalla suppeampiin ryhmiin ja myöhemmin varsinaisiksi organisaatiokulttuurin estäviksi teemoiksi (ks. Kuviot 5-7). Yhteensovittamista haittaavia tekijöitä pyrittiin kartoittamaan kyselylomakkeen viimeisen kysymyksen (ks. Liite 1) avulla. Estäviä teemoja oli mahdollista muodostaa vastausten perusteella kolme.

Äkilliset muutokset näyttäytyivät opiskelijoiden kokemuksissa usein yllättävinä ja odottamattomina muutoksina, kuten työvuorojen poikkeavuuksina, sairaslomien tuurauksina tai nopeana lisätyöntekijöiden tarpeena. Opiskelijat kokivat näiden sekoittavan erityisesti arki- ja opiskelurytmiä, sillä useampi vastaaja mainitsi työn ja opintojen samanaikaisuuden vaativan suunnittelua. Äkilliset muutokset aiheuttivat usein aikataulujen uusimista ja saattoivat pidentää monissa tapauksissa työviikkoja. Vastauksissa ilmeni, että joistain työviikoista tuli yllättäen monipäiväisiä, vaikka olisi sitoutunut vain yhteen vuoroon viikossa. Kieltäytyminen koettiin usein haastavaksi, sillä tunnettiin syyllisyyttä omien aikataulujen tuomasta rajallisuudesta. Kokemusten mukaan myös työvuorotoiveita ei aina pystytty huomioimaan, mikä puolestaan aiheutti

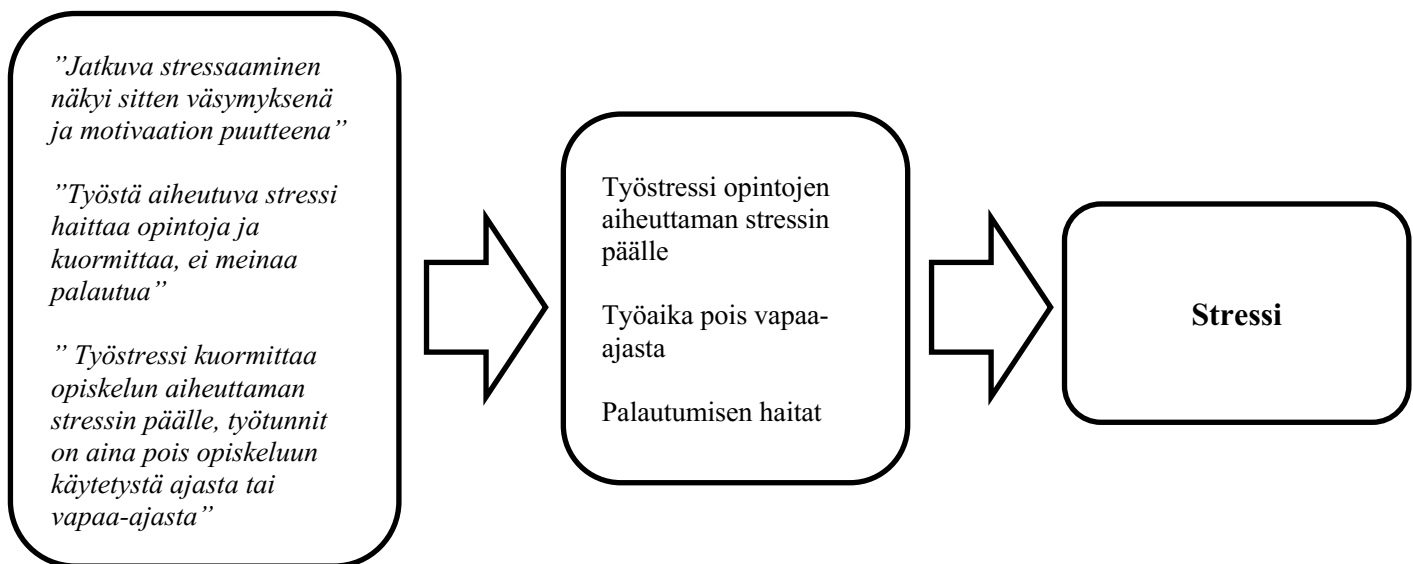
satunnaisia poissaoloja luennoilta tai seminaareilta. Vuorojen heikko yhteensovittaminen opintojen kanssa aiheutti usein tilanteen, jossa päätoiminen opiskelija joutui asettamaan työn vasten tahtoaan opintojen edelle. Teemana äkilliset muutokset osoittautui aineistossa hyvin selkeäksi (n=9), sillä sairaslomien tuuraukset ja yllättävät lisätyön tarpeet toistuivat monissa vastauksissa yhteensovittamisen häirtana. Perustelut sille, kuinka ne häirtasivat työn ja opintojen yhteensovittamista olivat moninaisia. Vastauksista korostui myös opiskelijoiden ajatus, ettei lisätyövuoroista tai tuurauksista voinut aina kieltäytyä. Tämä kertoo häirtallisista piirteistä organisaation ajattelu- ja toimintamalleissa, joihin vastaajat toivoivat usein muutosta. Äkillisten muutosten rakentumista keskeiseksi teemaksi on kuvattu tarkemmin aineistoesimerkein kuviossa 5.



KUVIO 5. Äkilliset muutokset

Stressi nousi aineistossa toiseksi keskeiseksi opintojen ja työn yhteensovittamista heikentäväksi teemaksi, sillä sen vaikutus koettiin monesti lamauttavana. Työn tuoma stressi saattoi lisäksi aiheuttaa merkittävää motivaation laskua niin opintojen kuin työelämän suhteen. Stressiä kuvattiin

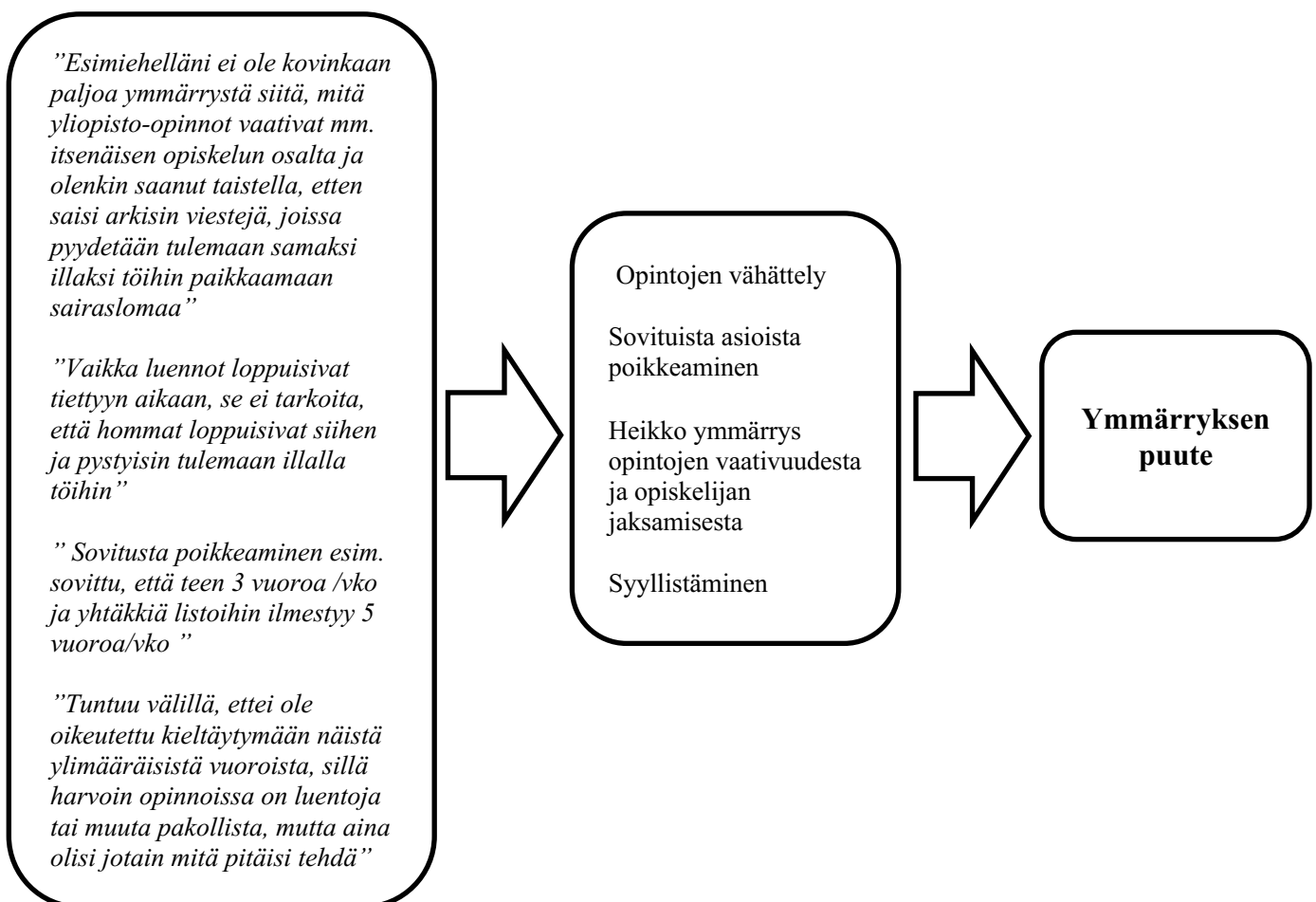
monesti ylimääräisenä kuormittavana tekijänä, sillä opintojen tuoman stressin lisäksi työstressi toi oman vaikutuksensa yhteensovittamiseen. Opiskelijoiden mukaan stressi aiheutui usein organisaation kasaamista paineista ja aikataulujen tiukkuudesta. Työaika koettiin toisinaan vapaa-aikaa vähentävänä tekijänä, jolloin se haittasi ajoittain palautumista ja vei aikaa tarvitulta levolta. Osa vastaajista koki työn aiheuttaman stressin jo pitkäaikaiseksi, jolloin se oli lisännyt yleistä väsymystä. Organisaatiokulttuuri koettiin stressaavaksi monista eri syistä, joita olivat muun muassa työnantajan kielteinen ajattelutapa opintoja kohtaan, sekä työn kasautuminen opintojen päälle. Vuorojen kasautuminen johtui usein vuorojen odottamattomasta lisääntymisestä. Analyysin toteuttamista on kuvailtu tarkemmin kuviossa 6.



KUVIO 6. Stressi

Ymmärryksen puute on tutkimuksessa esitetty viimeinen yhteensovittamista estävä teema. Usein ymmärryksen puute liitettiin vahvasti esihenkilöiden ajatusmaailmaan ja toimintaan. Osa opiskelijoista koki, että esihenkilöstön ymmärrys opintojen vaativuudesta oli vähäinen ja rajoittui läsnäoloa vaativiin opintoihin. Itsenäisten tehtävien määrää usein vähäteltiin tai niitä ei huomioitu opinnoissa ollenkaan. Yhteensovittamista haittaavia toimia saattoivat olla esimerkiksi työtuntien lisääminen ilman erillistä sopimusta, mikäli opinnot eivät vaatineet fyysistä läsnäoloa. Yllättävät ja sopimuksista poikkeavat toimenpiteet näkyivät opiskelijoiden kokemuksissa turhautumisena. Organisaatiossa saatettiin

ajoittain havaita myös negatiivisia ajattelumalleja opintojen ja työn yhteensovittamisesta, mikä lisäsi opiskelijoiden syyllisyyden kokemuksia. Aineistosta voidaan havaita, että ymmärryksen puute oli myös usein liitoksissa organisaation aiheuttamaan työperäiseen stressiin, joka toisinaan aiheutui vastausten mukaan syyllisyyden tunteista. Ymmärryksen puute aiheutti myös osalle opiskelijoista kokemuksia, että heidän työssäjaksamistaan ja henkistä hyvinvointiaan arvioitiin virheellisesti paremmaksi kuin he todellisuudessa kokivat. Lisäksi jatkuva lisätyövuorojen vastaanottaminen syyllisyyden tunteen välttämiseksi saattoi aiheuttaa tilanteita, että vapaapäivät piti käyttää opiskeluun tai työntekoon. Pitkällä aikavälillä tämä osoittautui haitalliseksi niin opintojen sujumisen kuin työssäjaksamisenkin kannalta. Analyysin muotoutumista voi tarkastella tarkemmin kuviosta 7.



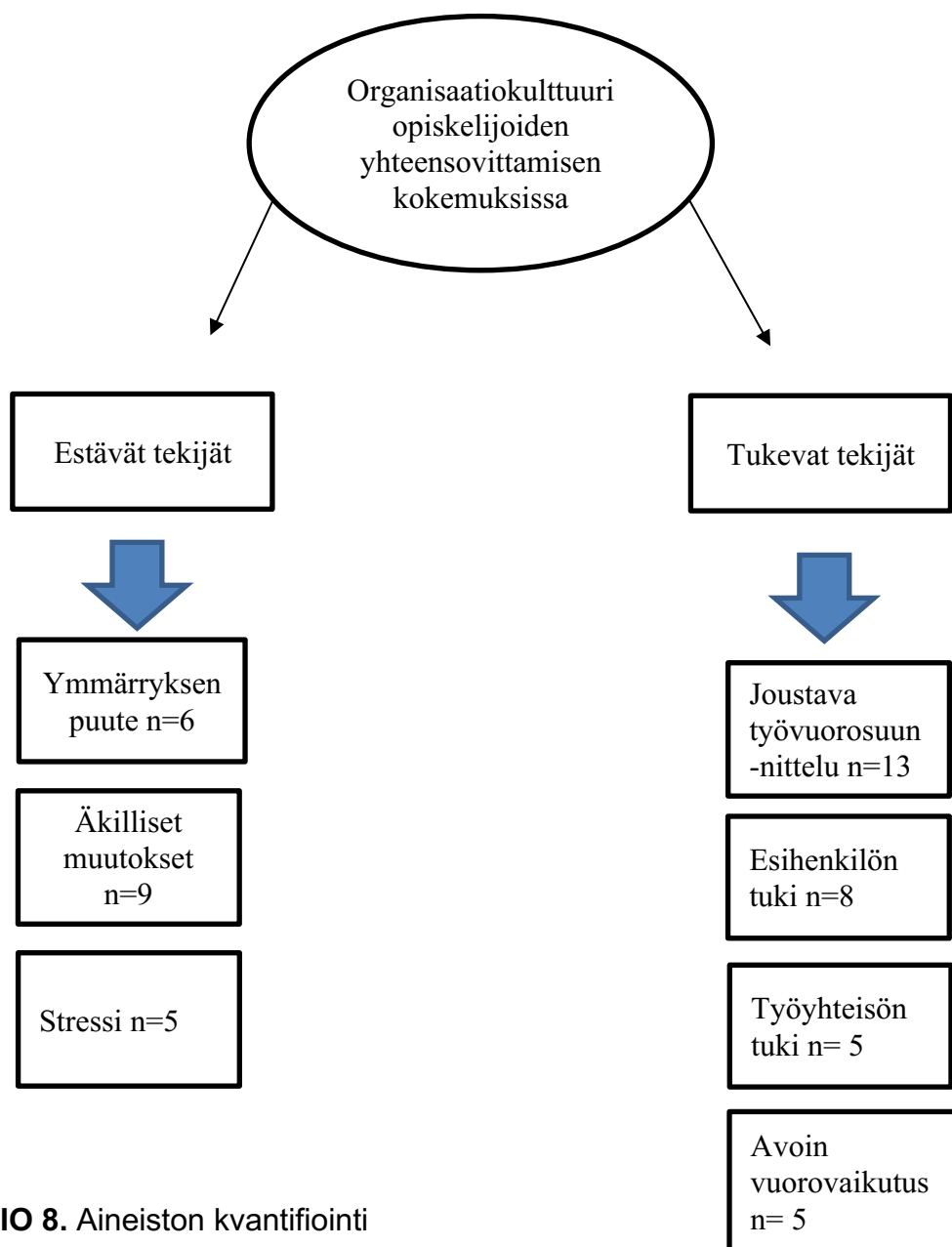
KUVIO 7. Ymmärryksen puute

Estäviä teemoja tutkimuksessa olivat äkilliset muutokset, stressi sekä ymmärryksen puute. Stressiä voidaan yleisesti kuvailla niin työtä kuin opintoja haittaavaksi tekijäksi, mutta työssäkäyvien opiskelijoiden kokemuksissa stressi nähtiin erityisesti organisaation toiminnan tai ajattelumallien aiheuttamaksi. Stressi voidaan muutamaa otteeseen nähdä myös hyvin läheisenä ymmärryksen puutteen teemaan, sillä ne mainittiin muutaman otteeseen samassa vastauksessa tai niiden kuvailtiin olevan jollain tavalla yhteydessä toisiinsa. Kaiken kaikkiaan estävistä tekijöistä äkilliset muutokset nousivat keskeisimpänä yhteensovittamisen haittana. Merkitykselliseksi haittatekijäksi opiskelijat kuvasivat, sitä kuinka tavallista ylimääräisten vuorojen asettaminen osa-aikaisille työntekijöille on. Organisaatioissa monesti nähtiin, että ainoastaan läsnäoloa vaativien opintojen kanssa päällekkäisyydet tuli huomioida. Itsenäisten tehtävien määrää ei huomioitu usein tarpeeksi tai ollenkaan. Opiskelijat toivoivat työpaikoilta myös pysymistä sopimustunneissa, sillä vaikka vapaatoiveita ei jokaiselle päivälle ollut, tuli itsenäiset tehtävät hoitaa ajallaan.

6.4. Aineiston kvantifiointi

Tutkielman aineisto kerättiin hyödyntäen avointa kyselylomaketta, jonka vuoksi analyysin edetessä aineiston kvantifiointi päätettiin toteuttaa. Myös vastausten määrä (N=15) ja erityisesti vastausten erilaisuus johtivat aineiston kvantifioinnin toteuttamiseen. Nähtiin, että tässä tutkimuksessa aineiston kvantifiointi voisi helpottaa tutkimuksen tulosten merkittävyyden hahmottamista.

Kvantifioimalla aineistoa saadaan tutkimuksessa parempi käsitys siitä, millaiset tekijät ovat korostuneet opiskelijoiden kokemuksissa selkeimmin. Tässä tutkimuksessa aineiston kvantifiointi suoritettiin analyysivaiheen lopussa, kun varsinaiset teemat oli jo muodostettu. Haluttiin saada tietoa siitä, kuinka monessa vastauksessa kukin teema on jollain tavalla ollut osana opiskelijoiden kokemuksia. Aineiston muuttamista määrälliseen muotoon päätettiin tehdä aineiston analyysin lopuksi, sillä sen kautta tuloksia pystyi konkretisoimaan eri tavalla. Aineiston kvantifioinnin tuloksia on kuvailtu tutkimuksessa muodostettujen teemojen perusteella kuviossa 8.



KUVIO 8. Aineiston kvantifiointi

Kvantifioinnin jälkeen teemojen jakautumista aineistossa on mahdollista tarkastella yksityiskohtaisemmin. Työpaikkojen organisaatiokulttuureissa yhteensovittamista tukevia teemoja muodostettiin aineiston analysoinnin perusteella neljä. Kokonaisuudessaan vastaajia osallistui tutkimukseen viisitoista (N=15). Työpaikoilla erityisen merkitykselliseksi yhteensovittamista tukevaksi tekijäksi nousi joustava työvuorosuunnittelu (n=13), mikä ilmeni lähes jokaisessa vastauksessa. Myös esihenkilön tuella (n=8) tuntui olevan merkittävä vaikutus joustavan työn ja opintojen yhteensovittamisen kokemuksissa. Lopuksi työyhteisön tuoma tuki (n=5) ja organisaation sisäinen avoin vuorovaikutus (n=5)

ilmenivät vastauksissa hyvin tasaisesti. Avoimen vuorovaikutuksen ja työyhteisön tuen roolia ei koettu yhteensovittamisen kannalta niin merkityksellisiksi kuin esihenkilön tuen ja joustavan työvuorosuunnittelun asemaa.

Yhteensovittamista estävistä tekijöistä erityisen haitalliseksi koettiin työpaikoilla tapahtuvat äkilliset muutokset (n=9). Äkilliset muutokset liittyivät erityisesti työajallisiin tilanteisiin, kuten odottamattomiin tuurauspyyntöihin tai muihin poikkeustilanteisiin. Nämä nähtiin opiskelun ja arjen rytmiä sekoittavana tekijänä, ja ne veivät opiskeluun tai palautumiseen tarvittua aikaa. Toiseksi merkittävimpänä yhteensovittamisen estäjänä nähtiin organisaatioissa vallitseva ymmärryksen puute (n=6), joka liitettiin usein esimiesten ajatteluun ja toimintaan. Viimeisimpänä estävänä tekijänä koettiin työn aiheuttama stressi (n=5), joka näkyi aineistossa hieman vähemmän kuin ymmärryksen puute.

7 POHDINTA

7.1. Tulosten pohdintaa

Tutkimuksen tulokset jaettiin opintojen ja työn yhteensovittamista tukeviin ja estäviin organisaatiokulttuurisiin tekijöihin, jotka tutkimuksen edetessä luokiteltiin seitsemäksi tarkemmaksi teemaksi. Tutkimuksessa syntyneet keskeiset teemat olivat sidoksissa myös aiempaan tutkimustietoon. Erityisesti esihenkilöiden ja työyhteisön tuen sekä vuorovaikutuksen merkitystä organisaatiokulttuureissa on korostettu aiemmassa tutkimuksessa (ks. Schein 2004). Esihenkilöstön positiivinen rooli näyttäytyi tässä tutkimuksessa selkeänä työn ja opintojen yhteensovittamisen tukena. Opiskelijat kokivat esihenkilön tuoman ymmärryksen ja kannustuksen yhtenä organisaatiokulttuurin yhteensovittamisen edistäjänä. Tutkimuksen tulokset siis osaltaan tukevat aikaisempia organisaatiokulttuuritutkimuksia, joissa esihenkilöiden asema nähtiin merkityksellisenä. Lisäksi joissain vastauksissa esihenkilö liitettiin positiiviseen työilmapiiriin. Aikaisemmista tutkimuksista esimerkiksi Robbins ym. (2017) ovat korostaneet esihenkilöiden roolia positiivisen työilmapiirin synnyssä.

Työyhteisön tuki ja avoin vuorovaikutus olivat myös tutkimuksessa muotoutuneita yhteensovittamisen edistäviä teemoja, jotka osaltaan tukevat aikaisemman tutkimustiedon pitävyyttä. Schein (2004) näkee vuorovaikutuksen tietynlaisena organisaatiokulttuurin rakennusaineena. Tämän tiedon valossa voimme nähdä organisaation vuorovaikutuksen merkittävänä myös työssäkäyvien opiskelijoiden keskuudessa. Vuorovaikutuksen tärkeys opiskelijoiden organisaatiokulttuurikokemuksissa täsmää aikaisempaan tutkimustietoon.

Tämän tutkimuksen yksi keskeinen motivaattori oli aikaisemmin toteutetut perhe-elämän ja työn tutkimukset, jotka käsittelevät organisaatiokulttuurin roolia perhe-elämän ja työn yhdistämisessä. Aiempaa tietoa organisaatiokulttuurin roolista työn ja opiskelun yhteensovittamisen yhteydessä ei kuitenkaan löytynyt.

Perhe- ja työelämän tutkimuksissa organisaatiokulttuurin toimesta syntyneet joustavat työaikajärjestelyt ja ymmärrys koettiin helpottavan työn ja perheen yhteensovittamista (Mauno & Kinnunen 2008, 266). Tässä tutkimuksessa selvisi, että myös opiskelijat kokivat joustavuuden työajoissa ja työpaikan ymmärryksen merkittävänä tukena yhteensovittamiselle. Vaikka perhe ja opinnot sisältävät hyvin erilaisia komponentteja ja arjessa on eroavaisuuksia, joustavuus työnantajan puolelta korostui niin perheellisten työntekijöiden kuin työtätekevien opiskelijoiden kokemuksissa tärkeäksi. Voidaan siis päätellä, että ilmiöiden erilaisuudesta huolimatta, ne sisältävät yhdistäviä tekijöitä. Jatkossa organisaatioiden tulisi pohtia millainen organisaatiokulttuuri tukee perheen ja työn yhdistämisen lisäksi opintojen ja työn yhteensovittamista.

Keskeisimpänä yhteensovittamisen tukena organisaatioissa nähtiin joustavuus työvuoroissa, kun taas merkittävimpana estäjänä nähtiin äkilliset muutokset. Äkillisillä muutoksilla opiskelijat viittasivat tässä tutkimuksessa usein työvuorojen nopeaan lisääntymiseen, kuten sairaspöissaolojen tuuraamiseen. Merkityksellistä tuloksissa on se, että nämä kaksi tekijää toimivat toistensa vastakohtina. Työvuorojen äkillinen ja toisinaan vastentahtoinen lisääntyminen näyttäytyivät merkittävimpana työn ja opintojen yhdistämisen haittana. Sen sijaan työvuorojen joustava sijoittelu ja tuntimäärän asettaminen opiskeluun sopivaksi toimivat tärkeimpinä yhteensovittamisen edistäjinä. Tästä on mahdollista tehdä johtopäätös, että työvuorojen onnistunut ja opinnot huomioonottava suunnittelu sekä niissä pysyminen on keskeisin yhteensovittamisen tuki. Sen sijaan työvuorojen nopeatempoinen muokkaus koettiin opiskelulle haitallisena.

7.2. Tutkimuksen luotettavuus

Luotettavuuden arviointi on tärkeää jokaisessa tieteellisessä tutkimuksessa, sillä tutkimuksen tulee tavoitella tiettyjä tieteellisiä tavoitteita ja normeja (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Tässäkin tutkimuksessa luotettavuutta on tärkeää kyseenalaistaa, sillä tutkimuksen aikana heräsi luotettavuuteen liittyviä kysymyksiä.

Jokaisessa työpaikassa vallitsee sille ominainen organisaatiokulttuuri, joka luo yhteisölle keskeiset ajattelu- ja toimintatavat. Tässä tutkimuksessa tutkittavaa joukkoa ei saatu tietystä ja samasta työyhteisöstä, joten rajausta päätettiin tehdä

alakohtaisesti kaupan alalle. Tutkittavat henkilöt olivat yliopisto-opiskelijoita, jotka opintojensa ohella työskentelevät kaupan alan työtehtävissä. Koska organisaatiokulttuurit ovat jokaisessa yhteisössä omanlaisiaan on tärkeää pohtia, olisimmeko saaneet luotettavampia tuloksia, jos tutkimusjoukkona olisi toiminut samassa työyhteisössä työskennelleitä opiskelijoita. Tutkimuksen edetessä kuitenkin todettiin, että vaikka tutkittavat eivät työskennelleet samassa työpaikassa, aineistosta löytyi paljon samoja piirteitä, jotka nousivat esiin opiskelijoiden yhteensovittamisen kokemuksissa.

Tutkimukseen vastasi 15 yliopisto-opiskelijaa, joiden sopivuutta tutkimukseen varmistettiin kyselylomakkeen taustakysymyksillä. Kaikki vastaajat sopivat ominaisuuksiltaan tutkimukseen, jonka vuoksi tutkimusjoukon valinta koettiin suhteellisen onnistuneeksi. Aineiston kokoa pohdittaessa on kuitenkin hyvä kyseenalaistaa, olisiko isommalla aineistolla mahdollista saada eriäviä tai uudenlaisia tuloksia. Tutkimuksessa käytetyssä aineistossa opiskelijoiden kokemuksissa esiintyi kuitenkin selkeitä samankaltaisuuksia. Samankaltaisuuksia luokitellessa saatiin selville tutkimuksen keskeiset tulokset, jotka ryhmiteltiin yhteensovittamista estävien ja tukevien tekijöiden luokkiin.

Kvalitatiivinen tutkimus usein sisältää jonkin verran tutkijan omaa tulkintaa, jonka vuoksi tutkijan aseman merkityksellisyys tulee huomioida tutkimuksessa. Tässä tutkimuksessa tutkijan oma tulkinta nousee keskeiseksi kysymykseksi erityisesti aineiston analysoinnin ja tulosten luokittelun yhteydessä. Koska tulosten luokittelu teemoihin oli tässä tutkimuksessa aineistolähtöistä, nousee tutkijan oma tulkinta keskeiseen rooliin. Aineiston teemojen muodostaminen kuitenkin tehtiin täysin tutkittavien vastausten pohjalta. Tutkijan omat ennakoajatukset ja omakohtaiset kokemukset saattoivat kuitenkin vaikuttaa tutkimusaineiston tulkinnessa.

7.1 Jatkotutkimusehdotukset

Koska organisaatiokulttuurit ovat hyvin yksilöllisiä ja rakentuvat ajan kuluessa omanlaisikseen, olisi mielenkiintoista tutkia aihetta jatkossa yksittäisten organisaatioiden sisällä. Tapaustutkimusten kautta voidaan saada merkityksellistä tietoa siitä, miten organisaatiokulttuuri näyttäytyy tietyssä organisaatiossa. Toteuttamalla tapaustutkimuksia myös organisaatiot voivat

saada tärkeää tietoa toimintansa onnistumisesta ja sen mahdollisista haittatekijöistä. Tässä tutkimuksessa nousi esiin, että opiskelijat usein kokevat jonkinasteista syyllisyyttä tai huonommuuden tunteita rajallisesta käytettävyydestään. Organisaatiokulttuuritutkimuksen kautta, työnantajat voivat saada jatkossakin arvokasta tietoa yhteensovittamisen kanssa tasapainoilevien työntekijöidensä elämäntilanteesta.

Tämän tutkimuksen perusteella saatiin selville neljä keskeistä tekijää, joiden kautta organisaatiokulttuuri tukee opintojen ja työn yhteensovittamista. Lisäksi tutkimuksen aineistosta ilmeni kolme keskeistä teemaa, jotka koettiin työpaikan organisaatiokulttuurissa työn ja opintojen yhteensovittamista häiritsevänä tekijänä. Tutkimuksen myötä saatiin siis kokonaisvaltaisempi käsitys siitä, millaiset tekijät toimivat merkityksellisinä yhteensovittamisessa. Jatkossa sen sijaan on järkevää tutkia, millaisilla keinoilla näitä yhteensovittamista tukevia tekijöitä voidaan organisaatioissa toteuttaa. Onko opiskelijoille mahdollista tarjota esimerkiksi joustavia työaikoja tai jopa etätyömahdollisuuksia, jotta työn ja opiskelun yhdistäminen olisi vaivatonta. Kun organisaatiokulttuurin mahdolliset haittatekijät ja yhteensovittamista tukevat tekijät ovat tiedossa, voidaan jatkossa rakentaa myös tietoisesti yhteensovittamiselle suotuisia organisaatiokulttuureja. Toisekseen tutkimuksen myötä voidaan huomioida, kuinka mahdollisia yhteensovittamisen esteitä voidaan työpaikoilla poistaa. Jatkossa organisaatiot voivat omalla toiminnan suunnittelullaan edistää yhteensovittamisen arkea ja ottaa huomioon työtä tekevien opiskelijoiden arkeen liittyviä haasteita.

8 LÄHTEET

- Aho, S., Karhunen, H. & Vanttaja, M. 2012. Opiskeluaikaisen työssäkäynnin yleisyys, luonne ja vaikutukset: Yhteenvetoa ja pohdintaa. Teoksessa: Aho, S., Hynninen, S-M., Karhunen, H. & Vanttaja, M. (toim.) Opiskeluaikainen työssäkäynti ja sen vaikutukset. Työ -ja elinkeinoministeriön julkaisuja 26/2012. 96-105
- Alvesson, M. 2013. Understanding Organizational Culture: 2nd Edition. Sage Publications. London.
- Boonstra, Jaap J. 2013. Cultural Change and Leadership in Organizations: A Practic Guide to Successful Organizational Change. Chichester Wiley-Blackwell.
- Karhunen, H. & Hynninen, S-M. 2012. Yritykset opiskelijoiden työllistäjinä ja työssäkäynnin kannattavuus myöhemmän työuran kannalta. Teoksessa: Aho, S., Hynninen, S-M., Karhunen, H. & Vanttaja, M. (toim.) Opiskeluaikainen työssäkäynti ja sen vaikutukset. Työ -ja elinkeinoministeriön julkaisuja 26/2012. 53-84
- Kivimäki, R. 2008. Perheen ja työn yhteensovittamisen tukeminen työorganisaatioissa. Teoksessa: Kempe, J., Kivimäki, R. & Otonkorpi-Lehtoranta, K. (toim.) Työn ja perheen yhteensovittamisen kehittäminen työpaikoilla: Enemmän joustoa yrityksiin. Yhteiskuntatutkimuksen instituutti. Työelämän tutkimuskeskus. Juveness Print Oy. Tampere. 4-10.
- Koppa-verkkosivu. 2015. Fenomenologinen tutkimus. Jyväskylän yliopisto: Digipalvelut.
<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/fenomenologinen-tutkimus> (Luettu 3.1.2020)

- Laine, T. 2018. Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma. Teoksessa: Valli, R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2: Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. PS- kustannus. Jyväskylä
- Lämsä, A-M. & Hautala, T. 2005. Organisaatiokäyttäytymisen perusteet. Edita. Helsinki.
- Mauno, S. & Kinnunen, U. 2008. Työ, perhe-elämä ja hyvinvointi. Teoksessa: Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. (toim.) Työ leipälajina: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. PS-kustannus. Jyväskylä. 229-310.
- Mauno, S. & Ruokolainen, M. 2008. Organisaatio ja hyvinvointi. Teoksessa: Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. (toim.) Työ leipälajina: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. PS-kustannus. Jyväskylä. 119-166.
- Otala, L. 2002. Oppimisen etu: Kilpailukykyä muutoksessa. WSOY. Helsinki.
- Ponteva, K. 2009. Työntekijän samaistuminen organisaatioon ja vieraantuminen työstä organisaatiomuutoksessa. Väitöskirja. Tampereen yliopisto.
- Potila, A-K., Ahti-Miettinen, O., Pyy-Martikainen, M. & Virtanen, V. 2017. Opiskelijatutkimus 2017: Eurostudent VI – tutkimuksen keskeiset tulokset. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2017:37. Opetus- ja kulttuuriministeriö.
- Potila, A-K., Virtanen, V., Ahti-Miettinen, O. & Nyberg, R. 2014. Opiskelijatutkimus 2014: Korkeakouluopiskelijoiden toimeentulo ja opiskelu. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2014:10. Opetus- ja kulttuuriministeriö.
- Robbins, S., Judge, T. & Campbell, T. 2017. Organizational behaviour: Second edition. Pearson. Harlow England
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV – Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus>. (Luettu 11.1.2020.)
- Schein, E. 2004. Organizational Culture and Leadership: 3rd Edition. HB-printing. San Francisco
- Tarkkonen, J. 2012. Työhyvinvointi johtamistehtävänä: Periaatteet, rakenteet ja käytännöt. Unipress. Kuopio

- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Tammi. Helsinki
- Vanha-Nuutinen, L., Saari, J., Kotila, H. & Mäki, K. 2018. Opintojen aikainen työssäkäynti: Ongelma vai mahdollisuus? Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2018:10. Opetus- ja kulttuuriministeriö.
- Varis, K. 2012. Organisaatiokulttuurin ja johtajuusidentiteetin merkitys matriisiorganisaatiomuutoksessa. Väitöskirja. Jyväskylän yliopisto
- Viuhko, M. 2006. Opiskelijatutkimus 2006: Korkeakouluopiskelijoiden toimeentulo ja työssäkäynti. Opetusministeriön julkaisuja 2006:51. Opetus- ja kulttuuriministeriö.

Kuinka työssäkäyvät opiskelijat kokevat työpaikan organisaatiokulttuurin työn ja opintojen yhteensovittamisen aikana

Kyselylomake sisältää yhteensä viisi (5) kysymystä, joista kaksi ensimmäistä on monivalintakysymyksiä ja loput avoimia kysymyksiä. Jokainen vastaus on tutkimuksen kannalta tärkeä. Kiitos käyttämästäsi ajasta tutkimuksen parissa!

***Pakollinen**

Sukupuoli *

1. Mies
2. Nainen
3. Muu

Oletko toiminut kaupan alan työtehtävissä yliopisto-opintojesi aikana? *

- Kyllä
Ei

Kuvaile kuinka työpaikallasi on suhtauduttu opintoihisi? Vaikuttaako tai vaikuttiko se jollain tapaa opintojesi kulkuun ja sujuvuuteen?

Oma vastauksesi

Millaiset tekijät tai tilanteet työpaikallasi ovat edistäneet työn ja opintojen yhteensovittamista?

Oma vastauksesi

Millaiset tekijät tai tilanteet työpaikallasi ovat haitanneet työn ja opintojen yhteensovittamista?

Oma vastauksesi

Lähetä

19.11.2019

Hei!

Olen 3. vuoden kasvatustieteen opiskelija Tampereen yliopistosta. Teen juuri nyt kandidaatin tutkielmaani, ja etsin potentiaalisia vastaajia tutkimukseeni. Tutkielman aiheena on kartoittaa työssäkävien opiskelijoiden kokemuksia organisaatiokulttuurista korkeakouluopintojen ja ansiotyön yhteensovittamisen aikana. **Vastaajaksi haetaan päätoimisia opiskelijoita, joilla on omakohtaista kokemusta kaupan alan työtehtävien ja yliopisto-opintojen yhteensovittamisesta.**

Organisaatiokulttuuria ei ole aikaisemmin tutkittu yliopisto-opintojen ja ansiotyön yhteensovittamisen kannalta, joten tutkimustieto aiheen parista on arvokasta. Organisaatiokulttuuri viittaa ilmiöön, jossa organisaatiossa vallitsee jaetut ajattelu -ja toimintamallit, ja ne ilmenevät organisaation arvoina ja vuorovaikutustyyleinä. Yhtenäinen ajattelumaailma ohjaa usein organisaation työntekijöiden toimintaa ja tavoitteita. Työpaikan organisaatiokulttuurilla on merkittävä vaikutus työn ja yksityiselämän yhteensovittamiseen, ja yksilön kokonaisvaltaiseen jaksamiseen. Tässä tutkimuksessa selvitetään juuri opiskelijoiden kokemuksia organisaatiokulttuurista, kun keskiössä on työn ja opintojen tasapainottelu.

Tutkimukseen vastataan kyselylomakkeen kautta, jonka vastaamiseen kannattaa varata aikaa noin 10 – 20 minuuttia. Vastauksia käytetään ainoastaan tutkimustarkoitukseen ja tutkimus on täysin anonyymi. Jokainen vastaus on tutkimuksen kannalta tärkeä ja vastaaminen perustuu vapaaehtoisuuteen. Lämmin kiitos ajastanne jo etukäteen! Mikäli sinulla heräsi jotain kysymyksiä tutkimukseen vastaamisesta voit ottaa minuun yhteyttä alla olevien yhteystietojen välityksellä.

Vastausaika on 30.11. asti.

Veera Inna

e-mail: veera.inna@tuni.fi

Linkki tutkimukseen: <https://forms.gle/5rsRN4dRi45bcEPA8>