



OSSI SALIN

Työntekijän sosiaalisen identiteetin valinnat



AKATEEMINEN VÄITÖSKIRJA

Esitetään Tampereen yliopiston
yhteiskuntatieteellisen tiedekunnan suostumuksella
julkisesti tarkastettavaksi Tampereen yliopiston Linna-rakennuksen
Väinö Linna -salissa, Kalevantie 5, Tampere,
5. päivänä maaliskuuta 2010 klo 12.

English abstract

TAMPEREEN YLIOPISTO

AKATEEMINEN VÄITÖSKIRJA

Tampereen yliopisto
Sosiaalitutkimuksen laitos

Myynti
Tiedekirjakauppa TAJU
PL 617
33014 Tampereen yliopisto

Puh. (03) 3551 6055
Fax (03) 3551 7685
taju@uta.fi
www.uta.fi/taju
<http://granum.uta.fi>

Kannen suunnittelu
Juha Siro

Taitto
Aila Helin

Acta Universitatis Tamperensis 1500
ISBN 978-951-44-7993-9 (nid.)
ISSN-L 1455-1616
ISSN 1455-1616

Acta Electronica Universitatis Tamperensis 936
ISBN 978-951-44-7994-6 (pdf)
ISSN 1456-954X
<http://acta.uta.fi>

Kiitokset

"Ja ensimmäinen tekoni ihmisenä on tunnustaa, miten paljon olen velkaa kaikille muille."

Thomas Merton

Tämän väitöskirjan syntymiseen ovat vaikuttaneet monet ihmiset eri tavoin.

Ensinnäkin kiitän lämpimästi työni ohjaajaa professori Pertti Koistista, jolta olen jo Karjalan tutkimuslaitoksen ajoilta oppia, kuinka tehdään hyviä kysymyksiä. Lukiessani Pertin Hoivan arvoituksen käsikirjoitusta aloin pohtia työntekijöiden sosiaalisissa tilanteissa tekeminen valintojen luonnetta ja taustalla vaikuttavien tekijöitä. Nämä Pertin tekstien virittämät pohdiskelut ja samoihin aikoihin lukemani Richard Sennettin tekstit johtivat tämän väitöskirjan syntymiseen. Tämän lisäksi on todettava vielä, että tukea ja opastusta olen Pertiltä aina saanut, kun olen sitä tarvinnut.

Puolisoni Anna sekä tyttäreni Sanni ja Helmi ansaitsevat suurkiitoksen ja halauksen. Heiltä saamani tuki ja kärsivällisyys ovat korvaamattomia. Näiden vuosien aikana myös lapseni ovat alkaneet oivaltaa väitöskirjaan liittyviä haasteita.

Kiitän mielelläni työni esitarkastajia tutkijatohtori Timo Anttilaa Jyväskylän yliopistosta ja professori Anne Kovalaista Turun kauppakorkeakoulusta. Olen saanut heiltä arvokasta ja tutkimustani eteenpäin vienyttä palautetta, jota olen hyödyntänyt viimeistelyvaiheessa mahdollisuuksieni mukaan.

Erityiskiitoksen saavat tutkimukseen osallistuneiden organisaatioiden työntekijät ja esimiehet, jotka ystävällisesti tekivät mahdolliseksi tämän tutkimuksen muotoutumisen sellaiseksi kuin se nyt on.

Kiitän suurella lämmöllä työtovereitani Soilea ja Kaijaa saamastani tuesta ja rohkaisusta. Soile perehdytti minua identiteettiproblematiikkaan jo vuosia ennen tutkimusprojektini käynnistymistä ja Kaija on pitänyt minua valppaana erityisesti sisällönanalyysiin liittyvissä kysymyksissä. Lämpimät kiitokseni saa työtoverini Kyllikki, jolta sain arvokasta henkistä tukea ja rohkaisua silloin, kun sitä erityisesti tarvitsin. Yhtä lailla kiitän Virpiä, jonka kanssa käydyt keskustelut ovat syventäneet identiteettikysymyksiin liittyviä pohdiskeluitani. I thank Tobias for checking the english summary of this research ja Elisaa hänen neuvoistaan tekstinkäsittelyn ongelmakohdissa. Lämpimät kiitokset annan julkaisusihteeri Aila Helinille väitöskirjani viimeistelystä julkaisukuntoon. Haluan kiitoksella tervehtiä myös vuosien takaista työtoveriani Leenaa, jonka hyvin ajoitettu ironia erilaisissa työelämän sattumuksissa on hymyilyttänyt vielä vuosienkin päästä. Nykyistä työnantajaani Laurea ammattikorkeakoulua on kiittäminen siitä, että henkilökunnan

kouluttautumiseen ja sen tukemiseen asennoidutaan myönteisesti. Tässä yhteydessä kiitoksen saa edellinen esimieheni FT Katariina Raij, joka erilaisin järjestelyin helpotti opintojeni käynnistymistä. Kiitokset myös nykyiselle esimiehelleni Annelle, joka jatkaa lehtoreiden kouluttautumista tukevaa linjaa.

Kiitoksella haluan muistaa myös ystäviäni Karia, Mikkoa, Timoa ja Tuomoa tähänastisen elämän mittaisesta ystävydestä ja tuesta. Kiitän työelämän tutkimuksen jatkokoulutuksessa olleita opiskelijatovereita saamastani tuesta ja kannustuksesta ja samoin serkkuani prof. Pia Heilmannia, jolta olen saanut neuvoja siitä, mitä väitökseen valmistautuessa olisi hyvä ottaa huomioon. Kiitoksen saa myös Ryhmätyö ry ja erityisesti sen edesmennyt kouluttaja Ritva Leinonen, jonka opissa olen voinut kouluttautua työnohjaajaksi ja kehittää taitoani havainnoida ryhmäprosessien luonnetta. Lopuksi kiitän suurella lämmöllä siskoani Tupua ja omia vanhempiani kaikesta saamastani tuesta ja rohkaisusta elämässäni.

Tammikuussa 2010

Ossi Salin

Sisältö

Kiitokset.....	3
Tiivistelmä.....	9
Abstract.....	11
1. Johdanto.....	13
2. Tutkimuksen teoreettiset lähtökohdat.....	21
2.1 Identiteettiproblematiikka yhteiskuntatieteissä.....	21
2.2 Sosiaalisen identiteetin määrittelyä.....	23
2.3 Yksityisyys työssä sosiaalisen identiteetin ulottuvuutena.....	35
2.4 Sosiaalisuuden ja yhteisöllisyyden muutos työyhteisössä.....	39
2.5 Identiteettivalintoihin kytkeytyvä valtaproblematiikka.....	42
2.6 Tutkimuksen tietoteoreettiset ja metodologiset lähtökohdat.....	47
3. Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset.....	53
4. Tutkimuksen empiirinen toteuttaminen.....	57
4.1 Tutkimusympäristö ja tutkittavat organisaatiot.....	57
4.2 Kysely.....	58
4.2.1 Kyselyn toteuttaminen.....	58
4.2.2 Kyselyn analysointi.....	61
4.3 Episodin haastattelu.....	65
4.3.1 Episodin haastattelu ja temaattinen koodaus metodeina.....	65
4.3.2 Temaattisen koodauksen luonne.....	69
4.3.3 Objektivistisen ja konstruktivistisen lähestymistavan rajankäyntiä grounded theoryn soveltamisessa.....	70
4.3.4 Haastattelujen toteuttaminen.....	72
4.3.5 Eteneminen temaattisessa koodauksessa.....	75
4.3.6 Tilannekertomusten situationaalinen analyysi.....	84
5. Tulokset.....	87
5.1 Kyselyn tulokset.....	87
5.1.1 Organisaatiot yhteistarkastelussa.....	87
5.1.2 Organisaatioiden profiloituminen.....	92
5.1.3 Johtopäätöksiä kyselyn tuloksista.....	97
5.2 Episodisen haastattelun tulokset.....	99
5.2.1 Henkilökohtaiset narratiivit.....	100
5.2.2 Organisaatioiden narratiivit vertailussa.....	136
5.2.3 Johtopäätöksiä narratiiveista.....	160

5.3	Tilannekertomusten tulokset	163
5.3.1	Identiteettiloukkaukset.....	164
5.3.1	Identiteettiloukkaukset yhteistarkastelussa.....	175
5.3.2	Esittäminen	178
5.3.3	Esittämistilanteet yhteistarkastelussa	184
6.	Tutkimuksen yhteenveto	185
6.1	Luotettavuus	185
6.1.1	Luotettavuus konstruktivistisessa laadullisessa tutkimuksessa.....	185
6.1.2	Kyselyyn liittyvä luotettavuusproblematiikka	190
6.1.3	Eettiset näkökohdat.....	193
6.2	Pohdinta	194
	Lähteet.....	205

Liitteet

Liite 1.	Episodisen haastattelun runko	219
Liite 2.	Esimerkki koodaamisesta ja kategorisoinnista.....	221
Liite 3.	Esimerkki temaattisen rakenteen muodostamisprosessista: työ -yläkategoriasta	222
Liite 4.	Esimerkki koodauksesta ja kategorisoinnista.....	223
Liite 5.	Esimerkki temaattisen rakenteen muodostamisprosessista esimerkkeinä itsenä olemisen sisältö, itsenä olemisen mahdollis- tuminen, itsenä olemista rajoittavat tekijät, aito identiteetti.....	224
Liite 6.	Temaattisen rakenteen pohjana toimiva kategoriarakenne.....	225
Liite 7.	Esimerkit memoista	227
Liite 8.	Kyselylomake.....	228
Liite 9.	Muuttujien väliset riippuvuudet: Organisaatio A.....	234
Liite 10.	Muuttujien väliset riippuvuudet: Organisaatio B.....	235
Liite 11.	Yhteiset riippuvuudet organisaatio A:ssa ja B:ssä.....	236
Liite 12.	Summamuuttujien rakenne.....	237

Tekstissä esiintyvät kuviot

Kuvio 1.	Sosiologisen ja postmodernin identiteettikäsitteen luonne	29
Kuvio 2.	Tutkimusasetelma ja metodologiset valinnat	50
Kuvio 3.	Analyysin eteneminen temaattisessa koodauksessa.....	79
Kuvio 4.	Sosiaalisen identiteetin valintojen tematisoituminen esiintuotuna minäesityksinä ja narratiiveina työpaikan sosiaalisista tilanteista	83
Kuvio 5.	Identiteettiloukkaustilanne: Motiivien kyseenalaistaminen	166
Kuvio 6.	Identiteettiloukkaustilanne: Negatiivisen identiteetin symbolinen vahvistaminen.....	168
Kuvio 7.	Identiteettiloukkaustilanne: Toimihenkilöstä äidiksi.....	170
Kuvio 8.	Identiteettiloukkaustilanne: Negatiivisesti määritellyn identiteetin siirtäminen	172
Kuvio 9.	Identiteettiloukkaustilanne: Epäoikeudenmukainen negatiivinen leimaaminen	174
Kuvio 10.	Esitystilanne: Asiantuntijuuden esittäminen	180
Kuvio 11.	Esitystilanne: Teatterimaisuus työpaikalla.....	182
Kuvio 12.	Esitystilanne: Fyysisen ympäristön muokkaaminen sosiaalisen identiteetin ilmentäjänä.....	183

Tekstissä esiintyvät taulukot

Taulukko 1.	Tutkimuksen taustaoletukset työelämän muutoksesta ja sosiaalisen identiteetin luonteesta	53
Taulukko 2.	Esimerkki kategorioiden välisten suhteiden muotoutumisesta	81
Taulukko 3.	Tapauskertomusten temaattinen rakenne	82
Taulukko 4.	Teemoitusesimerkki: Työpaikan odotukset.....	84
Taulukko 5.	Työ: Organisaatio A	138
Taulukko 6.	Työ: Organisaatio B	139
Taulukko 7.	Työelämän ja työpaikan odotukset yhdistettyinä	141
Taulukko 8.	Työpaikan odotukset, työpaikka, työyhteisö ja valinnat: Organisaatio A.....	144
Taulukko 9.	Työpaikka ja työyhteisö: Organisaatio A.....	146
Taulukko 10.	Työpaikan odotukset, työpaikka, työyhteisö ja valinnat: Organisaatio B	148
Taulukko 11.	Työpaikka ja työyhteisö: Organisaatio B	150
Taulukko 12.	Itsenä olemisen sisältö, itsensä olemisen mahdollistuminen/ ei-mahdollistuminen ja työpaikan arvioitu vaikutus itsensä ymmärtämiselle: Organisaatio A	151
Taulukko 13.	Aito identiteetti: Organisaatio A.....	152

Taulukko 14. Itsenä olemisen sisältö, itsensä olemisen mahdollistuminen/ ei-mahdollistuminen ja työpaikan arvioitu vaikutus itsensä ymmärtämiselle: Organisaatio B.....	153
Taulukko 15. Aito identiteetti: Organisaatio B.....	154
Taulukko 16. Minä: Organisaatiot A ja B.....	156
Taulukko 17. Työelämän ja yksityisyyden suhde, työ yksityisyydessä ja valinnat, yksityisyys työssä ja valinnat: Organisaatio A	157
Taulukko 18. Työ ja yksityisyys: Organisaatio A	158
Taulukko 19. Työelämän ja yksityisyyden suhde, työ yksityisyydessä ja valinnat, yksityisyys työssä ja valinnat: Organisaatio B.....	159
Taulukko 20. Työ ja yksityisyys: Organisaatio B.....	159

Tiivistelmä

Ossi Salin
Tampereen yliopisto
Sosiaalitutkimuksen laitos
Sosiaalipolitiikka

Työntekijän sosiaalisen identiteetin valinnat

Tämän tutkimuksen tarkoituksena arvioida työntekijän työpaikallaan tekemiä sosiaalisen identiteetin valintoja. Sosiaalisen identiteetin valintoja ovat kaikki ne asiat, joihin työntekijät ottavat kantaa, ja joita he haluavat tuoda esille itsestään, sosiaalisista suhteistaan, yksityisyydestään, työstään ja toiminnastaan työpaikan sosiaalisissa tilanteissa. Sosiaalisella identiteetillä tarkoitetaan tässä tutkimuksessa minuuden sosiaalista esittämistä ja narratiiveja omasta toiminnasta ja valinnoista työpaikan sosiaalisissa tilanteissa. Tutkimuskysymyksinä ovat: 1. mihin asioihin työntekijät kiinnittävät huomiota omassa sosiaalisessa identiteetissään ja 2. mitä työntekijät kertovat omista sosiaalisen identiteetin valinnoistaan työpaikoillaan. Tutkimus osallistuu Richard Sennettin motivoimaan keskusteluun uuden kapitalismin rapauttavasta vaikutuksesta työntekijän luonteeseen, yksityisyyteen ja perhe-elämään, missä prosessissa työntekijän kohtaloksi koituu suostuminen jatkuvaan joustamiseen, muokkautumiseen ja sopeutumiseen. Tutkimuksen avulla halutaan arvioida tämänkaltaisten joustavuusargumenttien realistisuutta suomalaisessa työelämässä ja sitä, millaisiin kamppailuihin työntekijät oman sosiaalisen identiteettinsä puolesta joutuvat ja millaisia ratkaisuja he tekevät.

Tutkimuksessa vertaillaan kahden etelä-suomessa toimivan organisaation työntekijöiden kannanottoja ja narratiiveja tutkimuksen kohteena olevista kysymyksistä. Tutkimuksen empiirinen aineisto muodostuu 253:sta kyselylomakevastauksesta ja 18:sta episodisesta haastattelusta. Kyselyn analysoinnissa tuotettiin pääkomponenttianalyysin ja korrelaatiomatriisien avulla 10 sosiaalisen identiteetin problematisoitumiseen liittyvää summamuuttujaa. Haastattelut on analysoitu grounded theory -menetelmään perustuvan temaattisen koodauksen ja situationaalisen analyysin avulla, joita sovelletaan konstruktivistisesti.

Tutkimustulosten perusteella huomion kiinnittäminen sosiaalisen identiteetin ulottuvuuksiin näyttää lisääntyneen työpaikoilla. Esimerkiksi yli kolmannes kaikista kyselyihin vastanneista ilmaisi jonkinasteista sosiaalisen identiteetin problematisoitumista – hyväksytyksi tulemisen problematisoitumista, lisääntyntä huomion kiinnittämistä minäesityksiin ja luottamuksellisen vuorovaikutuksen heikentymistä. Suurimmalla osalla kyselyyn vastanneista sosiaalisen identiteetin problematisoitumista ei näytä tapahtuneen. Sosiaalisen identiteetin

problematiikka näyttää liittyvän mahdollisuuksiin osallistua oman työntekonsa luonteen ja toteuttamistapojen määrittelyyn ja sekä hyväksytyksi tulemiseen riittämättömänä ja osaamattomana. Työpaikoilla arvostetaan aitoutta ja kaikenlaiseen esittämiseen suhtaudutaan kriittisesti. Haastatteluissa tuotiin esille molemmissa organisaatioissa koettuja identiteettiloukkauksia, jotka näyttivät liittyvän organisaation eriarvoisuusasetelmiin, joustamisodotuksiin ja osaamiseen kohdistuvaan epäluottamukseen. Haastatellut työntekijät ilmaisivat pyrkivänsä itse inhimilliseen ja toisia kunnioittavaan toimintaan vastareaktiona työelämässä koetuille kielteisille ilmiöille. Työntekijän tehokkuutta ja alttiutta joustavuuteen tuotiin haastatteluissa melko usein esille työntekijän odotettuna ominaisuutena. Tästä huolimatta yksityisyys ja työelämä rajataan useimmiten erillisiksi elämänpiireiksi, mikä voidaan tulkita rajanvetämiseksi myös työelämän joustavuusodotuksia kohtaan. Vaikka työntekijän sosiaalisen identiteetin valinnat ovat vain osittain hänen itsensä vallassa, hän pyrkii esittämään sosiaalisen identiteettinsä positiivisena selityksenä omasta tilanteestaan.

Avainsanat: sosiaalinen identiteetti, työ, valinnat, joustaminen, konstruktivismi, narratiivit, episodinen haastattelu, temaattinen koodaus, situationaalinen analyysi, identiteettiloukkaus, esittäminen, Sennett

Abstract

Ossi Salin
University of Tampere
Department of Social Research
Social policy

The social identity choices of the worker

The aim of this study is to consider social identity choices of the worker on his workplace. In this study the social identity choices are understood as presented opinions and things they tell about themselves, their social relationships, their privacy, their work and actions in social situations on the workplace. The social identity is defined in this study as the social presentations of self and narratives of actions and choices in the social situations on the workplace. Research questions are: 1. what kind of things the workers pay attention on their social identities and 2. what do the workers tell about their social identity choices on the workplace. The study will participate in discussions about ruining consequences of the new capitalism to the worker`s character, privacy and family life. In this process the worker has on other options but to be flexible and adapt. This discussion is motivated by Richard Sennett. By means of this study will be considered and evaluated how accurate and valid these arguments are in the Finnish working life context. The attention will be paid on the pressures and the struggles and the choices identities.

Concerning study issues there will be compared the opinions and the narratives of the workers of two organizations in the southern Finland. The data consists of 253 inquiries and 18 episodic interviews. By means of the principal component analysis and correlation matrix ten(10) summary variables was produced to describe the prolematization of the social identity. The interviews were analysed by the grounded theory based thematic coding and by the situational analysis which are applied in the constructivistic way.

According to the results the attention on social identity issues is likely increased. For instance over the third of all the respondents of the inquiry expressed some kind of problematization of the social identity – the problematization of the acceptance, the increased attention for self presentations and the weakening trust in the interaction. The major part of the respondents didn`t express the problematization of the social identity. The issues of the social identity problematization seems to be connected to the possibilities to define the way and the content of the worker`s own work. To be accepted as the

insufficient and half-skilled worker is in the same way related to the social identity problematization. The genuineness is appreciated by the workers and all kinds of social presentations are considered in the critical way. Workers told examples of the identity violations in the both organizations. Identity violations seems to be connected to the inequalities in the organizations hierarchy, expectations of flexibility and adaption and mistrust towards professional competence of the worker. Workers expressed their attempt to the compassionate and respectful behaviour towards other workers as the counter-reaction to the negative phenomenas in working life. The effectiveness and the willingness were expressed as the expected qualifications quite often. In spite of that the privacy and the working life are in the most cases clearly separated. This can be interpreted as the demarcation against to the demands of the flexibility of the working life. Although the social identity choices of the worker is just partly in the hands of the worker, he will present his social identity as the positive explanation of his own situation.

Key words: social identity, work, choices, flexibility, constructivism, narratives, episodic interviews, thematic coding, situational analysis, identity violation, self presentation, Sennett

1. Johdanto

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on arvioida työntekijän työpaikallaan tekemiä sosiaalisen identiteetin valintoja. Sosiaalisen identiteetin valintoja ilmentävät kaikki ne asiat, joihin työntekijä ottaa kantaa ja joita hän haluaa tuoda esille itsestään, sosiaalisista suhteistaan, yksityisyydestään, työstään ja toiminnastaan työpaikan sosiaalisissa tilanteissa. Työntekijän kertomukset, mielipiteet ja kannanotot kuvaavat sitä, mitä hän ihmisenä ja työntekijänä on ja haluaa olla omalla työpaikallaan. Sosiaalisen identiteetin käsitteellä voidaan yleisellä tasolla tarkoittaa itsensä käsittämistä ja toimintaa sosiaalisissa yhteisöissä ja tilanteissa, oman itsensä määrittelyä suhteessa toisiin ihmisiin. Sosiaalinen identiteetti tarkoittaa-kin tässä tutkimuksessa työpaikalla tapahtuvaa minuuden sosiaalista esittämistä (minäesityksiä) ja narratiiveja omasta toiminnasta ja valinnoista työpaikan sosiaalisissa tilanteissa. Sosiaalisen identiteettikäsitteen sisältö on tässä tutkimuksessa siis laajempi kuin esimerkiksi perinteisissä sosiaalisen identiteetin teorioissa. Tässä tutkimuksessa lähdetään siitä ajatuksesta, että kaikki esiintuodut ja kerrotut identiteetit ovat luonteeltaan sosiaalisia. Persoonallisesta tai sisäisestä identiteetistäkin tulee sosiaalista viimeistään siinä vaiheessa, kun siitä valitaan jotakin kerrottavaksi toiselle. Tutkimuksen aikana olen yhä enemmän tullut siihen näkemykseen, että identiteetin sosiaalisuus on ehkä ainut mielekäs tutkittavissa oleva identiteetin ulottuvuus. Esimerkiksi persoonallisen identiteetin tavoittelemisen sosiaalisesti konstruoiduilla käsitteillä sävyttää väistämättä persoonallisen identiteetin sosiaaliseksi. Tämän vuoksi sanoja identiteetti ja sosiaalinen identiteetti käytetäänkin tässä tutkimuksessa pitkälti samassa merkityksessä.

Sosiaalinen identiteetti saakin olennaisen sisältönsä juuri sosiaalisissa tilanteissa tehdyistä valinnoista. Tämä muistuttaa eksistentiaalistista näkemystä siinä, että ihminen samaistuu tekemiinsä valintoihin (Saarinen 2002, 250–254). Toisaalta tutkimuksessa ilmeni myös seikkoja, mitkä tekevät varsin suhteellisiksi sarrelaiset näkemykset vapaasti valitsevasta yksilöstä (ks. emt.). Mahdollisuudet hallita ja määritellä oman sosiaalisen identiteettinsä luonne eivät ole ainoastaan yksilön itsensä käsissä. Tämä tulee selkeästi esille myöhemmin analysoitavissa identiteettiloukkaustilanteissa.

Tutkimusaiheen yksi keskeinen virittäjä on Richard Sennettin (2002) argumentti uuden kapitalismin rapauttavasta vaikutuksesta työntekijän luonteeseen, yksityisyyteen ja perhe-elämään. Sennettin mukaan nykyinen nopeatempoinen kapitalismi jatkuvassa jouston ja muutoksen vaatimuksessaan kuluttaa ihmistä sisältäpäin ja erityisesti niitä luonteenpiirteitä, jotka sitovat ihmisiä toisiinsa ja tekevät ihmisistä aidosti itsellisiä. Nämä rapauttavat vaikutukset näkyvät käytännössä hänen mukaansa sosiaalisen vuorovaikutuksen pinnallistumisena työpai-

koilla, lojaaliuden ja luottamuksen heikentymisenä, eräänlaisena heikkona yhteisöllisyytenä. Työntekijän henkilökohtaisessa kokemuksessa työelämässä odotetut toimintatavat ja -periaatteet ja työntekijän tärkeinä pitämänsä arvot näyttävät ristiriitaisina. Riittämättömyys ja epävarmuus saavat työntekijän jopa häpeämään sitä, mitä hän oikeasti kokee olevansa. Sennett tarkastelee tiettyjen henkilökerotomusten kautta sitä, miten työntekijät pyrkivät eri tavoin, aina fyysisten ulkomuodon muokkaukseen saakka, sopeuttamaan itseään työpaikan ja työyhteisön odotusten mukaisiksi. Sennett näkee työntekijän pitkälti suojattomaksi, lähes loputtomiin joustavaksi itsensä sopeuttajaksi työelämän odotusten suhteen. Tässä tutkimuksessa halutaankin jossain määrin haastaa Sennettin näkemyksiä ”ylijoustavasta” työntekijästä. Tutkimuksessa lähdetään siitä taustaoletuksesta on, että yksilöt ovat myös itse aktiivisia identiteettinsä rakentajia ja että heillä on tässä prosessissa myös jonkin verran valtaa (Hall 1999; Burr 2004; Archer 2000; Moya 2000b).

Sennettin pohdiskelu saattaa pitää paikkansa yleisellä tasolla, tai tietyissä konteksteissa, joten on kiinnostavaa kysyä, millaisia yksilöllisiä strategioita työntekijällä sosiaalisen identiteettinsä rakentamisessa ja esiintuomisessa on. Voidaanko löytää esimerkiksi työntekijöitä tai työntekijäryhmiä, jotka eivät Sennettin oletamalla tavalla sopeudu ja muutta mutkitta jouta, vaan valitsevat toisin? Vai kertovatko työntekijät esimerkiksi siitä, että heidän on kiinnitettävä entistä enemmän huomiota oman sosiaalisen identiteettinsä muokkaamiseen työyhteisössä? Mikäli näin tapahtuu, niin millaisiin asioihin he kiinnittävät huomiota. Millaisia minäesityksiä ja omaan sosiaaliseen identiteettiinsä liittyviä valintoja he tekevät? Mitä työntekijä esimerkiksi haluaa työelämän ulkopuolisesta elämästään näkyvän ja mitä ei? Millaista tarinaa halutaan kertoa itsestä työpaikalla tai työyhteisössä? Työntekijällä tarkoitetaan tässä yleisesti kaikkia eri ammatillisissa asemassa työskenteleviä henkilöitä, jotka ovat tutkimukseen osallistuneet. Analysoitaessa tarkemmin eri työntekijöiden mielipiteitä ja kertomuksia tuodaan tarvittaessa esille myös heidän omat erityiset ammatilliset asemansa ja taustansa, mikäli se yksityisyyttä vaarantamatta on mahdollista.

Sennettin esiintuomia teemoja on käsitelty myös Suomessa, mutta eri konteksteissa ja tiettyihin näkökulmiin keskittyneinä. Näitä teemoja on käsitelty työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen ja siihen liittyvien puhetapojen kysymyksenä (esim. Kivimäki 1997; Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta 2003; Riikonen & Makkonen & Vilkkumaa 2002), työelämän muutoksena esimerkiksi tietotyön (Blom, Melin, Pyöriä 2001) näkökulmasta, työntekijän itsehallinnointina uusmedia-yrityksissä (Haapakorpi 2004), sitoutumisen luonteen muutoksena iteknologia yritysten työntekijöiden joukossa (Joensuu 2006). Tutkimuksen kannalta on kiinnostava Jokivuoren (2004) palkansaajien organisaatioon sitoutumista koskeva tutkimus, missä hän esittelee vastakkaisia tuloksia kuin mitä näkemykset työntekijöiden siteiden haurastumisesta ja heikentyneistä siteistä jälkitekollisessa yhteiskunnassa edustavat. Voidaan siis olettaa, että tutkimustietoa tarvitaan

lisää erilaisista konteksteista yleisempien johtopäätösten tekemiseen. Tämä liittyy myös siihen kysymykseen, missä määrin Sennettin esittämät tapauskuvaukset ovat mahdollisesti valikoituneita esimerkkejä amerikkalaisesta yritys-elämästä ja että ohjaako tämä näkökulma jonkinlaisena itsestään selvänä tulkintana myös suomalaisen työelämän tarkastelua.

Työelämän luonteen muuttumista koskevat kuvaukset tekevät Sennettistä yhden kiinnostavimmista aikalaisdiagnostikoista. Noron (2000) mukaan aikalaisdiagnoosia ei voida pitää varsinaisena tutkimusteorianä, joka liittyisi suoraan tutkimuksen tuottamaan empiiriseen evidenssiin. Noron mukaan aikalaisdiagnoosissa on pikemminkin kysymys ajanhengen tavoittelusta, eräänlaisesta kokonaisuuden luomisesta ilmiöille, jotka mahdollistavat näitä ilmiöitä koskevan keskustelun ja auttavat virittämään uusia kysymyksenasetteluita varsinaiselle teoriaan tukeutuvalla tutkimustyöllä. Aikalaisdiagnoosin piirteinä voidaan Noron mukaan pitää esimerkiksi kiinnostavuutta, näkemyksellisyyttä, normatiivisuutta ja poliittisuutta. Aikalaisdiagnoosia voidaan pitää jopa ”performanssina, jonka tutkija esittää” (emts. 325). Tämä voidaan tulkita siten, että aikalaisdiagnoosin avulla pyritään konstruoimaan jokin tärkeä viesti yhdistelemällä erilaisia tieteellisiä ja esteettisiä elementtejä ja asennoitumisia. Sennettin mahdollinen viesti voisi liittyä siihen päättymättömään itsensä kadottamisen riskiin, mihin työntekijä joutuu jatkuvassa työelämän muutoksessa. Vaikka Sennettin aikalaisdiagnoosin paikansapitävyyttä ei kokonaisuutena voida suoraan testata, voidaan siitä kuitenkin poimia kiinnostavia elementtejä ja argumentteja, joista voidaan muotoilla myös empiirisesti arvioitavia kysymyksiä. Tämän tutkimuksen teoreettinen viitekehys konstruoituu sellaisista teoreettisista näkökulmista, joilla voidaan nähdä olevan yhtymäkohtia Sennettin esittämiin argumentteihin. Tällä tavoin on tutkimuksen avulla mahdollista rikastaa, kriittisesti arvioida ja jopa kyseenalaistaa Sennettin esittämää työelämän luonnetta koskevaa tulkintakehystä, mikä on tämän tutkimuksen yksi tavoite suomalaisen työelämän kontekstissa.

Westenholzin (2001a, 17–18, 24) tutkimukset identiteettimuutoksista tanskalaisessa työelämässä viittaavat siihen, että identiteettejä koskevat oletukset ovat konteksteihinsa sitoutuneita. Hän suhtautuu kriittisesti siihen Sennettin argumenttiin, että epävakaisuus työelämässä tarkoittaisi välttämätöntä uhkaa ihmisen identiteetille. Hänen mukaansa identiteettiä luodaan vuorovaikutuksessa toisten kanssa, jolloin identiteetin muodostuminen ei liity yksinomaisesti menneisyyteemme, vaan myös siihen, mitä meistä on tulossa nykyisessä vuorovaikutuksessa toisten kanssa. Tästä näkökulmasta Westenholzia voitaisiin tulkita siten, että työelämän epävakaus ja siihen liittyvät identiteettineuvottelut saattaisivat tarkoittaa myös jonkinlaista positiivista tilaisuutta yksilön identiteetin muodostuksessa. Esimerkiksi hänen tutkimuksensa tanskalaisista IT-työntekijöistä osoittivat, että professionaaliksi asiantuntijoiksi itsensä mieltävät IT-työntekijät kokivat selviytyvänsä työelämän epävakaisissa olosuhteissa (Westenholz 2006). Hänen mukaansa identiteettejä tulisikin tutkia siltä kannalta, miten yksilöt pyrkivät selittämään ja ymmärtämään itseään tietyissä toimimisen konteksteissa.

Identiteetti-problematiikan esiin nouseminen työelämän tutkimuksessa voidaan nähdä liittyvän osaltaan keskusteluun työelämän laadusta, missä työelämän huonontumiskeskustelu on joutunut kriittisen arvioinnin kohteeksi; Suomessa työelämän huonontumisesta ei ole olemassa yksiselitteistä näyttöä, vaan työolot ovat yleisesti ottaen parantuneet (Alasoini 2007, 106; Hämäläinen 2007, 141; Lehto 2007, 98–99). Työntekijöiden identiteetikysymykset liittyvät myös työyhteisöjen yhteisöllisyyden luonteeseen ja sen ilmenemiseen työntekijöihin kohdistuvana sosiaalisena tukena ja kontrollina sekä työkykyyn ja hyvinvointiin liittyvinä vaikutuksina (Tuomi 2007, 128–129). Työpaikkojen sosiaalisten suhteiden rakentamisen – erityisesti psykologisesta näkökulmasta – on sanottu olevan seurausta työntekijöiden kognitiivisista ja persoonallisuuteen liittyvistä piirteistä (Janhonen & Johanson 2007, 66). Sosiologisesta näkökulmasta työntekijöiden ominaisuudet – esimerkiksi ikä ja sukupuoli – ja niiden merkitys työelämässä näyttäytyvät puolestaan relationaalisina ilmiöinä (emts.). Tämä tarkoittanee tiettyjen henkilökohtaisten ominaisuuksien arvottumista organisaatioiden sisäisissä rakenteissa. Molemmat tarkastelunäkökulmat liittyvät sosiaalisen identiteetin valintoihin liittyviin kysymyksiin.

Tutkimusaiheen valintaan ja muotoutumiseen ovat vaikuttaneet olennaisesti myös oman työnohjaajakoulutuksen aikaiset pohdiskeluni, siitä kuinka kokonaisuutena ihmisenä työpaikalla voi ylipäättään olla. Työnohjauksen kohdallahan usein korostetaan sitä, että tarkoituksena on keskittyä ohjaustilanteessa nimenomaisesti työntekoon liittyviin kysymyksiin, eikä esimerkiksi työntekijän yksityiselämään. Tämä näkemys on asiallinen ja helposti perusteltavissa. Toisaalta tämä näkemys on myös kritisoitavissa. Aivan selvää rajaa ei mielestäni ole vedettävissä siihen, mihin ”yksityisyyden vyöhyke” töissä ollessa päättyy ja mistä ”puhdas työelämän vyöhyke” alkaa. Työntekijä kantaa itsessään yksityisyyteen liittyviä ilojaan, surujaan, vastuitaan ja huoliaan myös töissä ollessaan. Esimerkiksi työuupumuksen taustalla voivat vaikuttaa yksityiselämään liittyvät vaikeudet. Työntekijät eroavat toisistaan oikeastaan siinä, kuinka paljon he antavat oman yksityisyytensä tulla esiin omalla työpaikallaan eli millaista ulospäin näytettävää kuvaa itsestään työntekijöinä he haluavat luoda. Tähän yksityisyyden rajaamisen problematiikkaan – kuten kaikkiin sosiaalisen identiteetin valintoihin – liittyy olennaisesti kysymykset itsemääräämisoikeudesta ja omiin valintoihin liittyvästä vallasta. Tämä näkökulma alkoi itselleni avautua Koistisen Hoivan arvoitus -teoksen (2003) yksityiskohdasta, missä kirjoittaja viittaa keskustelukuluttuurin puutteellisuuksiin, jotta yksityisyyteen liittyviä kysymyksiä voisi luontevasti työpaikoilla käsitellä. Tämä ajatus suuntaa huomion työpaikoilla vaikuttaviin rakenteellisiin ja kulttuurisiin tekijöihin työntekijöiden valintojen säätelijöinä. Sosiaaliseen identiteettiin liittyvät valinnat voidaan nähdä siis yleisemminkin yhteiskunnan rakenteisiin kytkeytyneinä, joita voivat olla esimerkiksi organisaatioiden hierarkkiset valta- ja eriarvoisuusasetelmat, organisaatioiden ja työntekijöiden arvojärjestelmät, työpaikkojen sosiaalisten suhteiden luonne, ylläpidetyt puhetavat, median luomat

mielikuvat hyvästä ja toivottavasta. Tutkimusprosessin aikana alkoikin yhä voimakkaammin pelkistyä kysymys siitä, kuinka vapaita ihmiset ovat oman itsensä määrittelijöinä ja kenen käsissä sosiaalisen identiteetin valinnat viime kädessä ovat. Tähän kysymykseen syventymällä on mahdollista päätyä filosofiseen pohdiskeluun ihmisen tahdonvapaudesta.

Tutkimuskysymysten taustalla vaikuttavat myös postmodernin identiteettikäsitteiden oletukset siitä, että identiteettien rakentaminen ja sen puolesta kamppaileminen olisivat nykyihmisen yksi keskeinen elämänsisältö. Työpaikoilla se saattaisi tarkoittaa eräänlaista kaksinkertaista työntekoa. Varsinaisen leipätyön ohella tehdään yhä enenevässä määrin niin sanottua identiteettityötä eli omaa identiteettiä määrittellen jatkuvasti aina uudelleen. Työyhteisö voidaan käsittää erilaisten yksilöiden ja ryhmien kohtaamispaikaksi, missä tehdään työtä ja rakennetaan identiteettiä.

Sosiaalisen identiteetin käsitteeseen on tässä tutkimuksessa päädytty myös siksi, että Sennettin käyttämän luonne -käsitteen (character) operationalisointi tutkimusta varten olisi todennäköisesti melko hankalaa. Sennett(2002) viittaa luonteella useisiin ihmisen kokemuksellisiin ja toiminnallisiin taipumuksiin, kuten emotionaalisen kokemuksen pysyvyyteen, lojaaliuteen, sitoutumiseen, henkilökohtaisiin piirteisiin, joita ihminen itsessään arvostaa sekä eettisiin arvostuksiin. Eettisyyteen ja arvostuksiin liittyvät tarkastelut ovat hänen ajattelussaan keskeisiä luonteen tarkastelun näkökulmia. Sosiaalisen identiteetin käsite ei kenties tarjoa näin laajaa näkökulmaa, vaan siinä rajoitutaan enemmänkin kuvailemaan ja analysoimaan yksilön narratiiveja itsestään ja valinnoistaan sosiaalisissa vuorovaikutustilanteissa ja yhteisöissä.

Ricoeur (1992, 118–119, 143) viittaa omissa kirjoituksissaan luonteeseen eräänlaisena erottelevien tunnusmerkkien kokonaisuutena, mikä sallii ihmisen identifioitua aina uudelleen samanlaiseksi olennoksi. Lisäksi luonne sisältää jatkuvuuden ja pysyvyyden ajatuksen luonteen ominaisuutena. Ricoeurille luonne on narratiivinen kategoria. Hänen mukaansa luonne on ajateltavissa tarinan toimijaksi.

Sosiaalisen identiteetin käsitteellä on yhtymäkohtia luonteen käsitteen määrittelyihin, mutta se on kuitenkin rajatumpi ja mielestäni helpommin operationalisoitavissa. Vaikka käsitteelliset lähtökohdat olivatkin tietyllä tavalla vaatimattomammat, niin tutkimusaineistoa analysoitaessa kohdattiin usein samantapaisia teemoja, joita myös Sennett (emt.) oli tarkastellut. Näitä olivat esimerkiksi haastateltujen pyrkimykset elää omia arvostuksiaan todeksi ja itsekunnioitukseen liittyvät pohdiskelut. Sosiaalisen identiteetin käsite saa käytännössä riittävästi laajuutta, syvyyttä ja sisältöä.

Identiteettiproblematiikan pohdiskelu työssä ja työyhteisössä ei ole uusi ilmiö. Elton Mayon Hawtrone -tutkimusten myötä 1930-luvulta lähtien kiinnitettiin huomiota työntekijöiden sosiaalisen vuorovaikutuksen merkitykseen tuotannossa. Yhteisöllinen työ voisi tukea ihmisen pitkäaikaista sitoutumista yhteisöön

ja edesauttaa työntekijän autenttisen identiteetin todentumista. (du Gay 1996, 9–10; Rose 1999 Saastamoisen muk. 2002, 4–5)

Myöhempää identiteettikysymysten tarkastelua edustaa Du Gay (1996b, 151–152), jonka mukaan yritysten kasvaneet tehokuuspyrkimykset edellyttävät työntekijöiden sitouttamista organisaation päämääriin, arvoihin asenteisiin ja normeihin. Samalla kulttuurin käsite on tullut keskeiseksi johtamista ja organisaatioiden toimintaa käsittelevässä kirjallisuudessa, koska sen nähdään strukturoivan ihmisten ajattelua, tunteita ja toimintaa organisaatioissa. Kysymys on arvojen, asenteiden ja normien muuttamisesta siten, että työntekijät kykenisivät mahdollisimman hyvin vaikuttamaan organisaationsa menestykseen. Organisaation tehokkuutta ja ”erinomaisuutta” arvioidaankin sen mukaan, millä tavoin organisaatio kykenee sitouttamaan yksilöt organisaation päämääriin. Du Gayn mukaan kysymyksessä on hallinnollinen tekniikka, joka kytkeytyy hyvin tiiviisti identiteettikysymyksiin, jolloin ”kulttuurikysymykset muuttuvat melko nopeasti identiteettikysymyksiksi”.

Haapakorpi (2004) on tutkinut suomalaista uusmedia-alaa edustavaa yritystä työn organisoinnin ja hallinnoinnin näkökulmista. Tutkitussa yrityksessä hallinnoinnin ja organisoinnin tarkoituksena on pyrkiä yrityksen tehokkuuteen ja taloudellisuuteen. Haapakorven havaintojen mukaan työntekijän sopeutumisen taidot ja itsehallinta nousivat yrityksen hallinnoinnin kannalta merkityksellisiksi. Itsehallinnoinnin ja itsemuokkauksen käsitteet liittyvät Haapakorven tarkastelussa osaksi ammatillisen identiteetin rakentamista. Haapakorpi toteaa tarkastelunsa lopuksi vielä, että hallinnointi ei ole muista elämänalueista erillinen liikkeenjohdollinen oppi, vaan elämäntapaan liittyvä jäsentämis- ja toimintatapa (Haapakorpi 2004, 12).

Vertailtaessa Mayon työn organisoinnin periaatteita ja Du Gayn havaintoja viimeaikaisesta yrityskulttuurin kehittämissuuntauksista ja Haapakorven havaintoja suomalaisesta yrityselämästä näyttää siltä, että identiteettikysymysten painopiste työyhteisössä on jossain määrin muuttunut. Mayon puhuessa ihmisen luonnollisen yhteisöllisyyden ja autenttisen identiteetin toteuttamisesta korostuu nykyisessä identiteettiproblematiikassa identiteettien välineellinen luonne. Tutkimusasetelman kannalta kiinnostavan näkemyksen esittää Raffel (1999, 1.6) tarkastellessaan rooleja ja itseyden ongelmaa työyhteisössä ja sitä, onko työssä mahdollista olla oma itsensä. Hän katsoo, että vaikka työntekijä toimiikin tietynsä roolissa, hänen on täysin mahdollista toteuttaa omaa aitoa itseään. Yksilö voi ilmaista identiteettiään nimenomaan roolinsa kautta eikä välttämättä irrallisena siitä. (1.8)

Työelämän identiteettejä on tutkittu eri näkökulmista ja erilaisissa konteksteissa. Identiteettejä on tutkittu ammatti-identiteettikysymyksinä (Palukka 2003), uraan liitettyinä career -identiteetteinä (O`Reilly III & O`Neill 2004), sukupuoli-identiteetteinä (McDowell 2003), työttömyyteen liitettyinä kysymyksinä (Löyttyniemi 2004), työelämän ulkopuolelle siirtymiseen liittyvinä kysymyksinä (Barnes & Parry 2003). Tästä huolimatta identiteettien tutkimus ei näytä vakiin-

nutthaneen erityisen korostunutta asemaa suomalaisessa työelämän muutosta koskevassa tutkimuksessa. Esimerkiksi melko tuoreessa työelämän muutoksen nykytilaa käsittelevässä Työ murroksessa -artikkelikokoelmassa identiteettikäsitteistö loistaa poissaolollaan (Työ murroksessa 2007). Samankaltainen havainto on tehtävissä tarkasteltaessa esimerkiksi Työelämän tutkimus -lehden vuosikertoja vuodesta 2006 vuoteen 2009 Halosen (2009) kulttuurintuottajien työidentiteettiä käsittelevää artikkelia lukuunottamatta (ks. Työelämän tutkimus vuosikerrat 2006–2009).

Tässä tutkimuksessa arvioidaan kahdessa eri organisaatiossa työskentelevien työntekijöiden sosiaalisen identiteetin valintoja. Toinen organisaatioista on huipputeknologisia tuotteita valmistava vientiyritys ja toinen edustaa ammatillista koulutusta järjestävää kuntayhtymää. Molemmat organisaatiot toimivat Etelä-Suomessa. Kaksi toisistaan riippumatonta ja eri sektoreilla toimivaa organisaatiota muodostavat kaksi erilaista kontekstia, mikä mahdollistaa eri konteksteihin liittyvien näkemysten ja kokemusten vertailemisen ja mahdollisten samankaltaisuuksien tunnistamisen. Mitä useammin tietyt näkemykset ja kokemukset esiintyvät molemmissa organisaatioissa, sitä yleisemmästä ilmiöstä on kysymys. Empiirinen tiedonhankinta koostuu tutkittavien organisaatioiden kaikille työntekijöille suunnatuista kyselyistä sekä kahdeksastatoista (18) episodisesta haastattelusta. Tiedonhankinta ja analysointi edustavat triangulaatiota, minkä tarkoituksena on valottaa monipuolisesti sosiaaliseen identiteettiin liittyvää problematiikkaa tutkittavina olevien työntekijöiden kohdalla. Kyselyn tarkoituksena on arvioida työntekijöiden näkemyksiä siitä, kiinnitetäänkö sosiaalisen identiteetin kysymyksiin ylipäättään huomiota ja saako tämä sosiaalisen identiteetin problematiikka kenties aiempaa enemmän huomiota heidän kokemuksessaan. Episodisen haastattelun tarkoituksena on paitsi syventää kyselyssä esillä olleita teemoja, niin saada myös selville identiteettivalintoihin liittyviä kehityskulkuja taustoineen, seurauksineen ja perusteluineen. Episodisella haastattelulla tarkoitetaan tässä narratiivisen haastattelun ja teemahaastattelun välimuotoa. Episodisen haastattelun tarkoituksena on saada haastateltavia lausumaan tutkittaviin teemoihin liittyviä käsityksiään sekä kertomaan tilanteista, jotka edustavat käsitysten muotoutumiseen vaikuttaneita kokemuksia. Episodiset haastattelut on analysoitu temaattista koodausta ja situationaalista analyysia soveltamalla, mitkä analyysimuodot ovat molemmat grounded theory -tyyppisen sisällönanalyysin muunnelmia. Temaattinen koodaus on kehitetty eri ryhmien vertailemisen mahdollistavaksi analyysivälineeksi ja situationaalinen analyysin avulla voidaan nostaa yksityiskohtaisempaan tarkasteluun erilaisia sosiaalisen identiteetin valintatilanteita ja prosesseja.

Teoreettisesti ja metodologisesti tässä tutkimuksessa on tunnistettavissa tiettyä tieteidenvälisyyttä. Mikkelin ja Pakkasvirran (2007, 65) mukaan tieteidenvälisyydellä tarkoitetaan tutkimusprosessia, jossa hyödynnetään paitsi eri tieteiden tietoa, niin myös usean tieteenalan käsitteitä, näkökulmia, teorioita ja menetelmiä ja jossa ainekset myös osaksi sulautuvat yhteen. Tutkittaessa niinkin laajaa

aluetta kuin sosiaaliseen identiteettiin problematiikkaa työelämässä on mielekäs-
tä hyödyntää eri tieteiden, kuten sosiologian, sosiaalipsykologian, sosiaalipolitiikan
(erityisesti työpolitiikan) ja psykologian tutkittavaan aiheeseen liittyviä näke-
myksiä. Monet käsitteet, kuten identiteetti, ovat myös olleet näille tieteille yhteisiä
kiinnostuksen kohteita. Kyseessä on kuitenkin lähtökohtaisesti työpolitiikan
piiriin kuuluva työelämän tutkimus, koska kiinnostuksen kohteena on yksittäisten
työntekijöiden identiteettivalintojen kautta selvittää ja arvioida myös yleisempiä
työelämän toimintatapoihin liittyviä ilmiöitä ja taustatekijöitä. Työpolitiikan
näkökulmasta tutkimus kiinnittää huomiota tutkittavien työntekijöiden sosiaali-
siin työolosuhteisiin. Sosiaaliset työolosuhteet muotoutuvat ja näyttäytyvät tässä
tutkimuksessa erilaisina työtovereihin ja esimies-alaissuhteisiin liittyvinä suhtau-
tumistapoina ja valintoina. Työpaikan sosiaalisten työolosuhteiden ja siellä tehtyjen
valintojen luonnetta muotoilevat paitsi tutkittavat organisaatiot työntekijöihin
kohdistuvine odotuksineen, niin myös työntekijöiden yksityiselämä, sieltä nousevat
ja siihen liitetyt odotukset, tavoitteet ja velvoitteet. Tässä tutkimuksessa halutaan
tuottaa syvällistä tietoa siitä, millaisia odotuksia työntekijöiden toimintaan ja
sosiaaliseen identiteettiin työpaikoilla kohdistetaan ja millaisia valintoja työntekijät
itse puolestaan ovat valmiita tekemään monisuuntaisten odotusten ja aidoksi
itseksi ilmaistun identiteetin yhteensovittamisessa. Kysymys on siitä, millä tavoin
työelämän joustavuusodotukset tulevat käsitellyiksi identiteettien tasolla. Aitous
saa tässä sisältönsä siitä, mitä työntekijät haluaisivat olla ja miten he haluaisivat
toimia työpaikoilla ja työelämän sosiaalisissa tilanteissa. Sosiaalinen identiteetti
näyttäytyy siis paljolti myös itselle tärkeiden arvojen, toimintaperiaatteiden ja
ihanteiden ilmaisemisen kautta. Tämä kaikki liittyy laajasti ottaen mahdollisuuden
määrittellä oman työnteon luonnetta ja ehtoja, mitä voidaan pitää myös työ-
tyytyväisyyden ja työhyvinvoinnin olennaisina elementteinä. Tutkimusraportti
etenee siten, että aluksi esitellään tutkimuksen keskeiset teoreettiset lähtökohdat,
minkä jälkeen pelkistetään varsinaiset tutkimuskysymykset ja esitetään metodologiset
ja menetelmälliset ratkaisut ja perustelut. Tämän jälkeen analysoidaan kyselyt
ja haastattelut, joiden tulokset esitellään esitetään ensin erillisinä tarkaste-
luina ja lopussa tulokset arvioidaan vielä suhteessa teoreettisiin lähtökohtiin.

2. Tutkimuksen teoreettiset lähtökohdat

2.1 Identiteettiproblematiikka yhteiskuntatieteissä

Identiteettikysymysten tarkastelu on ollut yhteiskuntatieteissä keskeinen tarkastelukohde aina 1950- ja 1960-luvuilta lähtien. Kasvaneen kiinnostuksen on oletettu heijastelevan laajempaa sosiaalista muutosta, missä yksilöllisestä minästä on tullut muuttuvassa yhteiskunnassa entistä kiehtovampi ongelma. Brittiläinen sosiologi Mervyn f. Bendle (Bendle 2002) väittää kuitenkin, että itse identiteetin käsite ja sitä koskeva teoria on kriisissä. Jopa johtavien sosiologien, kuten Castellsin ja Giddensin globalisaatiota käsittelevissä tutkimuksissa, identiteetti on käsitetty varsin eri tavoilla, mikä kertoo siitä, kuinka problemaattiseksi kyseinen käsite on tullut. Bendle peräänkuuluttaakin jonkinlaista käsitteellistä kuria.

Bendlen mukaan tämä ei tarkoita, että heidän teoriansa olisivat täysin puutteellisia. Tarvetta olisi kuitenkin sellaisille analyyseille, missä identiteetin perusmalli johdettaisiin konstruktivismiin, psykoanalyysin ja psykologian pohjalta. (Bendle 2002, 1–2,17)

Bendlen mukaan identiteettiä koskevat teoriat voidaan karkeasti ottaen jakaa konstruktivistisiin ja essentialistisiin teorioihin. Finnegan (1997 Bendlen 2002, 5 muk.) luokittelee yhteiskuntatieteellisessä kirjallisuudessa esiintyvät identiteettikäsitteet seitsemään ryhmään, jotka ovat kaikki viimeistä lukuun ottamatta konstruktivistisia. Kirjallisuudessa identiteetti on käsitetty

1. samanlaisuuden ja erilaisuuden käsittein (sosiaalisina, rodullisina, etnisinä ja sukupuolisina kategoroina).
2. kontekstualisuutena, yksilön vaihtelevina ja sosiaalisten tilanteina ja kokemuksina.
3. kulttuurisina kategorioina, jotka heijastelevat aikansa identiteettikäsitteitä.
4. yksilön subjektiivisena havaintona minuudesta ja mahdollisesti ”sisäisestä elämästä”.
5. minuuden sosiaalisena esittämisenä.
6. kertomuksina minuudesta, tarinoina joita yksilö kertoo itsestään itselleen.
7. psykoanalyttisesti, missä mielen tiedostamattomien rakenteiden koetaan rajoittavan identiteettiä ja minuutta.

Konstruktivismiin äärimmäisissä muodoissa, joita postmodernismi ja poststrukturalismi edustavat, hylätään ajatus ydinminuudesta ja identiteetti käsite-

tään täysin diskurssien tuotteeksi, fragmentoituneeksi, moninaisuudeksi ja hetkellisyudeksi.

Bendle (emts. 13–15) puhuu voimakkaasti psykoanalyttisen teorian tärkeydestä identiteettiteorian muodostamisessa. Hän kritisoi esimerkiksi Giddensia siitä, että Giddens käsittää identiteetin muodostuksen liian epäproblemaattisena, ihanteellisena ja järkipäisenä. Tästä johtuen Giddens ei juurikaan kiinnitä huomiota yksilöiden vastustukseen, psykologisiin konflikteihin ja epävakautteen. Samalla tavoin tiedostamattoman merkitys jää huomiotta. Bendlen mukaan Giddens ei ota tarpeeksi huomioon myöskään minäkokemuksen fragmentoituneisuutta, minuuteen liittyvän ahdistuksen ja minuuden hajoamisen pelkoa, mitä psykoanalyttisessa traditiossa pidetään tärkeänä.

Giddens itse kiinnittää huomiota minuuden rakentumiseen jatkuvassa modernin sosiaalisen elämän uudelleen organisoitumisen prosesseissa. Ajan ja tilan jatkuva uudelleen organisoituminen muovailee päivittäisen sosiaalisen elämän luonnetta ja sisältöä ja sitä kautta minuuden rakentamisen ehtoja. Tässä myöhämodernin aikakaudessa yksilön minuudesta tulee refleksiivisen ponnistelun kohde. Minuudesta tulee refleksiivinen, jatkuvasti tarkistuva elämäkerrallinen narratiivi. Minuuden rakentumisessa on elämäntapaan liittyvillä vaihtoehdoilla ja niihin liittyvillä valinnoilla ja neuvotteluilla jatkuvasti kasvava merkitys. Bendlen Giddensin kohdistama kritiikki saattaa olla osin liioiteltua, koska Giddensin mukaanhan yksilö joutuu jatkuvasti uusien ja varmastikin myös ristiriitaisten valintatilanteiden eteen, vaikkei hän psykologisoikaan varsinaisesti näitä minuuden rakentumisen valintatilanteita. (Giddens 1991, 2–5)

Bendlen kritiikkiin voi perustellusti yhtyä siltä osin, että identiteetin muodostus on osaltaan myös ristiriitojen, ahdistuksen ja erilaisten pelkojen sävyttämä prosessi. Toinen kysymys kuitenkin on, missä määrin identiteettiproblematiikan tarkastelu psykoanalyttisin käsittein pysyy vielä yhteiskuntatieteiden käsittejärjestelmässä. Psykoanalyysi ja psykologia voivat tuoda syvyyttä ja vaihtoehtoisia näkökulmia identiteettiproblematiikan tarkasteluun, mutta psykoanalyttinen ajattelukin on monitulkintaista, jopa kiistanalaista. Toisaalta Räsänen (2000, 18) mukaan ihmisluonto ja yksilön psykologiset ominaisuudet ovat liian vähän problematisoituja osa-alueita sosiologisessa teoriassa. Vaikka Bendle peräänkuuluttaakin käsitteellistä kuria, ovat psykologiset ja psykoanalyttiset identiteettikäsitteet yhtä lailla aikaansa sitoutuneita konstruktioita, kuten kaikki muukin teoria. Poststrukturalistisiin ja postmoderneihin teorioihin hän viittaa lähinnä käsitteellisinä sekoittajina, mutta sen enempiä hän ei näytä niihin ottavan kantaa. Tämä on tavallaan outoa, sillä juuri näiden teorioiden edustajat ovat korostaneet fragmentoitumista, ristiriitoja ja kamppailua eheään minäkäsitykseen pyrittäessä.

Omassa tutkimuksessani vastaan Bendlen esittämään käsitteellistä selkeyttä vaativaan haasteeseen siten, että tukeudun sosiaalisen identiteetin määrittelyssä klassiseen sosiologiseen identiteettikäsitteeseen, jossa ulospäin näkyvää sosiaalista identiteettiä tarkastellaan postmodernissa viitekehäksessä, eräänlaisina konstru-

oituina tarinoina ja käsityksinä oletetusta itsestä. Tällä ratkaisulla vältetään ainakin jossain määrin Bendlen konstruktivismiin (emts. 12) kohdistamaa kritiikkiä sen suhteen, että konstruktivismi (korostaessaan identiteetin epävakautta ja monikertaisuutta) johtaisi kategorisesti identiteetistä puhumiseen vailla ”järjellistä perustaa” tai täysin ilman ”käsittellistä voimaa”. Oma sosiaalisen identiteetin määrittely on siis kompromissi essentialistisen ja konstruktivistisen identiteettkäsityksen suhteen. Essentialistista lähtökohtaa (oletusta ulospäin näytettävästä ja näkyvästä sosiaalisesta identiteetistä) tulkitaan konstruktiivisesti.

Ajatus sosiaalisen identiteetin olemassaolosta käsitteenä otetaan ”annettuna”, mutta sitä tulkitaan Burrin ja Hallin tyyliin muokkaamisen, kamppailun, valintojen ja pakkojen prosessina.

2.2 Sosiaalisen identiteetin määrittelyä

Sosiaalista identiteettiä voidaan määritellä eri tavoin. Saastamoisen (2006a, 172) mukaan sosiaalitytieteellisessä tutkimuksessa identiteetin käsite jaotellaan yleensä persoonalliseen ja sosiaaliseen identiteettiin. Persoonallinen identiteetti on jatkuvuuden kokemusta yksilön elämänkulussa. Sosiaalinen identiteetti merkitsee samaistumista erilaisiin sosiaalisiin yhteisöihin ja ryhmiin sekä johdonmukaisuutta erilaisissa sosiaalisissa rooleissa toimittaessa. (Saastamoinen 2006a; Goffman 1963; Goffman 1971)

Näkemyks perustuu Tajfelin (1978, 61–76; Pälli 2003, 38) sosiaalisen identiteetin teoriaan, minkä mukaan yksilön tietoisuus ryhmäjäsenyydestä ja tiettyihin ryhmiin samaistumisesta – ryhmään samaistumisen halu – on olennainen osa identiteetin muodostumista. Tajfelin määrittelyiden taustalla on nähtävä amerikkalaista pragmaattista koulukuntaa edustavan Georg Herbert Meadin (1956, 240–241) esittämät näkemykset minuuden rakentumisesta siitä, kuinka yksilöt heijastelevat omassa käyttäytymisessään oman sosiaalisen ryhmänsä yleisempiä käyttäytymismalleja. Lászlón (2008, 108) mukaan sosiaalisen identiteetin teoriasa on tiivistetysti kyse siitä, että ihmiset pyrkivät tyydyttämään itsearviointin ja itsearvostuksen tarpeitaan liittymällä ryhmään, missä tämä on mahdollista.

Sosiaalisen identiteetin käsite (Ellemers & Haslam & Platow & van Knippenberg 2003, 3–11) pohjautuu keskeisesti Tajfelin määrittelemille sosiaalipsykologisille prosesseille. Sittemmin sosiaalisen identiteetin teoriaa on kehitetty eteenpäin sosiaalipsykologisenä lähestymistapana työelämän ja organisaatioiden tutkimuksessa ja samanaikaisesti sosiaalinen identiteetti käsitteenä ja ilmiönä on ollut myös muiden tieteenalojen, kuten sosiologian, kiinnostuksen kohteena (emts.).

Tässä tutkimuksessa sosiaalista identiteettiä tarkastellaan kuitenkin laajemmasta perspektiivistä, missä on yhdistelty tutkimusaiheen kannalta kiinnostavia identiteettejä koskevia oletuksia, pohdintoja ja lähestymistapoja. Tutkimuksessa ei siis sovelleta sosiaalisen identiteetin teoriaa täsmällisesti siinä muodossa kuin sitä sosiaalipsykologisessa tutkimuksessa on käytetty, koska tutkimuksessa on

haluttu olla avoimia myös identiteettien luonteen konstruktivistisuutta (Hall), toimijuutta (Archer), kamppailua (Burr) ja poliittisuutta (Moya) korostaville lähestymistavoille.

Sosiaalisen identiteetin teoriassa sosiaalinen identiteetti on identifioitumista erilaisiin sosiaalisiin kategorioihin tai ryhmiin ja itsensä mieltämistä näiden ryhmäjäsenyyksien kautta. Esimerkiksi Watson (2008, 131) luokittelee viisi käytännössä usein päällekkäistä sosiaalisen identiteetin tyyppiä.

Sosiaaliset identiteetit voidaan tyypitellä sosiaalisina kategorioina (esim. luokka, sukupuoli, kansallisuus), muodollisina rooleina (esim. ammatti), paikallis-organisatorisina sosiaalisina identiteetteinä (esim. Nottinghamin yliopiston professori), paikallis-persoonallisina sosiaalisina identiteetteinä (tilannekohtaisina toisten tekemänä määrittelyinä) sekä kulttuuris-stereotyyppisinä sosiaalisina identiteetteinä (esim. omistautuva äiti). Sosiaalinen identiteetti sijoittuu Watsonin ajattelussa jonkinlaiseksi välittäväksi tekijäksi sosiaalisten saatavilla olevien diskurssien ja minäidentiteetin (self-identity) väliin. Vastaavalla tavalla Byrne (2003, 447) – sekä myöhemmin Archer (2000, 257) – erottelee persoonallisen ja sosiaalisen identiteetin toisistaan siten, että persoonallinen identiteetti on sosiaalista identiteettiä vähemmän altis roolien ja stereotyyppien vaikutuksille. Persoonallisen ja sosiaalisen identiteetin selkeä erottaminen toisistaan on kuitenkin tulkinnanvaraista (Saastamoinen 2001b, 7; 2006, 170–171). Persoonallisen ja sosiaalisen identiteetin keskinäinen riippuvaisuus herättää kysymyksen siitä, missä kohdin kulkee raja, mihin sosiaalinen identiteetti loppuu ja mistä persoonallinen identiteetti alkaa. Sosiaalisen ja persoonallisen identiteetin käsittäminen erillisinä kategorioina on käsitteellinen konstruktio, minkä yhtymäkohdat elävän elämän todellisuuteen ovat sopimuksenvaraisia. Baumaisterin (1997, 196–198 ks. Saastamoinen 2006b, 156) mukaan länsimaiselle minäkäsitykselle on ominaista uskomus siitä, että minuus on katkettynä ihmisen sisälle. Tämä sisäisen minuuden kätkeytyminen tekee kuitenkin itsetuntemuksesta ongelmallisen ja mahdollisesti saavuttamattoman (ks. emts.).

Persoonallisen ja sosiaalisen identiteetin käsitteellinen dikotomia saattaa perustua kartesiolaiseen ontologiseen dualismiin. Descartesille (Rautio 2006, 12–13; Saastamoinen 2001; Määttänen 1995, 102–107; Aspelin 1963, 283, 289–291) materiaallinen todellisuus ja henkinen todellisuus olivat toisistaan riippumattomia, joten ihmisessäkin on erotettavissa Descartesin mukaan materiaallinen ruumis ja itsenäinen tietoisuus. Descartes korosti tietoisuuden merkitystä varmaa tietoa hankittaessa, varmin tieto löytyy ihmisestä itsestään (Saarinen 1985, 129). Tämä tiedon prosessointi omassa sisimmässä elää ajatuksena mielestäni myös nykyisissä persoonallista identiteettiä koskevissa käsityksissä. Persoonalliselle identiteetille on kuvattu juuri tämäntapaisia tehtäviä suhteessa sosiaaliseen identiteettiin. Du Gay (2007, 24) pitää valitettavana sitä, että suuri osa identiteettiä ja ihmisenä olemista käsittelevästä filosofiasta ja sosiologiasta on omaksunut analysointinsa lähtökohdaksi ajatuksen yhteiskunnan ulkopuolella olevasta yksilöstä. Dualismi,

eli todellisuuden käsittäminen erilaisina dikotomioina, kuten subjektina ja objektina, tietoisuutena ja olemisena, yksilönä ja yhteiskuntana, on Du Gayn mukaan ollut äärimmäisen vahva ajattelutapa (emts. 23).

Tutkimuksen kannalta kysymys on paljolti myös siitä, mistä identiteetistä me loppujen lopuksi saamme tietoa silloin kun saamme. Identiteetistä puhuminen ei voi millään tavoin olla irrallista eletystä ja läsnä olevasta sosiaalisesta todellisuudesta. Tällainen käsitteellinen erottelu saattaa kuitenkin olla mielekästä silloin, kun identiteettiä halutaan lähestyä esimerkiksi roolien tai ryhmäjäsenyyksien näkökulmista. Tässä tutkimuksessa sosiaalisella identiteetillä tarkoitetaan enemmänkin sitä, mitä me olemme suhteessamme toisiin ihmisiin, millä tavoin itsemme sosiaalisissa yhteisöissä ja tilanteissa ymmärrämme, ja millä tavoin me toisille näyttäydymme. Hännisen (1999, 60) mukaan sosiaalisessa identiteetissä on kyse minäesityksistä, joita ihminen toteuttaa erilaisissa vuorovaikutustilanteissa. Tämä muistuttaa Finneganin (1997) ja Bendlen (2002) määrittelyä identiteetistä minuuden sosiaalisena esittämisenä.

Sosiaalisen identiteetin käsitteen muotoilu tällä tavoin on perusteltua uudempi identiteettitutkimus huomioon ottaen ja sen vuoksi, että identiteettiä tarkastellaan juuri sosiaalisena ilmiönä eli suhteessa toisiin ihmisiin. Sosiaalisuus voidaan käsittää mielestäni laajempaan kuin vain yksinomaisesti erilaisiin ryhmäjäsenyyksiin viittaavana käsitteenä. Tätä puoltaa identiteettitutkimukseen liitetyt kulttuuriset ja poliittiset aspektit tai kysymykset rakenteiden ja yksittäisten toimijoiden välisistä kytkennöistä. Sosiaalisen identiteettiteorian keskeinen kehittäjä Henri Tajfel pitää itsekin välttämättömänä analysoida sosiaalista identiteettiä ryhmien välisissä suhteissa laajemmat sosiaaliset kontekstit huomioon ottaen (Tajfel 1982, 5).

Sosiaalisen identiteetin teoriassa tutkimusaiheen kannalta kiinnostavia näkökulmia ovat kuitenkin oletukset sosiaalisesta kategorioinnista (yksilöiden pyrkimys käsittää itsensä sosiaalisten kategorioiden/ryhmien edustajina), sosiaalinen vertailu (pyrkimys määritellä yksilöiden ja ryhmien arvoa suhteessa toisiin ryhmiin tiettyjen relevanttien ominaisuuksien kautta), sosiaalinen identifikaatio (yksilöiden identiteettikäsitysten ja toimintojen sidonnaisuus sosiaaliin tilanteisiin) sekä ryhmiin sitoutumisen kysymykset. Sosiaalipsykologisessa tutkimuksessa on tiedostettu käyttäytymisen taustalla vaikuttavien monimutkaisten sosiaalisten tekijöiden merkitys, minkä vuoksi menetelmien kehittäminen näiden tekijöiden vaikutusten arvioimiseksi on koettu tarpeelliseksi. (Ellemers & Haslam & Platow & van Knippenberg 2003, 3–11)

Koska identiteetin muodostus sinällään on sosiaalinen ja yhteisöllinen prosessi, tässä tutkimuksessa käytetään identiteetin ja sosiaalisen identiteetin käsitteitä samassa merkityksessä. Tällä ratkaisulla halutaan korostaa identiteettiproblematiikan sosiaalista ja yhteisöllistä luonnetta, sitä millä tavoin yksilö kaikkine henkilökohtaisine ominaisuuksineen (mukaan lukien ruumiillisuus, sukupuoli, ikä jne.) sosiaalisessa yhteisössä itsensä ymmärtää. Tässä mielessä identiteetti

muotoutuu kaikessa sosiaalisessa vuorovaikutuksessa, yksilön henkilökohtaisessa historiassa, joka on puolestaan osa laajempaa yhteiskunnallista historiaa (ks. esim. Rose 2000, 313). Adams (2003, 234) korostaa juuri tätä identiteettien muotoutumisen monikerroksisuutta ja kulttuurisidonnaisuutta.

Kysymykseen ruumiillisuuden suhteesta identiteetti-problematiikkaan on kiinnitetty huomiota myös sosiaalisessa konstruktivismissa (konstruktionismissa), mikä muodostaa myös yhden tämän tutkimuksen metodologisen perspektiivin. Sosiaalisessa konstruktivismissa ruumis määriteltiin yhteiskunnallisten voimien ja valtasuhteiden tuotteeksi (Kuusela 2000, 34). Sosiaalisessa konstruktivismissa pitäisi Burkitin (1999, 68–73 ks. Saastamoinen 2001, 289) mukaan kuitenkin paremmin huomioida ihminen ajattelevana, toimivana ja todellisuutta muuttavana ruumiina ja paremmin eksplikoida sosiaalisen ja ei-sosiaalisen materiaalsen alueen välisiä suhteita. Samalla tavoin ruumiillisuuden kytkeytymistä sosiaalipoliittiseen teorianmuodostukseen, tai ruumis/yhteiskunta -suhteiden tarkastelua ei ole Julkusen (2004, 18–21) mukaan pidetty kovin tärkeänä, ruumiillisuus on jostain näkymätöntä tai itsestään selvää. Ruumiillisuuden näkyväksi tulemisessa on kysymys julkisen ja yksityisen rajan ylittämistä ja sosiaalipoliittisten subjektien ja kansalaisten ruumiillistamisesta (emts. 21).

Tutkimusaiheen kannalta on kiinnostavaa kysymys työelämässä hyväksyttävästä ruumiillisuudesta. Harjunen (2004) on omassa artikkelissaan pohtinut lihavuuden, stigmatisoitumisen ja sukupuolen välisiä yhteyksiä. Esimerkiksi lihavuus voi altistaa syrjinnälle työmarkkinoilla. Ruumiillisuus on sosiaalitieteissä melko uusi tutkimusaihe. Ruumiillisuus on muutakin kuin biologiaa ja fysiologiaa, ja on oivallettu, että jopa sellaiset ruumiin käytön perustekniikat, kuten käveleminen, eleet, paino, sairaudet ovat kulttuurisesti, historiallisesti ja sosiaalisesti ehdollistuneita asioita (Synnott 1993, 1; Turner 1994, 92 Sarpavaaran 2004, 40–41 muk.).

Sukupuolta ja identiteettejä koskevassa pohdinnassa tarkastellaan sukupuolittavia käytäntöjä siten, kuin ne tilanteissa ilmenevät. Perusoletuksena on ollut, että käsityksemme sukupuolesta, sukupuoleen liittyvistä rooliodotuksista ja identiteetistä on sosiaalisesti konstruoitua. Sukupuoli-identiteetti ei siis ole jotain pysyvää ja yleisluontoista, vaan tilanteissa aina uudelleen määriteltyä ja tuotettua ja siten myös muuttuvaa. Tutkimuksen kautta on myös haluttu kyseenalaistaa ”luonnollisina” sukupuoleen liitettyjä elämänalueita, joita tietyn sukupuolen käyttäytymiseen halutaan liittää. Tähän yhteyteen sijoittuvat myös työelämän sukupuolistuneita käytäntöjä tarkastelleet tutkimukset (Kivimäki 1997). (Oinas, 2004, 213, 217, Korvajärvi 2007.)

Seksuaalisuuden näkökulmasta tarkasteltuna on työyhteisöissä havaittu esiintyvän ruumiiseen kirjoittautuneita sukupuolittuneita liikkumis- ja vuorovaikutustyyliä, jotka tuottavat työpaikoilla sopivina ja pätevinä pidettyjä sukupuoliesityksiä ja joista tulee osa työpaikan kulttuuria (McDowell 1995 Kuosmasen 2002, 45 muk.).

Naisen ja miehen ruumiillisuuteen liitetään Sarpavaaran (2004, 23, 145) mukaan erilaisia representaatioita. Esimerkiksi ruumiistaan huolta pitävät ovat tyypillisesti nuoria naisia. Miehillä ruumiillisuuteen liitetään voima ja järkipärisyys, naisilla huolenpito ja nautinto. Yleisesti ottaen mainonnassa esiintyvät ruumiit ovat nuoria ja nuoria aikuisia, tukeviin vartaloihin törmää harvemmin. Kiinnostavaa onkin se, millaisen merkityksen ruumiillisuus saa esimerkiksi katseen kohteena työyhteisöissä ja millaisia johtopäätöksiä työntekijät itsestään ja toisistaan tällä perusteella tekevät.

Postmoderni identiteettikäsitteitys (Hall 1999) murtaa erottelun sosiaalisen ja sisäisen identiteetin väliltä; tai ainakaan yhtä tosi identiteettiä, autenttista sisältä, on vaikeaa löytää. Identiteetti on enemmän tai vähemmän fiktiivinen kertomus. Hännisen määrittelyn (1999, 60) mukaan kyse on minän esittämisestä. Sosiaalisessa identiteetissä on kyse niistä minäesityksistä, joita ihminen toteuttaa erilaisissa vuorovaikutustilanteissa. Sosiaalisen identiteetin käsite suuntaa siis katseen yksilön olemuksen ja toiminnan nähtävissä tai havaittavissa oleviin puoliin.

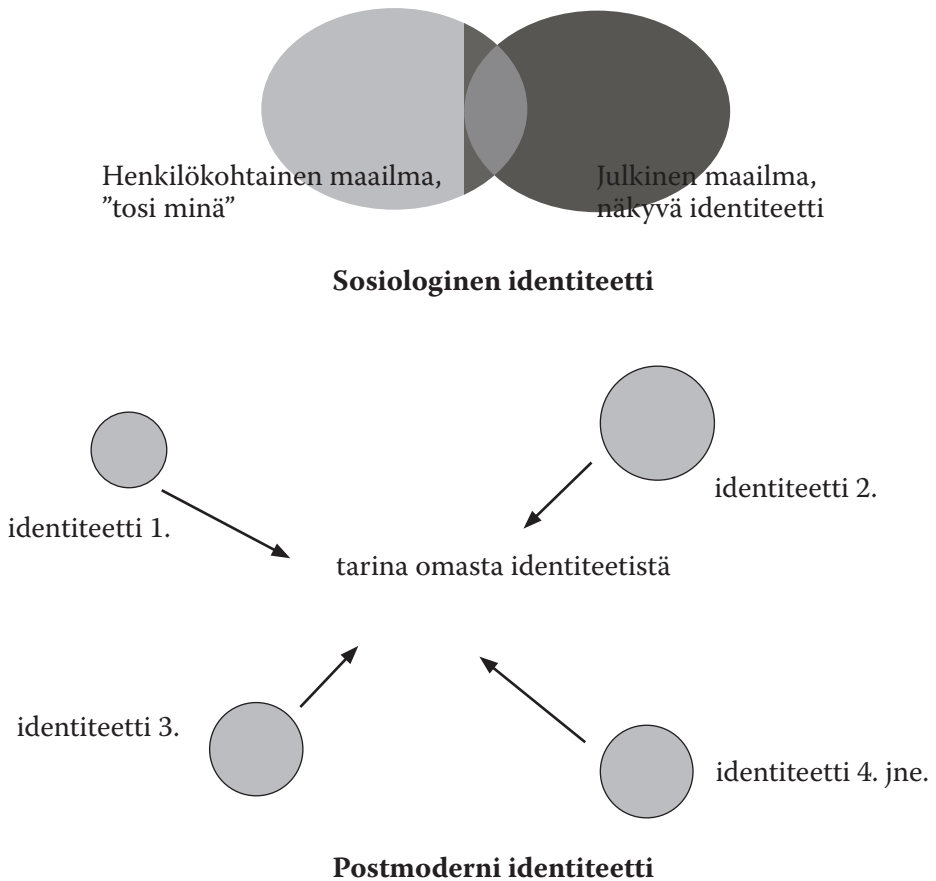
Sosiaalisen identiteetin keskeisyyttä yksilön toiminnan ymmärtämisessä korostaa se, että identiteetin voidaan ajatella määrittävän sitä, millä tavoin yksilö, subjekti yhteisöönso sopeutuu ja millaisia merkityksiä ympäristöstä saadulle informaatiolle annetaan. Sosiaalipsykologisessa käsitteistössä tavoite- ja ihanne-minän käsitteet viittaavat siihen, millaisilta haluamme näyttää ulkopuolisen silmin tai millaisia haluaisimme olla täyttääksemme yhteisön normiodotukset. Yksinkertaisesti voisi sanoa siten, että sosiaalisessa identiteetissä kiteytyy se, mitä yksilö, subjekti kokee olleensa, kokee olevansa ja mitä haluaisi olla yhteisönsä jäsenenä. (Lehtonen 1997, 24)

Sosiaalisen identiteetin käsite viittaa keskeisesti sosiaaliseen kontekstiin, jota ilman ihmisen käyttäytymistä ei voida ymmärtää. Sosiaalinen konteksti voi laajasti ottaen viitata ryhmiin, joihin yksilöt kuuluvat, ihmisten välisiin suhteisiin, erilaisiin arkisiin vuorovaikutuksen muotoihin tai sitten laajempiin kulttuurisiin representaatioihin, yhteisiin sosiaalisiin ja kulttuurisiin olettamuksiin, arvoihin, valtasuhteisiin, kielellisiin rakenteisiin ym. rakenteellisiin tekijöihin. Ryhmien ja yhteisöjen merkitystä korostaa kuitenkin se, että subjektiivisuus, toiminta, tilanteiden merkitykset rakentuvat sosiaalisessa vuorovaikutuksessa. Ei siten, että ryhmät rajoittaisivat tai rohkaisisivat erillisten yksilöiden käyttäytymistä, vaan että yksilöt yhdessä tuottavat määritelmän tilanteesta, joka ohjaa kaikkien siihen osallisten käyttäytymistä. (Burr 2004, 61, 157)

Burr (2004, 94) korostaa ryhmien merkitystä identiteetin muodostuksessa toteamalla, että identiteettimme on yhdistelmä kaikkien niiden ryhmien jäsenyyksistä, joihin kuulumme. Kaikki jäsenyydet eivät kuitenkaan paljastu samanaikaisesti, ja eri tilanteet nostavat esiin eri puolia identiteetistämme sitä mukaa kun jäsenyytemme eri ryhmissä muuttuvat merkityksellisiksi tai yhdentekeviksi.

Hall erottelee kolme erilaista historiassa muotoutunutta identiteettikäsitystä. Ensimmäistä hän nimittää valistuksen subjektiksi. Tämä viittaa ajatukseen yksilön yhtenäisestä sisäisestä minuudesta, joka on saatu syntymässä ja joka säilyy pohjimmiltaan muuttumattomana koko yksilön elämän ajan. Toista identiteettikäsitystä hän nimittää sosiologiseksi subjektiksi. Tässä on ajatuksena se, ettei subjektin sisäinen ydin ollut ”autonominen ja itseään kannatteleva”, vaan muodostui suhteessa ”merkityksellisiin toisiin”. Identiteetti muodostuu minän ja yhteiskunnan vuorovaikutuksessa, se on ikään kuin silta henkilökohtaisten ja julkisten maailmojen välillä. Tässäkin identiteettikäsityksessä on lähtökohtana subjektin sisäinen ydin, ”tosi minä”, joka tosin muokkautuu jatkuvassa dialogissa sosiaalisen ympäristön kanssa. Koska subjektit ja sosiaaliset maailmat ovat kaiken aikaa liikkeessä, muuttuu yhtenäinen ja vakaa identiteetti pirstoutuneeksi, jolloin subjektilla ei enää voi olla yhtä identiteettiä, vaan monia jopa yhteensopimattomia identiteettejä. Tätä identiteettikäsitystä, missä subjekti kantaa useita ja jatkuvassa muutoksessa olevia identiteettejä, Hall nimittää postmoderniksi subjektiksi. Henkilökohtainen kokemus yhtenäisestä, jatkuvasta identiteetistä on Hallin mukaan vain yksilön itsestään luoma tarina. (Hall 1999, 21–23; 2000, 17)

Identiteetin käsittämistä itselle kerrottujen tarinoiden kautta voidaan kutsua narratiiviseksi identiteetiksi. Ricoeurin (1988, 246–247 ks. myös Murray 2006, 116, Ricoeur 1992) mukaan subjektit tunnistavat itsensä kertomiensa tarinoiden kautta. Persoonallisten narratiivien rakentamisen kautta ihmiset valikoivat näkökulmia, joiden kautta he rakentavat elämäänsä jatkuvuutta ja järjestystä. Tämä narratiivinen identiteetti muotoutuu suhteessa tiettyyn sosiaaliseen kontekstiin ja omaa identiteettiä koskevat määrittelyt ovat kulttuurisesti ja sosiaalisesti välittyneitä henkilökohtaisia tulkintoja (Murray emt.; Laitinen 2002, 67). Laitinen (emt.) vertailee Ricoeurin ja Taylorin narratiivista identiteettiä koskevia näkemyksiä. Narratiivisen identiteetin eräs kiinnostava piirre on sen fiktiivisessä luonteessa. Laitisen (emt. 68) mukaan fiktiivisyyteen sisältyy ajatus mahdollisuudesta olla tulevaisuudessa jotakin sellaista, mitä ei vielä nykyisyydessä ole toteutunut. Toinen fiktiivinen piirre liittyy siihen, että omaa elämää koskevat mallit ovat omaksuttavissa myös erilaisista fiktiivistä lähteistä. Narratiivit ovat Laitisen mukaan keskeisiä itsensä tulkitsemisen välineitä.



Kuvio 1. Sosiologisen ja postmodernin identiteettikäsitteen luonne

Hall (1999, 13–15) pitää myös selvästi rajautuvia yhteisöjä samalla tavalla fiktiivisinä keinotekoisina ”sulkeumina” ja tilapäisinä. Identiteetti ja yhteisö rakentuvat hänen mukaansa eron (tai eron tekemisen) kautta, jolloin identiteetin muodostuksessa on kyse itserefleksiivisyyden politiikasta eli omaan itseen liittyvistä valinnoista. Hallin mukaan kaikki identiteetit sijoittuvat – paikantuvat – kulttuuriin, kieleen ja historiaan ja että kaikki lausumat tulevat aina jostakin paikasta joltakin erityiseltä taholta (emts. 16).

Hall viittaa sellaiseen identiteettikäsitteeseen, jota ei voida pitää tavanomaisena eikä helposti avautuvana. Identiteetti on jonkinlainen kohtauspaikka, joka liittyy yhteen sekä ne diskurssit ja käytännöt, jotka pyrkivät puhuttelemaan meitä ja kutsumaan meidät tietylle paikalle erityisten diskurssien sosiaalisina subjekteina. Identiteetit ovat pisteitä, joissa kiinnitymme tilapäisesti niihin subjektiasemiin, joita diskursiiviset käytännöt meille rakentavat. Identiteetit ovat ikään kuin positioita, jotka subjektin on pakko omaksua, vaikka tietääkin ne representaatioiksi. Representaatiot voidaan ymmärtää tässä sosiaalisesti tuotetuiksi ja sosiaalisesti

jaetuiksi tavoiksi ymmärtää todellisuutta, sosiaalista ympäristöä ja omaa identiteettiä (Moloney & Walker 2007, 3; Liu & László 2007, 85–87). Subjektin onnistunut liittäminen subjektipositioon edellyttää sitä, että subjekteja kutsutaan ja että subjektit myös itse panostavat positioihinsa. (Hall 1999, 253–254; 2000, 19)

Hallin mutkikkaalta vaikuttavan identiteettimäärittelyn kiinnostava kohta on juuri tässä identiteetin omaksumisen prosessissa. Yksilöä ikään kuin houkutel- laan omaksumaan – tai ehkä hänelle jopa tyrkytetään – tiettyjä identiteettejä ja mielenkiintoista tässä onkin se, kuinka samanmielinen yksilö on kyseisessä iden- titeetinmuodostuksen prosessissa.

Burrin (2004, 158) näkemys identiteetin muodostuksesta jonkinlaisena poliittisena prosessina muistuttaa Hallin näkemyksiä. Burrin mukaan ihminen ei vapaasti valitse identiteettiään, vaan ihminen kamppailee muovautuakseen siksi, mitä hän voisi olla. Ihminen kamppailee siitä, kuinka voisi ohjata itseään niiden sosiaalisten odotusten, roolien, narratiivien tai diskurssien kudelmassa, johon hän on kietoutunut. Kysymyksessä jatkuva itsensä tuottamisen prosessi. Burrin mukaan se, keitä olemme on yhtä suuressa määrin omissamme kuin muidenkin käsissä. Identiteetti ja käyttäytyminen ovat avoimia hankkeita ja yksilöllillä on jon- kin verran valtaa vaikuttaa niiden saamaan suuntaan.

Archer (2000, 18–19, 253) näkee postmodernistisesti suuntautuneet iden- teettikäsitykset yksilöllistä toimijuutta väheksyvinä ja liiallisesti sosiaalisia voimia identiteetinmuodostuksessa korostavina. Hän haluaa korostaa ihmisyyttä toimi- juuden näkökulmasta. Archer on yhtälailta kriittinen niin liiallista yksilö- kuin yhteiskuntakorosteisuutta kohtaan inhimillisen toiminnan selittämisessä.

Archer erottelee persoonallisen ja sosiaalisen identiteetin toisistaan (2000, 257). Archerin mukaan persoonallinen identiteetti syntyy eräänlaisen sisäisen keskustelun tuloksena prosessissa, missä ihminen käsittelee suhdettaan todelli- suuteen kokonaisvaltaisesti mukaanlukien ei-kielellinen, tunteen kautta rakentu- va ja ruumiillinen suhde todellisuuteen (2000, 222–249). Archer pitää persoonal- lista identiteettiä varhemmin syntyvänä ja laajempänä käsitteenä kuin sosiaalinen identiteetti, joka on mahdollista omaksua vain yhteiskunnassa (emts. 257).

Sosiaalinen identiteetti on persoonallisen identiteetin ilmaisu ja sen ilmai- sua mitä kukin yksilö on persoonana yhteiskunnassa. Sosiaalinen identiteetti on persoonallista toimintaa sosiaalisissa rooleissa (roolin personifioimista). Sosiaalinen identiteetti ja sosiaaliset roolit eivät siis tarkoita yhtä ja samaa asiaa. Sosiaalista identiteettiä voitaisiin pitää eräänlaisina yksilöllisinä toiminnallisina tai ilmaistuina tulkintoina niistä sosiaalisista rooleista, joihin olemme joutuneet tai pyrkinneet. (emts. 261, 294, 304)

Ihmisillä on yleensä samanaikaisesti monia erilaisia sosiaalisia rooleja, joihin liittyy eri suuntaisia pyyteitä, odotuksia ja vaatimuksia. Ihmiset pyrkivät kuiten- kin itse aktiivisesti sovitteluun kilpailevia rooli-odotuksia keskenään, koska he itse määrittelevät sen, mistä heidän itsearvostuksensa yhteiskunnassa muodos- tuu. Sisäisessä keskustelussa ihmiset arvioivat ja asettavat kilpailevia rooleja, huo-

lia ja erilaisia sitoumuksia tärkeysjärjestykseen. Tämä tärkeysjärjestykseen asettaminen määrittelee ihmiset ainutlaatuisina persoonina. (emts. 293–294)

Ihmiset kokeilevat ja etsivät sellaisia sosiaalisia rooleja, joiden kautta muotoutuva sosiaalinen identiteetti on heille riittävän tyydyttävä. Kuitenkin mahdollisuus parempiin ja tyydyttävämpiin roolivalintoihin voi eri syistä olla rajoitettu tai jopa estynyt (esim. pitkäaikaistyöttömän ja eronneen keski-ikäisen miehen vaikeus löytää uusi elämäkumppani). Tämän vuoksi ihmiset usein pyrkivät muokkaamaan sosiaalista rooliaan – ja sitä kautta sosiaalista identiteettiään – itselleen tyydyttävämmäksi. Näin esimerkiksi pitkäaikaistyötön keski-ikäinen mieshenkilö saattaa hakeutua vapaaehtoistyöhön ja omaksua palkkatyötä laajemman työnteon käsitteen oman itsearvostuksensa turvaajaksi. (emts. 292–293)

Vaikka sosiaalisen identiteetin muodostumisessa on kyse pyrkimyksestä sellaisten roolien löytämiseen, joihin voimme itseämme ”satsata” tai investoida, nämä ”sosiaalisen identiteetin valinnat” eivät ole siis puhtaasti subjektiivisia tai yksilön kannalta välttämättä onnistuneita valintoja. Roolit ovat olennaisesti yhteiskunnan objektiivisiin rakenteisiin ja tekijöihin kytkeytyneitä – vaikka nämä valintojen olosuhteet ovatkin osittain ihmisten itsensä muovaamia. Sosiaalisen identiteetin muodostumisen taustalla on laajemmin nähtävissä ihmisiin, rakenteisiin ja kulttuuriin liittyvien tekijöiden vuorovaikutusprosessi ja Archer näkee, että näihin ulkoiisiin sosiaalisen todellisuuden tekijöihin vaikuttamalla on mahdollista vaikuttaa myös oman itsemme uudelleen muotoutumiseen. (emts. 261, 313–315)

Archerin (1995; 1996; 2000; 2003, ks. Kuusela 2006, 46–47) realistisen yhteiskuntateorian mukaiset ajatukset toimijuudesta muistuttavat Burrin näemyksiä siitä, kuinka toimijat, kuten yksilöt, eivät ole vain passiivisia sosiaaliin syihin tai tilanteisiin sopeutujia, vaan toimijoilla on myös kyky intentionaaliseen toimintaan, sitoutumiseen ja moraalisten päätösten tekemiseen. Kysymys on dialektisesta suhteesta ulkoisten olosuhteiden ja yksilöllisten toimijoiden välillä. Mielenkiintoista tutkimusasetelman kannalta onkin se, millä tavoin yksilötasolla tätä aloitteellista tavoitteenasettelua tai olosuhteisiin vaikuttamista toteutetaan. Kertovatko yksilöt itsestään aktiivisina toimijoina vai tuottavatko tarinat pikemminkin kuvaa sopeutuvasta reagoinnista, omista tavoitteista luopumisesta, ehkä työelämän olosuhteisiin alistumisesta.

Archerin edustaman realistisen yhteiskuntateorian näkemykset subjektiivisen ja objektiivisen maailman erottelusta muistuttavat Moyan käsityksiä identiteetin muodostumisen sosiaalisista ehdoista. Moyan katsotaan edustavan identiteettiä koskevissa näkemyksissään postpositivistista realismia. Kun Archerin tarkasteluissa korostuu ihmisen oman toimijuuden rooli ja merkitys erilaisissa rakenteissa, Moya nostaa esiin kysymykset omaksuttujen identiteettien ”oikeellisuuden” suhteessa rakenteellisiin olosuhteisiin ja yksilöiden ja ryhmien sosiaaliin tilanteisiin. (Kuusela 2006, 52)

Myös Moyan lähtökohtana on essentialististen ja postmodernien identiteettikäsitteiden kritiikki. Essentialististen käsitysten puutteena on rajoittuminen yk-

sittäisiin identiteetin aspekteihin tai kategorioihin (esim. sukupuoli) yksilöllisen identiteetin määrittäjänä. Moyan mukaa identiteettikategoriat eivät kuitenkaan ole pysyviä, stabiileja tai sisäisesti homogeenisia, joten tällöin ei voitaisi puhua jostakin niin yleisestä kuin esim. ”naisen kokemuksesta” (Moya 2000a, 3)

Myös postmoderneissa lähestymistavoissa kritisoidaan essentialistisia näkemyksiä. Moya näkee identiteettiä koskevan postmodernin ajattelun periytyvän teoreettisena ja kriittisenä asennoitumisena ranskalaisesta poststrukturalistisesta ajattelusta. Poststrukturalistinen teoria suhtautuu kriittisesti objektiivisen tiedon saamiseen identiteetistä tai subjektiviteetista, koska suhde todellisuuteen on ensisijaisesti kielellisesti rakentunutta ja sen säätelemää. Yksilölliset subjektit ovat olemassa vain jatkuvasti muuttuvien kieleen sitoutuvien merkitysten verkostoissa, joten oletus pysyvästä sosiaalisesta identiteetistäkin on vain lähinnä fiktiivinen konstruktio. Tätä identiteettien fiktiivistä luonnetta korostavat edellä esitetyt Hallin postmodernit näkemykset. Moyan mukaan postmoderneissa, kuten myös essentialistisissa lähestymistavoissa, on kuitenkin puutteena kyvyttömyys selittää identiteettien sosiaalisia, poliittisia ja tietämiseen liittyviä merkityksiä, eri ryhmien sisäistä heterogeenisyyttä, yksilöiden monitahoista, jopa ristiriitaista luonteenaatua ja identiteetin muutosta. Moyan mukaan postmodernistit näkevät identiteetit mielivaltaisina ja sosiaaliin ja taloudellisiin rakenteisiin kytkeytymättöminä. Hänen mukaansa mitään identiteettejä koskevia väitteitä ei kuitenkaan voi koetella ja arvioida viittaamatta olemassa oleviin sosiaaliin ja taloudellisiin rakenteisiin. (Moya 2000, 5–11)

Moya tukeutuu Sataya P. Mohantyn (1992; 2000, ks. myös Moya 2000, 11–12) postmodernille ajattelulle vastakkaisiin näkemyksiin siitä, että maailmasta on mahdollista saada luotettavaa tietoa. Postpositivistiset realistit ajattelevat objektiivisuudesta siten, että kaikki tieto ja havainnointi on teoreettisesti välittyntä ja että teoreettisesti välittyntä tietoa on toivottavaa ja mahdollista saada.

”Teoriat” ovat Moyan ajattelussa laajasti ottaen eri tavoin kehittyneitä selityksiä esimerkiksi yksilöiden sosiaalisen tilanteen luonteesta. Hän käyttää esimerkkinä masentuneen ja syyllisyyttä kokevan naisen osallistumista tiedostamisryhmään, jonka avulla kyseisen henkilön alkuperäiset omaa tilannetta koskevat kokemukset, käsitykset ja selitykset – ja siihen liittyvät tunteenilmaisut – alkavat kehittyvän tiedostamisen kautta muuttua ja saada toisenlaisia merkityksiä ja nimeämisiä. Esimerkiksi syyllisyys voi korvautua vihan tunteella naista alistavia patriarkaalisia rakenteita kohtaan. Moyan mukaan tämä uuden tunteen ja siihen liittyvän omaa tilannetta koskevan uuden selityksen syntyminen ei ole puhtaasti persoonallista tai yksilöllistä. Uusi ”teoria” auttaa siis asianomaista henkilöä tarkastelemaan omaa tilannettaan ja itseään tarkemmin ja objektiivisemmin. Tässä prosessissa henkilö tulee myös tietoisemmaksi itsestään, persoonastaan, tarpeistaan ja niistä sosiaalisista ja kulttuurisista järjestelyistä, jotka säätelevät hänen käsitystä itsestään, kyvyistään ja valinnanmahdollisuuksistaan. (emts. 34–37, ks. myös Mohanty 2000, 33–43)

Tähän liittyy postpositivistisen realismin ajatus siitä, että identiteettiin liittyy kognitiivinen komponentti, jonka avulla on mahdollista tulkita kokemustemme oikeellisuutta. Yksilön kokemuksia voidaan tarkastella ”oikeina” tai ”väärinä” tulkintoina sen mukaan, millä tavoin teoreettisesti välittyntä kokemuksemme ja tulkintamme siitä on. Joillakin identiteeteillä on tässä mielessä myös toisia suurempi episteeminen arvo, koska ne selittävät paremmin yksilön sosiaalista asemaa ja kokemuksia. Se miten hyvin ymmärrämme maailmaa, riippuu myös kyvystämme tunnistaa ja ymmärtää oman sosiaalisen asemamme sosiaalisia, poliittisia ja episteemisiä seurauksia. Moyan mukaan tämä kyky ymmärtää on kulttuurisen identiteetin kautta välittyntä ja enemmän tai vähemmän onnistunutta omaksutusta kulttuurisesta identiteetistä riippuen. Tämä kysymys voi tulla esiin esimerkiksi monikulttuurisessa yhteiskunnassa, missä henkilöllä on mahdollisuus tarkastella omaa asemaansa vaihtoehtoisten kulttuuristen identiteettien näkökulmista. Yksilölliset kokemukset ja niiden tulkinnat toisaalta vaikuttavat erilaisten kulttuuristen identiteettien muodostumiseen, mutta eivät kuitenkaan determinoi niiden muotoutumista. (emts. 32, 82–86, Mohanty 2000)

Moyan ajattelussa yksilön erityinen sosiaalinen asema – mikä on muodostunut erilaisten sosiaalisten kategorioiden, kuten sukupuoli, yhteiskuntaluokka tms. yhteisvaikutuksesta – on suorassa vaikutussuhteessa kokemuksiin. Identiteetti toisaalta säätelee näitä kokemusten tulkintoja, mutta on samalla itse näiden tulkintojen tulosta. Näin ollen identiteetit ovat keinoja selittää kokemuksiimme tiettyissä sosiaalisissa tilanteissa, kuvastaa sosiaalista tilannetta, missä ihminen elää. Ne ovat teoreettisia konstruktioita, jotka mahdollistavat maailman ja todellisuuden selittämisen. Alcoffin (2000, 335) muotoilemana identiteetti tarkoittaa samaa kuin sijoittuminen johonkin sosiaaliseen tilaan. Mohanty (2000, 43) viittaaakin sosiaalisen identiteetin tarkasteluun objektiivisen sosiaalisen sijoittumisen käsittein. (Moya 2000, 18, 43, 81, ks. myös Kuusela 2006, 41)

Objektiivisen tiedon saaminen sosiaalisesta todellisuudesta riippuu teoreettisen tiedon luonteesta, ja tämän vuoksi Moyan mukaan on olemassa huonompia ja parempia sosiaalisia ja poliittisia teorioita objektiivisen todellisuuden löytämisessä sosiaalisista ilmiöistä. Tiedon luonne on kokeellista ja korjautuvaa. Todellisuutta koskeva tieto on Moyan mukaan kuitenkin arvosidonnaista. Tämä liittyy siihen, että ihmiset ovat ruumiillisina, tuntevina ja ajattelevina olentoina sidoksissa luonnon ja sosiaalisen maailman ”tosiasioihin”. Ihmisten kyky ymmärtää, mitä on ”hyvä” liittyy tähän läheiseen riippuvuussuhteeseen. Tässä mielessä ihmiset arvioivat (todellisuutta) suhteessa yksilöiden omaan henkilökohtaiseen ja toisten ihmisten hyvinvointiin. Moya pitää tärkeänä vastakamppailuun ryhtymistä, jotta maailmaa voisi ymmärtää tarkemmin. Vastakamppailun kautta on mahdollista tuottaa erilaisille dominoiville ideologioille ja instituutioille tai muille alistaville rakenteille vaihtoehtoisia selityksiä siitä, mikä on ”oikein”, ”totta” tai ”kaunista”. (emts. 13–14, 40–41, 86)

Goffman (1990, alkuteos 1959) on kehittänyt teatterimaista tai dramaturgista näkökulmaa yksilöiden ja ryhmien käyttäytymisen tarkasteluun. Goffman käsitte-

lee tapoja, joilla yksilö esittää itseään ja toimintaansa sekä sitä, kuinka hän kontrolloi toisten hänestä muovaamaa vaikutelmaa. Ihmisten välinen vuorovaikutus näyttää Goffmanin mukaan koostuvan jonkinlaisesta – tiedostetusta tai tiedostamattomasta – esittämisestä, jossa kaikki ovat mukana sekä yleisönä että näyttelijöinä (emts. 9, 14–15).

Vaikutelmien antamisen ja vastaanottamisen tarkoituksena on toimia informaatiolähteenä ja välineenä, joka tekee mahdolliseksi toiminnan ennustettavuuden. Yksilön osallistuessa sosiaalisiin tilanteisiin hän pyrkii selvittämään tilanteeseen ja toisiin yksilöihin liittyvät tosiasiat ohjatakseen omaa käyttäytymistään. Kuitenkin harvoin täydellistä informaatiota on saatavilla ja tämän vuoksi on turvauduttava eräänlaisiin korvikkeisiin, vihjeisiin ja symboleihin yms. (emts. 241–242)

Dramaturgiset ulottuvuudet näyttävät Goffmanin (emts. 232–234) mukaan kytkeytyvän muihin inhimillisen käyttäytymisen ulottuvuuksiin, kuten ”tekniiseen” päämäärien tehokkaaseen saavuttamiseen, ”poliittiseen” eli toisten käyttäytymisen ohjailuun, ”rakenteelliseen” kuten sosiaalisten ryhmien statuserojen ja sosiaalisen etäisyyden ylläpitoon ja ”kulttuuriseen” kuten moraalisten arvojen, hyvien tapojen ja muoti- ja makukysymysten ylläpitoon ja kokemiseen. Esimerkiksi työsuorituksissa kohtaavat kenties selvimmin sosiaalisen käyttäytymisen dramaturginen (vaikutelman antaminen) sekä toisaalta tekninen eli toiminnan tehokkuuteen ja päämäärien saavuttamiseen liittyvä ulottuvuus.

Sennett (2002, 119–121) viittaa samantapaisesti omassa tarkastelussaan Darrahin (1992), Grahamin (1992) ja Kundan (1992) tekemiin tutkimuksiin, joita kaikkia yhdistää juuri esittämisen, näyttelemisen ja vaikutelmilla pelaamisen havainnot. Työssä menestyminen näyttää edellyttävän ainakin ”yhteistyön naamion” omaksumista (Darrah 1992, 167, Sennettin muk. 120–121). Tiimityö voi olla eräänlaista ”syvänäyttelemistä” pakottaessaan ihmiset muuttamaan omaa ulkonäköään ja käyttäytymistään toisten mukaan (Kunda, 1992, 156, Sennettin muk. 2002, 120). Fiktio yhteistyötä tekevistä tiimistä luo paineen parempaan yksilölliseen työsuoritukseen, jossa palkintona on tulla hyväksytyksi itse tiimiin (Graham 1992, 116, Sennettin muk. 2002, 121.). Vaikutelmien hallinta tai habituksen muunteluyritykset eivät kuitenkaan näytä yksiselitteisesti aina onnistuvan. Sennett kertoo haastattelemansa Rosen pyrkimyksestä muokata ulkoista olemustaan vaikuttaakseen nuoremmalta. Tästä huolimatta hänen oli Sennettin mukaan mahdotonta piilottaa alemman luokan puhetapaansa (Sennett 2002, 97). Joka tapauksessa vaikuttaa siltä, että oman käyttäytymisen, ulkoisen olemuksen ja imagon muokkaaminen työelämän tarpeita varten on ainakin amerikkalaisessa todellisuudessa jonkinlainen menestystekijä (Ehrenreich 2006, 103–128).

Edellä olevia identiteettinäkemymiä koostaen tässä tutkimuksessa sosiaalista identiteettiä tarkastellaan työpaikalla tapahtuvana minuuden sosiaalisena esittämisenä (minäesityksinä), identiteettivalintoina ja narratiiveina olemisesta työpaikan sosiaalisissa tilanteissa. Tähän sosiaalisen identiteetin tarkasteluun

liittyvät myös ajatukset subjektin toimijuudesta sekä identiteettien eettis-poliittisesta luonteesta. Eettis-poliittisuudella tarkoitetaan tässä tutkittavien henkilöiden mahdollista taipumusta esittää itsensä tiettyjen itselleen tärkeiden arvojen ja intressipyrkimysten toteuttajina. Samalla pyrin myös vastaamaan Bendlen (2002) aiemmin esittämään käsitteellistä selkeyttä vaativaan haasteeseen siten, että tukeudun sosiaalisen identiteetin määrittelyssä klassiseen sosiologiseen identiteetikäsitykseen, jossa ulospäin näkyvää sosiaalista identiteettiä tarkastellaan postmodernissa viitekehyksessä ts. eräänlaisina konstruoituina tarinoina ja käsityksinä oletetusta itsestä. Tällä ratkaisulla vältetään ainakin jossain määrin Bendlen konstruktivismiin kohdistamaa kritiikkiä sen suhteen, että konstruktivismi (korostaessaan identiteetin epävakautta ja monikertaisuutta) johtaisi kategorisesti identiteetistä puhumiseen Bendlen sanoin ”vailla järjellistä perustaa” tai täysin ilman käsitteellistä voimaa. Oma sosiaalisen identiteetin määrittely on siis kompromissi essentialistisen ja konstruktivistisen identiteetikäsityksen suhteen. Essentialistista lähtökohtaa (oletusta ulospäin ilmenevästä ja havaittavasta sosiaalisesta identiteetistä) tulkitaan konstruktivisesti. Toisin sanoen ajatus sosiaalisen identiteetin olemassaolosta käsitteenä otetaan ”annettuna”, mutta sitä tulkitaan Burrin, Hallin, Moyan ja Archerin tyyliin muokkaamisen, kamppailun, valintojen ja pakkojen prosessina.

2.3 Yksityisyys työssä sosiaalisen identiteetin ulottuvuutena

Sennett (2002, 16–17, 22–25) kuvaa henkilökertomustensa kautta työelämän ja yksityisyyden yhteen kytkeytymisen ongelmallisuutta. Hänen näkökulmansa liittyvät lähinnä siihen, millä tavoin työelämän vaatimukset vaikeuttavat perheeseen keskittymistä, lasten oikeanlaista kasvatusta sekä myös siihen, kuinka varjella perhettä työelämän kielteisiltä ilmiöiltä, kuten lyhytjänteisyydeltä, heikolta lojaalisuudelta, sitoutumattomuudelta. Tässä tutkimuksessa kiinnitetään huomiota näihin esitettyihin ilmiöihin, mutta samalla halutaan tarkastella sitä, millä tavoin yksityisyys voi toisaalta olla läsnä ja vaikuttaa työpaikoilla. Kun työntekijät kertovat yksityis- ja perhe-elämästään työpaikoilla, he samalla tekevät valintoja sen suhteen, millaisina ihmisinä he haluavat tulla nähdyiksi ja kuulluiksi työpaikoillaan. Sosiaalinen identiteetti saa siis sisältöä myös yksityisyydestä esiintuodun kautta.

Yksityisyys ja henkilökohtaisuus ovat käsitteinä tulkinnanvaraisia ja osittain päällekkäisiä. Niitä käytetään usein myös samoissa merkityksissä. Puhutaan yksityisasiasta tai henkilökohtaisista asioista, yksityisyydestä ja henkilökohtaisuudesta. Usein yksityisen ja henkilökohtaisen ohella viitataan myös intiimin käsitteeseen. Millä tavoin nämä käsitteet ovat rajattavissa? Milloin niin on tarpeellista tehdä? Arkipuheessa käsitteiden sisältö määrittyy asiayhteydestä ja ymmärretään,

mihin ilmiöihin sanoilla viitataan. Jonkinlaista erottelua voidaan kuitenkin tehdä silläkin uhalla, että tiettyä tulkinnanvaraisuutta käsite-erotteluihin jäisikin. Yksityisyys, henkilökohtaisuus ja intiimi viittaavat paljolti samaan ilmiökenttään. Kysymys on jostakin elämän ulottuvuudesta, joka on muuta kuin yleinen, julkinen, virallinen tai avoimesti tunnustettu. Yksityisen ja julkisen elämänalueiden eriytymistä pidetään modernisaatioon liittyvänä ilmiönä, jonka on katsottu pohjautuvan työnjaon etenemiseen. Koti ja perhe alettiin käsittää entistä oleellisemmin erilaisiksi ja erillisiksi kuin sen ulkopuolella oleva maailma.

Tämänkaltainen dualismi on kuitenkin koettu liian yksinkertaistavaksi, koska esimerkiksi julkiseen liitetty roolikäyttäytyminen on ollut osa myös yksityisyyteen liittyvää perhe-elämää. Roolit toteutuvat toisin sanoen samankaltaisina sekä yksityisessä että julkisessa elämänpiirissä. Jallinoja katsoo, että yksityisen ja julkisen erottelussa on pohjimmitaan vain kysymys siitä, mitä pidämme omana tai lähipiirin tietona, mitä haluamme kertoa itsestämme ja mitä olemme tottuneet tietämään toisista ihmisistä. (Jallinoja 2000, 173–175).

Henkilökohtaisuus viittaa käsitteenä enemmän yksilöön itseensä. Siinä missä yksityinen kuvastaa julkisesta erotettua elämänpiiriä (esim. koti, perhe, ystävät), kyseessä on tietynlainen, sosiaalisesti koettu tila. Henkilökohtaisuus viittaa enemmän yksilölliseen kokemukseen, johonkin joka on olemassa ainutlaatuisena vain kunkin yksilön omassa todellisuudessa. Kiinnostavaa onkin se, mitä yksilö kokee henkilökohtaiseksi tai minkä merkityksen ja sisällön yksilö antaa henkilökohtaisuudelleen esimerkiksi julkisen piiriin kuuluvassa työyhteisössä. Saako henkilökohtaisuus sisältönsä esimerkiksi yksityisyyteen kuuluvista perhe-elämän huolista vai täytyykö henkilökohtaisuus esimerkiksi vain työn tekemiseen liittyvien kysymysten pohdinnalla tai työyhteisöön liittyvien ihmissuhteiden problematiikalla? Henkilökohtaisen ja yksityisen suhdetta voisi määritellä siten, että henkilökohtaisen kokemuksellisuuden kautta voidaan tarkastella yksityisyyttä, mutta myös siten, että henkilökohtaisuus arvottaa ja kontrolloi sitä, mikä yksityisestä halutaan tuoda esiin.

Etzioni (1999) tutkii yksityisyyttä oikeuksien näkökulmasta. Hän toisin sanoen etsii yksityisyyden rajoja oikeuksien ja velvollisuuksien – tai pikemminkin oikeuksien ja yleisen hyvän – akselilla suhteessa yhteisöön. Hänen ajattelunsa kumpuaa kommunitaristisesta sosiaalietiikasta ja lähtöoletuksena on, että mitattava yksityisyyden puolustus on merkinnyt systemaattisesti yleisen hyvän laiminlyömistä keskustelussa (emts. 4). Hänen mukaansa tietty sosiaalishistoriallinen prosessi on johtanut yksityisyyden käsittämiseen sellaisena kuin se nykyään esiintyy. Yksityisyys käsitetään Etzionin (emts. 15) mukaan nykyisin sekoituksena kahdesta elementistä: ”informational privacy” (vapautta tarkkailun kohteena olemisesta) ja ”decisional privacy” (oikeus kontrolloida omia tekemisiään). Etzioni haluaa pohtia näiden kahden elementin eli oikeuden olla yksin ja rauhassa – yksityisyyden ja autonomian välistä suhdetta.

Teknologinen kehitys on merkinnyt uusia tapoja puuttua ihmisen yksityisyyteen. Kun valvontaa lisätään sosiaalisen elämän kaikilla alueilla (työelämä mukaan lukien), on yksityisyyden säilyttämiseksi ponnisteltava enemmän. Teknologisesta näkökulmasta voidaan yksityisyys määritellä valvonnasta riippuvaiseksi valtasuhteeksi. Kysymyksessä on lähinnä yksilön käyttäytymisen seuranta, havainnointi ja katselu, minkä tarkoituksena on vaikuttaa valvottavan elämään. Valvonnan tehostumisen myötä yksityisyyden sisältö ja merkitys ovat muuttuneet ja se ulottuu syvemmälle ihmisen yksityisyyteen. Mielenkiintoista on ollut yksityisyyden markkinaistuminen. Yksilöiden tietomagoilla ja profileilla on ostajansa, koska siihen liittyy kaupallisia arvoja. Tässä kehityksessä yksityisyys on muuttumassa oikeudesta etuoikeudeksi, omaisuudeksi, jota voi ostaa itselleen. (Heinonen & Hannula 1999, 10–12)

Sosiaalisen identiteetin keskeisenä sisältönä on siis se, millaista tarinaa työntekijä itsestään työyhteisössä haluaa kertoa ja millä tavoin hän olettaa muiden itsensä näkevän myös omaa yksityisyyttään ilmentävänä subjektina. Tähänastisessa työelämää koskevassa tutkimuksessa (esim. Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta, 2003) on yksityisyyteen liittyvää problematiikkaa tarkasteltu mm. työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen kysymyksinä. Tällöin on tarkasteltu sitä, miten työelämä tulee perhe-elämään ja miten perhe-elämä näkyy työelämässä, millaisia työn ja perheen yhteensovittamisen keinoja työpaikoilla sovelletaan.

Kivimäki ja Otonkorpi-Lehtoranta (2003) ovat koostaneet työ- ja perhe-elämän välistä problematiikkaa käsittelevää tutkimusta. Tutkijat peräänkuuluttavat syvempää tietoa työelämän virallisista ja epävirallisista käytännöistä työn ja perheen joustavan vuorovaikutuksen mahdollistajina tai ehkäisijoinä. Julkilausutut arvot ja arjen työkuultuuri voivat olla ristiriidassa keskenään ja toimia esteenä esimerkiksi miesten perhevapaiden käytölle. Tutkijoiden mukaan työn ja perheen yhteensovittamisen kuvanmuodostus vaatii useita näkökulmia. Näitä ovat muun muassa työpaikkojen henkilöstöpolitiikka, työpaikalla vallitseva kulttuuri, työajat, työnluonne, työntekijän asema ja sukupuoli, puolison työmarkkina-asema, puolison työajan ja työn luonne, lasten aikataulut, päiväkotien ja koulujen toimintaajat, yhteiskunnan perhepoliittiset tuet, julkisesti järjestetty lasten päivähoito. Tutkijat painottavat, ettei yhtä osa-alueita voida tarkastella ilman, että otetaan huomioon myös muut osa-alueet; lopputulos on osiensa summa. Lisäksi he haluavat kyseenalaistaa perinteisen ajattelumallin, jonka mukaan perhettä koskevat asiat kuuluvat vain naisille ja ovat vain yksityiselämän aluetta. (emts. 15–16)

Vaikka työ- ja yksityiselämän yhteensovittamisen problematiikan hahmottamisessa tarvitaankin useita näkökulmia, realisoituu yksittäisen työntekijän toiminta viimekädessä hänen tekemissään ratkaisuisissa ja valinnoissa. Työntekijän asema työmarkkinoilla, perhepoliittisten tukien merkitys selittävien tekijöiden painoarvot yksilöllisten strategioiden taustalla vaihtelevat. Tästä on hyvänä esimerkkinä työntekijöiden suhtautuminen työnantajan järjestämään sairaan lapsen hoitopalveluun, jossa palvelun hyödyntäminen tai hyödyntämättä jättäminen jäsentyi yksilöllisten arvovakaumusten perusteella (ks. emts. 77–79). Kysymys on

siis viimekädessä henkilökohtaisista tarinoista, joiden kautta työntekijän yksilöllinen toiminta saa perustelunsa.

Vaikka perhe-elämä ja erityisesti lapsiperheiden elämä usein muodostaa-kin työssä olevan väestön keskeisen yksityisyyden sisällön ja muodostaa samalla olennaisesti myös työyhteisössä näkyvää sosiaalisen identiteettiä, halutaan tässä kehitteillä olevassa tutkimuksessa tarkastella yksityisyyttä ja sosiaalista identiteettiä avarammasta näkökulmasta. Kysymys työn ja perheen yhdistämisestä on laajentunut käsittämään työn yhdistämisen muun elämän kanssa (Niemistö 2007, 92). Pieniä lapsia käsittävien lapsiperheiden ohella työntekijöinä on ikääntyviä työntekijöitä, eronneita ja sinkkuja, joiden yksityisyyttä täyttävät toisenlaiset elämäntilanteet ja huolenaiheet. Esimerkiksi ikääntyvien työntekijöiden yksityisyysproblematiikan suhde työhyvinvointiin voisi hyvinkin olla perusteltu tutkimusaihe tilanteessa, jossa työelämään osallistumista halutaan pidentää nykyisestä. Tässä tutkimuksessa työntekijöiden yksityiselämän – esimerkiksi perhetilanteen tai perhemuodon – sisältöä ei määritellä etukäteen. Työntekijät rakentavat itse tarinan omasta yksityisyydestään, sen sisällöstä ja suhteesta omaan työyhteisöön – sekä sen merkityksestä työhyvinvoinnilleen, sen mukaisesti kuin he itse sen käsittävät.

Kivimäen ja Otonkorpi-Lehtorannan (2003, 82–87) tutkimuksessa ilmeni miesten ja naisten erilainen suhtautuminen henkilökohtaisten asioiden esille ottamisessa työyhteisössä. Miehet ilmaisivat, ettei yksityisasiosta ole totuttu puhumaan ja että perheestä puhuminen voitaisiin jopa tulkita heikkoudeksi. Naiset puolestaan puhuisivat perheasioistaan enemmän, jos sopiva foorumi löytyisi. Toisaalta eräs haastateltava ilmaisi, että henkilökohtaisia asioita voidaan pohtia esimiehen kanssa, mutta isommalle joukolle ei asioita haluta tuoda esille. Myös esimiehen suuntaan ”tietty raja” haluttiin pitää.

Kivimäen (1997, 94–100) aiemmassa tarkastelussa sukupuolten välillä ilmeni eroavaisuuksia yksityisyyden esiintuomisen suhteen sen mukaan millaisesta työkuulttuurista oli kysymys. Naisvaltaisessa terveyskeskuksessa työyhteisö oli selkeästi strukturoitunut toimenkuvan mukaan ja tätä hierarkiaa ilmensi esimerkiksi erilainen vaatetus. Lääkärit, sairaanhoitajat ja perushoitajat tapasivat tauoilla toisiaan omassa kahvihuoneessaan, kun taas avustava ja toimistohenkilökunta vietti taukonsa eri huoneessaan. Lääkäreiden yhteydenpito toisiinsa oli lähinnä työasioista neuvottelua, hoitajilla ja perushoitajilla ei sen sijaan ollut kiireiltään aikaa vapaampaan vuorovaikutukseen. Sen sijaan avustava ja toimistohenkilökunta puhelivat perheistään ja tiesivät toistensa lapsista enemmän kuin hoitohenkilökunta. Metalliteollisuuden yrityksessä naisten ja miesten työtehtävät, palkat ja päivittäiset käytännöt olivat sukupuolen mukaan tiukasti eriytyneet. Yrityksessä oli havaittavissa kaksi erilaista kulttuuria. Naiset puhuivat toisilleen avoimesti perhe- ja yksityiselämänsä yksityiskohdista, henkilökohtaiset ilot ja surut tavattiin jakaa. Miehet sen sijaan eivät juurikaan puhelleet kotiasioista työpaikallaan eivätkä vastaavasti pohtineet työpaikan kysymyksiä kotioloissaan. Puheenaiheet

käsittelivät enimmäkseen urheilua ja politiikkaa. Sen sijaan ison lehden toimitus edusti työyhteisöä, jossa sukupuolten välisiä eroja ei korostettu ja työtehtävät näyttivät ensisilmäykseltä samankaltaisia. Toimituksen eri osastoja tosin arvostettiin eri tavoin esim. talous, politiikka ja urheilu olivat miesten aluetta ja arvostetumpia, kun taas perheosasto kuului naisille. Yleensä ottaen toimittajat keskustelivat perheistään ja lapsistaan ja tunsivat toistensa perhetilanteet melko hyvin. Kivimäen mukaan näyttää siltä, että perheen symbolinen ja diskursiivinen läsnäolo olisi yhteydessä henkilön asemaan työyhteisössä. Kuitenkin perheistä puhuminen on yleisempää naisten kesken – olivat he sitten toimihenkilöitä tai teollisuustyöntekijöitä. Kiinnostavaa on Kivimäen havainto siitä, ettei naisvaltainen työpaikka automaattisesti takaa, että työn ja perheen yhteensovittaminen olisi helpompaa. Kysymys on enemmänkin työoloista ja organisoinnista kuin työyhteisön sukupuolipainotuksesta. Esimerkiksi naisvaltainen terveyskeskus ei sallinut sellaista joustavaa sosiaalista tilaa, missä sovittaa yhteen työtä ja perhettä.

Myös Koistinen (2003, 52–54) on kiinnittänyt huomiota työyhteisöjen toimintatapoihin ja keskustelukulttuureihin. Hän pohtii omien kokemustensa kautta sitä, puuttuuko työyhteisöistä sellainen keskustelukulttuuri, joka mahdollistaisi henkilökohtaisista asioista puhumisen muutenkin kuin juorujen, teoretisoinnin tai muun etäännyttämisen kautta. Koistinen ihmettelee itsekin niitä ympäristössä ja itsessä väliintulevia esteitä, jotka vaikeuttavat todellisen henkilökohtaisen taason saavuttamista työntekijöiden välisissä keskusteluissa. Hänen pohdiskeluunsa kätkeytyy ajatus siitä, ettei työntekijä oikeasti voi jättää omaa yksityiselämäänsä ”vaatenarikkaan” astuessaan työpaikalleen. Yksityisen puolella eletty ja koettu siirtyy työntekijän mukana työyhteisöön ja työsuoritukseen joko energiaa sitoen tai vaihtoehtoisesti sitä lisäten. Tällä kaikella saattaa olla merkitystä paitsi työhyvinvoinnin niin myös tuottavuuden kannalta. Tämä liittyy myös siihen kysymykseen, kuinka ”kokonaisena” yksilönä työpaikoilla on mahdollista olla, minkälaista tarinaa työntekijä haluaa itsestään työyhteisössä kertoa ja millä tavoin hän olettaa muiden itsensä näkevän myös omaa yksityisyyttään ilmentävänä subjektina.

2.4 Sosiaalisuuden ja yhteisöllisyyden muutos työyhteisössä

Työyhteisön yhteisöllistä luonnetta ja merkitystä pohdittaessa on huomioitava yhtäaikaaisesti työyhteisön sisäinen dynamiikka ja työyhteisön kytkeytyminen ulkopuolisiin sosiaalisiin systeemeihin. Kivimäki ja Otonkorpi-Lehtoranta (2003, 126) ovat kuitenkin havainneet, että (työyhteisöjen) henkilöstötyötä käsittelevässä kirjallisuudessa painottuu yksilökeskeinen ajattelutapa, joka irrottaa työntekijän sosiaalisista yhteyksistään, elämäntilanteestaan tai perheestään. Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen näkyy lähinnä stressitekijänä ja konfliktina. Riikonen, Makkonen ja Vilkkumaa (2002, 52) pohdiskelevat puolestaan, että

työelämässä menestyminen voi olla moraalisesti ladatumpaa kuin perhe-elämässä pärjääminen. Tappio työn maailmassa voi juuri siksi merkitä suurta häpeää. Samantapaisiin tuloksiin on tullut Hochschild (1997 Julkusen 2000, 232 muk.) väittäessään, että työhön ”satsattaisiin” kaiken kaikkiaan enemmän kuin kotiin; työ on kenties kiinnostavin elämäalue ja tärkeät ihmissuhteet sijoittuvat nimenomaan työhön.

Richard Sennett (2002) esittää voimakkaita argumentteja uuden kapitalismin vaikutuksista ihmisluonteeseen. Hänen mukaansa myöhäismoderni työkuulttuuri loputtomassa jouston ja muutoksen vaatimuksessaan pinnallistaa ja väliaikais-
taa työntekijöiden sosiaalista vuorovaikutusta sekä työpaikoilla että työntekijöiden asuinalueilla. Sennettin havainnot työntekijöiden keskinäisen sosiaalisen vuorovaikutuksen pinnallistumisesta vaikuttavat jossain määrin vastakkaisilta Hochschildin edustamaan ajattelutapaan nähden. Sennett näkee työelämän ja yksityisyyden tiukasti yhteen kytkeytyneinä siten, että työelämä määrittää pitkälle myös muun sosiaalisen toiminnan luonnetta.

Sennettin mukaan todellinen luottamus ja lojaalius ihmisen välillä on entistä harvinaisempaa. Luottamuksen syvempi kokemus perustuu yleensä epävirallisiin suhteisiin esimerkiksi silloin, kun joudutaan vaikean tehtävän eteen ja avuntarpeeseen. Luottamussuhteet kehittyvät yleensä hitaasti, jolloin nopeatempoisessa yhteiskunnassa – kuten työelämässä – luottamuksen syntyminen muuttuu vaikeammaksi. Löyhistä ja lyhytaikaisista suhteista on enemmän hyötyä kuin pitkäaikaisista eikä lojaaliudelle ole enää tarvetta. Lisäksi sitoutumattomuus ja pinnallinen yhteistoiminta tarjoavat paremman suojan todellisuutta vastaan. (emts. 20–21)

Sennettin mukaan koko järjestelmä huokuu välinpitämättömyyttä eikä ihmisten tekemisillä tunnu olevan mitään väliä. Toimintoja uudelleen järjestetäessä ihmisiä kohdellaan kertakäyttöesineinä. Tämä kaikki vie ihmisiltä mahdollisuuden kokea itsensä merkityksellisiksi, tuntee että joku välittää ja tarvitsee. Hyvinvointivaltiosta keskusteltaessa viitataan myös ahkerasti loisimiseen. Tuloksena on häpeä omasta riippuvuudesta ja omista rajoituksista. Kun ihmisiä hävettää oma avun tarpeensa, heistä tulee paljon epäluuloisempia muita kohtaan. (emts. 154–155, 159)

Sennett kiinnittää huomiota myös työntekijän ikääntymisen merkitykseen työyhteisöjen vuorovaikutuksen ja työyhteisöön kiinnittymisen kannalta. Sennett kuvaa niitä vaikeuksia, joita ikääntyneillä työntekijöillä on integroitua osaksi nuorempaa työyhteisöä. Ulossulkeminen ilmenee mitätöintinä ja kiinnostumattomuutena myös työntekijöiden epävirallisissa yhteyksissä, joilla saattaa olla merkitystä verkostoitumista ja sujuvia sosiaalisia kontakteja korostavassa työelämässä. Yhteistä maailmaa ei jaeta ja puhutavat eivät tunnu kohtaavan. Äärimuodossaan ikääntynyttä työtoveria ei pyydetä mukaan ollenkaan yhteisiin tilanteisiin, kuten Sennettin kuvaamassa Rosen tapauksessa. (emts. 97–98)

Jos oletamme Sennettin lailla (emts. 150), että yhteisöllisyyden kaipuu on voimistunut työelämän epävarmuustekijöiden tuloksena, niin kiinnostavaa tilan-

teessa on se, missä ja millä tavoin tuota syvempää yhteisöllisyyden tarvetta tyydytetään. Johtaako tilanne työyhteisön ulkopuolisen yhteisöllisyyden merkityksen korostumiseen vai voisiko se johtaa sittenkin voimakkaampaan epäviralliseen yhteisöllisyyteen työyhteisöissä? Jälkimmäinen oletus tarkoittaisi tällöin yksityisyyden rajojen höltymistä, jolloin yksityiselämän kysymysten käsittely olisi tapa liittyä yhteisöön ja kokea yhteisöllisyyttä.

Sennettin (emts. 160) mukaan nykyisessä kapitalismissa kaikki on verkostoitunutta ja yhteenkietoutunutta siten, että toimitusjohtajat ja työntekijät ovat yhtäläillä saman ”ajan ja paikan uhreja”. Tämä ”toisen” puuttuminen, jota voisi tarvittaessa vastustaa, saattaa johtaa Sennettin mukaan siihen, ettei ”me” -kokemusta kehity: ”Meillä on historia, mutta ei mitään yhteistä vaikeuksien narratiivia eikä näin ollen mitään yhteistä kohtaloa.” Toisin sanoen näyttää siltä, että tuon rajojen puuttumisen, rajautumattomuuden, vuoksi syvällisempää yhteisyyttä ei työpaikoilla voi enää syntyä. Sennettin mukaan kommunitarismi tai yhteisten arvojen vakuuttelut, pinnallisen tiimityön ”me” itse asiassa heikentävät muihin solmittuja todellisia yhteyksiä. Tässä on mielenkiintoinen yhtymäkohta Hallin (1999, 13–15) näkemyksiin siitä, kuinka identiteetit ja yhteisöt ovat tavallaan keinotekoisia sulkeumia, kysymys on Hallin sanoin ”eron politiikasta”. Identiteetti rakentuu eron kautta.

Edellä todettu viittaa siihen, että todellinen, syvempi yhteisöllisyys saattaa rakentua eron tekemisen, rajaamisen, jopa konfliktien kautta. Sama koskee sosiaalisen identiteetin rakentamista. Eron tekemisen, rajaamisen ja vastustuksen kautta todentuu se, kuka itse asiassa on. Kaikessa ei voi olla mukana, kaikesta ei voi kantaa vastuuta. Yksilö rajaa itsensä jostakin liittyäkseen johonkin. Tämän ajatuksen toisena ilmenemismuotona saattaa olla se, että yksityisyyden esiintuomisella haetaan – valikoiduissa tilanteissa tietyille henkilöille – juuri tätä vahvaa ”me” -kokemusta. Sennettin (2002, 150) mukaan tämä ei vaikuta todennäköiseltä, vaan työntekijät pyrkivät pikemminkin hakemaan työelämän ulkopuolisia kiinnittymisen kohteita ja ”syvyyden kokemuksen lähteitä”. Haapakorven (2004) tutkimuksessa puolestaan ilmeni, että ristiriitojen kieltäminen työyhteisössä liittyi työnorganisoinnin tapoihin ehkäistä konflikteja projektinhallinnan mallin ideaalin mukaan. Työnorganisoinnin moderni tapa näyttäisi suomalaisen esimerkin kautta tukevan ristiriidattoman, pinnallisen yhteisöllisyyden rakentumista.

Myös sosiaalisesta pääomasta käydyssä keskustelussa on huomion kohteeksi nostettu työyhteisöjen sosiaaliseen vuorovaikutukseen liittyvät kysymykset. Ojalan, Hakoluodon, Hjorthin ja Luoma-ahon (2006, 14) mukaan sosiaalinen pääoma voidaan määritellä sosiaalisissa suhteissa piileväksi, hyödynnettävissä olevaksi resurssiksi. Sosiaalisella pääomalla viitataan Ruuskasen (2002, 5) mukaan yleensä sosiaalisen ympäristön tai sosiaalisten suhteiden tiettyihin ulottuvuuksiin, kuten sosiaalisiin verkostoihin, normeihin ja luottamukseen, jotka edistävät yhteisön jäsenten välistä sosiaalista vuorovaikutusta ja toimintojen yhteensovittamista. Sosiaalisella pääomalla oletetaan olevan positiivisia yhteisöä hyödyttäviä

ominaisuuksia, mutta toisaalta sosiaalisen pääoman ”hyvyyttä” on myös problematisoitu; esimerkiksi liian tiiviiden sosiaalisen pääoman ryhmien on arveltu olevan haitallisia. (Ruuskanen 2002, 7; Ojala, Hakoluoto, Hjorth & Luoma-aho 2006, 19)

Koivumäen (2008) tutkimus työyhteisöjen sosiaalisesta pääomasta kytkee sosiaalisen pääoman muodostuksen työn organisoimisen kysymyksiin. Koivumäen mukaan jälkibyrokraattinen työhön liittyvä autonomia ja työntekijän työroolin selkeys näyttävät lisäävän luottamusta työyhteisössä. Sosiaalisen vuorovaikutuksen kannalta vähäiset kontaktit organisaation ulkopuolelle eli sisäryhmäsuuntauneisuus lisäävät niin ikään luottamusta. Luottamusta sen sijaan heikentävät Koivumäen mukaan esimiehen tai työtovereiden taholta koettu kiusaaminen ja ahdistelu.

Niemelä (2002, 76) toteaa, että sosiaalisen pääoman määrään ja sisältöön vaikuttaa ratkaisevasti yksilöiden identiteetti. Vastavuoroisesti identiteettiin vaikuttaa sosiaalinen pääoma. Toista ei voi ymmärtää ilman toista. Inhimillinen pääoma ei tule käyttöön ja hyödynnetyksi, jos identiteettikysymykset estävät luottamuksen ja vuorovaikutuksen.

Sosiaalisen pääoman käsitteellä voidaan siis kytkeä sosiaalisen identiteetin kysymykset osaksi työhyvinvointia ja tuotannollista tehokkuutta. Toinen yhtymäkohta tässä tutkimuksessa voisi liittyä sen arvioimiseen, onko sosiaalinen pääoma rapautumassa informaatioyhteiskunnassa kuten Putnam (1995; 2000, Ruuskasen 2002, 23 muk.) väittää. Sosiaalisen pääoman rapautumisen idea on voimakkaasti läsnä myös Sennettin (2002) työelämää käsittelevässä ajattelussa, vaikkei hän itse tuota käsitettä käytäkään. Ihmisten vilkkaamman osallistumisen luonteen voisi Sennettin näkökulmasta tulkita myös siten, että sosiaalisen pääoman tavoittelu on saamassa välineellisemmän ja ehkä pinnallisemmän luonteen entistä hektisemmän työelämän menestystekijänä. Tämän tutkimuksen kannalta on kiinnostavaa, mitä työntekijät työpaikkojen sosiaalisista suhteistaan ja verkostoistaan puhuvat. Tuovatko työntekijät esiin kokemuksiaan mahdollisesta sosiaalisten suhteiden välineellistymisestä vai näyttäytyvätkö vuorovaikutussuhteet kenties aivan erilaisesta näkökulmasta.

2.5 Identiteettivalintoihin kytkeytyvä valtaproblematiikka

Vallan käsitteen ja valtailmiön yksiselitteinen määrittely on vaikeaa. Weberin klassisen määrittelyn mukaan valta tarkoittaa todennäköisyyttä saada oma tahto toteutumaan vastustuksesta huolimatta (Weber 1994, 23). Ylikoski analysoi Weberin valtamäärittelmää ja katsoo, että Weberillä valta on nimenomaisesti yksilön ominaisuus. Vaikka vallan muodot voivat vaihdella (voimankäyttö, manipulointi, palkitseminen mm.), valta nojautuu kaikissa muodoissaan yksilön valmiuksiin ja mahdollisuuksiin käyttää valtaa. Valtaa ei käytä henkilön yhteiskunnallinen asema, vaan itse henkilö. Toisaalta halu käyttää valtaa ei itsessään riitä,

mikäli henkilöltä puuttuu vallan mahdollistama asema. Valtaresurssit sijoittuvat siis Weberin ajattelussa myös yhteiskunnan rakenteisiin. Koska valta kohdistuu lopulta aina toiseen ihmiseen, Ylikoski esittääkin valtateorian keskeisen kysymyksen. Miksi vallankäytön kohde alistuu, vaikka hän on periaatteessa vapaa? (Ylikoski 2000, 16–32)

Bauman katsoo valtaa vapauden näkökulmasta. Jotkut ihmiset ovat vapaampia kuin toiset. Siinä että kaikilla ei ole samanlaisia mahdollisuuksia tehdä valintoja on sosiaalisen epätasa-arvon ydin. Jos asianomaisella on valtaa, hän pystyy toimimaan varsin vapaasti. Mutta jos valtaa ei ole, tai sitä on vähemmän kuin muilla, joutuu rajoittamaan omaa valinnanvapauttaan toisten tekemien päätösten takia. Bauman kytkee valtaan myös arvot. Ihmisen omaksuessa ja sitoutuessa tiettyjen arvojen tavoitteluun hän joutuu samalla luopumaan osasta vapauttaan. Tätä arvoihin sitoutumista voivat vallanpitäjät käyttää myös omien päämääriensä resursseina. Baumanin mukaan arvot kerrostuvat usein tiedostamattomaan ja muodostavat omalta osaltaan jonkinlaisen omantunnon äänen. (Bauman 1997, 142–149)

Sosiaalisen identiteetin rakentamisen kannalta kysymys ei siis välttämättä ole vain siitä, mitä työntekijät pitäisivät normaalina käyttäytymisenä (ks. Foucault normaalistavasta vallasta 2005, 404–406), vaan kysymys voi olla myös siitä, että työntekijä on sisäistänyt tai sitoutunut tiettyyn – mm. työyhteisönsä – arvomaailmaan. Tämä voi ilmentyä vaikkapa vakaumuksena siitä, että työasioita ja henkilökohtaisia asioita ei pidä sekoittaa toisiinsa. Pärjäämisen ja vahvuuden arvostus ei anna tilaa henkilökohtaisen elämän turhautumisille ja heikkoudelle.

Organisaatiotutkimuksessa on yritetty selvittää, kenelle valta kuuluu organisaatiossa. Esimerkiksi elitistisissä valtateorioissa on lähdetty ajatuksesta, että auktoriteetin hierarkia ja keskitys johtavat luonnostaan harvojen valtaan ja hallintaan. Toisaalta on ajateltu vallan olevan paljon monimuotoisempaa ja vallan olevan hajautunutta organisaatioiden eri osa-alueille. Organisaatioissa on myös valtaa, joka ei aina vastaa organisaatioiden virallista valtarakennetta. Tätä nimitetään virastopolitiikaksi (office politics, organizational politics), millä tarkoitetaan toimintaa, joka sivuaa, täydentää ja ylittää organisaation viralliset rakenteet ja prosessit. Virallisen organisaation voi olla jopa mahdoton tunnistaa, että virastopolitiikkaa harjoitetaan sen sisällä. Näihin vallankäyttöprosesseihin voivat osallistua organisaation eri toimijat, kuten organisaation johto, yksittäiset työntekijät, erilaiset ryhmittymät. Organisaation johto voi olla myös täysin tietämätön organisaation sisällä tapahtuvista erilaisista valtakamppailuista ja kädenväännöistä. Pahimmillaan tällaiset valtataisteluprosessit voivat uhata koko organisaation tavoitteellista toimintaa. (Harisalo 2008, 208–212)

Scottin (1992, 186–187) mukaan kaikissa organisaatioissa joudutaan käsittelemään kysymystä siitä, kuinka työntekijät saadaan sitoutettua palvelemaan organisaation tavoitteita ja kuinka minimoida työntekijöiden muualle suuntautuvia tai henkilökohtaisia projekteja organisaatiossa. Kysymys koetaan organisaation resurssien suuntaamisen kannalta tärkeäksi. Scott viittaa Katzin ja Eisenstadtin

tutkimukseen 1960-luvulta, jolloin he huomasivat organisaation joutuvan ongelmiin kahdessa epäbalanssitilanteessa, eli silloin jos organisaatiolla on liian paljon tai liian vähän rajoituksia työntekijöidensä muiden roolien suhteen. Äärimuodoissaan organisaatiot ovat pyrkinet merkittävällä tavalla vähentämään jäsentensä sidonnaisuutta muihin sosiaalisiin systeemeihin: “in some extreme case organizations hold sufficient power to eliminate participant characteristics or identities that are based on their involvement in other social systems” (emts. 225). Työorganisaation pyrkimyksestä rajoittaa työntekijöidensä henkilökohtaisia projekteja löytyi viitteitä myös Haapakorven (2004, 8) tutkimuksesta.

Julkunen (2000, 228–229) viittaa Casey`n (1995 ks. esim. 111–118) näkemyksiin, missä oletetaan vahvasti yrityksen pyrkivän työntekijöidensä minän valtaamiseen. Ihmiset ja työntekijät pyrkivät muokkaamaan minäänsä organisaation kannalta käyttökelpoiseksi. Kysymys on diskursiivisesta vallasta ja huomion kohteeksi nouseekin valloituksen kohteena olevat minän kulttuuriset prosessit. Kiinnostavaa on, millä tavoin työntekijät laittavat itsensä toimimaan ”vallan” haluamalla tavalla.

Tiimityöskentelyä on usein tarjottu ratkaisuksi joustavaksi ja tehokkaaksi työnorganisoinnin tavaksi. Tiimityöstä ja sen kehittämistä on tuotettu paljon kirjallisuutta ja koulutusta. Hyvin toimivan tiimin piirteinä pidetään yleensä kaikkien tiimiläisten sitoutumista tavoitteelliseen työskentelyyn, tiimiroolien ja tiimin jäsenten kvaifikaatioiden riittävää monipuolisuutta ja soveltuvuutta annettujen tehtävien toteuttamiseksi, tiimien itseohjautuvuutta, avointa kommunikointia ja tiimin sisäistä luottamusta (Huusko 2007; Heikkilä 2002). Annettujen tavoitteiden suuntaisesti toimiva itseohjautuva tiimi saattaakin olla yksi vastaus siihen, mikä saa työntekijät toimimaan ”vallan” haluamalla tavalla. Webb (2006, 151–160) kytkee tiimityön, työntekijöiden sitoutumisen organisaation päämääriin sekä työntekijöiden identiteettimuodostuksen tietynlaiseksi kokonaisuudeksi. Webbin mukaan tiimityöstä on tullut merkittävä keino saada työntekijät identifioitumaan organisaatioon ja sen päämääriin. Identifioituminen tiimiin on itse asiassa korvaamassa tavanomaista ammatillista identiteettiä identiteetinmuodostuksen lähteenä, ja tiimityö voidaan nähdä hyvin tehokkaaksi tavaksi ”kolonisoida” työntekijän identiteettiä (emts. 157–160). Toisaalta hyvin toimivan tiimin on todettu lisäävän tiimin jäsenten kokemusta työn mielekkyydestä, mitä voidaan pitää tällöin myös tiimityöhön motivoivana tekijänä (Niemelä 2008). Sennettin (2002, 117–125) tiimityötä koskevat kuvaukset viittaavat kuitenkin pinnalliseen vuorovaikutukseen, tiimin jäsenten keskinäisen kilpailun verhoamiseen hyvän yhteistyön teeskentelyksi ja uskomuksiin siitä, ettei hyvän tiimityöntekijän ominaisuuksiin kuulu valittaminen. Nämä Sennettin esiintuomat kuvaukset näyttävät kuitenkin viittaavan varhaisessa kehitysvaiheessa työskentelevään ryhmään. Lyhyiden elinkaarien tiimeissä ja työryhmissä ryhmän kehittyminen hyvin toimivaksi ryhmäksi jää kesken. Kehittymättömässä tiimissä sisäiset valta- ja kontrollipyrkimykset saattavat siis korostua tavoitteellisen ja tehokkaan työskentelyn kustannuksella.

Kehittymättä jääneen luottamuksen vaihtoehtoina saattavat näyttäytyä toisaalta välinpitämättömyys ja toisaalta keskinäisten kontrollipyrimysten korostuminen. Tästä on mahdollista vetää se johtopäätös, että hyvin toimiva tiimi toimii todennäköisimmin myös johdon edustaman vallan suuntaisesti. Kysymys vallasta ja sen toteutumismahdollisuuksista tiimiorganisaatiossa liittyy kysymykseen siitä, kuinka tiimien kehittymistä tuetaan. Sennettin (emts. 117) sanoin ”Valtaa pitävä ei käske: valtaa pitävä vain `helpottaa` muiden työtä”.

Ihmiset eivät kuitenkaan näytä alistuvan aina vapaaehtoisesti vallankäytön tai minuuden riiston kohteiksi, vaan pyrkivät kehittelemään omia vastastrategioitaan, valloittamaan tilaa itselleen ja henkilökohtaisuudelleen. Julkusen (2000, 230) mukaan Casey hahmottelee erilaisia strategioita, millä tavoin työntekijät pyrkivät sopeutumaan työorganisaatioonsa. Yksi näistä strategioista ilmentää työntekijän kykyä hallita eräänlainen peli samaistumisen ja vetäytymisen tai hyväksikäytön ja etääntymisen suhteen. Kysymyksessä on siis eräänlainen välimatkan ottaminen ja sen säätely, mikä mahdollistaa työorganisaation vaatimusten pitämisen henkilökohtaisesti siedettävällä tasolla. (Casey 1995, 147–149, 164–169)

Valtaa voidaan analysoida myös käytettävän kielen näkökulmasta. Ajatuksena on, että inhimillisen kielen käyttö ei vain kuvaa maailmaa, vaan myös luo ja ylläpitää merkityksiä, jäsentää ja rakentaa sosiaalista todellisuutta (Jokinen & Juhila & Suoninen 1993, 18; Suoninen 1999, 18–20). Diskurssianalyysin lähtökohtana on ajatus siitä, että valtaa ei nähdä yksilön ominaisuutena eikä myöskään jonakin ulkopuolelta tuotuna valtarakenteena, mikä antaisi selkeät ehdot sille, kuinka ihmiset todellisuutensa hahmottavat ja sitä rakentavat. Lähtökohtana on sen sijaan, että valtasuhteet tuotetaan sosiaalisissa käytännöissä. Jokin tapa tietää, käsitteellistää ja ymmärtää ja todellisuutta saa ikään kuin totuudellisemman aseman kuin toinen. Diskursiivinen valta voi toisin sanoen rajata ulos tietynlaista tapaa ilmaista itseään työyhteisössä. (Jokinen & Juhila 1993, 75, 89).

Avauksen tähän problematiikkaan ovat tehneet Riikonen, Makkonen ja Vilkkumaa (2002). Heidän kiinnostuksensa kohdistui työtä ja työhyvinvointia koskevien puhetaiposten tarkasteluun. He tarkastelivat julkisen puhettavan ja henkilökohtaisen ilmaisu- ja kokemusmaailman eroja ja yhtymäkohtia. He päätyivät tutkimusprosessin aikana näkemykseen siitä, että teknokraattisen ja tuotannollis-taloudellisen logiikan yliarvostus torjuu tai väheksyy työntekijöiden henkilökohtaisen kokemuksellisuuden merkitystä. Henkilökohtainen puhe ja tuotannollinen tehokkuus näyttävät sopivan huonosti yhteen. Työntekijöiden henkilökohtaiset kokemukset, unelmat ja ahdistukset eivät edusta ”järkevää” puhetta. Ne ovat merkityksettömiä, tuotannon kannalta mahdollisesti jopa haitallisia. Mielenkiintoista oli tutkijoiden johtopäätös siitä, että julkinen työhyvinvointipuhe ja -ajattelu näyttää pikemminkin vaikeuttavan työntekijöiden työhyvinvointia koskevan oman ajattelun ja käsitteistön kehittämistä. (Riikonen & Makkonen & Vilkkumaa 2002, 12–13).

Uudemmassa johtamista käsittelevässä kirjallisuudessa on ainakin jossain määrin oivallettu Riikosen, Makkosen ja Vilkkumaan esille nostamien kysymys-

ten tärkeys. Tunteiden merkitys ja niiden huomioon ottaminen organisaation strategisena menestystekijänä ja johtamisen osa-alueena on korostumassa uudella tavalla (Juuti 2007; Hannula 2007; Aaltio 2007). Tunnejohtamisessa pyritään huomioimaan työntekijä kokonaisvaltaisemmin kokevana yksilönä ja johtajat tunnevaikuttajina säätelevät paitsi työntekijöidensä työhyvinvointia, niin myös organisaationsa menestymistä ja luovuutta jatkuvassa ja usein epävarmuutta aiheuttavassa muutoksessa. Johtamisessa tunnekompetenssin merkitys on tärkeä, koska sillä voidaan mahdollistaa ja syventää johtajuutta sekä työntekijät ja tiimit toimimaan paremmin tavoiteltavan toiminnan suuntaisesti. (Aaltio 2007; Kinnunen 2007)

Riikosen, Makkosen ja Vilkkumaan näkemykset muistuttavat Foucault`n argumentteja vallan kytkeytymisestä ihmisistä ja ihmisen käyttäytymistä koskevaan tiedonmuodostukseen (Foucault 2005, 406–406, ks. myös Aittola & Pirttilä 1989, 41–43). Tämän tiedonmuodostuksen kautta tulee määritellyksi se, mikä on normaalia käyttäytymistä. Lisäksi Foucault tekee työyhteisöjen sisäistä dynamiikkaa ajatellen mielenkiintoisen korostuksen siinä, että valtaa on hahmotettava subjektien välisenä suhteena ns. ”arjen mikro-fysiikkana”. Valtaa harjoitetaan siis pikemminkin sosiaalisten muodostelmien (”social body”) sisältä kuin niiden yläpuolelta käsin. (Grint 2005, 147; Häyry 2000, 131–135)

Puhetapojen tarkastelu liittyy sosiaaliseen konstruktivismiin, jossa korostetaan sosiaalisen todellisuuden kielellistä rakentumista sekä kulttuurin ja historiallisuuden merkitystä (Kuusela 2001, 19). Narratiivisessa lähestymistavassa katsotaan, että kommunikaatiomme muiden kanssa ei ole suoraa ja välitöntä, vaan ruumiin sisällä olevan subjektin valintaa siitä, mitä hän kertoo tai jättää kertomatta muille itsestään. Narratiivisen lähestymistavan ongelmana on pidetty sen taipumusta tuottaa johdonmukaisia ja ehyitä minäkertomuksia ylläpitää jonkinlaista dualismia ristiriitaisen todellisuuden ja ehyen minäkertomuksen välillä. (Saastamoinen 2001, 270–271)

Tätä dualismia pyritään purkamaan dialogisessa teoriassa, missä korostetaan arjen moniäänisyyttä sekä dialogisesti rakentunutta luonnetta. Tällöin myös minuus heijastaa arjen monimuotoisuutta ja moniäänisyyttä. Ihmisten vuorovaikutus perustuu usein varsin ristiriitaisiin merkityksiin ja niistä käytäviin neuvotteluihin. Tällä tavoin ajateltuna minuudesta ei voi muotoutua mitään pysyvää tai ehyttä kertomusta. Se koostuu lukuisista ristiriitaisista äänistä ja moraalisisista positioista. Ehkäpä sama ristiriitaisuus voisi ilmetä myös työntekijän ratkaisujen ja valintojen perusteluissa, kuten yksityisyyden rajojen sääteltyssä työyhteisössä. Ainut keino tuottaa minuudesta johdonmukainen kertomus on jättää paljon kertomatta ja hiljentää ristiriitaiset äänet menneisyydestämme. Tätä prosessia onkin osuvasti kuvattu sanomalla, että narratiivisuus on politiikkaa henkilökohtaisella tasolla. (Saastamoinen 2001, 271–273)

Edellä olevat näkemykset narratiivisuuden poliittisesta luonteesta tulevat hyvin lähelle Burrin (2004) ja Moyan (2000a; 2000b) esittämiä näkemyksiä iden-

titeetin rakentumisesta intresseihin, valtaan ja sosiaalisiin asemiin kytkeytyvästä poliittisuudesta. Tämän tutkimuksen kannalta nousee kiinnostavaksi juuri näiden henkilökohtaisten ”poliittisten” sosiaaliseen identiteettiin liittyvien valintojen sisällöt, päämäärät ja perustelut. Johdonmukaisten ja loogisten identiteettivalintojen kertominen voi ilmentää kertojansa pyrkimystä itsensä ymmärtämiseen ristiriidattomana ristiriitaisessa maailmassa, mutta se voi ilmentää myös niitä intressejä ja arvopyrkimyksiä, joita kertoja itse pitää tärkeinä ja tavoittelemisen arvoisina.

2.6 Tutkimuksen tietoteoreettiset ja metodologiset lähtökohdat

Tämän tutkimuksen tietoteoreettiset lähtökohdat ovat lähinnä symbolisessa interaktionismissa ja konstruktivismissa. Näitä pidetään jossain määrin erilaisina lähestymistapoina, sillä niissä voidaan nähdä tutkimuskohteisiin ja menetelmiin liittyviä eroavaisuuksia. Yksinkertaisesti eroteltuna symbolisessa interaktionismissa huomion kohteena on lähinnä yksilön subjektiivinen merkityksenanto, yksilön näkökulma ja subjektiivinen elämämaailma, kun konstruktivismissa tarkoituksena on kuvailla todellisuuden, olemassa olevien sosiaalisten tilanteiden, ympäristön, sosiaalisen järjestyksen rakentumisen prosesseja. Symboliseen interaktionismiin liittyviä tiedonkeruumenetelmiä ovat olleet mm. puolistrukturoidut ja narratiiviset haastattelut ja analyysimenetelminä laadulliset sisällönanalyysit, narratiiviset analyysit ja teoreettinen koodaus. Konstruktivismiin läheisesti liittyviä menetelmiä ovat esim. havainnointi, vuorovaikutustilanteiden tallentaminen, dokumenttien kerääminen ja analyysimenetelminä esimerkiksi diskurssianalyysi, keskusteluanalyysi ja dokumenttien analyysi. (Flick 2004, 5–6)

Yleisesti ottaen konstruktivismilla tarkoitetaan sellaista tietoteoreettista näkemystä, missä tiedon ajatellaan syntyvän yksilön aktiivisen konstruoinnin tuloksena ja mikä tieto on olemassa ainoastaan konstruoivan subjektin kautta. Konstruktivismissa katsotaan myös tieteellisten tosiasioiden olevan erilaisista lähteistä rakentuvaa sosiaalista konstruointia. Tämän vuoksi todellisuutta koskevat kuvaukset ja tulkinnat tai representaatiot ovat verrattavissa vain toisiinsa, koska välitön suhde tai välitön tiedon hankkiminen ulkoisesta todellisuudesta on vähintäänkin kyseenalaista. Konstruktivismissa(erit. sosiaalisessa konstruktivismissa) on lisäksi erotettavissa ”kevyempi” ja toisaalta ”vahvempi” konstruktivismin mukaisesti, kuinka voimakkaasti tieteellistä tietoa pidetään pelkkänä ”sosiaalisena neuvottelukysymyksenä” (Schwandt 2000, 198–200). Konstruktivistisessa tietoteoriassa ja siihen perustuvassa tutkimuksessa katsotaan, että todellista ja alkuperäistä on mahdollista tavoitella vain erilaisten representaatioiden tai konstruktioiden kautta. Konstruktivismin muunnelmassa, sosiaalisessa konstruktivismissa todellisuuden ajatellaan olevan olemassa ja rakentuvan sosiaalisesti, kielel-

lisen kommunikaation kautta. Sosiaalisten suhteiden merkitys tiedonmuodostuksessa on ratkaisevaa. (Anttila 2006, 580–582; Flick 2004, 88–89)

Sosiaalitieteissä symbolinen interaktionismi on vaikuttanut muun muassa identiteettien ja sosiaalisten suhteiden tutkimukseen. Nykyisessä symbolisessa interaktionismissa huomion kohteena on ihmisen kokemuksen refleksiivinen, sukupuolistunut ja tilannekohtainen luonne ja siinä tutkitaan mm. kielen ja merkitysten sijoittumista vuorovaikutuksellisiin konteksteihin.

Symbolinen interaktionismi voidaan määritellä Denzinin (2004, 85) mukaan sosiaalisesta maailmasta kertovina tarinoina, joita ihmiset kertovat itsestään, elämästään, maailmastaan, tarinoina jotka saattavat toimia paremmin tai huonommin. Symbolisessa interaktionismissa tutkitaan tarinoita ja diskurssisysteemejä, jotka strukturoivat, pitävät koossa ja antavat merkityksen jokapäiväiselle elämälle. Merkitykset ja jokapäiväisen elämän kokemukset näyttäytyvät narratiivisina kuvauksina (representaatioina), jolloin kokemus näyttäytyy esityksenä ja todellisuus sosiaalisena konstruktiona. Ilmiöiden kuvaaminen, representaatioiden esiintuleminen kytkeytyy kamppailuun vallasta merkityksistä, joten kysymys ”kuvaamisen politiikasta” on keskeistä kokemuksen tutkimuksessa. Symbolisessa interaktionismissa ja sosiaalisessa konstruktivismissa on nykyisin paljon yhteistä. Itseasiassa näyttää siltä, että symbolista interaktionismiakin voitaisiin tarkastella pitkälti konstruktivismiin näkökulmasta, yhtymäkohdat liittyvät tiedon rakentamiseen sosiaalisessa vaihdossa ja vuorovaikutuksessa, todellisuuden käsittämisen konstruoituneessa luonteessa ja siitä kertomisen tarinallisessa ja tekstuaalisessa luonteessa. (ks. Denzin emts.; Flick 2004 90–91)

Tässä tutkimuksessa nojaututaan siihen Bergerin ja Luckmannin (2003, 45–49) ajatukseen, missä eletyn elämän kokemuksia ja tässä hetkessä eletävän elämän kokemusvirtaa on mahdollista objektivoida ts. määritellä ja välittää kielellisesti. Bergerin ja Luckmannin mukaan kokemusta, kuten esimerkiksi tunnetilaa, on toki mahdollista objektivoida myös eleiden, ilmeiden tai fyysisten esineiden avulla, mutta kielen ylivoimaisuus välineenä on sen kyvyssä kiteyttää, säilyttää, välittää ja strukturoida ajatuksia ja kokemuksia. Kieli mahdollistaa myös yksilön subjektiviteetin säilymisen silloinkin, kun kasvokkainen vuorovaikutus yksilöiden välillä päättyy. Heidän esiintuomansa sananparsa, ”ihmisen pitää puhua itsestään, kunnes hän tuntee itsensä”, kiteyttää osuvasti myös tämän tutkimuksen metodisia lähtökohtia.

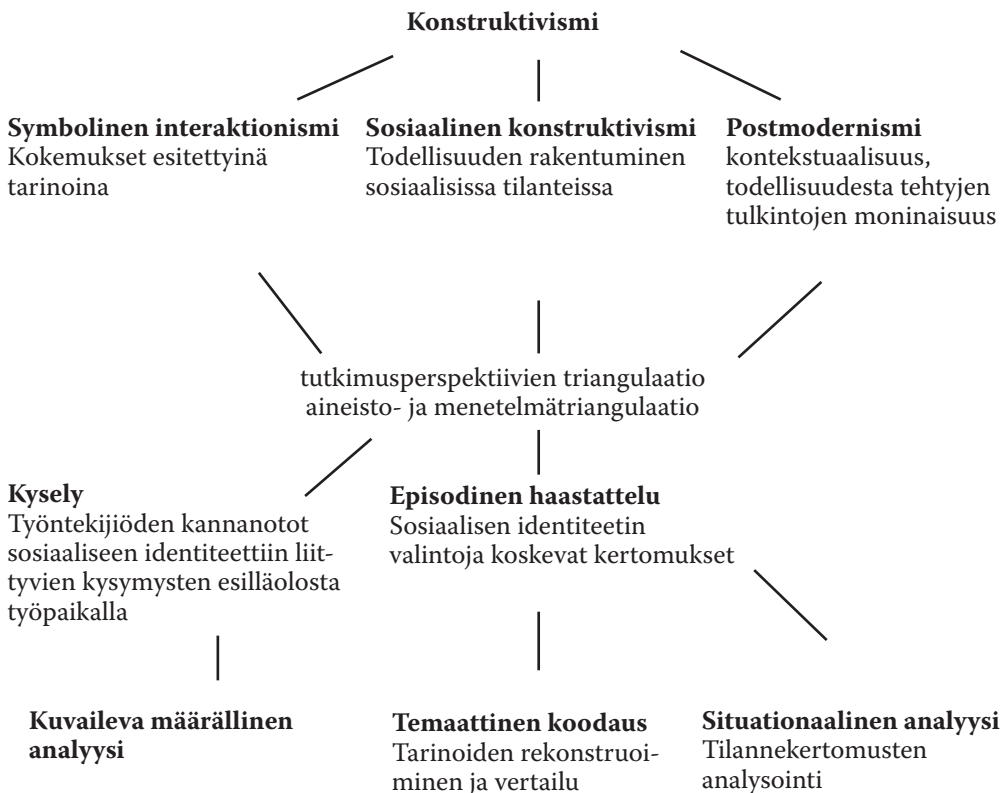
Saastamoisen (2001a, 275–276) mukaan sosiaalista konstruktivismia on kritisoitu sen liiallisesta keskittymisestä kieleen, mikä on johtanut ruumiillisuuden ja materiaalisuuden puutteelliseen huomioimiseen tutkimuksessa. Materiaalisuutta ei voi redusoida vain diskurssiksi, koska materiaalisen maailmassa esiintyy ilmiöitä kielestä riippumatta. Saastamoinen pohtiikin, pitäisikö konstruoitumisen materiaalisia ehtoja tuoda esiin muutenkin kuin diskurssin tasolla. Hän haluaisi säilyttää sosiaalisen konstruktivismiin hyvät puolet, mutta että siihen pitäisi pyrkiä sisällyttämään moniulotteisemmin elementtejä myös ei-kielelliseltä alueelta.

Clarcken (2005, 7) mukaan sosiaalista konstruktivismia tulkitaan väärin, mikäli sen ajatellaan keskittyvän vain väliaikaisuuteen tai ideologisuuteen tai symboliseen. Myös materiaallinen maailma on tutkijoiden ja tutkittavien konstruoimaa ja siten myös tutkimuksen kohteena. Se on läsnä olevaa ja se pitää lisätä tulkintoihin ja analyysihin. Tätä aspektia on pidetty tärkeänä jo symbolisen interaktionismin varhaisvaiheissa kuten Meadin argumenteissa jo 1930-luvulla. Clarke itse käyttää peräti ilmaisua materialistinen sosiaalinen konstruktivismi. Clarke on pyrkinyt kehittämään materiaalien aspektien huomioon ottavaa metodologiaa situationaalisessa analyysissä, mitä sovelletaan myös tässä tutkimuksessa muutamien taupauskertomusten analysoinnissa. Materiaalien aspektien huomioonottaminen, kuten ruumiillisuus ja fyysinen ympäristö erilaisine objekteineen, on tärkeä näkökulma sosiaalisen identiteetin ja siihen liittyvien valintojen analysoimisen kannalta. Tässä tutkimuksessa on kuitenkin valittu materiaalisuuden tarkastelu – silloin kun sitä tuodaan esiin – vain tutkittavien oman kielellisen ilmaisun kautta. Olennaista on asianomaisten henkilöiden omien näkemysten esiintuominen ja kertomukset itsestään ja valinnoistaan työpaikoillaan.

Tässä tutkimuksessa on huomioitu vielä symboliseen interaktionismiin ja sosiaaliseen konstruktivismiin liittyvänä grounded theoryn postmoderni käänös. Tuomen ja Sarajärven (Tuomi & Sarajärvi 2002, 56) mukaan postmodernissa on keskeistä erilaisten tieteellisten oppialojen rajojen murtaminen ja yhdistäminen, ideoiden yhdistäminen. Tämän hyöty on siinä, että näin kyetään tuottamaan uusia ja kiinnostavia tutkimustuloksia (emts.). Aivan kuten symbolinen interaktionismi tai sosiaalinen konstruktivismi, ei postmodernismikaan ole teoria, vaan lähinnä lähestymistapa tai tutkimuksellinen perspektiivi. Clarcken mukaan postmodernismilla ja symbolisella interaktionismilla on lähtökohdiltaan useita yhtymäkohtia. Näitä ovat mm. huomion kiinnittäminen todellisuutta koskevien perspektiivien osittaisuuteen ja tilannesidonnaisuuteen, materiaallisen maailman konstruoimisen sosiaaliseen luonteeseen, vaihtoehtoisten ja rinnakkaisten todellisuudesta tehtävien havaintojen ja tulkintojen moninaisuuteen ja kontekstuaalisuuteen, sosiaalisten ilmiöiden analysoimisen prosessimaiseen ja neuvottelevaan luonteeseen, inhimillisen todellisuuden erilaisuuksien huomioiminen sekä inhimillisen toiminnan sosiaaliekologinen luonne. Grounded theoryn postmoderni käänös tarkoittaa käytännössä objektivististen grounded theoryn periaatteiden ja menettelytapojen muotoilemista konstruktivistisiksi, mihin perustuvat myös tämän tutkimuksen episodisten haastatteluiden analysointiratkaisut. (Clarke 2005, 5–10)

Erilaisia tutkimuksellisia lähestymistapoja voidaan yhdistellä monipuolisemman kuvan saamiseksi tutkittavasta ilmiöstä, mitä Flick (2002, 25) kutsuu tutkimusperspektiivien triangulaatioksi. Denzinin (1978 Laineen, Bambergin ja Jokisen 2007, 24 muk.) mukaan triangulaation tyypejä ovat mm. aineisto-, menetelmä-, teoria- ja tutkijatriangulaatio. Aineistotriangulaatiossa aineistoa kerätään eri tavoilla erilaisista lähteistä esimerkiksi eri kohdejoukoille suunnatuin

kyselyin ja haastatteluin. Menetelmätriangulaatio liittyy aineistotriangulaatioon siten, että aineistonkeruuvaiheessa on jo selvillä, millä tavoin aineistoa pyritään analysoimaan. Menetelmätriangulaatiota voi olla menetelmien välillä tai menetelmien sisällä. Tässä tutkimuksessa triangulaatiota toteutetaan useilla tavoilla. Aineistotriangulaatiota edustaa kysely- ja haastatteluaineiston kerääminen kahdesta eri organisaatiosta. Menetelmien välistä triangulaatiota sovelletaan määrällisestä ja laadullisesta aineistosta tehtyjen analyysien ja yhteenvetöjen yhdistelemissä, lisäksi laadullista aineistoa analysoidaan kahdella tavalla temaattisen koodauksen sekä situationaalisen analysoinnin avulla. Edellä mainittu tutkimusperspektiivien yhdisteleminen liittyy tässä sosiaalisen identiteetti-problematiikan hahmottamiseen yksilöllisinä mielipiteinä, kannanottoina ja tarinoina sekä toisaalta näiden yksilöllisten ilmaisujen arvioimiseen tilanteisiin, prosesseihin ja rakenteisiin liittyvinä ilmiöinä. Kuviossa 2. tiivistettynä tutkimusasetelma ja metodologiset valinnat.



Kuvio 2. Tutkimusasetelma ja metodologiset valinnat

Triangulaatioon on kohdistettu kritiikkiä sen problemaattisuudesta toimia niin sanottuna validaatiostrategiana eli tutkimuksen pätevyuden vahvistajana. Kritiikki perustuu siihen, että eri tutkimusmenetelmillä on omat spesifit näkökulmansa ja erilaiset teoreettiset taustansa. Tämän vuoksi eri menetelmien tuottamaa tietoa tulisikin arvioida vain omien terminologioidensa kautta. Denzin kuitenkin huomauttaa, että triangulaation tarkoituksena ei ole toimiakaan validaatiostrategiana, vaan yrityksenä saavuttaa syvempää ymmärrystä tutkittavana olevasta kohteesta. Denzin korostaa, ettei objektiivista todellisuutta voi koskaan tavoittaa, joten triangulaatio tulee ymmärtää enemmänkin validaatiostrategian vaihtoehtona ts. erilaisten metodologisten käytäntöjen, materiaalien ja perspektiivien yhdistämistä strategiana, minkä tarkoituksena on tuottaa monipuolisempaa, syvempää ja rikkaampaa kuvaa tutkittavasta kohteesta. Tarkoituksena on yksinkertaisesti todettuna tutkittavaa ilmiötä koskevan ymmärryksen laajentaminen. Triangulaatio voi tarkoittaa monitasoisen ja fragmentoituneen todellisuuden samanaikaista esittämistä. (Denzin & Lincoln 2003, 8; Flick 2004, 179)

Tutkimussuunnitelmavaiheessa tuntui luonnolliselta päätyä yhdistelemään erilaisia menetelmiä kattavamman kuvan saamiseksi aiheesta. Monimenetelmäisyyttä voidaan perustella myös siten, että vain yhtä tiedonhankintamenetelmää sovellettaessa saavutettavaan tietoon jää eri syistä aukkoja, joita voidaan tutkia puolestaan jollakin toisella menetelmällä; tällaisia syitä voivat olla esimerkiksi se, ettei kaikkia henkilöitä tietyissä organisaatioissa tai konteksteissa voida haastatella (Bryman, 1992, 137). Alkuvaiheessa tarkoituksena oli yhdistää menetelminä kyselyt, haastattelut sekä vapaamuotoinen tekstin tuottaminen, mutta kokeilun seurauksena kypsyi ajatus rajoittua kahden toisistaan riippumattoman organisaation työntekijöille kohdistettuihin kyselyihin ja haastatteluihin. Tämä kahden organisaation vertailu tuo paremmin ilmi mahdollisten kontekstuaalisten tekijöiden merkityksen kuin rajoittuminen vain yhteen organisaatioon. Samalla mahdollinen organisaatioiden yhteneväisyys saaduissa tuloksissa voi kertoa yleisemmistä sosiaaliseen identiteettiin liittyvistä ilmiöistä suomalaisessa työelämässä. Organisaatioiden erilaisuus, tutkittujen työntekijöiden heterogeenisuus esimerkiksi iän ja ammatillisten asemien suhteen palvelee tätä samaa tarkoitusta. Se mikä organisaatioille tuli olla yhteistä liittyi työssä olemisen sosiaaliseen luonteeseen. Kysymyksenasettelu edellytti sellaisia organisaatioita, joissa työntekijöiden keskinäinen sosiaalinen vuorovaikutus, ryhmässä tai tiimeissä työskentely työpaikalla on olennainen osa työn kokonaisuutta. Lisäpiirteenä lopulta kahdessa valikoituneessa organisaatiossa on nähtävissä vielä tiedon käsittelyn ja prosessoinnin merkittävä rooli organisaation toiminnan ja kehittämisen kannalta. Kysely loi pohjaa haastatteluissa käsiteltäville teemoille ja näytti orientoineenkin ainakin joitakin haastateltavia. Kyselyyn liittyvät kysymykset olivat saaneet pohdittamaan tiettyjä ilmiöitä ja alustavista tuloksista oltiin kiinnostuneita. Käytännössä haastateltavat tuottivat informaatiota myös kyselyn kohteina olevista teemoista esimerkiksi työntekijöiden välisen luottamuksen ja vuorovaikutuksen luontees-

ta. Lopputuloksena haastatteluissa syntynyt tematiikka tuli monipuolisemmaksi, mikä myös osaltaan syventää kyselyiden tulkinnallisia ulottuvuuksia.

Kyselyillä on pyritty selvittämään ennen kaikkea sitä, kokevatko työntekijät tutkimuksessa tarkasteltavat sosiaalisen identiteetin liittyvät teemat erityistä huomiota vaativiksi ilmiöiksi omassa työssään. Haastatteluiden tarkoituksena on saada haastatellut työntekijät kertomaan omasta sosiaalisesta identiteetistään omalla työpaikallaan. Sen lisäksi haastatteluiden tarkoituksena on nostaa lähempään tarkasteluun niitä tilanteita, joissa sosiaaliseen identiteettiin liittyvät valinnat ilmenevät toiminnan tai tietoisuuden tasolla. Uwe Flick (2002, 104–110) on kehittänyt narratiivisuuteen liittyvää tiedonhankintamenetelmää, jota hän kutsuu episodimaiseksi haastatteluksi. Episodimaisen haastattelun etuna on ettei haastateltavaa vaadita tuottamaan yhtä pitkää kertomusta, vaan pikemmin useita lyhyitä aihealueiltaan rajattuja narratiiveja. Metodilla voidaan päästä dialogisuuteen, mutta systemaattisemmin kuin avoimemmissa narratiivisissa lähestymistavoissa. Oman tutkimusasetelmani kannalta tämä lähestymistapa vaikuttaa sopivalta, koska haastattelutilanteessa voi haastateltavan huomion keskittää määrätietoisemmin juuri niiden ilmiöiden ja tilanteiden pohdiskeluun, jotka ovat tutkimuksessa arvioitavina.

Tutkimuksessa on myös tapaustutkimuksen piirteitä, vaikkei sitä sellaisena varsinaisesti voidakaan pitää. Tapaustutkimuksen luonteesta kertoo kuitenkin keskittyminen kahteen organisaatioon esimerkkeinä ja tutkimusympäristöinä, monimenetelmällisyys ja aineiston erilaiset analyysitavat, teoreettisten taustaole- tusten kyseenalaistaminen ja uusien teoreettisen näkökulmien avaaminen aineis- tolähtöisesti. Sen sijaan narratiivisuus, mitä pidetään yleensä tapaustutkimuksen piirteenä, ei liity tässä tutkimuksessa tutkimuksen varsinaiseen etenemiseen ja sen kuvaamiseen. Narratiivisuus liittyy tässä tutkimuksessa enemmänkin kerto- muksiin tutkimukseen osallistuneiden työntekijöiden kokemuksista ja erilaisista tilanteista. Tämän tutkimuksen ja tapaustutkimuksen yhtymäkohdat liittyvät vielä siihen, että molempien teoreettiset lähtökohdat ovat johdettavissa meadilai- seen symboliseen interaktionismiin. (ks. Laine, Bamberg & Jokinen 2007, 9–13)

3. Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset

Tutkimuskysymysten muotoiluun ovat vaikuttaneet edellä esitetyt työelämän luonteen muuttumista koskevat Sennettin oletukset sekä erilaiset oletukset sosiaalisen identiteetin luonteesta. Työelämän muutossuuntia tarkastellaan niiden olettamusten kautta, joilla saattaa olla vaikutusta työntekijöiden sosiaalisen identiteetin valintoihin työpaikoilla.

Taulukko 1. Tutkimuksen taustaoletukset työelämän muutoksesta ja sosiaalisen identiteetin luonteesta

Työelämän muutosta koskevat oletukset	Oletukset sosiaalisen identiteetin luonteesta
<ul style="list-style-type: none"> • sosiaalisen identiteetin muokkaamisen kasvava merkitys työyhteisöön sopeutumisessa ja työssä menestymisessä • työntekijöiden keskinäisen lojaaliuden ja luottamuksen heikentyminen, sosiaalisen sitoutumattomuuden voimistuminen, suhteiden pinnallistuminen • työelämän lyhytjänteisyyden, heikentyvän lojaaliuden ja sitoutumattomuuden vaikutukset työntekijöiden yksityisyyteen • tarkoituksenmukaiseksi koetun sosiaalisen identiteetin esittäminen työyhteisössä 	<ul style="list-style-type: none"> • identiteetit konstruoituina tarinoina • identiteetit valintoina, toimijuutena ja kamppailujen kohteina • sosiaalisen identiteetin teoria: ryhmäjäsenyys, ryhmään samaistuminen • identiteetti sosiaalisissa vuorovaikutustilanteissa toteutettuina minäesityksinä

Yhdistämällä nämä edellä olevat työelämän muutosta koskevat oletukset ja sosiaalisen identiteetin toisiaan täydentävät määritelmät voidaan tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset muotoilla seuraavasti:

Tutkimuksen tavoitteena on arvioida työntekijöiden työpaikoillaan tekemiä sosiaalisen identiteetin valintoja. Sosiaalisen identiteetin valinnoilla tarkoitetaan kaikkia niitä asioita, joihin työntekijät ottavat kantaa ja joita he haluavat tuoda esille itsestään, sosiaalisista suhteistaan, yksityisyydestään, työstään ja toiminnastaan työpaikan sosiaalisissa tilanteissa. Tähän tutkimustavoitteeseen vastataan seuraavien tutkimuskysymysten kautta:

1. Mihin asioihin työntekijät kiinnittävät huomiota omassa sosiaalisessa identiteetissään.
2. Mitä työntekijät kertovat omista sosiaalisen identiteetin valinnoistaan työpaikoillaan.

Kysymyksenasettelussa työntekijöillä tarkoitetaan tässä kaikkia eri henkilöstöryhmiin kuuluvia ja organisaatioiden eri tehtävissä toimivia henkilöitä. Tutkimuskohteena olevat työntekijät edustavat erilaisia kokemuksia kahdessa erilaisessa asiantuntijaorganisaatiossa, joista käytetään jatkossa tunnuksia organisaatio A ja organisaatio B. Työntekijät edustavat organisaatioidensa eri ammattiryhmiä ja ammatillisen uransa eri vaiheita. Kahdessa eri organisaatiossa esitettyjen mielipiteiden ja kokemusten vertailu mahdollistaa organisaatioille yhteisten ilmiöiden pelkistämisen, mikä voi kertoa esiintyvän ilmiön yleisemmästä luonteesta suomalaisessa työelämässä. Toisaalta ilmiöiden ja tekijöiden liittyminen vain tiettyyn organisaatioon kertoo todennäköisesti näiden tekijöiden kontekstuaalisesta luonteesta.

Eräsaaren (2007, 149–151, 157) mukaan jonkin asian ymmärtäminen kontekstuaalisesti tarkoittaa sitä, että se kuuluu tiettyyn asiayhteyteen tai johtuu tietyistä tapahtumakulusta ja että tämä yhteys on asian tarkastelussa otettava huomioon. Konteksti on hänen mukaansa jonkin erityisen maailman tai kohteen paljastamista, ilmaisemista tai esitystä, tapahtumien ja muutoksen kokemuksen vahvistamista ja ymmärtämistä niiden omasta horisontista. Eräsaari toteaa lisäksi, että kontekstin käsitteen tehtävänä on kyseenalaistaa raaka empirismi tai eksplisiittinen tieto väittämällä, ettei mikään asia tai tapahtuma elä lokeroidussa olotilassa, vaan vähintäänkin asioiden ja tapahtumien verkossa, joka muodostuu muista asioista ja tapahtumista. Tämän vuoksi konteksti ja kontekstuaalisuus on ymmärrettävä monikerroksisempänä ja laajempänä asiayhteytenä kuin pelkkinä fyysisinä tutkimusympäristöinä. Kontekstuaalisuus voi siis viitata samanaikaisesti fyysisen ympäristön esinemaailmaan, sosiaaliin tilanteisiin, historialliseen ajankohtaan, laajempiin yhteiskunnallisiin ja kulttuurisiin asiayhteyksiin. Tämän kontekstuaalisuuden monikerroksisuuden tuo esiin erityisesti myöhemmin kuvattava situationaalinen analyysi tilannekertomusten tarkastelussa. (emts.)

Kontekstuaalisena tekijänä on tutkimustuloksia arvioitaessa pyrittävä mahdollisuuksien mukaan huomioimaan tutkimusympäristöinä toimivien organisaatioiden erilainen tuotannollinen luonne. Yksi organisaatioista edustaa tietotyöorganisaatiota, jonka tehtävänä on tuottaa koulutuksen avulla ammatillista osaamista. Toinen organisaatio edustaa puolestaan tuotekehitys- ja tuotantolinjoineen nykyaikaista teollista organisaatiota, jonka tuotteet ovat uusia teknologisia tuotteita ja innovaatioita. Jälkimmäisessä organisaatiossa tuotekehitystoiminta edustaa sekini tietotyötä, joten kyseinen organisaatio on tässä mielessä kaksitasoinen. Organisaation oma edustaja puhui ”kahden kerroksen väestä” kuvatessaan organisaation tuotannollista luonnetta. Tuotantolinjoilla tehtävä työ muistuttaa

kenties enemmän teolliseen työhön liitettäviä mielikuvia työvuoroineen ja erilaisine työvaiheineen.

Pyöriän (2007, 46–49) mukaan tietotyön johtamisen katsotaan vaativan toisenlaista johtamistapaa ja -kulttuuria kuin mihin perinteisissä hierarkkisissa organisaatioissa on totuttu. Tietotyössä pidetään työn sisällöllistä mielekkyyttä ja haastavuutta sekä tiettyä vapautta määritellä tekemänsä työn luonnetta olennaisina työntekijöitä motivoivina tekijöinä. Lisäksi erityisesti vaativaa ongelmanratkaisua edellyttävissä tehtävissä työympäristön viihtyvyys ja sosiaalinen koheesio ovat ratkaisevassa asemassa (emts. 49). Tässä tutkimuksessa tulee kiinnostavaksi se, millaista kuvaa organisaation, sosiaalisten suhteiden ja johtamisen luonteesta työntekijöiden haastattelut ja kyselyt yhdessä tuottavat. Kahden tutkimusympäristönä toimivan organisaation ominaislaatua tarkastellaan toisin sanoen empiirisestä aineistosta käsin, ei siten että lähtökohtaisesti oletettaisiin tietotyöorganisaation ja teollisen organisaation tuottavan välttämättä erilaisia tuloksia tutkittavista ilmiöistä.

4. Tutkimuksen empiirinen toteuttaminen

4.1 Tutkimusympäristö ja tutkittavat organisaatiot

Tutkimukseen suostuvien organisaatioiden löytäminen edellytti useita yhteydenottoja ja tutkimuspyyntöjä erilaisiin, lähinnä pääkaupunkiseudulla toimiviin, yrityksiin ja organisaatioihin. Monien yhteydenottojen jälkeen ja erilaisia kontakteja hyödyntämällä suostui lopulta kaksi kysymyksenasettelun kannalta sopivaa organisaatiota yhteistyöhön. Luottamuksellisuussyistä organisaatioihin viitataan nimikkeillä organisaatio A ja organisaatio B. Haastateltujen työntekijöiden kohdalla käytetään heidän yksityisyytensä suojaamiseksi sattumanvaraisesti keksittyjä peitenimiä. Keksittyjen nimien käyttö tuo tarkasteluun ja tarinoihin enemmän elävyyttä ja inhimillisyyttä kuin esimerkiksi pelkkien järjestysnumeroiden käyttö henkilöiden tunnistamiseksi analyysissa. Organisaatioiden tunnistamisen vaikeuttaminen on edellyttänyt myös tiettyä yleisluonteisuutta organisaatioiden piirteiden kuvailemisessa. Tämä ei kuitenkaan ole käytännössä vaikeuttanut tulosten analysointia ja niiden esittämistä, koska konteksteista kertominen voidaan tehdä tutkimusasetelman kannalta riittävällä yksityiskohtaisuudella.

Tutkimusasetelman kannalta organisaatioille tuli olla yhteistä työssä olemisen sosiaalinen luonne. Kysymyksenasettelu edellytti sellaisia organisaatioita, joissa työntekijöiden keskinäinen sosiaalinen vuorovaikutus, ryhmässä tai tiimeissä työskentely on olennainen osa työn kokonaisuutta. Lisäpiirteenä tutkimukseen valikoituneissa organisaatioissa on nähtävissä vielä tiedon käsittelyn ja prosessoinnin merkittävä rooli organisaation toiminnan ja kehittämisen kannalta.

Organisaatio A

Yksi tutkimusympäristön muodostavista organisaatioista on pääkaupunkiseudulla toimiva toisen asteen ammatillinen oppilaitos. Oppilaitoksen perustehtävänä on keskiasteen ammatillinen koulutus sekä ammatillinen lisä- ja täydennyskoulutus. Koko organisaation henkilökuntamäärä on aineistonkeruuajana ollut noin 500 työntekijää eri toimipisteisiin jakautuneena. Tutkimusajankohtana organisaatiossa oli valmisteilla toiminnan rakenteita ja hallintoa uudistava organisaatiomuutos. Tutkimusympäristöksi valittiin oppilaitosyksikkö (jota jatkossa nimitetään organisaatio A:ksi), jonka henkilökuntamäärä oli kyselyn ja haastatteluiden ajankohtana vuonna 2005 113 henkilöä. Valtaosa henkilökunnasta on opettajia eli 91 henkilöä. Loppuosa henkilöstöstä toimii hallinto-, suunnittelu- sekä perus-

palvelutehtävissä. Valtaosalla henkilökunnasta (noin 86 %) on vähintään korkea-koulutasoinen koulutus. Vajaat 95 % henkilökunnasta on naisia.

Organisaatio B

Organisaatio B suunnittelee ja valmistaa uusia teknologisia ratkaisuja kansainvälisille markkinoille johtavana tuottajana maailmassa. Kysymys on huipputeknologiasta, jonka sovellusalueet liittyvät autoteknologiaan, lääketieteellisiin sovelluksiin, urheiluun ja vapaa-aikaan. Organisaation tuotekehitys- ja tuotantotoiminta on keskitetty pääkaupunkiseudulle. Organisaatio B on kasvuyritys, mikä on näkynyt myös pääkaupunkiseudulla sijaitsevan yksikön henkilökuntamäärän jatkuvana kasvuna. Esimerkiksi vuodesta 2000 vuoteen 2004 vakinaisen henkilökunnan määrä kaksinkertaistui 223:sta 454:ään henkilöön. Työntekijöiden ja toimihenkilöiden määrä on lähes yhtä suuri (v. 2004 työntekijöitä oli 50,1 % ja toimihenkilöitä 49,9 %). Kokopäiväisesti henkilöstöstä työskenteli 85 %. Organisaatio B:ssä on käytetty myös jonkin verran vuokratyövoimaa, mutta tuotannon laajentuessa on vuokratyövoiman käyttö tai määräaikaaisuudet pyritty muuttamaan vakinaisiksi työsuhteiksi.

Henkilöstön keski-ikä on ollut vuoden 2004 lopussa 32,3 vuotta ja henkilöstökertomuksen mukaan määrältään eniten oli 25–29-vuotiaita. Miesten osuus koko henkilöstöstä oli 60,1 %. Toimihenkilöistä miehiä oli 70 % ja naisia 30 %, työntekijöiden kohdalla sukupuolijakauma oli tasainen eli miesten ja naisten osuudet olivat yhtä suuret 50 %. Tarkasteltaessa henkilöstön vaihtuvuutta suhteessa aloitettuihin ja päättyneisiin työsuhteisiin on organisaatio B:ssä aloitettu kaksinkertainen määrä uusia työsuhteita verrattuna päättyneisiin työsuhteisiin. Tilanne on sama sekä vakituisten että määräaikaisten työsuhteiden kohdalla.

4.2 Kysely

4.2.1 Kyselyn toteuttaminen

Kyselyn tarkoituksena on kuvailevien tunnuslukujen avulla luoda yleiskuvaa identiteetti-problematiikan yleisyydestä ja luonteesta ts. arvioida sitä, kuinka merkittävänä kysymyksenä sosiaalisen identiteetin problematiikka voidaan pitää työelämässä. Alkulan, Pöntisen ja Ylöstalon (2002) mukaan kvantitatiivista aineistoa voidaan pitää kuitenkin vain osaprojektiona tutkimuskohteestaan ja kuvaus jää enemmän tai vähemmän abstraktille tasolle. Tulosten ymmärtäminen ja oikeasuuntainen tulkinta edellyttävät kuitenkin tutkimuskohteen laajempaa ja siinä tarkasteltavien ilmiöiden tuntemista. Kvantitatiivisella tutkimuksella voidaan kuvata tutkittavan ilmiön rakennetta, siinä esiintyvien elementtien yhteen kytkeytymistä ja riippuvuuksia.

Kyselyn toteuttamisesta ja käytännön järjestelyistä sovittiin molempien tutkimuskohteena olleiden organisaatioiden henkilöstövastaavien kanssa, jotka

tiedottivat henkilöstölle etukäteen tulossa olevista kyselyistä ja haastatteluista. Kyselyt toteutettiin molemmille organisaatioille sekä sähköisinä e-lomakkeina että paperilomakkeina loka-marraskuussa 2005. Vastauslomakkeita palautettiin uusintakyselyineen kaikkiaan 253 kappaletta, mikä vastasi vajaata puolta kummankin organisaation silloisesta henkilökuntamäärästä. Vastaukset on analysoitu tavanomaisia tilastollisia analyysimenetelmiä (Pääkomponenttianalyysi, riippuvuustestaukset) käyttäen.

Jokivuori & Hietala (2007, 10–11) korostavat kyselyssä esitettävien kysymysten ja väittämien kytkeytymistä teoreettisiin käsitteisiin. Heidän mukaansa yksittäisen väittämän tulisi olla osa jonkin teoreettisen käsitteen konkreettista ilmentymää. Ilman teoreettista yhteyttä väittämät ja kysymykset jäävät irrallisiksi ja toisiinsa liittymättömiksi. Tässä tutkimuksessa kyselyllä on pyritty selvittämään ennen kaikkea sitä, kokevatko työntekijät tutkimuksessa tarkasteltavat sosiaalisen identiteetin liittyvät teemat erityistä huomiota vaativiksi ilmiöiksi omassa työssään. Tässä tutkimuksessa muuttujat on rakennettu sekä sosiaalisen identiteetin määritelmien että edellä käsiteltyjen työntekijän identiteetin problematisoimista koskevien oletusten näkökulmista (ks. edellä olevat tutkimuskysymykset). Muuttujat on muotoiltu väitteiksi siten, että niiden avulla voitaisiin arvioida työntekijän sosiaaliseen identiteettiin liittyvien oletettujen työelämän muutossuuntien todenmukaisuutta vastaajien kokemana. Muuttujat liittyvät pääasiassa seuraaviin teemoihin:

- oletukset työntekijän lisääntyneestä huomion kiinnittämisestä itseensä ja käytökseensä työpaikalla
- oletukset esittämisen ja epäaitouden lisääntymisestä työpaikalla
- oletukset aitona olemisen koetusta merkityksestä
- oletukset hyväksytyksi ja arvostetuksi tulemisen vaikeutumisesta työpaikalla
- oletukset luottamuksen heikentymisestä työpaikalla
- oman työn arvostamiseen liittyvät oletukset
- oletukset yksityisyyden ja työelämän yhteensovittamisen vaikeutumisesta
- oletukset ulkoisen olemuksen merkityksen lisääntymisestä
- oletukset valmiudesta tinkiä omista eduista työpaikalla

Edellä esitetyt teemat kuvaavat niitä ulottuvuuksia, joita Sennett nostaa esiin amerikkalaisesta työelämästä. Kysymykset oli muotoiltu väittäviksi, kuten *”Työssäni kiinnitän nykyisin aiempaa enemmän huomiota siihen, millaisen vaikutelman annan itsestäni työtovereilleni omalla työpaikallani”,* tai *”Joudun nykyisin ponnistelemaan aiempaa enemmän tullakseni hyväksytyksi työtovereideni joukossa”*. Väittämissä sovellettiin neliluokkaista likertin asteikkoa, minkä tarkoituksena oli saada vastaaja ilmaisemaan pelkistetysti esitettyjä väitteitä tukeva tai väitteet kieltävä asennoituminen (ks. kyselylomake liite 8). Yksittäiset muuttujat/kysymykset toimivat tässä siis teoreettisiin näkökulmiin perustuvien teemojen

indikaattoreina, jotka ilmentävät tarkastelun kohteena olevien teemojen eri ulottuvuuksia; kyseisten indikaattoreiden kytkeytymistä tietyn teeman yhteyteen arvioidaan tässä tutkimuksessa pääkomponenttianalyysillä (vrt. Bryman & Cramer 1994, 65–70)

Taustamuuttujiksi valittiin muuttujia, jotka kuvaavat vastaajan työn luonnetta, työhistoriaa, sosiaalisia työolosuhteita (esimerkiksi nykyinen työtehtävä, sukupuolijakauma, työovereiden vaihtuvuus) ja mahdollisesti koettavaa epävarmuutta. Tarkoituksena on nostaa tarkasteltavaksi, liittyvätkö tietyt asennoitumiset tietynkaltaisiin työtehtäviin ja työpaikan sosiaaliseen toimintaympäristöön sekä työuran luonteeseen (esimerkiksi Sennett viittaa omassa argumentoinnissaan juuri tietynluonteisiin työtehtäviin ja sosiaalisiin ympäristöihin, kuten työntekijöiden vaihtuvuuteen, tilapäisyyteen, työtehtävien yksitoikkoisuuteen). Kyselyissä ja haastattelussa on mukana vain tutkittaviin organisaatioihin työsuhteessa olevat henkilöt, toisin sanoen vuokratyövoima eri muodoissaan jätetään ulkopuolelle. Toisaalta voidaan ajatella, että myös vuokrattu työvoima on mukana työyhteisössä ja sosiaalisessa vuorovaikutuksessa. Kuitenkin tämän ryhmän ulosjättämistä puoltavat seuraavat seikat:

- Tutkimuksessa on kysymys työntekijän henkilökohtaisesta joustavuusproblematiikasta. Ulkoa vuokrattu työntekijä on jo lähtökohtaisesti erilaisessa tilanteessa. Joustavuus, työyhteisöjen vaihtuminen usein varsin nopeastikin on eräänlainen lähtökohta heidän työoloissaan. Kun haluamme tarkastella sitä, ovatko tällaiset työntekijän joustavuuteen kohdistuvat paineet lisääntymässä, niin hedelmällisempää on tutkia sitä, onko muutosta tapahtumassa nimenomaan tyypillisemmissä (normaaleimmissa) työsuhteissa. Tällä tavoin tulos esimerkiksi lisääntyvästä joustavuushalukkuudesta on paljon merkittävämpi koskiessaan tyypillistä työsuhdetta. Muutosta koskeva argumentointi on vahvempaa ja merkityksellisempää.
- Vuokratyövoiman ja vakituisen työvoiman työehdoista (palkkaus, työaika yms.) päätetään eri organisaatioissa. Työnteon ”rakenteelliset pelisäännöt” ovat erilaiset. Esimerkiksi vuokratyövoiman käyttö voidaan periaatteessa lopettaa vaikka seuraavana päivänä, mutta työsuhteessa olevien irtisanomisehdot ovat toisenlaiset.
- Tarkasteltavat kysymykset/väitteet ovat senlaatuaisia, että vuokratyöläisen vastaukset tuottaisivat liiaksi tulkinnanvaraa. Esimerkiksi kysymykset työryhmään kiinnittymisestä *”Olen periaatteessa valmis vaihtamaan milloin tahansa toiseen samantyyppiseen työpaikkaan,”* *”Aiempaa useammin minusta tuntuu työpaikallani siltä, että voisin olla kuka tahansa,”* *”Työni on minusta monipuolista,”* *”Puolustan nykyisin aiempaa vähemmän etujani työpaikallani”* (millä työpaikalla?), *”yhteisten etujen puolustaminen?”* (työntekijät vuokrafirmassa vai tutkittavassa organisaatiossa?)

Testikyselyn (6 vastaajaa) palautteen perusteella kysymysten muotoilua ja rakennetta selkeytettiin. Kysely toteutettiin uusintakyselyineen loka-marraskuun aikana 2005 sekä sähköisenä että paperisena lomakkeena. Lähetetyistä lomakkeita kertyi analysoitavaksi yhteensä 253, joista organisaatio A:lta 199 (40 % henkilökunnasta) ja organisaatio B:ltä 54 lomaketta (48 % henkilökunnasta). Tämä lukumäärä vastaa siis hieman vajaata puolta kummankin organisaation vakinaisen henkilökunnan määrästä.

4.2.2 Kyselyn analysointi

Kyselyn tulokset analysoitiin pääosin kuvailevin tilastollisin menetelmin, mutta erilaisten tekijöiden (muuttujien) välisiä suhteita analysoitiin myös korrelaatioita, riippuvuuksia ja yhteisvaikutuksia analysoimalla. Neliluokkainen Likertin asteikko tulkitaan tässä järjestysasteikoksi, joten analyysissä sovelletaan asteikolle tarkoituksenmukaisia analyysitapoja. Analyysissä työntekijöiden ikä on luokiteltu kolmiluokkaisen niin sanotun työmarkkinaikä-luokituksen mukaan. Ikää voidaan sinänsä tarkastella eri näkökulmista, kuten esimerkiksi kronologisena, biologisena tai psykologisena ikänä (Ilmarinen 2006, 62–65). Airilan (2007a, 20) mukaan eri ikäisiin ihmisiin voidaan liittää erilaisia mielikuvia ja uskomuksia asianomaisen taidoista ja ominaisuuksista. Lisäksi ikään perustuvien kategorisointien on epäilty johtavan ennakkoluulojen ja stereotyyppien rakentumiselle (emts.). Tässä tutkimuksessa sovellettava työmarkkina-ikä perustuu Vaahtion (2003) tutkimukseen työntekijöiden iälle antamista merkityksistä rekrytointitilanteissa. Vaahtion mukaan 30–40-vuotiaat ovat ihanneikässä työnantajan kannalta. Tätä nuorempiin tai vanhempiin työntekijöihin liitetään herkemmin ei-suotavia merkityksiä. Koko työuran pituus ja työuran pituus nykyisessä työpaikassa on luokiteltu kvartiileittain, jolloin kuhunkin luokkaan sijoittuu 25 % vastaajista. Työntekijän ilmaiseva ammatillinen asema jäsentyy ulottuvuuksilla työntekijät – toimihenkilöt tai vaihtoehtoisesti työntekijät – alemmat toimihenkilöt – ylemmät toimihenkilöt. Perhesuhteita luokiteltiin kolmella vaihtoehtoisella tavalla: lapsettomat/lapsiperheet tai yksinasuvat/lapsettomat pariskunnat/lapsiperheet tai yksinasuvat/lapsettomat pariskunnat/kahden huoltajan perheet/yhden huoltajan perhe.

Seuraavana vaiheena oli rakentaa yksittäisistä muuttujista summamuuttujia sen mukaan, millä tavoin ne sekä sisällöllisesti että korrelaatioiden kautta liittyisivät toisiinsa. Summamuuttujien hahmottamisen tukena sovellettiin sekä korrelaatiomatriisia että pääkomponenttianalyysia. Harkitsin myös faktorianalyysin soveltamista, mutta muuttujien jakaumien normaalisuusoletus ei näyttänyt kaikkien mukaan ajateltujen muuttujien kohdalla toteutuvan. Osa muuttujista oli jo histogrammien silmämääräisessä tarkastelussa selvästi vinoutuneita ja osa olennaisiksi oletetuista muuttujista ei näyttänyt noudattavan normaalijakaumaa ollenkaan (esimerkiksi muuttujat 5. 6. 21. 22. 48. 49). Lisäksi tutkin kaikki muuttujat Kolmogorov-Smirnovin testillä, minkä tulosten mukaisesti yksikään muuttujista ei täyttänyt normaalijakauman kriteeriä. Normaalijakaumasta poik-

keaminen ei ole kuitenkaan peruste muuttujien automaattiselle poisjättämiselle analyysistä, koska ne voivat kuitenkin olla informatiivisesti merkittäviä. Tämän vuoksi päädyin käyttämään pääkomponenttianalyysia, missä jakaumien normaaliutta ei kategorisesti oleteta. Pääkomponenttianalyysin tulosten ja korrelaatiomatriisiin avulla etsin teoreettisesti ja tutkimustavoitteen kannalta loogisia summamuuttujia, jotka riittävän pätevästi voisivat kuvata tutkimuskysymyksiin liittyviä ilmiöitä. Mielessäni on ollut jo kyselyä laatiessani yleisluontoinen rakenne siitä, millaiset muuttujat saattaisivat muodostaa keskenään korreloivia ryhmiä. Pääkomponenttianalyysin on toisaalta sanottu sopivan tilanteisiin, joissa tutkijalla ei välttämättä ole teoreettisia oletuksia siitä, millainen rakenne muuttujien kesken tulisi vallita (Metsämuuronen 2003, 520). Tällainen tilanne voi olla silloin, kun tutkijalla on samaan aihepiiriin liittyviä muuttujia, muttei selvää etukäteiskuvaa siitä, miten tätä muuttujajoukkoa olisi mahdollista tiivistää vähempiin muuttujiin (Jokivuori & Hietala 2007, 93). Toisaalta teoreettisten lähtökohtien olemassaolo ei kuitenkaan heikennä analyysin mielekkäitä tulkintamahdollisuuksia. Pääkomponenttianalyysin tuottamien pääkomponenttien teoreettinen järjestyminen tutkimusasetelman kannalta on joka tapauksessa tutkijan itse ratkaistava teoreettisten lähtökohtiensa ja tutkimustavoitteensa perusteella. Tässä tapauksessa muodostin summamuuttajat ensin pelkän korrelaatiomatriisin perusteella, minkä jälkeen tehtiin varsinainen pääkomponenttianalyysi. Molemmilla tavoilla suoritettut määrittelyt tuottivat käytännössä samat summamuuttujat. Jos kysymysten tai mittausten välillä on voimakas korrelaatio ja ne ovat käsitteellisesti lähellä toisiaan, voidaan katsoa, että ne mittaavat samaa ominaisuutta (Jokivuori & Hietala 2007, 90).

Ennen pääkomponenttianalyysin toteuttamista tutkittiin analyysin soveltamisen yleiset edellytykset. Analyysiin tulevan muuttujajoukon korrelaatiot poikkesivat suurimmalta osaltaan nolasta. Sekä Kaiserin että Bartlettin testit osoittivat, että korrelaatiomatriisi on soveltuva pääkomponenttianalyysiin ($KMO\ 0.850 > 0.6$, $p < 0.0001$). Kommunaliteetit olivat melko korkeita, vaihteluväli 0.474–0.812, valtaosin ollen yli 0.6.

Pääkomponenttianalyysi tuotti 49:stä muuttujasta rotatoidun komponenttimatriisin, missä erillisiä komponentteja määrittyi kaikkiaan 13. Pääkomponentin hyvyttä voidaan arvioida sisällöllisesti ja muuttujien latausten perusteella (Metsämuuronen 2003, 523). Pääkomponentteihin näytti kuitenkin liittyvän myös sellaisia muuttujia, jotka eivät sisällöllisesti liity luontevasti yhteen, vaikka ne olisivat saaneetkin kyseille pääkomponentille latauksia (kuten esim. työn kielteiseksi koetut vaikutukset yksityiselämässä ja vähentynyt omien etujen puolustaminen työpaikalla; tarkoituksena oli tässä yhteydessä kuitenkin luoda muuttuja kuvaamaan työelämän vaikutuksia nimenomaisesti yksityisyydessä). Tämän vuoksi yksittäisiä muuttujia komponenteista karsittiin ja joitakin komponentteja yhdistettiin (kuten esim. komponentit 6. ja 7.) siten, että niistä muodostuisi sisällöllisesti mielekkäitä yhdistelmiä ja että kaikki pääkomponenttiin sisältyvät muut-

tujat korreloisivat merkitsevästi keskenään (korrelaatio enemmän kuin 0.3). Näin muodostettujen summamuuttujien sisäistä konsistenssia arvioitiin Cronbachin Alfalla. Tällä tavalla muodostettujen yhdistelmämuuttujien keskinäiset korrelaatiot ja konsistenssi olivat korkeammat kuin automaattisessa tuloksessa määritellyt komponenttiratkaisut. Jatkoanalyysiin muodostui tällä tavoin 10 summamuuttujaa. Summamuuttujien nimeäminen perustuu niihin valikoituneiden yksittäisten muuttujien sisältöihin. Liitteessä 12. on kuvattu summamuuttujat korrelaatiotaulukkona.

Komponentti 1:

Summamuuttuja: **Hyväksytyksi tulemisen problematisoituminen työyhteisössä**

(kyselylomakkeen väitteet/muuttujat 4. 21. 23. 26. 28. 29. 30. 31. 32.)

Cronbach 0,882.

Komponentti 2:

Summamuuttuja: **luottamuksellisen vuorovaikutuksen heikentyminen**

(kyselylomakkeen väitteet/muuttujat 12. 13. 14. 17. 18. 22.)

Cronbach 0,886.

Komponentti 3:

Summamuuttuja: **oman työn sosiaalinen arvostus**

(kyselylomakkeen väitteet/muuttujat 35. 36. 40.).

Cronbach 0,831.

Pääkomponentille latautuneet muuttujat 42. 43. ja 46. eivät liity sisällöllisesti edellisiin.

Komponentti 4:

Summamuuttuja: **työn negatiivisten vaikutusten lisääntyminen yksityisyydessä**

(kyselylomakkeen väitteet/muuttujat 37. 38. 39.).

Cronbach 0,784.

Muuttujat 44. ja 45 eivät liity edellä mainittuihin sisällöllisesti.

Komponentti 5:

Summamuuttuja: **ulkoisen olemuksen merkityksen korostuminen työssä**

(kyselylomakkeen väitteet/muuttujat 47. 48. 49)

Cronbach 0,817.

Komponentit 6 ja 7:

Summamuuttuja: **lisääntynyt huomion kiinnittäminen minäesityksiin**

(kyselylomakkeen väitteet/muuttujat 1.2. 8. 9.)

Cronbach 0,819.

Komponentti 8:

Summamuuttuja: **yhteistyön teennäisyys**

(kyselylomakkeen väitteet/muuttujat 6. ja 7.)

Cronbach 0,713.

Komponentti 9:

Summamuuttuja: **avoimuuden positiivinen merkitys työntekijälle**

(kyselylomakkeen väitteet/muuttujat 15. ja 16.)

Cronbach 0,821.

Komponentti 10:

Summamuuttuja: **aitouden positiivinen merkitys työntekijälle**

(kyselylomakkeen väitteet/muuttujat 10. ja 11.)

Cronbach 0,721.

Komponentit 11 ja 12 saivat vain yhden latauksen kumpikin; näitä ei hyödynnetä summamuuttujina.

Komponentti 13:

latauksia saaneet muuttujat (35. 45. 46.) eivät korreloi keskenään eivätkä muodosta sisällöllisesti mielekästä yhdistelmää.

Neliluokkaiset summamuuttujat muunnettiin vielä kaksiluokkaisiksi dikotomisiksi muuttujiksi, siten että väitteistä täysin ja jossain määrin eri mieltä olevat muodostavat yhdessä erimielisten luokan ja täysin ja jossain määrin samaa mieltä olevat yhden samanmielisten luokan. Ratkaisulla on pyritty pelkistämään vastaajien yhteisen näkemyksen painottumista erimielisyys–samanmielisyys-ulottuvuudella.

Tutkimuksen yhtenä tarkoituksena on ollut arvioida sitä, onko tiettyjen työntekijän sosiaaliseen identiteettiin kohdistuvien mahdollisten muutospaineiden ja työntekijän työtä ja työolosuhteita kuvaavien kontekstuaalisten tekijöiden (esimerkiksi työsuhteen jatkuvuus/tilapäisyys, koettu epävarmuus, työtovereiden vaihtuvuus) välillä jonkinlaista yhteyttä. Summamuuttujien riippuvuutta taustamuuttujista tutkittiin ristiintaulukoimalla niitä keskenään sekä yleisesti että organisaatioittain.

X^2 -riippumattomuustestillä voidaan arvioida ristiintaulukoinnissa esiin tulevien riippuvuussuhteiden tilastollista merkittävyyttä, kuten esimerkiksi sitä, esiintyykö vertailtavissa organisaatioissa tilastollisesti merkitseviä näkemuseroja.

Korrelaatiokertoimen avulla voidaan puolestaan arvioida lineaarisia riippuvuussuhteita. Esimerkiksi sitä, kuinka paljon muuttujat mittaavat samaa asiaa tai sitä, että missä määrin toisessa muuttujassa tapahtuva muutos ilmenee – ja mihin suuntaan – myös toisessa muuttujassa. Sosiaalisessa todellisuudessa esiintyvät riippuvuudet ja ilmiöiden väliset suhteet ovat usein kuitenkin monimutkaisia, joten yksinkertaisilla lineaarisilla mallituksilla ei välttämättä löydetä yhteyttä ilmiön ja muuttujien välillä. (Erätuuli & Leino & Yli-Luoma 1994, 50–51; Metsämuuronen 2003, 611)

Mann-Whitneyn U-testiä sovellettiin vertailtaessa organisaatioiden välisen vastausten samankaltaisuutta ja erilaisuutta. Testi sopii erityisesti järjestysasteikollisten muuttujien tutkimukseen varsinkin silloin kun ei voida olla varmoja populaation jakauman normaalijakautuneisuudesta. Testin on sanottu

olevan tehokas myös jopa sellaisissa tilanteissa, joissa t-testiäkin voisi käyttää. (Metsämuuronen 2003, 320; Heikkilä 2001, 234)

Summamuuttujien keskinäisiä korrelaatioita arvioimalla muodostettiin vielä kolmesta toisiinsa korreloivista summamuuttujista (hyväksytyksi tulemisen problematisoituminen työyhteisössä, lisääntynyt huomion kiinnittäminen minäesitykseen, luottamuksellisen vuorovaikutuksen problematisoituminen) yksi yhteinen summamuuttuja, joka nimettiin **sosiaalisen identiteetin problematisoitumiseksi** (Cronbach noin 0.7 (0.697)). Tämän ”summamuuttujien summamuuttuja” perustuu kaikkiaan 19 kysymykseen.

4.3 Episodinen haastattelu

4.3.1 Episodinen haastattelu ja temaattinen koodaus metodeina

Episodista haastattelua ja siihen liittyvää temaattisen koodauksen haastattelumenetelmää on kehittänyt Uwe Flick (1996, 147–148; 2002, 104–106) tutkissaan, millä tavoin ihmisen näkevät teknologisen muutoksen omassa arjessaan. Episodisen haastattelun taustalla on ajatus tiedosta tilanteisiin kiinnittyvästä narratiivis-episodisesta tiedosta sekä yleistetystä semanttisesta tiedosta. Narratiivis-episodinen ja semanttinen tieto ovat vuorovaikutteisesti suhteessa toisiinsa esimerkiksi siten, että esim. henkilökohtaisissa kokemuksissa eri tilanteissa (esim. työpaikoilla) syntyvä tieto yleistyy yleisemmäksi argumentaatioksi todellisuuden (esim. työelämän) luonteesta. Toisaalta henkilön omaksuma semanttinen tieto vaikuttaa puolestaan tapaan ymmärtää ja tulkita konkreettisia tilanteita. Narratiivis-episodista tietoa on mahdollista kerätä tarinoiden ja kertomusten kautta, kun taas semanttisen tiedon lähteille päästään suorilla konkreettisilla kysymyksillä. Tästä johtuen episodisessa haastattelussa motivoidaan ensinnäkin haastateltavaa kertomaan näkemyksiään ja mielikuviaan laajemmista tutkimuksen kohteena olevista teemoista, kuten vaikkapa heidän näkemyksiään työntekijältä odotettavista ominaisuuksista työelämässä. Näitä näkemyksiä tarkennetaan jatkokysymyksillä, joilla kartoitetaan näkemysten muotoutumiseen vaikuttaneita kokemuksia menneisyydessä. Tällöin voidaan esimerkiksi kysyä sitä, milloin ensimmäisen kerran on oivaltanut, että työpaikalla on oltava tietynlainen työntekijä. Haastateltavaa pyydetään kertomaan tarkemmin kokemuksistaan ja mainitsemaan esimerkkejä kyseisistä tilanteista. Lisäksi voidaan haastateltavaa pyytää tekemään oletuksia tulevasta. Tämä menneisyys–nykyisyys–tulevaisuus-jatkumo toimii narratiivisen kuvauksen perusrakenteena (liite 1). Haastattelumenetelmää voidaan pitää narratiivisen haastattelun ja teemahaastattelun yhdistelmänä. Flickin esittämä tiedon jaottelu narratiivis-episodiseen ja semanttiseen tietoon perustuu lähtökohdiltaan Brunerin (1986, 11) käsityksiin kahdenlaisista kognitiivisista prosesseista ja ajattelun muodosta. Bruner puhuu narratiivisesta (narratives) tai kertomuksellisesta (stories) ja toisaalta argumentatiivisesta ajattelusta.

Argumenttien tarkoituksena on vakuuttaa väitteiden totuudellisuudesta ja kertomusten puolestaan niiden elämänkaltaisuudesta (lifelikeness). Molemmat ajattelun muodot voivat tukea toisiaan.

Se millaiseksi tarina muotoutuu, riippuu paljolti kertojan ja haastattelijan välisen vuorovaikutuksen luonteesta haastattelutilanteessa. Kysymys on siitä, millä tavoin kehkeytyvää tarinaa houkutellessaan esiin ja kuinka paljon haastattelijamuotoilee kysymyksillään ja interventioillaan tarinassa esiin nostettuja asioita. Varsinaisessa narratiivisessa haastattelussa kiinnitetään erityistä huomiota kertojan omaan tarinaan ja omaan ääneen. Puhtaasti narratiivisessa haastattelussa myös tarinan etenemisen logiikka ja tarinassa kerrotut asiat tulisivat olla kertojan itsensä valittavissa. (Chase 2005, 660–661)

Narratiivisista piirteistään huolimatta episodinen haastattelu on selvästi narratiivista haastattelua strukturoidumpi ja haastattelijavetoisempi haastattelu-muoto. Siitä huolimatta episodisen haastattelun ”oikeaoppinen” toteuttaminen ei aina käytännössä ole helppoa sen vuoksi, että kaikkien haastateltavien kohdalla tai kysyttyjen asioiden kohdalla ei ollut mahdollista palauttaa mieleen joitain erityisiä esimerkiksi kelpaavia tilanteita. Episodisen haastattelun periaatteiden soveltaminen oli kuitenkin perusteltua tutkimuksen teoreettisten lähtökohtiensa ja tutkimuskysymystensä kannalta, joissa identiteettivalinnat voidaan ymmärtää tilannekohtaisina ilmiöinä. Toisaalta episodisen haastattelun ominaispiirteinä korostuvat tavallista teemahaastattelua enemmän huomion kiinnittäminen konkreettisiin tilanteisiin, ajallisuus (menneisyys–tulevaisuus), muutos, arjen rutiinit sekä merkityksellisiä kokemuksia kuvaavat tarinat.

Episodisen haastattelu kuuluu yleisempään narratiiviseen tutkimusorientaatioon, missä huomiota kiinnitetään kertomukseen todellisuuden tuottajana ja välittäjänä. Yhteiskuntatieteissä puhutaan 1980-luvun alussa tapahtuneesta kerronnallisesta käänteestä, minkä seurauksena kertomuksen (narrative) ja tarinan (story) käsitteet yleistyivät nopeasti yhteiskuntatieteissä (Hyvärinen 2004, 297; Erkkilä 2005). Narratiivinen tutkimus ei kuitenkaan muodosta mitään yhtenäistä koulukuntaa, se ei ole metodi, vaan kysymyksessä on enemmänkin hajanainen muodostelma kertomukseen liittyvää tutkimusta. (Heikkinen 2000; Chase 2005, 651)

Narratiivisuutta ja tarinallisuutta (esim. Heikkinen 2000, Hänninen 1999) käytetään usein samassa merkityksessä. Myös tässä tutkimuksessa tarkoittavat narratiivi, tarina ja kertomus vaihtoehtoisina käsitteinä samaa asiaa. Narratiivisuus liittyy Heikkisen (emt.) mukaan tiedon- ja tiedekäsityksen muutokseen, missä tietämisen prosessi perustuu kertomusten kuulemiseen ja tuottamiseen. Heikkinen pitää tietoa itsestä ja maailmasta kertomusten kautta kehkeytyvänä ja hän toteaaakin, että identiteetti ja tietäminen ovat kuin ”siamilaiset kaksoset, jotka käyttävät ravintonaan kertomuksia”.

Narratiivisuudella voidaan viitata mukaan moniin asioihin. Sillä voidaan viitata tietämisen tapaan ja tiedon luonteeseen ja toisaalta aineiston hankintaan

ja sen analyysitapaan. Analyysimenetelmässä voidaan lisäksi erottaa narratiivien analyysi ja narratiivinen analyysi. Narratiivisessa analyysissa on tarkoituksena etsiä tarinan juoni ja säilyttää kertojan ääni, kun narratiivien analyysissa narratiiveja tematisoidaan ja luokitellaan. (Erkkilä 2005, 199–200)

Omassa tutkimuksessa haastatteluiden analysointi on pääasiallisesti narratiivien analysointia. Menetelmässä tuloksia esitetään myös tapauksertomusten muodossa, mitä toisaalta voitaneen pitää menetelmään sisältyvänä narratiivisena piirteenä.

Narratiivisuudella on läheiset yhtymäkohdat konstruktivistiseen ja postmoderniin tietokäsitykseen, missä tietämisen ajatellaan olevan ajasta, paikasta, tarkastelijan asemasta riippuvaa eli kontekstuaalista. Tietäminen on tietämistä aina jostakin näkökulmasta. (Heikkinen 2000)

Chasen (2005, 656–658) mukaan narratiivista otetta soveltavat tutkijat voivat tarkastella aineistoaan erilaisista analyttisistä näkökulmista. Ensinnäkin henkilön tarinaa, narratiivia voidaan käsitellä menneiden kokemusten järjestelemisenä ja niille annettuina merkityksinä. Narratiivi on tapa tehdä omaa ja toisten toimintaa ymmärrettäväksi. Toiseksi tutkijat voivat tarkastella narratiiveja verbaalisena toimintana. Kertojat selittävät, viihdyttävät, informoivat, puolustautuvat, haastavat. Kolmanneksi tutkijat voivat tarkastella narratiiveja sosiaalisten ehtojen ja olosuhteiden kautta mahdollistuneina ja rajoittuneina kertomuksina. Tällöin ovat kiinnostuksen kohteena narratiivien erot ja yhtäläisyydet, itsensä ja subjektiviteettinsa kertomisen ja tuottamisen mallit. Neljänneksi tutkijat voivat käsitellä narratiiveja sosiaaliin tilanteisiin sijoittuneina interaktiivisina esityksinä. Tällöin tutkijat korostavat kertomusten joustavaa ja vuorovaikutustilanteissa muotoutuvaa luonnetta, jolloin narratiivi voidaan ymmärtää kertojan ja kuuntelijan yhteiseksi tuotokseksi. Viidenneksi tutkijat voivat tarkastella itseään kertojina kehittäessään omaa tutkimuskohdettaan koskevia tulkintoja ja esittämistapoja. Chasen mukaan tutkijat ovat tietoisia näiden analyttisten näkökulmien keskinäisistä sidoksista, minkä vuoksi he voivat joko painottaa jotain näkökulmaa tai soveltaa useita näkökulmia työskennellessään. (emts.)

Sosiologinen narratiivinen identiteettitutkimus on kiinnostunut kiinnostunut siitä, millä tavoin ihmiset konstruoivat itseään tietyissä institutionaalisissa, organisatorisissa, diskursiivisissa ja kulttuurisissa konteksteissa (esimerkiksi Bruner 1998, 4, 130–132). Kertomisen sisällön ohella myös kertomisen tapa on nostettu huomion kohteeksi. Kiinnostavaa tässä orientaatioissa on se, millä tavoin kertojat hyödyntävät saatavilla olevia resursseja rakentaessaan itseään toisille tunnistettaviksi. Brunerin (1987, 31) mukaan kertomisen tavat strukturoivat ihmisen kokemista ja elettyä elämää ei voi Brunerin mukaan erottaa kerrotusta elämästä. Sosiologinen narratiivinen lähestymistapa on kiinnostunut myös siitä, millaisia narratiivisia strategioita ihmiset luovat omissa diskursiivisissa ympäristöissään. Yksilöiden tarinat voivat olla kilpailevien hegemonisten diskurssien vaikuttamia, mutteivät kuitenkaan yksiselitteisesti determinoimia. (Chase 2005, 659)

Polkinghorne (1995, 6–8 Heikkisen 2000, 52 muk.) mukaan narratiivisuus aineiston käsittelytapana voidaan jakaa narratiivien analyysiin (esimerkiksi luokittelu, kategorisointi, tyypittely) ja toisaalta narratiiviseen analyysiin, missä tarkoituksena on uuden kertomuksen tuottaminen aineiston analysoinnin kautta. Polkinghorne luokittelu perustuu Brunerin (1986) jaotteluun tietämisestä narratiivisena tietona ja toisaalta paradigmaattisena tietämisen muotona. Flickin jaottelu narratiivis-episodiseen ja semanttiseen tietoon muistuttaa paljolti Brunerin tiedon muotoja koskevia käsityksiä.

Tässä tutkimuksessa on kysymys lähinnä narratiivien tutkimuksesta, mihin liittyy aineiston tiivistämistä, luokittelua ja vertailua. Haastateltujen narratiivien rekonstruointi aineistosta rakennetun temaattisen rakenteen mukaisesti edustaa melko vahvaa tutkijan päätösvaltaa narratiivien esittämistavan suhteen. Temaattinen rakenne perustuu episodisen haastattelun luonteeseen sekä haastattelussa kysytyihin teemoihin. Esittämistavan tietystä ankaruudesta huolimatta narratiiveja käsitellään ja tulkitaan myös narratiivisesti. Tämä tulee kenties vielä korostuneemmin esille tilannekertomuksia analysoitaessa. Narratiiveissa haastatellut järjestelevät menneisyyden kokemuksiin, valitsevat itsestään kertomisen sisällöt ja tavat. Narratiivit kytkeytyvät konteksteihinsa ja saavat sisältönsä erilaisissa sosiaalisissa olosuhteissa. Narratiiveja on mahdollista tarkastella myös mahdollisten metatarinoiden näkökulmista. (Chase 2005, 664, 668)

Aivan kuten Archer niin myös Flick nostaa esiin kysymyksen implisiittisen sosiaalisen tiedon ja yksilöllisen tiedon välisestä suhteesta. Flickin (2002, 23–24) mukaan strukturalistisia lähestymistapoja voidaan kritisoida siitä, että niissä sosiaalisen tiedon ja yksilöllisen tiedon ja toiminnan välinen suhde on jäänyt epäselväksi. Esimerkiksi ranskalaisessa strukturalismin tulkinnassa ajatellaan yksilöiden yläpuolella olevien rakenteiden ja systeemien ohjaavan keskeisesti yksilöiden toimintaa (Anttila 2006, 592). Sosiaalipsykologisessa tutkimuksessa tähän on Flickin mukaan pyritty vastaamaan tutkimalla objektien sosiaalisia representaatioita. Sosiaaliset representaatiot voidaan määrittellä sosiaalisten ryhmien omaksumiksi todellisuutta koskeviksi uskomusjärjestelmiksi (Hewstone & Jaspers 113). Sosiaalisuus muodostuu siitä, että ne ovat useiden yksilöiden jakamia kuvia todellisuudesta (emts. 126; Wagner & Heyes, 2005, 115–120). Moscovicin (2000, 31) mukaan sosiaaliset representaatiot tulee nähdä tiettyinä ymmärtämisen ja kommunikoinnin tapoina. Lyhyesti todettuna representaatiolla voidaan tarkoittaa todellisuutta koskevaa kuvaa ja/tai merkitystä (Moscovici emts. 31). Representaatioiden muotoutumisessa ja välittämisessä on kielellä keskeinen merkitys. Moscovici näkee representaatiot ja kielen yhteen hitsautuneina (emts.).

Tällä tavalla orientoitunut tutkimus on kiinnostunut siitä, millä tavoin sosiaalisesti ja kulttuurisesti jaettu tieto vaikuttaa yksilöllisiin tapoihin käsittää, kokea ja toimia. Flickin esittelemää menetelmää onkin kehitetty alun perin lähestymistavaksi sosiaalisten representaatioiden tarkasteluun ja sen vuoksi tutkimuskysymykset keskittyvätkin episodisessa haastattelussa lähinnä tiettyjen, ennalta valit-

tujen ryhmien vertailuun. Myös tässä tutkimuksessa on tietynlainen vertailuasetelma, mutta representaatio-käsitteen sijasta puhutaan mieluummin tutkittavien henkilöiden mielipiteistä, määrittelyistä, ja tarinoista. Tätä voidaan perustella tutkimusaiheen ja sovellettujen menetelmien luonteella. Tutkimuksessa tukeudutaan enemmänkin Archerin ja Moyan näkökulmiin sosiaalisesta identiteetistä sosiaalisten roolien ja tilanteiden tulkintoina ja näihin liittyvänä aktiivisena toimijuutena. Itse asiassa Archerin ja Moyan yksilön aktiivista roolia korostavat näkemykset näyttävät menevän ryhmäkohtaisia representaatiotarkasteluita pidemmälle. Tutkimuksessa pyritään nostamaan esiin työntekijöiden mielipiteiden ja määrittelyiden ohella myös sosiaaliseen identiteettiin liittyviä valintoja ja tilannekertomuksia. Tämän vuoksi representaatiokäsite tuntuu aineiston luonnetta ajatellen liian suppealta. Kun haastateltava työntekijä kertoo esimerkiksi tilanteesta, missä hän on joutunut esittämään jotakin muuta kuin mitä hän oikeasti koki olevansa, niin kysymyksessä on pikemminkin tapahtumaketju – eri tavoin aktiivisine toimijoinen – kuin sosiaalisesti jaettu tiedon muoto. Sosiaalisesti jaetut tiedon muodot voivat liittyä toki myös asioiden esittämistapoihin (esim. itsestä kertomiseen uhrin tai kamppailijan näkökulmasta), mutta tässä tutkimuksessa huomion kohteena ovat pääasiassa esittämisen sisällöt ja niiden arvioiminen.

Episodisen haastattelun teoreettiset ja metodologiset lähtökohdat ovat konstruktivismissa ja tarkemmin ilmaistuna todellisuuden sosiaalisessa konstruktivismissa huomion kohteena on tiedon rakentuminen aktiivisissa sosiaalisissa prosesseissa tai niin sanotun sosiaalisen vaihdon prosesseissa. (Flick 2002, 109, 189–190; 2004, 90)

4.3.2 Temaattisen koodauksen luonne

Temaattinen koodaus on kehitetty Straussin (Strauss 1987; Flick 2002, 185) grounded theory -metodologian pohjalta vertailevaan tutkimusasetelmiin, missä tutkittavat ryhmät on määritelty etukäteen. Tutkimuksen pyrkimyksenä on tällöin tutkia johonkin ilmiöön tai prosessiin liittyvän näkemysten sosiaalista jakautumista. Lähtöoletuksena pidetään, että erilaisia sosiaalisia maailmoja ja tai näitä edustavia ryhmiä olisi löydettävissä. Straussin menetelmää on muokattu siten, että ryhmien välistä vertailtavuutta voidaan parantaa. Keskeinen ero Straussiin on siinä, että ryhmät on määritelty etukäteen eikä siten kuin Straussilla tulokseen. Aineistoa kerätessä tarkasteltavat kysymykset ovat etukäteen määriteltyjä (kuten tässä työntekijältä kysytyt ominaisuudet, omana itsenä oleminen jne.), mutta samalla säilytetään avoimuus aiheeseen liittyville muille näkökulmille.

Temaattisella koodauksella ei tavoitella niinkään kaikkia tapauksia läpikäymään tai yhdistämään tarkoitettua ydinkategoriaa, vaan luomaan temaattisia alueita ja kategorioita ensivaiheessa yksittäisille tapauksille (haastateltujen tarinoille). Ensimmäisten tapaus-analyysien jälkeen yksittäisiin tapauksiin kehitetyt kategoriat ja temaattiset alueet vertaillaan toistensa kanssa. Temaattinen rakenne

muodostuu tästä vertailusta ja toimii toisten tapausten analyysin perustana jatkossa. Hienommassa tulkinnessa temaattisissa alueissa analysoidaan yksityiskohdaisemmin esim. tilannekuvaukset. (Flick 2002, 186)

Grounded theoryn kohdalla voidaan puhua myös teoreettisesta otannasta kehkeytyvän teorian täydentämiseksi. Teoreettisessa otannassa lisätiedon etsiminen on suuntautuneempaa ja tietyllä tavalla valikoidumpaa ja liittyä jonkin erityisen kysymyksen tai kategorian edelleen kehittämiseksi. Teoreettinen otanta voi tarkoittaa palaamista kentälle tekemään lisähaastatteluita esimerkiksi joidenkin kategorioiden täydentämiseksi (Charmaz 2002, 689; 2006, 99–101).

Flickin kehittelemässä temaattisessa koodauksessa suhde teoreettiseen otantaan on toisentyypinen, koska tutkittavat ryhmät on etukäteen määritelty ja menetelmän tarkoituksena on mahdollistaa ryhmien vertaileminen. Flickin mukaan kuitenkin teoreettisen otannan elementtejä on nähtävissä tutkittavien ryhmien valinnassa sekä haastattelun luonteessa, joka yhdistää tiedonhankintatapana tiettyihin kysymyksiin orientoitunutta yksityiskohtaista strukturoituneisuutta ja toisaalta avoimuutta. Teoreettinen kehittäminen liittyy tapausten ja ryhmien välisiä vertailuista tehtäviin yleistyksiin. (emts. 190)

4.3.3 Objektivistisen ja konstruktivistisen lähestymistavan rajankäyntiä grounded theoryn soveltamisessa

Charmazin (2002, 677) mukaan grounded theory -menetelmissä on kaksi jossain määrin erilaista lähestymistapaa, joita hän nimittää konstruktivistisiksi ja objektivistisiksi. Konstruktivistisessä lähestymistavassa ensisijaista on tutkittava ilmiö ja sekä aineisto että analyysi muotoutuu tutkijan ja tutkittavien jakamista kokemuksista. Tässä mielessä mikä tahansa metodi on väline, ei päämäärä itsessään. Konstruktivistit tutkivat kuinka toimijat konstruoivat merkityksiä ja toimintoja. Konstruktivistit tarkastelevat myös aineiston analyysia konstruktiona, joka sijoittuu paitsi aikaansa, paikkaansa, kulttuuriinsa ja kontekstiinsa heijastaen myös tutkijan omaa ajattelua.

Objektivistisissä lähestymistavoissa puolestaan oletetaan aineiston edustavan maailman objektiivisia tosiasioita, jotka tutkijan on ne merkityksineen löydettävä. Objektivistista lähestymistapaa soveltavat uskovat Charmazin mukaan, että huolellinen menetelmien soveltaminen tuottaa tuloksena oikean teoreettisen ymmärryksen. Tutkijan rooli muuttuu tässä mielessä enemmänkin tutkimusprosessin ohjaamiseksi kuin sen luomiseksi. Tästä johtuen objektivistit argumentoivat tiukemman sääntöjen noudattamisen puolesta kuin mitä konstruktivistit tekisivät. Lisäksi tutkija jää Charmazin mukaan erilliseksi tutkittaviensa maailmasta. (emt.)

Grounded theory -menetelmällä on juurensa Chicago-koulun pragmaattisessa symbolisessa interaktionismissa, mikä on antanut metodille sen ominaisuuden, kuten prosessin avoimuuden, merkitysten ja käytännöllisen luonteen korostukset. Erityisesti Straussin vaikutuksesta on korostunut metodologian toi-

mintaan, valintoihin ja inhimilliseen reflektointiin liittyvät painotukset (Charmaz 2006b, 84).

Barney Glaserin positivismi kyllästi menetelmän empirismillä, ankarilla menettelytavoilla ja tuotti tutkimukseen jossain määrin moniselitteisen ja spesiaalisoituneen kielen. Glaser ja Strauss kehittivät ensin yhdessä ja sitten erikseen grounded theory -menetelmää säädellyiksi täsmällisiksi toimenpiteiksi kvalitatiivisen aineiston analysoimiseksi ja uuden teorian rakentamiseksi. (Charmaz 2002, 678)

Charmazin mukaan Strauss ja Corbin kehittivät jatkossa positivistisia menettelytapoja edelleen. He esittelivät uusia teknisiä menettelytapoja ja tekivät verifiointin (toteennäyttämisen) yksiselitteiseksi päämääräksi ja toivat itse asiassa grounded theoryn entistä lähemmäksi positivistisia ihanteita. Sittemmin kasvava joukko tieteilijöitä on pyrkinyt suuntaamaan grounded theorya pois päin positivistista menneisyydestään. (Charmaz 2005, 509)

Charmazin lähestymistapa pohjautuu symbolisen interaktionismin teoreettisiin lähtökohtiin ja konstruktivistisiin menetelmiin. Lähtökohtana on oletukset siitä, että a) on olemassa monia todellisuuksia, b) aineisto heijastaa tutkijan ja tutkimukseen osallistujien keskinäisiä konstruktioita ja c) tutkija pääsee kosketuksiin ja saa vaikutteensa epätäydellisesti tutkittaviensa maailmasta. Tutkittavasta maailmasta tulee toisin sanoen pikemminkin tulkitseva muotokuva kuin yksiselitteinen objektiivinen kuva. Tutkija pyrkii oppimaan tutkittavien kokemusten implisiittisistä merkityksistä ja rakentamaan niistä käsitteellistä analyysia. (Charmaz 2002, 678)

Konstruktivistit kiinnittävät huomiota tarinan rakentamiseen haastattelun aikana. Tämä voi tapahtua esimerkiksi omia haastatteluita analysoimalla. Kysymysten sijoittelu ja jatkokysymysten tekeminen ovat yhtä lailla haastattelun kuin myös haastattelijan aktiivista konstruointia, ja tässä mielessä haastatteluita ei voida pitää yksiselitteisesti suoraan toisiinsa verrattavina tosiasioina. Konstruktivistit painottavat aineiston sijoittumista kontekstiinsa ja tämän vuoksi haastattelun olosuhteisiin, kysymysten asetteluun tapaan, yksilön elämän kontekstiin ja tutkimuksen ja sen tutkimusongelman asetelmaan yhteiskunnassa ja historiassa kiinnitetään huomiota. Konstruktivistisesti suuntautuneet tutkijat painottavat tutkittavien henkilöiden omia määrittelyitä käytetyistä termeistä, tilanteista ja tapahtumista ja pyrkivät saamaan selville osallistujien olettamuksia, implisiittisiä merkityksiä ja näkymättömissä olevia säännönmukaisuuksia. (emts. 678–679, 681)

Konstruktivistista grounded theory -lähestymistapaa soveltavat hyväksyvät grounded theory -suuntaviivat välineiksi, mutta eivät allekirjoita niiden objektiivisia ja positivistisia olettamuksia aikaisemmissa muotoiluissaan. (Charmaz 2005, 509)

Myös alkuperäisten kehittäjiensä, Glaserin ja Straussin, välille syntyi näkemuseroja siitä, millä tavoin grounded theory -menetelmän periaatteita tulisi

soveltaa. Esimerkiksi Glaser arvosteli myöhemmin Straussin mutkikkaita analyysitekniikoita siirtymisenä pois päin grounded theoryn perusteista Glaserin itsensä ollessa suoraviivaisemman lähestymistavan kannalla esimerkiksi kategorioita kehiteltäessä. Tässä suhteessa Glaser muistuttaa ehkä enemmän Charmazin konstruktivistista lähestymistapaa (Glaser 1992, 44–45)

Grounded theoryn kehityksessä Clarke (2005, xxii–xxxvi) puhuu postmodernista käännöksestä, missä aiemmat pyrkimykset yleistykseen, yksinkertaistuksiin, säännönmukaisuuksiin, yksiselitteisyyteen muuttuvat postmodernissa osatotuukiksi, paikallisuudeksi, epäsäännönmukaisuuksiksi, moniselitteisyydeksi, fragmentoituneeksi kompleksisuudeksi. Postmodernin käännöksen jälkeen kaikki tieto on ymmärrettävissä vain tiettyjen aikaan ja paikkaan sijoittuvien erilaisten ryhmien tuottamaksi ja kuluttamaksi tiedoksi. Universaalisuuden pyrkimykset on tällöin käsitettävä joko naiiviudeksi tai hegemoniseksi strategioiksi, joiden tarkoituksena on hiljentää tai rapauttaa vaihtoehdot perspektiivit. Clarke ehdottaa postmodernissa hengessä perinteisen toimintaa korostavan grounded theoryn näkökulman täydentämistä narratiiviset, visuaaliset ja historialliset diskurssit käsitteillä tilanteiden analysoimisella. Nostaessaan tilanteiden tutkimisen analyysin perusyksiköksi, Clarke esittelee välineiksi kolme ”kartografista” työkalua, jotka ovat situationaaliset kartat, sosiaalisten maailmojen/areenoiden kartat ja diskursiivisia asemia pelkistävät positionaaliset kartat. Tällaisten kartografisten apuvälineiden soveltaminen tilannekertomusten analysoinnissa voi tuoda paremmin esiin identiteettivalintoihin kytkeytyviä materiaalisia, symbolisia ja kulttuurisia kytkentöjä.

4.3.4 Haastattelujen toteuttaminen

Haastattelut sijoittuivat ajallisesti joulukuuhun 2005 ja tammikuuhun 2006. Haastateltaviksi suostui kaikkiaan 21 haastateltavaa, joista analysoitavaksi valittiin yhteensä 18 haastattelua, yhdeksän kummastakin organisaatiosta. Yhteistyössä organisaatioiden henkilöstöhallinnon kanssa haastateltaviksi pyrittiin saamaan eri tehtävissä toimivia, eri ikäisiä, urallaan eri vaiheissa olevia ja organisaation eri tasolta tulevia, henkilöitä, miehiä ja naisia. Vaikka molemmat tutkittavat organisaatiot ovat olennaisesti asiantuntijaorganisaatioita, eivät kaikki haastattelut edusta kuitenkaan varsinaista asiantuntijatyötä, vaan joukossa on henkilöitä suorittavasta tai tuotannollisesta ja peruspalvelutyöstä erilaisiin hallinto, suunnittelu- ja asiantuntijatehtäviin. Haastateltujen ikä vaihtelee organisaatio A:ssa 30 vuodesta 63 vuoteen ja organisaatio B:ssä 23 vuodesta 59 vuoteen, työuran pituudet nykyisessä työpaikassa vaihtelevat organisaatio A:ssa yhdestä vuodesta 19 vuoteen ja organisaatio B:ssä yhdestä vuodesta yhdeksään ja puoleen vuoteen. Tämä haastateltujen ammatillinen ja sosiaalinen moni-ilmeisyys korostaa organisaation kontekstuaalista luonnetta varsinkin jos saman organisaation eri asemissa toimivat työntekijät tuottavat samankaltaisia näkemyksiä tutkimuksen kohteena olevista kysymyksistä.

Ennen varsinaisia haastatteluja tein koehaastattelun, minkä yhteydessä arvioimme koehaastateltavan kanssa kysymysten ymmärrettävyyttä, esittämistapaa ja etenemisjärjestystä. Tässä prosessissa hioutui viimeistely versio episodisen haastattelun rungoksi. Haastattelut toteutuivat kummankin organisaation omissa neuvottelu- ja kokoontumistiloissa ja kahdessa tapauksessa työhuoneessa. Kaikki haastattelut tapahtuivat työaikana ja haastatteluihin oli varattu ohjeellisesti yksi tunti. Haastattelujen kesto vaihteli käytännössä 45 minuutista tunti viiteentoista minuuttiin, tavallisimmin haastattelut olivat noin tunnin mittaisia.

Haastatteluissa oli kaikkiaan kolme teemaa: Oletukset työntekijältä odotettavista ominaisuuksista työpaikalla, Omana itsenä oleminen sekä työn ja yksityisyyden yhteen kytkeytyminen. Haastattelun lopussa pyydettiin vielä refleктоimaan työpaikan merkitystä itsensä ymmärtämiselle ja kysyttiin, jäikö mahdollisesti haastattelusta jotakin puuttumaan, mitä haastateltava vielä haluaisi sanoa. Ennen varsinaista haastattelujen nauhoittamista, pyrin luomaan tilanteeseen rentoa ja vapautuneempaa ilmapiiriä juttelemalla niitä näitä ja korostamalla haastattelujen luottamuksellista luonnetta. Niin ikään orientoin haastateltavia episodisen haastattelun etenemiseen kertomalla, miksi kysymykset esitetään tietyllä tavalla.

Episodisessa haastattelussa lähdetään liikkeelle avaamalla teema laajalla kysymyksellä, minkä tarkoituksena on saada selville haastateltavan yleistyneitä käsityksiä ja mielteitä tarkasteltavasta teemasta. Aloitin haastattelun esimerkiksi kysymällä sitä, minkälainen ihminen on nykyään työelämässä oltava ja millaisia asioita siitä nousee haastateltavan mieleen. Yleisiä odotuksia koskevan kysymyksen jälkeen pyysin kertomaan siitä, millainen ihminen on oltava omalla työpaikalla. Seuraavaksi kysyin mahdollisista tilanteista, jotka esimerkinomaisesti kuvaisivat esitetyn mielipiteen tai käsityksen muodostumisen taustoja ja kontekstia. Ensin pyysin haastateltavaa muistelemaan, milloin on ensimmäistä kertaa oivaltanut, että omalla työpaikalla tulisi olla jotenkin tietynlainen. Seuraavaksi pyysin kertomaan merkityksellisimmistä tai vahvimma asiaan liittyvästä kokemuksesta. Seuraavaksi tiedustelin sitä, esiintyykö tämä asia myös nykyisyydessä, liittyykö kyseinen ilmiö esimerkiksi viimeaikaisiin työpäiviin. Käytännössä haastateltavat eivät aina kuitenkaan pystyneet palauttamaan mieleensä ensimmäistä kertaa, milloin huomion kohteena olevaan ilmiöön on törmätty ensi kertaa, tai mikä olisi ollut erityisen merkityksellinen kokemus kyseisestä asiasta. Vaikka edellä mainittu haastattelurakenne ei kaikin osin toiminutkaan, olennaisemmaksi muodostuikin se, että haastateltavat ylipäätään pystyivät tuomaan esimerkkejä tai tilannekuvauksia näkemyksistään ja kokemuksistaan. Joissakin tilanteissa näytti siltä, että haastateltava epäroi tarttua teemaan, joten pyrin helpottamaan kysymyksen avautumista kysymällä asiaa hieman eri sanoilla tai muutoin selventämällä kysymystä.

Charmazin (2006, 32) mukaan haastattelut fokuoitetvat ja todennäköisesti eroavat sen mukaan, toteutetaanko haastattelu konstruktivistisesta vai objektivistisestä orientaatiosta käsin. Charmazin (2002, 678–679, 2006, 34) mukaan objek-

tivistisesti suuntautuneet grounded theory -haastattelijat tarkastelevat kysymyksiään keinoina löytää ”faktoja”. Kun taas konstruktivistisesti suuntautuneet tutkijat näkevät haastattelun eräänlaisena keskeiseen tutkimuskysymykseen liittyvänä työskentelyn aloituksena ja haastateltavan ja haastattelijan yhteisenä konstruktiona haastattelun edetessä. Konstruktivistit näkevät haastattelussa syntyvän materiaalin pikemminkin näkökulmina tai katseina kuin ”kovina tosiasioina”. Lisäksi konstruktivistit painottavat aineiston sijoittumista kontekstiinsa. Tästä johtuen huomiota saatetaan kiinnittää haastattelun kontekstin erityisluonteeseen, yksilön elämän kontekstiin, tutkimuksen ja tutkimusongelman kontekstuaalisiin näkökulmiin tietyssä yhteiskunnallisessa ja historiallisessa hetkessä. Konstruktivistisesti asennoituva haastattelija painottaa Charmazin haastateltavien omia määritelmiä käsitteistä, tilanteista ja tapahtumista ja pyrkii saamaan selville haastateltavan olettamuksia, implisiittisiä merkityksiä ja näkymättömissä olevia säännönmukaisuuksia.

Itse pyrin haastattelutilanteessa kiinnittämään huomiota niihin seikkoihin, jotka tuntuivat itsestäni ja tutkimuksen kysymyksenasettelun kannalta haastateltavalle tärkeiksi ja merkityksellisiksi. Tästä merkityksellisyydestä voi haastattelutilanteessa tehdä päätelmiä myös sillä perusteella, miten haastateltava ilmaisee asiaan liittyvää tunnetilaa. Tämä voi näkyä esimerkiksi loukkaantuneina tai uhmakkaina äänenpainoina, lämpiminä äänensävyinä, naureskeluna, hämmennyksenä tai muunlaisena tunnereaktiona. Charmaz (2006, 34) toteaaakin, että usein ihmisten kertoessa kokemistaan tilanteista he tavallaan uudelleen elävät ja tuovat esiin samaa tunnetilaa, mikä on liittynyt muistelun kohteena olevaan tilanteeseen. Näitä erilaisia tunneilmauksia en ole pyrkinyt havainnoimaan sinänsä, vaan ne ovat toimineet välineinä tai vihjeinä sen jäljittämiseksi, mikä haastateltavalle on tärkeää. Pyrin toisin sanoen seuraamaan tarinaan rakentuvaa juonta ja samalla itsekin rakentamaan tarinaa tekemällä lisäkysymyksiä kerrotuista tilannekuvauksista tai palaamalla uudelleen tiettyyn asiaan, mikäli asia tuntui vaativan vielä tarkennuksia tai selventämistä. Kysymyksessä on siis viime kädessä haastateltavan ja haastattelijan yhteinen konstruktio. Näin muodostuneet narratiivit ja niiden sisältämät tilannekuvaukset ovat syntyneet kaikille yhteisten teemojen ympärille, mutta niiden rakentumista tukevissa jatkokysymyksissä on tilannekohtaisia variaatioita. Haastattelun päättyessä haastateltavat saivat täytettäväkseen taustatietolomakkeen, missä tiedusteltiin mm. ikää, työtehtävää, työtehtävän vakinaisuutta/määräaikaaisuutta, perhesuhteita, työhistorian pituutta nykyisessä työpajassa. Lisäksi saatoin tilanteen mukaan kirjata lomakkeeseen varsinaisen nauhoituksen jälkeen haastatellun ilmaisemia asiaan liittyviä kommentteja ja tekemiäni havaintoja, kuten *”sanoo että kuluttaa energiaa jos ei kommunikoida suoraan”*, tai kuten toisen haastateltavan kohdalla: *”haastateltavalla hyvä filis työstä, kokee iloa työhön menosta, asiat kohdallaan. Ikään kuin löytänyt oman paikkansa. Ei sopeudu itse, vaan etsii oikean ympäristön. Jouduin esittämään ylimääräisiä kysymyksiä pitääkseni yllä keskustelua. Välillä vaikea tarttua kun kaikki on niin epäproblemaattista.”* Näiden välittömästi jälkeenpäin kirjattujen huomautusten

tarkoituksena on tukea tulkintojen teossa, edesauttaa tutkijan reflektiivistä asennoitumista ja on myös mahdollista sekin, että tärkein ja huomioonotettava sana kerrotaankin vasta pois lähtiessä.

Kuuselan (2006, 41) mukaan postpositivistista realismia edustavan Mohantyn (1992; 2000, 35–37, 43) mukaan yksilön identiteettivalinnat kuvastavat sitä sosiaalista tilannetta, missä ihminen elää. Mohantyn (2000, 43) mukaan identiteetti nähdään konstruktioksi vallitsevasta sosiaalisesta tilanteesta. Tässä mielessä yksilön asema tavallaan suuntaa kokemuksen sisältöjä ja niistä kerrottavia tarinoita.

Mohantyn (Mohanty 2000, 33–37; Kuusela 2006, 53) mukaan identiteetin omaksuminen on tulosta sellaisen roolin omaksumisesta, joka selittää yksilön kokemuksia ja tekee hänelle mahdolliseksi ilmaista itseään. Tässä mielessä kiinnostavaksi tulee se, valitsevatko haastateltavat sellaisia sosiaalisia identiteettejä, jotka tekevät ymmärrettäväksi heille itselleen heidän omat valintansa. Lisäksi kiinnostavaa on se, voidaanko näistä esiintuoduista tarinoista ja valinnoista tehdä päätelmiä vallitsevan sosiaalisen tilanteen luonteesta esimerkiksi kulttuurisessa mielessä. Kuten esimerkiksi edellä mainitun Koistisen (2003) epäröintiä puhua omasta hoivavastuustaan työpaikallaan voitaisiin tulkita vallitsevaan sukupuoli-järjestelmään sisäistyneestä valtarakenteesta, joka määrittelee sen, mikä on miehelle sopivaa puhetta ja mikä ei. Tämä epäröinti tulee kuitenkin myöhemmin julkaistuksi reflektiivisenä pohdiskeluna, mikä kuvastaa sellaisen sosiaalisen identiteetin valintaa, mikä auttaa Koistista itseään selittämään itselleen, mistä varsinaisesti saattaisi olla kysymys. Identiteettivalinnat ovat siis yhtäaikaisesti reagoiteja ja selityksiä itselle. Sosiaalista realismia edustavan Archerin mukaan sosiaalinen identiteetti voidaan ymmärtää ”tulokseksi yksilön persoonallisista emergenteistä voimista ja todellisuudessa vaikuttavista kulttuurisista ja rakenteellisista emergenteistä voimista” (Kuusela 2006, 53; Archer, 2000, 255–260).

Tämä Archerin ajatus tavallaan suhteellistaa mahdollisuuksia tehdä sosiaalisen identiteetin perusteella suoria päätelmiä yksilön ulkopuolisesta maailmasta. Tässä mielessä voitaisiin päätellä, että tutkimuksessa haastateltujen sosiaalisesta identiteetistä kertovat tarinat heijastavat kontekstiaan epätäydellisesti, mikä myös on pidettävä mielessä tulkintoja tehtäessä.

4.3.5 Eteneminen temaattisessa koodauksessa

Temaattisen koodauksen vaiheet ovat pääosin samankaltaisia kuin mitä grounded theory -lähestymistavassa yleensä noudatetaan (Strauss, 1987, 55–81) Flickin temaattisen koodauksen muunnelmassa ei pyritä lopputuloksena tiettyyn teoreettiseen pääkategoriaan tai uuden teorian luomiseen sinänsä (Glaser & Strauss 1999), vaan pikemminkin useiden kategorioiden muodostamaan systeemiin, minkä kautta erilaisia ryhmiä ja yksittäisiä haastatteluita voidaan tarkastella ja vertailla. Flickin menetelmä tuo lisäksi narratiivisen elementin haastateltujen yksilöllisinä tapaukskertomuksina. Omassa analyysissäni olen korostanut vielä tätä

narratiivista ominaispiirrettä enemmän kuin Flick. Temaattisen koodauksen vaiheet ja ratkaisut on toteutettu seuraavasti:

1. Jokaisesta haastatellun narratiivista rakennetaan oma tapauskertomus, jota voidaan muokata ja tarkentaa jos se analyysin kuluessa vaikuttaa tarpeelliselta. Tähän voidaan liittää myös muita tarpeelliseksi katsottuja määrityksiä, kuten ikä, ammatti yms. Lisäksi kertomukseen liitetään haastateltavalle tyypillinen ilmaisu tai motto, joka kuvaa tyypillisesti tapausta. Tavoitteena on saada esiin ne ominaispiirteet joilla kukin haastateltu tutkimusaihetta käsittelee. Kukin kertomus muodostuu osaksi tutkimustuloksia. Muutin Flickin kehittämää menetelmää kahdella tavalla:

Ensinnäkin katsoin paremmaksi vaihtoehdoksi konstruoida kunkin haastateltavan tarinan tiivistetyksi kertomukseksi vasta temaattisen rakenteen saatua lopullisen muotonsa. Tämä mahdollistaa kunkin tarinan kertomisen saman teemarakenteen kautta. Koska Flickin kehittämä menetelmä on tarkoitettu vertaileviin tutkimusasetelmiin, katsoin tämän ratkaisun parantavan vertailtavuutta.

Toinen muutos, johon päädyin oli tapauskertomusten esittäminen laajempina ja yksityiskohtaisempina kuin mitä Flick on muutaman rivin tapauskertomuksissaan tehnyt. Tämä ratkaisu piirtää tarkemman kuvan kullekin haastatellulle ominaisesta tavasta käsitellä ilmiötä. Tämä on tärkeää myös sen vuoksi, että kategorisoitaessa ja pelkistettäessä aineistoa voidaan menettää sellaista informaatiota, joka on oleellista yksittäisen tarinan luonteen ymmärtämisessä.

Kategoriasysteemin laadinnassa olen tukeutunut konstruktivistisesti (Charmaz, 2002; 2005; 2006; 2006b) suuntautuneen grounded theoryn mukaisiin koodausperiaatteisiin, mihin myös Flick (2002, 184) viittaa vaihtoehtoisena grounded theoryn menettelytapana. Koodauksen vaiheet ovat Charmazin esittelemässä tavassa avoin, fokusoitu/selektiivinen ja teoreettinen koodaus.

2. Rivi riviltä tapahtuva avoin koodaus on toteutettu siten, että koodattu alkuperäisilmaisu välittää ymmärrettävän ja nimettävän ajatuksen, kannanoton tai kuvauksen pelkistetyssä ja tiivistetyssä muodossa. Tesch (1990, 115–117) puhuu aineiston segmentoinnista ns. merkitseviin yksikköihin, joilla tarkoitetaan sellaista tekstin osaa, joka on itsessään ymmärrettävä ja sisältää yhden idean, episodin tai palan informaatiota. Segmenttien on siis oltava riittävän laajoja sisältääkseen merkityksen tai ollakseen ymmärrettäviä. Teschin mukaan tekstisegmentit on syytä rajata siten, että ne säilyttävät ymmärrettävyytensä alkuperäisen kontekstinsa ulkopuolella. Segmenttien määrittelyssä on olennaista valita sellaisia kokonaisuuksia, joilla on potentiaalista merkitystä tutkimuksen tarkoitukselle. (emts. 118, ks. myös Flick 2002, 178)

Charmaz suosittaa koodien rakentamista aktiivisina, jotta ne kuvaisivat toimintaa ja sitä, mitä ihmiset tekevät (Charmaz 2002, 685). Rivi riviltä tapahtuvaa koodausta pidetään yksityiskohtaisena ja vaivannäköä edellyttävänä analyysitapa-

na, mutta toisaalta sitä pidetään myös eniten uutta ymmärrystä mahdollistavana analyysimuotona (Strauss & Corbin 1990, 72).

3. Fokusoitu (selektiivinen) koodaus ja kategorioiden rakentaminen.

Fokusoidussa koodauksessa on tarkoituksena on pelkistää ja valita avoimista koodista – nimetyistä ja tiivistetyistä alkuperäisilmaisuista – ne koodit, jotka parhaiten kuvaavat, kategorisoivat ja syntetisoivat suurehkoja aineistomääriä. Fokusoidut koodit ovat tutkimusasetelman kannalta merkityksellisiä, ne esiintyvät toistuvasti eri haastatteluita vertailtaessa tai ne ovat muuten tutkimusasetelman kannalta merkityksellisiä. Varsinaiset kategoriat rakennetaan fokusoitujen koodien varaan. (Charmaz 2002, 686)

Omassa analyysissäni tarkastelen kategorioita sekä teoreettisista lähtökohdista että aineistolähtöisesti. Koska tutkimuksen teoreettinen viitekehys on vaikuttanut sekä tutkimusongelmien että haastatteluteemojen muotoutumiseen on loogista lähteä tarkastelemaan haastattelujen sisältöjä näistä näkökulmista. Aineistolähtöisyyttä edustaa se, että haastattelut tuottivat materiaalia, joka on tematisoitavissa kysytyjen teemojen rinnalle. Kuitenkin tämä aineistosta esiin nouseva tematiikka tulee tulkita samassa teoreettisessa viitekehyksessä, koska haastatteluissa ne ovat nousseet teoreettisesti viritettyjen kysymysten yhteydessä.

4. Teoreettisessa koodauksessa määritellään mahdolliset kategorioiden väliset suhteet, mitkä on kehitetty fokusoidussa koodauksessa. Teoreettisessa koodauksessa on samankaltaisuutta niin sanotun aksiaalisen koodauksen kanssa, missä tarkoituksena on rakentaa ja perustella eri kategorioiden sekä ala- ja yläkategorioiden välisiä suhteita, määritellä kategorioiden ominaisuuksia ja ulottuvuuksia. Alakategorioiden tarkoituksena on eritellä kategorioihin sisältyvää informaatiota tarkemmin, joten käytännössä alakategoriat määrittelevät käytännössä kategorioiden saamat sisällöt ja ominaisuudet. Analyysiprosessin alkuvaiheissa tutkijalla ei välttämättä ole vielä selkeää kuvaa siitä, mitkä käsitteistä muodostuvat kategorioiksi ja alakategorioiksi. (Charmaz 2006, 60–61, Strauss & Corbin 1998, 124–125).

Straussin ja Corbinin (emts. 124–125) mukaan aksiaalisessa koodauksessa vastataan kysymyksiin kuten milloin, missä, miksi, kuka, kuinka, millaisin seurauksin. Kysymykset voidaan heidän mukaansa ryhmitellä organisoitukseksi, kuten 1) ehdot tai olosuhteet, jotka tutkittavia tapahtumia ja tilanteita muovaavat 2) toiminta/vuorovaikutus ts. toiminnassa olevien tottumukset tai strategiset valinnat asioihin, tapahtumiin tai ongelmiin ja 3) toiminnasta syntyvät seuraukset. Charmazin mukaan aksiaalisen koodauksen hyödyllisyys/hyödyttömyys tutkimukselle on jossain määrin avoin kysymys. Aksiaalinen koodaus voi parhaimmillaan selkeyttää ja tuoda analyttistä voimaa kehittyville ideoille, mutta huonoimmillaan se voi rasittaa lopullista analyysia teknisyydellään. Charmazin (2006, 63) mukaan tutkijoiden, jotka preferoivat yksinkertaisia ja joustavia suuntaviivoja, ja

jotka voivat sietää moniselitteisyyttä, ei tarvitse välttämättä tehdä aksiaalista koodausta, vaan he voivat noudattaa empiirisestä aineistosta nousevia suuntaviivoja. Hän viittaa Glaserin (1992) näkemykseen siitä, että teoreettiset koodit sulkevat pois aksiaalisen koodauksen tarpeen, koska ne itsessään punovat fragmentoituneen tarinan yhteen.

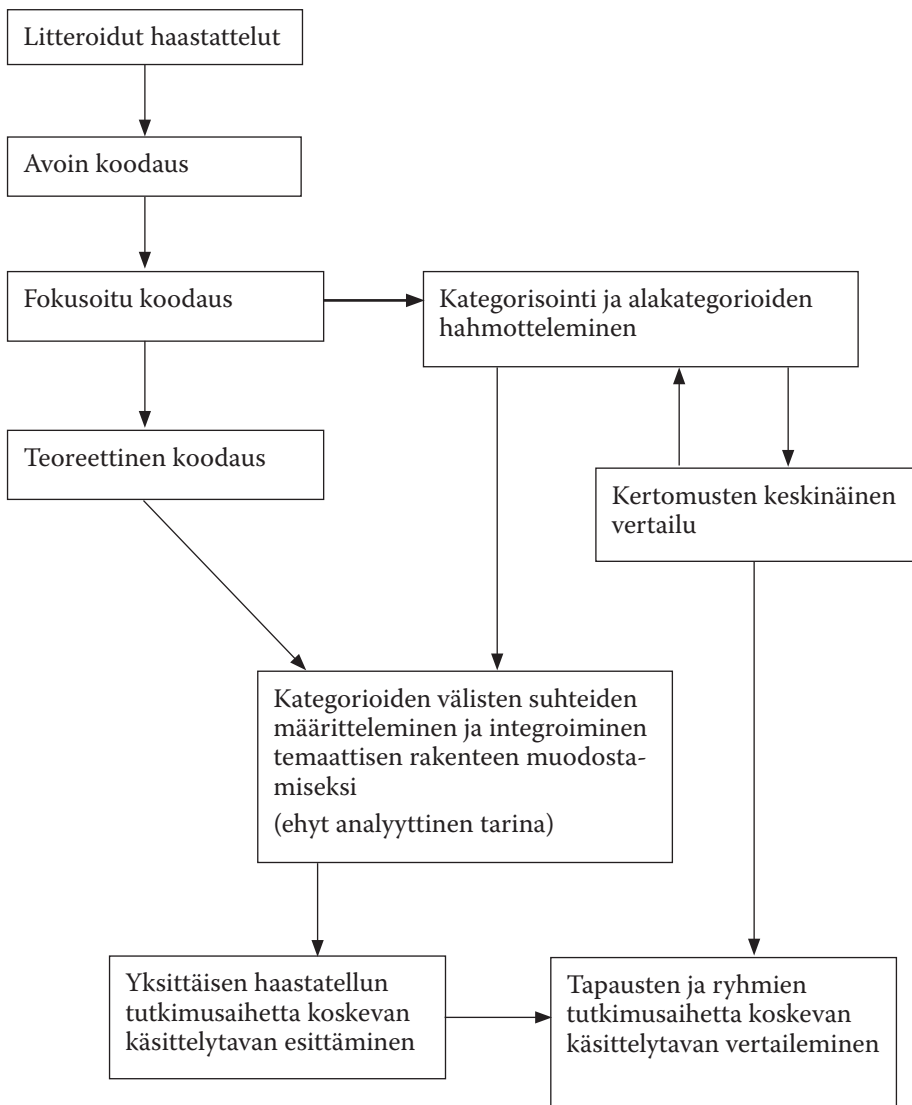
Teoreettiset koodit ovat integroivia käsitteitä ja ne käsitteellistävät substantiiviset (itsenäiset, alkuperäiset) koodit ja suuntaavat analyysin teoreettiselle tasolle. Glaser (1978 Charmazin 2006, 63 muk.) esittelee 18 teoreettista koodausperhettä (coding families), kuten `Six Cs: Causes, Contexts, Contingencies, Consequences, Covariances ja Conditions` (p. 74), `degree`, `dimension`, `interactive`, `theoretical`, `type` jne. Jotkut symboliset interaktionistit soveltavat Charmazin (2006, 64–66) mukaan käsitteitä kuten, ura, neuvottelu ja strategia niputtamaan tutkimuksiaan. Osa käsitteistöstä ja sen teoreettisesta perustasta voi jäädä avautumatta ulkopuolisille tarkastelijoille, osa koodausperheistä vaikuttaa hänen mukaansa mielivaltaisilta ja heikoilta. Glaser (1978, 76 Charmazin 2006, 64 muk.) itsekin varoittaa luottamasta liikaa koodausperhestrategiaan, koska se voi johtaa näkemään ihmisten toiminnassa perusteettomia tietoisia vaikuttimia. Charmazin mukaan samantyyppisiä ongelmia liittyy myös muihin teoreettisiin koodeihin. Charmazin mukaan teoreettisille koodeille ei ole olemassa objektiivisia kriteereitä, joista koulukuntien välillä olisi yksimielisyys ja joita voitaisiin kriitikkömästi soveltaa. Tämän vuoksi Charmaz suosittelee (valmiiden) teoreettisten koodien käyttöä, mikäli se auttaa selkeyttämään ja terävöittämään analyysia, mutta niiden pakottamista teoreettiseksi viitekehykseksi on vältettävä (2006, 66).

Omassa analyysissäni oli kuitenkin luontevaa hyödyntää esimerkiksi tilannekuvausten kohdalla Straussin ja Corbinin akselikoodauksen yksinkertaiseen ehdot-toiminta-seuraukset-skeemaan kategorioiden välisiä suhteita arvioitaessa. Samankaltaista koodausparadigmaa sovelsi myös Flick (1996, 162) omassa tutkimuksessaan. Akselikoodauksen sijasta käytän silti mieluummin käsitettä teoreettinen koodaus, koska kategorioiden konstruomisessa ja niiden välisten suhteiden hahmottamisessa vaikuttavat taustalla myös tutkimuksen edellä esitetyt teoreettiset lähtökohdat.

Yksittäisiä tilannekuvauksia on mahdollista analysoida tarkemmin ja narratiivisemmin. Tässä perusteena voi olla esimerkiksi tiettyjen ”tyyppitarinoiden” hahmottaminen tai kiinnostavien teemojen esiin nousemisen huolellisempi analysointi. Narratiivisuus tässä ei tarkoita niinkään elämänkerrallista lähestymistapaa vaan pikemminkin tilanteisiin liittyviä sosiaalisen identiteettivalinnan prosessia.

Kategorioiden rakentamisessa on hyödynnetty graafisia hahmottamistapoja ja niin sanottujen memojen kirjoittamista aineistosta nousevista kysymyksistä, kategorioiden ominaisuuksista ja niiden välisistä suhteista. Havaintojen ja memojen kirjaaminen käynnistyi haastattelutilanteessa ja sitä on jatkettu koko tutkimusprosessien ajan. Memojen tarkoituksena on tehdä tutkijalle näkyväksi analyysi-

sin ja teorian rakentuminen ja syveneminen. Kuviossa 3. tiivistettynä temaattisen koodauksen vaiheet.



Kuvio 3. Analyysin eteneminen temaattisessa koodauksessa

Seuraavana esittelen pelkistetyt esimerkit koodauksen luonteesta ja kategorioiden rakentamisesta. Yksityiskohtaisemmat esimerkit koodauksesta, kategorioiden muodostamisesta sekä memojen luonteesta liitteissä 2.–6.

Alkuperäisilmaus ja avoin koodaus:

”nykyajan työelämässä on oltava on oltava kyl aika tavallaan aika joustava mutta kuitenkin semmonen ei ei liian ei saisi antaa kyllä ihan antaa periks

→ **Koodi:**

työntekijän ominaisuuksista kertominen (joustava ja periksiantamaton)

Alkuperäisilmaus ja avoin koodaus:

”ei se välttämättä ei se tarkoita samaa asiaa se se ihmiset tykkää siitä mutt sitä ei lasketa sulle niinku plussaks mun mielestä se on vähän sääli”

→ **Koodi:**

Ristiriidan ilmaiseminen pidettyjen ominaisuuksien ja työssä arvostettujen ominaisuuksien välillä

→ **Edellä olevista koodeista fokusoitu koodi:**

työntekijän ominaisuuksista kertominen

→ **Alakategoria:**

työntekijältä kysytyt/edellytetyt ominaisuudet (sisältönä joustavuus ja periksiantamattomuus)

Taulukko 2. Esimerkki kategorioiden välisten suhteiden muotoutumisesta

Yläkategoria	Kategoria	Alakategoria
Työ (inhimilliseen toimintatapaan pyrkimistä kovenessassa työelämässä ja kasvavassa epäluottamuksessa)	Työelämän odotukset (kamppailuvalmiudet)	Työntekijältä odotetut/ edellytetyt ominaisuudet (esim. joustavuus yhdistettynä periksiantamattomuuteen)
	Työelämä	Työntekijältä odotetut/ edellytetyt toimintatavat (esim. häikäilemättömyys)
	Valinnat	Yleistettyä puhetta työstä; kontekstiin ei viitata (esim. työ ”pudotuspelinä”)
		Yleistettyä puhetta työelämästä ja sen luonteesta (esim. toimintatapojen koveneminen)
		Työntekijän henkilökohtaiset valinnat työelämään liittyen; kontekstiin ei viitata (esim. inhimilliseen toimintatapaan pyrkiminen)
		Työntekijän kannanotot työelämään liittyen; kontekstiin ei viitata (esim. huolen ilmaiseminen työympäristöjen kovenemisestä)
		Työntekijän toiveet työelämään liittyen; kontekstiin ei viitata (esim. ammattitaidon kunnioittaminen)

Haastatteluiden jatkuvassa vertailussa ja kategorioiden rakentamisprosessissa muotoutui lopulta alla oleva kaikkiin haastatteluihin soveltuva temaattinen rakenne, minkä avulla haastateltujen kertomusten sisältöjä voidaan kuvata ja analysoida systemaattisesti. Tapauskertomusten temaattinen rakenne perustuu aineistosta hahmotettuihin kategorioihin ja noudattaa pääosin liitteessä 6. esitettyä kategoriarakennetta, joskin tiivistetyimmässä muodossa. Temaattisesta rakenteesta ilmenevät myös kategorioita selittävät ominaisuudet. Kategoriat ovat saaneet ominaisuutensa ja selityksensä alakategorioiden hahmottamisen kautta. Analyysin tuloksia esiteltäessä puhun jatkossa kategorioiden sijasta temaattisen rakenteen mukaisista teemoista. Analyysin kannalta on olennaista tuoda esiin kuhunkin teemaan liittyvät sisällöt, joista työntekijät ovat haastattelutilanteissa kertoneet. Taulukossa 3. Tapauskertomusten temaattinen rakenne ja kuviossa 4. Sosiaalisen identiteetin valintojen tematisoituminen esiintuotuna minäesityksinä ja narratiiveina työpaikan sosiaalisista tilanteista.

Taulukko 3. Tapauskertomusten temaattinen rakenne

1. Työ

1.1. työelämän odotukset

- työntekijältä odotetut/edellytetyt ominaisuudet ja toimintatavat työelämässä yleensä

1.2. työelämä

- yleistettyä puhetta työstä, työelämästä ja sen luonteesta, nykyisen työpaikan kontekstiin ei viitata tai se ei ole suoraan pääteltävissä

1.3. valinnat

- työntekijän henkilökohtaiset valinnat, kannanotot, toiveiden ilmaisut yleisesti työelämää koskien, nykyisen työpaikan kontekstiin ei viitata tai se ei ole suoraan pääteltävissä

2. Työpaikka ja työyhteisö

2.1. työpaikan odotukset

- nykyisellä työpaikalla työntekijältä odotetut/edellytetyt ominaisuudet ja toimintatavat

2.2. työpaikka

- nykyisen työpaikan luonnetta, toimintatapoja, olemisen kokemuksia ja tilanteita koskevat kertomukset

2.3. työyhteisö

- sosiaalisista suhteista kertominen, läheisiksi ja ei-läheisiksi koettuihin työtovereihin liitetyt ominaisuudet

2.4. valinnat

- työntekijän työpaikalla ja työyhteisössä tekemät henkilökohtaiset valinnat, kannanotot, työpaikalle kohdistetut toiveet

3. Aito identiteetti

3.1. Itsenä olemisen sisältö

- määrittelyt ja kertomukset siitä, mitä tarkoittaa omana itsenä oleminen työpaikalla sekä itsenä olemisen ilmaistu merkitys

3.2. Itsensä olemisen mahdollistuminen/ei-mahdollistuminen

- seikat jotka helpottavat tai toisaalta vaikeuttavat itsenä olemista työpaikalla

3.3. Työpaikan arvioitu vaikutus itsensä ymmärtämiselle

- käsitykset siitä, millä tavoin ja missä määrin työpaikka muovaa käsitystä omasta itsestä

4. Minä

- henkilökohtaisista ominaisuuksista ja piirteistä kertominen (myös toisten silmin nähtynä), ihanteet, pyrkimykset ja tavoitteet toimia ja olla työntekijänä työpaikalla ja työelämässä

5. Työ ja yksityisyys

5.1. työelämän ja yksityisyyden suhde yleisesti

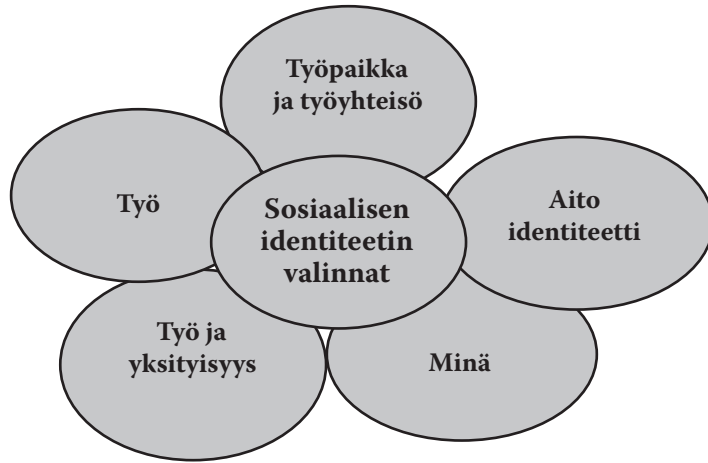
- näkemykset ja mielikuvat työelämän ja muun elämän yhteensovittamisesta

5.2. työ yksityisyydessä ja valinnat

- työn koetut vaikutukset, osuus, näkyminen, merkitys yksityiselämässä

5.3. yksityisyys työssä ja valinnat

- yksityiselämän koetut vaikutukset, osuus, näkyminen, merkitys työssä



Kuvio 4. Sosiaalisen identiteetin valintojen tematisoituminen esiintuotuna minäesityksinä ja narratiiveina työpaikan sosiaalisista tilanteista

Teemojen rajat eivät ole yksiselitteisen selvärajaisia, vaan enemmänkin osittain toistensa päälle liukuvia. Tämä johtuu myös osittain siitä, että tietyt ilmiöt ovat osittain sisäkkäisiä. Näin on esimerkiksi työpaikasta kertomisen kohdalla. Kun haastateltu kertoo esimerkin jostakin työpaikan toimintatavasta ja ottaa siihen kantaa eli tekee valinnan, haastateltava kertoo tällöin myös jotakin itsestään, ominaisuuksistaan, ehkä suhteestaan toisiin työntekijöihin. Kerrottu todellisuus erilaisine ilmiöineen on monitasoista ja moniulotteista. Erotteluja tehdessään tutkija joutuu konstruoimaan ja pilkkomaan todellisuutta todennäköisyyksien ja painottumisien varassa. Lisäksi kaikki mitä haastatellut työntekijät tuovat esiin kertomuksinaan, kannanottoinaan, määrittelyinään tai korostuksinaan voidaan nähdä myös haastattelutilanteeseen liittyvinä valintoina. Tässä mielessä haastattelutilanne voidaan itsessään nähdä omanlaisena haastatellun sosiaalisen identiteetin valintojen ja esitysten näyttämönä.

Teemat saavat sisältönsä kunkin henkilön tutkimuskysymyksiin esiintuomista ilmauksista. Tämä on edellyttänyt koodattujen alkuperäisilmauksien pelkistämistä ja tiivistämistä, eräänlaista fokuoiminnin fokuointia. Tässä pelkistämisessä on pyritty poimimaan haastateltavan tarinasta oleellisin ja merkityksellisin arvioimalla ilmausten painoarvoa koko tarinan kontekstissa, tutkimuskysymysten ja tutkimuksen teoreettisen materiaalin näkökulmista. Aineiston pelkistäminen on tutkijan omaa konstruointia ja jossain määrin tulkinnanvaraista. Tämä korostuu erityisesti pyrittäessä tiivistämään aineistoa vertailumielessä. Silloin kun haastatellut kertovat esimerkiksi useista erilaisista kysytyistä ominaisuuksista ei ole mielekästä yrittää tiivistää näitä ominaisuuksia yhden nimittäjän alle, joka kuvaisi yhdellä sanalla haastatellun näkemystä asiasta. Tämän vuoksi tiivistykseen on tilanteesta riippuen jätetty tietoisesti myös tiettyä moni-ilmeisyyttä. Vaihtoehtoinen ratkaisu voisi tarkoittaa todellisuuden pakottamista liian ahtaisiin

luokituksiin. Alla taulukossa 4. esimerkki Työpaikan odotukset -teemaan luetta-
vien ilmauksien tiivistämisestä. Tiivistämisesimerkkejä myös liitteissä 2–5.

Taulukko 4. Teemoitusesimerkki: Työpaikan odotukset

<p>Sosiaalisuus tai vuorovaikutustaitoisuus</p> <ul style="list-style-type: none"> • yhteistyökyky, ilmaisykyky, huumorintajuisuus, positiivisen puolen näyttäminen, tiimihenkiisyys, joustavuus liitettynä ihmisten väliseen kanssakäymiseen, luovimisen taidot <p>Tehokkuus tai nopea reagoitukyky</p> <ul style="list-style-type: none"> • aktiivisuus, oleelliseen tarttuminen, dynaamisuus, räjähtävään toimintaan pystyminen, oma-aloitteisuus <p>Joustavuus</p> <ul style="list-style-type: none"> • työaikajoustavuus, kärsivällisyys, yleisenä ominaisuutena <p>Sitoutuneisuus</p> <ul style="list-style-type: none"> • luotettavuus, motivoituneisuus, vastuullisuus, palveluhenkiisyys, parhaansa antaminen, tehtävien suorittamiseen liittyvä tiukkuus, valmius paljoon työntekoon <p>Asiantuntijuus</p> <ul style="list-style-type: none"> • osaaminen, monitaitoisuus, koulutus, itsensä ja työnsä kehittäminen, innovatiivisuus <p>Puoliensa pitäminen</p> <ul style="list-style-type: none"> • rajaamisen taito, paksunahkaisuus, itsenä pysyminen, vahva ammatti-identiteetti ”monissa tuulissa”, uskollisuus itselle, oman paikkansa tietäminen, oma tapansa olla, rohkeus omien ajatusten esiintuomiseen, peräänantamattomuus, paineiden kesto, järkkymättömyys, häikäilemättömyys, puolensa pitäminen, lujana oleminen, epävarmuuden sietäminen <p>Oheisviestinnän lukutaitoisuus</p> <ul style="list-style-type: none"> • vihjeiden tulkinta, ilmapiiristä aistiminen, samalla aaltopituudella oleminen <p>Alistuneisuus</p> <p>osaamisen antaminen alistuneena ja mielipiteettömänä</p>
--

4.3.6 Tilannekertomusten situationaalinen analyysi

Flickin mukaan haastatteluissa esiintuotuja tilanteita voidaan analysoida myös tarkemmin. Olen valinnut tällaiseen yksityiskohtaisempaan tarkasteluun määrittelemiäni identiteettiloukkaustilanteita ja muutamia identiteettiesityksiä. Sovellan näiden tilanteiden tarkastelussa Clarken (2005) esittämää situationaalista analyysia ja erityisesti situaatiokartoitusta. Situationaalinen analyysi on uusi grounded theory -menetelmän lähestymistapa, minkä juuret ovat paitsi perinteisessä symbolisessa interaktionismissa niin myös chicagolaisessa sosiaaliekologisessa lähestymistavassa. Situationaalisisessa analysoinnissa kiinnostuksen kohteiksi nostetaan erilaisia tilanteita laajemmin tarkasteltuina. Tällöin kiinnitetään huomiota

mm. tilanteissa esiintyviin yksittäisiin ja kollektiivisiin toimijoihin, läsnä oleviin diskursseihin, erilaisiin inhimillisiin ja materiaalsiin elementteihin ja näiden välisiin prosesseihin (emts. 37–38). Clarken (emts. 86) mukaan situationaalisessa kartoituksessa ja analysoinnissa on kolme päätyyppiä:

1. Situationaaliset kartat tilanteessa vaikuttavien elementtien ilmaisemisen ja niiden välisten suhteiden tutkimisen strategiana
2. Sosiaalisten maailmojen/areenojen kartat kollektiivisten sitoumusten, suhteiden ja toiminta-alueiden kartoituksina
3. Positionaaliset kartat pelkistämisstrategiana diskursseissa ilmaistujen ja ei-ilmaistujen positioiden paikantamiseksi

Sovellan omassa tarkastelussani ensimmäistä strategiaa, koska tarkoituksena on tarkastella haastatellun omaa toimintaa ja valintoja hänen itsensä esiinnostamassa tilannekertomuksessa. Situationaalisen kartoituksen pääasiallisena tarkoituksena on avata ja tutkia aineistoa tuoreella tavalla ja auttaa tutkijaa analysoimaan aineistoaan syvällisemmin. Situationaalista analyysia voidaan soveltaa sekä valmiiksi koodattuun aineistoon, mutta myös koodaamattomaan tai ainakin osittain koodaamattomaan aineistoon (emts. 83–84).

Clarcken (emts. 87–90, 108–109) mukaan situationaalisen kartan tulisi sisältää kaikki analyysin kannalta relevantit inhimilliset ja ei-inhimilliset, materiaaliset ja symboliset/diskursiiviset elementit, jotka ovat sekä tilanteessa olevan itsensä esiintuomia sekä tutkijan konstruoimia elementtejä. Clarcken mukaan situationaalisessa analyysissa voidaan edetä vaiheittain abstraktin situationaalisen kartan ”sotkuisemmista” hahmotuksista kohti järjestäytyneempiä karttoja ja elementtien välisten suhteiden analysointiin. Clarke esittelee esimerkkinä mahdollisen tilanteissa vaikuttavien elementtien hahmottamislukituksen. Clarcken luokituksessa voidaan pelkistää yksilölliset inhimilliset elementit/toimijat, kollektiiviset inhimilliset elementit/toimijat, diskursiiviset yksilölliset ja/tai kollektiiviset konstruoinnit, ajalliset elementit, tilanteen hallitsevat teemat/keskusteluaiheet, ei-inhimilliset elementit/toimijat (teknologia, materiaaliset elementit), implisiittiset/hiljaiset toimijat, ei-inhimillisten toimijoiden diskursiiviset konstruoinnit, sosiokulttuuriset/symboliset elementit, alueelliset elementit, tilanteeseen kytkeytyvät diskurssit (historialliset, narratiiviset, visuaaliset esim. eettiset, massamediaan liittyvät yms.). Clarcken mukaan ei ole olemassa mitään absoluuttista tarvetta soveltaa juuri näitä esiteltyjä kategorisointeja, vaan kategoriat voivat olla myös toisenlaisia. Olennaista on tutkimusprosessin kannalta olennaiset kategorisoinnit. Itse konstruoin tilanteissa esiintyvät elementit haasteltujen esiintuomien asioiden, tutkimuksen kysymyksenasetteluun kytkeytyvän käsitteistön sekä jos-sain määrin myös Clarcken esittämiä elementtiluokitteluita tukena käyttäen.

Tilanteeseen liittyvien ilmiöiden ja asioiden välisten suhteiden analysoinnissa aineistossa pyritään näkemään eri elementtien välisiä sidoksia. Tällaisia suhdanalyseja voidaan tehdä Clarcken (emts. 102–108) mukaan hyvin epämuodolli-

sesti ja omaehtoisesti. Esimerkiksi erilaisten visuaalisten hahmotusten kautta voi hahmottaa jokin keskeinen tapahtuma (Key Event), johon monet muut elementit näyttävät liittyvän. Itse pyrin omassa analyysissäni pelkistämään tilanteesta kerrotun pääteeman/päätapahtuman, joka ikään kuin nimeää tilanteen ja pelkistää, mistä kertomuksessa oikein on kysymys. Muut esiintuodut elementit kytkeytyvät tämän avaintapahtuman ympärille. Käytän suhteiden hahmotuksessa apuna kertomuksen etenemisen logiikkaa ja sitä, mitä seikkoja haastateltu kertomuksessaan kytkee yhteen. Lisäksi pyrin nimeämään ja konstruoimaan ilmiöitä tutkimuksen kannalta yleisemmälle, teoreettiselle tasolle, jota voidaan pitää myös teoreettisen otannan muotona. Avaintapahtuma esitetään kuviossa lihavoituna ja käsitteelliselle tasolle nostetut ilmiöiden tulkinnat esitetään vinoutetulla fontilla.

5. Tulokset

5.1 Kyselyn tulokset

5.1.1 Organisaatiot yhteistarkastelussa

Tarkasteltaessa summamuuttujia saadaan kummastakin organisaatiosta seuraavankaltaiset jakaumat esitettyjen väitteiden suhteen. Summamuuttujat on asetettu suuruusjärjestykseen sen mukaisesti, missä määrin kyselyissä esitettyihin väitteisiin on ilmaistu ainakin jonkinlaista samanmielisyyttä.

1. Aitouden positiivinen merkitys
on positiivinen merkitys 97,6 % vastaajista
2. Oman työn sosiaalinen arvostus
arvostaa 71,5 % vastaajista
3. Avoimuuden positiivinen merkitys
on positiivinen merkitys 65,2 % vastaajista
4. Lisääntynyt huomion kiinnittäminen minäesityksiin
on lisääntynyt 47,0 % vastaajista
5. Luottamuksellisen vuorovaikutuksen heikentyminen
on heikentynyt 42,7 % vastaajista
6. Työn negatiivisten vaikutusten lisääntyminen yksityisyydessä
on lisääntynyt 36,8 % vastaajista
7. Yhteistyön teennäisyys
on teennäistä 33,2 % vastaajista
8. Hyväksytyksi tulemisen problematisoituminen työyhteisössä
on problematisoitunut 26,5 % vastaajista
9. Ulkoisen olemuksen merkityksen korostuminen työssä
on korostunut 20,9 % vastaajista

Sosiaalisen identiteetin problematisoitumista työyhteisössä, joka on muodostettu kolmesta edellä olevasta summamuuttujasta (hyväksytyksi tulemisen problematisoituminen + lisääntynyt huomion kiinnittäminen minäesityksiin + luottamuksellisen vuorovaikutuksen heikentyminen) ilmaisee kaikkiaan 36,8 % vastaajista.

Suoria jakaumia tarkasteltaessa jonkinasteista sosiaalisen identiteetin problematisoitumista ilmaisee reilusti yli kolmannes vastaajista. Aitous ja sen positiivisia vaikutuksia arvostetaan työpaikoilla. Lähes 98 % kaikista vastaajista oli tätä mieltä. Aitous yhdistyy kysymyksissä työsuorituksen sujuvuuteen ja hyvinvointiin työpaikalla. Organisaatioiden väliset erot ovat eivät tässä suhteessa ole suuria, vaikka organisaatio A:ssa tätä arvostettiin hieman enemmän. Tätä lähelle tulee korkealle arvostettu ajatus (2/3 osaa vastaajista) avoimuuden positiivisesta merkityksestä. Tämä avoimuus sai sisältönsä mahdollisuudesta tuoda esiin omia yksityiselämän vaikeita asioita työpaikalla. Kaiken kaikkiaan aitous ja avoimuus, laajassa mielessä aitona omana itsenään oleminen arvioidaan useimmiten positiiviseksi ja todennäköisesti myös tavoiteltavaksi olemisen tavaksi työpaikalla. Lähes 3/4 osaa kaikista vastaajista kokee myös, että oma työ on sosiaalisesti arvostettua. Siitä on hienoa kertoa sekä ulkopuolisille että läheisille, lisäksi työ saa vastaajat arvostamaan itseään. Nykyisessä työssä olemiseen näyttää liittyvän voittopuolisesti positiivisia arvoja. Kuitenkin näistä aitouden, itsenä olemisen ja oman työn arvostamisen ihanteista huolimatta vastaajat näkivät ”aitoon” sosiaaliseen identiteettiin kohdistuvien paineiden lisääntyneen. Esimerkiksi lähes puolet vastaajista ilmoittaa kiinnittävänsä enemmän huomiota minäesityksiinsä eli kiinnittävänsä antamaansa vaikutelmaan työpaikalla ja pohtivansa sitä, mitä heistä ajatellaan. Kysymys on paitsi lisääntyneestä sosiaalisten suhteiden reflektoinnista niin myös lisääntyneestä sosiaalisen vuorovaikutuksen kontrolloimisesta. Luottamuksellisen vuorovaikutuksen heikentyminen on samaa suuruusluokkaa ja viittaa samaan lisääntyneeseen kontrolloimispyrkimykseen. Yksityiselämän ja henkilökohtaisen elämän asioista ja vaikeuksista on aiempaa vaikeampaa puhua. Vuorovaikutus on muuttumassa valikoivammaksi ja työtovereihin luotetaan jossain määrin vähemmän. Työryhmissä pyritään välttelemään ristiriitoja ja siihen liittyy aiempaa enemmän teeskentelyä. Tätä mieltä oli kolmannes vastaajista. Reilu neljännes katsoo hyväksytyksi tulemisen tulleen problemaattisemmaksi. Saadusta arvostuksesta joutuu kilpailemaan, hyväksynnän saaminen on aiempaa enemmän kiinni työsuorituksesta, vastaajat kokevat, että heihin kohdistuva luottamus on vähentynyt, yksinpärjäämisen pakko lisääntynyt ja avuttomuuden näyttämistä on tullut entistä häpeällisempää. Vastaajat eivät kovin suuressa määrin kiinnitä aiempaa enemmän huomiota ulkoiseen olemukseen, kuten esimerkiksi ulkonäköön tai pukeutumiseen liittyviin seikkoihin. Tällä ilmeisesti ei ole kovin suurta merkitystä hyväksytyksi tulemisen lisääntyneen vaikeuden ratkaisukeinona. Hyväksytyksi tuleminen liittyy todennäköisemmin juuri työsuoritukseen ja työssä pärjäämiseen eli toimintaan. Työn negatiiviset vaikutukset yksityisyydessä, mikä voi tuntua läheisten laiminlyömisestä työn vuoksi tai työn ja itselle tärkeiden elämänarvojen yhteensovittamisen vaikeutena, ovat yli kolmanneksen mielestä lisääntynyt, mikä vaikuttaa melko suurelta osuudelta.

Riippuvuustarkasteluja

Muuttujien välisiä riippuvuuksia on tarkasteltu ristiintaulukoinnin, Spearmanin järjestyskorrelaatiokertoimien ja χ^2 -riippumattomuustestin avulla. Riippuvuudet taulukoituna liitteissä 9–11. Tilastollisen merkitsevyyden taso ilmaistaan Sig.-arvona suluissa kunkin muuttujan yhteydessä.

Luottamuksellisen vuorovaikutuksen heikentyminen

Koettu epävarmuus työsuhteen jatkumisesta on riippuvainen luottamuksellisen vuorovaikutuksen heikentymisen kanssa. Luottamuksellisen vuorovaikutuksen heikentyminen on riippuvainen suuresta vaihtuvuudesta työryhmässä. Tässä kohdin on löydettävissä jopa kohtuullinen positiivinen korrelaatio (0.206). Tässä voidaan nähdä yhtymäkohtia Sennettin ajatteluun. Sen sijaan työuran väliaikaisuudella tai jatkuvuudella ei näytä olevan keskinäistä riippuvuutta luottamuksellisen vuorovaikutuksen kanssa. Luottamuksellisen vuorovaikutuksen heikentyminen riippuu sekä ammatillisesta asemasta että sukupuolesta siten, että työntekijät ilmaisevat toimihenkilöitä enemmän luottamuksellisen vuorovaikutuksen heikentymistä. Samalla tavoin naiset ilmaisevat miehiä useammin vuorovaikutuksen heikentyneen. Kokemus yhteistyön teennäisyydestä on riippuvainen ja korreloi positiivisesti luottamuksellisen vuorovaikutuksen heikentymisen kanssa (korrelaatio 0.376). Tiivistäen voidaan todeta luottamuksellisen vuorovaikutuksen olevan riippuvainen seuraavista tekijöistä:

1. kokemus yhteistyön teennäisyydestä (,000)
2. suuri vaihtuvuus työryhmässä (,001)
3. koettu epävarmuus työsuhteen jatkumisesta (,038)
4. ammatillinen asema (työntekijät ilmaisevat toimihenkilöitä useammin) (,003)
5. sukupuoli (naiset ilmaisevat miehiä useammin) (,014)

Hyväksytyksi tulemisen problematisoituminen

Tarkasteltaessa organisaatioita yhdessä näyttää siltä, että kokemus yhteistyön teennäistymisestä ja hyväksytyksi tulemisen problematisoituminen ovat riippuvaisia toisistaan. Näiden tekijöiden välillä on myös merkitsevä positiivinen korrelaatio (0.333). Hyväksytyksi tulemisen problematisoituminen ja kokemus ulkoisen olemuksen merkityksen korostumisesta ovat myös positiivisesti ja suuntaa antavasti korreloivia (0.263). Hyväksytyksi tulemisen problematisoituminen on riippuvainen myös koetusta epävarmuudesta työsuhteen jatkumisesta sekä työelämän negatiivisten vaikutusten lisääntymisestä yksityisyydessä. Lisäksi hyväksytyksi tulemisen problematisoituminen on suurempaa organisaatio B:ssä.

Tiivistäen voidaan todeta, että hyväksytyksi tulemisen problematisoitumisen on riippuvainen seuraavista tekijöistä:

1. kokemus yhteistyön teennäisyydestä (,000)
2. ulkoisen olemuksen merkityksen korostuminen työssä (,000)

3. koettu epävarmuus työsuhteen jatkumisesta (,024)
4. työelämän negatiivisten vaikutusten lisääntyminen yksityisyydessä (,013)
5. organisaatio (organisaatio B:ssä enemmän) (,006)

Lisääntynyt huomion kiinnittäminen minäesityksiin

Huomion kiinnittäminen minäesityksiin riippuu organisaatiosta. Organisaatio B:ssä yli puolet ilmoittaa kiinnittävänsä aiempaa enemmän huomiota minäesityksiinsä, kun taas organisaatio A:ssa noin kolmannes. Eroa voidaan pitää merkittävänä. Alemmat toimihenkilöt ja työntekijät kiinnittävät minäesityksiinsä huomiota ylempiä toimihenkilöitä enemmän. Kokemus yhteistyön teennäisyydestä ja huomion kiinnittäminen minäesityksiin ovat riippuvaisia toisistaan. Huomion kiinnittäminen minäesityksiin ja ulkoisen olemuksen korostunut merkitys työssä ovat riippuvaisia toisistaan ja näiden välillä on myös lähes merkitsevä positiivinen korrelaatio. Tiivistäen voidaan todeta lisääntyneen huomion kiinnittämisen riippuvan seuraavista tekijöistä:

1. organisaatio (organisaatio B:ssä enemmän) (,010)
2. kokemus ulkoisen olemuksen merkityksen korostumisesta (,000)
3. ammatillinen asema (työntekijät ja alemmat toimihenkilöt ylempiä toimihenkilöitä enemmän) (,032)
4. kokemus yhteistyön teennäistymisestä (,005)

Työn negatiivisten vaikutusten lisääntyminen yksityisyydessä

Naiset ilmaisevat miehiä useammin työn negatiivisten vaikutusten lisääntyneen yksityisyydessä. Lapsiperheillä ja lapsettomilla pariskunnilla työ vaikuttaa negatiivisemmin yksityisyydessä verrattuna yksineläviin. Työntekijät ilmaisevat negatiivisia vaikutuksia toimihenkilöitä useammin. Erittäin merkittävä riippuvuus on sillä, jos vastaaja ei arvosta omaa työtään, hän kokee myös työn negatiiviset vaikutukset yksityisyydessä suuremmiksi. Vastaavasti ne jotka kokevat työnantajan ja oman etunsa olevan aiempaa yhtenäisempiä, pitävät negatiivisia vaikutuksia myös pienempinä. Myös työtovereiden vaihtuvuudella ja negatiivisilla vaikutuksilla yksityisyydessä näyttää olevan riippuvaisuussuhde, lisäksi näiden välillä on suuntaa antava positiivinen korrelaatio (yli 0.2). Koettu epävarmuus työsuhteen jatkumisesta ja negatiiviset vaikutukset yksityisyydessä ovat lähes riippuvaisia 5 %:n riskillä (,051). Tiivistäen voidaan todeta kokemuksen työn negatiivisten vaikutusten lisääntymisestä yksityisyydessä riippuvan seuraavista tekijöistä:

1. sukupuoli (naiset miehiä enemmän) (,038)
2. perhemuoto (yksinelävillä vähemmän) (,035)
3. ammatillinen asema (työntekijöillä enemmän kuin toimihenkilöillä) (,006)
4. oman työn arvostaminen (arvostus vähentää neg. vaikutuksia) (,000)
5. kokemus omien ja työnantajan etujen yhteisyydestä (vähentää neg. vaikutuksia) (,001)
6. työtovereiden vaihtuvuus (,001)

7. koettu epävarmuus työsuhteen jatkumisesta (,051)
8. hyväksytyksi tulemisen problematisoituminen* (*=riippuvuus ilmaistu jo edellisen muuttujan kohdalla) (, 013)

Oman työn sosiaalinen arvostus

Työntekijäryhmistä toimihenkilöt arvostavat enemmän omaa työtään. Myös ne vastaajat jotka katsovat työnantajan etujen ja omien etujen olevan aiempaa yhtenäisemmät arvostavat enemmän omaa työtään. Oman työn arvostaminen ja kokemus yhteistyön teennäisyydestä ovat riippuvaisia toisistaan siten, että yhteistyön teennäiseksi kokevat myös arvostavat omaa työtään vähemmän.

Tiivistäen voidaan todeta, että oman työn sosiaalinen arvostus on riippuvainen seuraavista tekijöistä:

1. ammatillinen asema (toimihenkilöt enemmän) (,001)
2. kokemus työnantajan ja omien etujen yhteisyydestä (,003)
3. kokemus yhteistyön teennäisyydestä (,007)
4. työn negatiivisten vaikutusten lisääntyminen yksityisyydessä* (,000)

Kokemus yhteistyön teennäisyydestä

Työntekijät kokevat toimihenkilöitä useammin yhteistyön olevan teennäistä. Teennäisyyden kokeminen näyttää liittyvän työuraan siten, että eniten tätä kokevia löytyy 5–7 vuotta nykyisessä työpaikassa palvelleista. Teennäisyyden kokeminen liittyy lähinnä vakituisen työsuhteeseen, ei niinkään määräaikaaisuuteen tai sijaisena olemiseen. Tiivistäen voidaan todeta, että yhteistyön teennäisyyden kokeminen riippuu seuraavista tekijöistä:

1. ammatillinen asema (,003)
2. työsuhteen vakinaisuus/määräaikaisuus (,021)
3. työuran vaihe nykyisessä työpaikassa (,031)
4. oman työn sosiaalinen arvostus* (,007)
5. luottamuksellisen vuorovaikutuksen heikentyminen* (,000)
6. lisääntynyt huomion kiinnittäminen minäesityksiin* (,005)
7. hyväksytyksi tulemisen problematisoituminen* (,000)

Sosiaalisen identiteetin problematisoituminen

(summamuuttujien summamuuttuja)

Sosiaalisen identiteetin problematisoituminen riippuu ammatillisesta asemasta. Työntekijöistä noin puolet ilmaisee tällaista problematisoitumista, kun taas toimihenkilöistä noin kolmannes. Sosiaalisen identiteetin problematisoituminen riippuu myös koetusta epävarmuudesta. Kokemus yhteistyön teennäisyydestä on riippuvainen sosiaalisen identiteetin problematisoitumisen kanssa. Näiden tekijöiden välillä on myös merkitsevä tilastollinen korrelaatio. Tiivistäen voidaan todeta sosiaalisen identiteetin problematisoitumisen riippuvan seuraavista tekijöistä:

1. kokemus yhteistyön teennäisyydestä (,000)
2. ammatillinen asema(työntekijät ilmaisevat useammin) (,013)
3. koettu epävarmuus työsuhteen jatkumisesta (,008)

5.1.2 Organisaatioiden profiloituminen

Havainnot summamuuttujien välisistä vertailuista suhteessa organisaatio A:han ja organisaatio B:hen.

Suoritettaessa keskiarvotestauksia Mann-Whitneyn testin perusteella havaittiin, että organisaatioiden välillä **ei ilmene eroja** seuraavien muuttujien kohdalla:

1. sosiaalisen identiteetin problematisoituminen
2. luottamuksellisen vuorovaikutuksen heikentyminen
3. työn negatiivisten vaikutusten lisääntyminen yksityisyydessä
4. ulkoisen olemuksen korostuminen työssä
5. avoimuuden positiivinen merkitys työntekijälle

Sen sijaan merkitsevät erot (merkitsevyytensä ilmaisu Sig.-arvoina suluissa muuttujien yhteydessä) löytyivät seuraavien summamuuttujien kohdalla:

Organisaatio B:ssä korostuivat organisaatio A:ta voimakkaammin:

1. hyväksytyksitulemisen problematisoituminen (29,1 % organisaatio B:n vastaajista, 16,7 % organisaatio A:n vastaajista) (,012)
2. lisääntynyt huomion kiinnittäminen minäesityksiin (51,3 % organisaatio B:n vastaajista, 31,5 % organisaatio A:n vastaajista) (,050)
3. yhteistyön teennäisyys (35,7 % organisaatio B:n vastaajista, 24,1 % organisaatio A:n vastaajista) (,030)

Organisaatio A:ssa korostui organisaatio B:tä voimakkaammin

1. oman työn sosiaalinen arvostus (81,5 % organisaatio A:n, 68,8 % organisaatio B:n vastaajista) (,008)
2. aitouden positiivinen merkitys (98,1 % organisaatio A:n vastaajista, 97,5 % organisaatio B:n vastaajista, organisaatio A:ssa täysin samaa mieltä olevien osuus oli 85,2 %, kun taas organisaatio B:ssä 59,3 %) (,001)

Taustamuuttujista kokemus työsuhteen epävarmuudesta, ammatillinen asema ja organisaatio näyttävät liittyvän hieman muita useammin muodostettuihin summamuuttujiin. Summamuuttujista hyväksytyksitulemisen problematisoituminen, lisääntynyt huomion kiinnittäminen minäesityksiin ja luottamuksellisen vuorovaikutuksen heikentyminen, joista muodostettiin keskinäisen riippuvuutensa ja korkeiden korrelaatioiden vuoksi vielä yksi ”summamuuttujien summuuttuja” – sosiaalisen identiteetin problematisoituminen – korostaa vielä pelkistyneemmin työsuhteen jatkumiseen liittyvän epävarmuuden kokemuksen ja

ammattillisen aseman merkitystä sosiaalisen identiteetin problematisoitumisen rinnakkaisilmiöinä. Tulosten perusteella ei voida kuitenkaan väittää, että kokemus työsuhteen jatkumisen varmuudesta tai epävarmuudesta tai ammatillinen asema sinänsä aiheuttaisivat sosiaaliseen identiteettiin liittyviä muutospaineita. Asiat riippuvat jossain määrin toisistaan, mutta voihan olla niinkin, että esimerkiksi kokemus omaan identiteettiin liittyvistä muutospainesta ilmenisi myös epävarmuuden kokemuksena omasta työsuhteesta.

Summamuuttujista lisääntynyt huomion kiinnittäminen minäesityksiin ja hyväksytyksi tulemisen problematisoituminen työyhteisössä olivat jonkin verran korostuneempia organisaatio B:ssä organisaatioiden keskinäisessä vertailussa. Sen sijaan luottamuksellisen vuorovaikutuksen heikentymisen suhteen eroja ei ilmennyt, mistä johtuen myös sosiaalisen identiteetin problematisoitumisen suhteen ei ollut nähtävissä organisaatiokohtaisia eroja. Voimme olettaa hyvin yleisellä tasolla sosiaaliseen identiteettiin liittyvien kysymysten muuttuneen aiempaa enemmän huomiota vaativiksi asioiksi työelämässä vertailtaessa kahta toisistaan riippumatonta organisaatiota. Hyvin yleisellä tasolla tarkasteltuna organisaatio tai organisaation luonne ei erottele vastaajien käsityksiä sosiaaliseen identiteettiin liittyvistä kysymyksistä. Sen sijaan erottelevat tekijät löytyvät enemmänkin työntekijän ammatillisesta asemasta organisaatiossa ja hänen henkilökohtaisessa kokemuksessaan työsuhteensa jatkumisen varmuudesta. Sen sijaan tarkasteltaessa sosiaalisen identiteetin ulottuvuuksia yksittäisten summamuuttujien kautta (hyväksytyksi tulemisen problematisoituminen, lisääntynyt huomion kiinnittäminen minäesityksiin jne.) tulee organisaatioiden erotteleva merkitys vielä paremmin näkyviin. Tästä voidaan päätellä, että sosiaalisen identiteetin problematisoitumisen sisällöllinen luonne on kontekstuaalinen ilmiö siten, että eri toimintaympäristöihin liittyy sosiaalisen identiteetin problematisoituminen eri tavoin. Toisessa organisaatiossa koetaan tarvetta kiinnittää enemmän huomiota minäesityksiin, toisessa puolestaan korostuu aitouden positiivinen merkitys työnteolle.

Tuloksia arvioitaessa on pidettävä mielessä, että organisaatiot poikkeavat toisistaan paitsi sen suhteen, millä alalla ne toimivat, myös henkilökunta- ja ammattirakenteeltaan. organisaatio A:n vastanneiden sukupuolijakauma poikkeaa organisaatio B:n jakaumasta merkittävästi. Organisaatio B:n vastaajista 43,7 % oli naisia ja 56,3 % miehiä. Organisaatio A:ssa naisia vastaajista oli 96,3 % ja miehiä vain 3,7 % (eli vain 2 miestä 54:stä vastanneesta). Organisaatio A:n henkilökuntarakenne on selkeästi naispainotteinen yleisemminkin. Organisaatiot eroavat vastausten perusteella myös sen suhteen, missä määrin vastanneet katsovat edustavansa henkilökohtaista ammatillista asemaansa työntekijä-toimihenkilöakselilla. Organisaatio A:ssa työntekijöiksi katsoi itsensä kahdeksan vastannutta eli 14,8 %, ja erilaisissa toimihenkilötehtävissä katsoi olevansa 85,2 %. Organisaatio B:ssä työntekijöiden osuus oli 29,6 % (59 henkilöä) ja kaikissa toimihenkilötehtävissä olevia oli 70,4 % (140 vastannutta). Organisaatio B:n vastanneiden ikärakenne on organisaatio A:ta selkeästi nuorempi. Vastanneiden keskiarvoikä oli organisaatio

B:ssä noin 33 vuotta, kun organisaatio A:ssa se oli 46 vuotta eli 13 vuotta vanhempi. Tarkasteltaessa ns. työmarkkinaikä -kehikossa, sijoittuu organisaatio B:n vastanneista miltei kaikki ikähaarukkaan 30–40 vuotta (93,4 %). Organisaatio A:ssa samaan ikähaarukkaan sijoittuu 74,1 %. Vanhempaan 41–63-vuotiaitten ikäluokkaan sijoittuu organisaatio A:n vastaajista yli neljännes eli noin 26 %, kun organisaatio B:ssä tuohon ikäryhmään sijoittuu vain 2,5 %. Alle 30-vuotiaitten osuus jää kummassakin organisaatiossa pieneksi. Organisaatio A:ssa tähän ikäluokkaan ei sijoittunut kukaan ja organisaatio B:ssäkin vain noin 4 % vastaajista.

Työuran pituudet nykyisessä työpaikassa ovat organisaatio B:ssä lyhyemmät kuin organisaatio A:ssa. Organisaatio B:n vastanneista noin 55 % on ollut nykyisessä työpaikassaan korkeintaan neljä vuotta. Organisaatio A:ssa korkeintaan neljä vuotta olleita oli reilut 44 %. vastaavasti kahdeksan vuotta tai kauemmin palvelleita oli organisaatio A:ssa vastaajista yli 44 %, kun organisaatio B:ssä tähän ryhmään sijoittui vastaajista vain vajaat 16 %. Yhteenvedon voidaan tarkasteltavista organisaatioista todeta että, organisaatio B edustaa nuorempaa, tasaisemman sukupuolijakauman ja ammatillisen rakenteen organisaatiota, kun taas organisaatio A on toimihenkilö- ja naisvaltainen organisaatio, jossa vastaajien työsuhteet ovat jatkuneet/ovat ehtineet jatkua kauemmin kuin organisaatio B:ssä.

Seuraavaksi tarkastellut muuttujien väliset riippuvuudet on tarkasteltu riittäntaulukoinnin, Spearmanin järjestyskorrelaatiokertoimien ja χ^2 -riippumattomuustestin avulla. Havaitut riippuvuudet esiintyvät vähintään 5 %:n merkitsevyystasolla (Sig.<0,05) ja korrelaatiokertoimen arvolla 0.3 ellei toisin mainita.

Sosiaalisen identiteetin problematisoituminen

Kun vastaajat jaetaan dikotomiseen ammattiasemaluokitteluun työntekijät/toimihenkilöt näyttää siltä, että organisaatio B:ssä sosiaalisen identiteetin problematisoituminen riippuu ammatillisesta asemasta siten, että sosiaalinen identiteetti on problematisoitunut työntekijöillä enemmän kuin toimihenkilöillä. Organisaatio A:n kohdalla tällaista eroa ei ole, mikä selittyy paljolti sillä, että organisaatio A:n vastaajissa itsensä työntekijöiksi katsovien osuus jäi hyvin pieneksi. Organisaatio B:ssä sosiaalisen identiteetin problematisoitumisen ja koettujen työn negatiivisten vaikutusten välillä on riippuvuutta. Lisäksi organisaatio B:n kohdalla tulee näkyviin jonkinlainen riippuvuus suhteessa työuran pituuteen siten, että 9–11 vuotta työssä olleilla 57.1 % ilmaisee sosiaalisen identiteetin problematisoitumista, kun taas tätä lyhyemmän työuran omaavista vain kolmannes tai tätä pidemmän työuran omaavilla vain neljännes ilmaisee problematisoitumista. Organisaatio B:ssä sosiaalisen identiteetin problematisoituminen ja ulkoisen olemuksen merkityksen korostuminen työssä ovat riippuvaisia toisistaan ja lisäksi näiden välillä on suuntaa antava positiivinen korrelaatio (0.2). Lisäksi kokemus yhteistyön teennäisyydestä on riippuvainen ja korreloi merkittävästi sosiaalisen identiteetin problematisoitumisen kanssa kummassakin organisaatiossa.

Hyväksytyksi tulemisen problematisoituminen työyhteisössä

Summamuuttujista hyväksytyksitulemisen problematisoituminen ja huomion kiinnittäminen minäesityksiin ovat riippuvaisia ja korreloivat keskenään organisaatio B:ssä. Organisaatio A:ssa tällaista riippuvuutta ei ole. Organisaatio B:ssä hyväksytyksi tulemisen problematisoituminen ja ulkoisen olemuksen merkityksen korostuminen työssä ovat riippuvaisia ja positiivinen korrelaatiokin on lähes 0.3. Organisaatio B:ssä hyväksytyksitulemisen problematisoituminen on riippuvainen työelämän negatiivisten vaikutusten lisääntymiseen yksityisyydessä. Organisaatio B:ssä hyväksytyksi tulemisen problematisoituminen on tapahtunut erityisesti naisvaltaisissa työryhmissä eli 42.9 % naisvaltaisissa työryhmissä työskentelevistä ilmaisee problematisoitumista, miesvaltaisissa työryhmissä vastaajista 31.3 % ja tasaisen sukupuolijakauman työryhmissä vain 17.2 % ilmaisee tämän tyyppisiä näkemyksiä. Lisäksi organisaatio B:ssä koettu epävarmuus on riippuvainen hyväksytyksitulemisen problematisoitumisen kanssa.

Organisaatio A:ssa ei tule näkyviin vastaavanlaisia vain sille ominaisia riippuvuussuhteita kyseisestä tekijästä. Sen sijaan hyväksytyksitulemisen problematisoituminen ja kokemus yhteistyön teennäisyydestä korreloivat molemmissa organisaatioissa. Samoin hyväksytyksi tulemisen problematisoituminen ja luottamuksellisen vuorovaikutuksen heikentyminen korreloivat molemmissa organisaatioissa.

Lisääntynyt huomion kiinnittäminen minäesityksiin

Yhteistyön teennäisyys ja lisääntynyt huomion kiinnittäminen minäesityksiin ovat riippuvaisia ja korreloivat lähes merkittävästi organisaatio B:ssä. Myös lisääntynyt huomion kiinnittäminen minäesityksiin ja lisääntynyt huomio ulkoiseen olemukseen ovat riippuvaisia organisaatio B:ssä toisistaan.

Sen sijaan molemmissa organisaatioissa lisääntynyt huomion kiinnittäminen minäesityksiin ja hyväksytyksi tulemisen problematisoituminen ovat riippuvaisia ja korreloivat merkittävästi.

Työn negatiivisten vaikutusten lisääntyminen yksityisyydessä

Työn negatiivisten vaikutusten lisääntyminen yksityisyydessä on riippuvainen ja korreloi merkittävästi organisaatio B:ssä luottamuksellisten suhteiden heikentymisen kanssa. Lisäksi negatiivisten vaikutusten lisääntyminen on riippuvainen hyväksytyksi tulemisen problematisoitumisen ja koetun yhteistyön teennäisyyden kanssa. Lisäksi organisaatio B:ssä negatiivisten vaikutusten lisääntyminen riippuu ammattiasemasta siten, että työntekijät ilmaisevat negatiivisia vaikutuksia enemmän kuin toimihenkilöt. Samoin organisaatio B:ssä naisvaltaisissa työryhmissä koetaan enemmän negatiivisia vaikutuksia kuin tasaisen sukupuolijakauman tai miesvaltaisissa työryhmissä. Samoin organisaatio B:n naiset kokevat negatiivisia vaikutuksia miehiä useammin, naisista näin katsoo lähes 45 % ja miehistä 28.6 %. Lisäksi organisaatio B:ssä 9–11 vuotta palvelleilla yli 50 % katsoo negatiivisten

vaikutusten lisääntyneen, kun tätä pitempään tai lyhyemmin palvelleilla näin katsoo vain kolmannes tai neljännes vastanneista. Sekä organisaatio B:ssä että organisaatio A:ssa työn negatiivisten vaikutusten lisääntyminen ja oman työn sosiaalinen arvostus ovat riippuvaisia siten, että ne vastaajat jotka eivät arvosta omaa työtään kokevat myös muita enemmän negatiivisten vaikutusten lisääntymistä yksityisyydessä.

Luottamuksellisten suhteiden heikentyminen

Organisaatio B:ssä lisääntynyt huomion kiinnittäminen minäesityksiin ja luottamuksellisten suhteiden heikentyminen ovat riippuvaisia ja korreloivat merkitsevästi. Organisaatio B:ssä niistä, jotka katsovat luottamuksellisen vuorovaikutuksen heikentyneen, myös suurempi osaa katsoo ulkoisen olemuksen merkityksen korostuneen. Molemmissa organisaatioissa luottamuksellisten suhteiden heikentyminen ja kokemus yhteistyön teennäisyydestä ovat riippuvaisia toisistaan ja korreloivat myös merkitsevästi.

Kokemus yhteistyön teennäisyydestä

Organisaatio B:ssä naisvaltaisissa työryhmissä ilmaistiin eniten kokemusta yhteistyön teennäisyydestä (yli 60 % kun taas miesvaltaisissa tai tasaisen sukupuolijakauman ryhmissä työskentelevistä noin 30 %). Organisaatio B:ssä naiset (48 % naisista) katsovat kaksi kertaa miehiä useammin, että yhteistyö on teennäistä (korrelaatiokin 0.2). Organisaatio A:ssakin näkyy samankaltainen riippuvuus, mutta vähäisen miesmäärän (2 miestä) vuoksi tämän merkitsevyys on tulkinnanvaraista. Organisaatio B:ssä työntekijät kokevat yhteistyön teennäisyyttä toimihenkilöitä enemmän, ylemmät toimihenkilöt ilmaisevat vähiten tämänsuuntaisia näkemyksiä (myös suuntaa antava korrelaatio 0.2). Organisaatio B:ssä vanhemmat työntekijät ilmaisevat yhteistyön teennäistymistä nuorempia enemmän eli, mitä vanhempi työmarkkinaikä, sitä enemmän tämänsuuntaisia ajatuksia ilmaistaan. Alle 30-vuotiaat eivät ilmaise teennäistymisen kokemusta lainkaan kun taas muutamasta yli 40-vuotiaista 80 %. Samalla tavoin organisaatio B:ssä omassa työpaikassa olemisen pituuden ja teennäisyyden kokemisen suhteen on riippuvuutta siten, että esimerkiksi 5–7 vuotta palvelleista 50 % kokee yhteistyön teennäisyyttä, kun muun pituisissa työsuhteissa vain kolmannes tai neljännes.

Ulkoisen olemuksen merkityksen korostuminen työssä

Organisaatio A:ssa ne työntekijät, jotka elävät lapsettomassa parisuhteessa katsovat muita useammin (puolet lapsettomassa parisuhteessa olevista), että ulkoisen olemuksen merkitys on korostunut työssä verrattuna yksinasuviin ja niihin vastaajiin, joilla on lapsia perheessään. Organisaatio B:ssä taas ulkoisen olemuksen merkityksen korostuminen riippuu koko työuran pituudesta siten, että 7–10 vuotta ja 11–19 työssä olleilla tämän merkitys nähdään korostuneemmin kuin muilla. Lapsettomassa parisuhteessa elävien suurempi huomio ulkoiseen ole-

mukseen voi selittyä sillä, että huomiota vaativat asiat ovat toisentyypisiä kuin lapsiperheissä.

Avoimuuden positiivinen merkitys työntekijälle

Organisaatio A:ssa niistä jotka kokevat epävarmuutta työsuhteen jatkumisesta, kaikki katsovat että avoimuudella on positiivinen merkitys heidän työssä jaksamiselleen ja työsuoritukselleen. Sen sijaan niistä, jotka eivät koe epävarmuutta vain 56 % katsoo avoimuudella olevan positiivinen merkitys. Organisaatio B:ssä avoimuuden positiivinen merkitys liittyy työmarkkinaikään. Alle 30-vuotiaista vastaajista 25 % katsoo, että avoimuudella olisi positiivinen merkitys heidän työssä jaksamiselleen ja työsuoritukselleen, kun taas 30–40-vuotiaitten kohdalla tämä osuus on lähes 68 % ja 41–63-vuotiaista 60 % ts. olennaisesti suurempi.

5.1.3 Johtopäätöksiä kyselyn tuloksista

Saatujen tulosten valossa näyttää siltä, että työntekijöiden sosiaaliseen identiteettiin liittyvästä problematiikasta voitaisiin yleisesti todeta seuraavaa:

1. Sosiaaliseen identiteettiin liittyvä problematiikka eri muodoissaan on vastaajien mielestä tullut aiempaa enemmän huomiota vaativaksi kysymykseksi. Jonkin asteista sosiaalisen identiteetin problematisoitumista (eli hyväksytyksi tulemisen problematisoitumista, lisääntyntä huomion kiinnittämistä minäesityksiin ja luottamuksellisen vuorovaikutuksen heikentymistä) ilmaisee vajaat 40 % kaikista vastaajista. Molempien organisaatioiden kohdalla oli havaittavissa riippuvuutta sosiaalisen identiteetin problematisoitumisen ja yhteistyön teennäisyyden kokemuksen kanssa. Organisaatioiden välillä ei ollut myöskään eroja kannanottojen välillä, jotka liittyivät luottamuksellisen vuorovaikutuksen heikentymiseen, työn negatiivisten vaikutusten lisääntymiseen yksityisyydessä, ulkoisen olemuksen korostumiseen työssä tai avoimuuden positiiviseen merkitykseen työntekijälle.
2. Sosiaalisen identiteetin problematisoituminen ei ole yleinen ja kaikkia koskettava ilmiö. Suurinta osaa kyselyyn vastanneista ilmiö ei näyttänyt koskettavan.
3. Sosiaalisen identiteetin problematisoituminen tapahtuu eri konteksteissa eri tavoin silloin kun tapahtuu. Tarkasteltaessa sosiaalisen identiteetin problematisoitumista yleisellä tasolla tutkitut organisaatiot eivät eroa toisistaan. Kannanotot ovat samansuuntaisia. Erottelevat tekijät liittyvät enemmänkin työntekijän ammatilliseen asemaan organisaatiossa ja koettuun epävarmuuteen työsuhteen jatkumisessa. Sen sijaan jos sosiaalisen identiteetin problematisoitumista tarkastellaan eriteltyinä osatekijöidensä kautta, tarkastellut organisaatiot eroavat toisistaan. Eroja löytyi kannanotoista, jotka liittyivät hyväksytyksi tulemisen problematisoitumiseen, lisääntyneeseen huomion kiinnittämiseen minäesityksiin, yhteistyön teennäisyyteen, oman työn sosiaaliseen arvostukseen ja aitouden positiiviseen merkitykseen. Lisäksi organisaatio B:ssä tarkasteltujen muuttujien väliset riippu-

vuussuhteet näyttäytyvät monipuolisempina. Esimerkiksi hyväksytyksi tulemisen problematisoituminen, kokemus yhteistyön teennäisyydestä ja luottamuksellisen vuorovaikutuksen heikentyminen riippuvat monipuolisemmin toisistaan kuin kuin organisaatio A:ssä. Lisäksi organisaatio B:ssä oli useita riippuvuussuhteita erilaisten taustamuuttujien kanssa, mikä näkyi erityisesti tarkasteltaessa työn negatiivisten vaikutusten lisääntymistä yksityisyydessä ja kokemusta yhteistyön teennäisyydestä. Organisaatio A:n kohdalla tällaisia riippuvuussuhteita ei ole havaittavissa.

4. Koettu epävarmuus työsuhteen jatkumisesta ja ammatillinen asema näyttävät muita tekijöitä useammin liittyvän sosiaalisen identiteetin problematisoitumiseen. Esimerkiksi työntekijät ilmaisivat tämänsuuntaisia näkemyksiä toimihenkilöitä useammin. Organisaatioita vertailtaessa organisaatio B:ssä sosiaalisen identiteetin problematisoituminen on niinikään riippuvainen ammatillisesta asemasta sekä jossain määrin yleisen työuran pituudesta.

5. Organisaatio B:ssä korostettiin organisaatio A:ta enemmän yhteistyön teennäisyyttä ja huomion kiinnittämistä minäesityksiin. Lisäksi organisaatio B:ssä korostettiin organisaatio A:ta vähemmän aitouden positiivista merkitystä. Nämä korostukset antavat mahdollisuuden tulkintaan, jonka mukaan erilaiseen esittämiseen liittyvät ilmiöt ovat kenties enemmän korostuneita organisaatio B:ssä organisaatio A:han verrattuna.

Tulokset tukevat osittain Sennettin argumentointia uuden kapitalismin luonnetta kuluttavista vaikutuksista. Tulokset piirtävät myös varsin toisenlaista kuvaa yksilön alttiudesta työelämän mahdollisesti edellyttämään joustavuuteen. Suurelle osalle vastaajista sosiaaliseen identiteettiin kohdistuvat paineet eivät näyttäneet olevan erityistä huomiota vaativa kysymys. Tulosten vertailtavuus Sennettiin on kuitenkin suhteellista johtuen jossain määrin erilaisista käsitevalinnoista. Toinen vertailua suhteellistava tekijä on erilaisuus tiedontuottamismetodeissa. Sennett kertoo esimerkinomaisesti syvällisiä henkilötarinoita, mutta toisaalta tämä valikoivuus tarinoiden kohdalla voi kuitenkin luoda ylikorostuneen kuvan ilmiön laajuudesta. Kolmas mietityttävä seikka on havaintojen kulttuurisidonnaisuus. Amerikkalaisen työelämän ilmiöt, jossa ehkä korostuvat esittämiseen ja sosiaaliseen vaikutelmien luomiseen (Goffman 1990, 232–234) liittyvät motiivit suomalaisesta työelämästä useammin, eivät näyttäyty sellaisenaan suomalaisessa työ- ja kulttuurissa. Tulokset tukevat Westenholzin (2001a) argumentteja identiteettien kontekstisidonnaisuudesta ja siitä, etteivät työelämän epävakaisuudet välttämättä aiheuta uhkaa työntekijöiden identiteeteille.

Tutkittujen organisaatioiden erilaiset korostukset esimerkiksi sen suhteen, kiinnitetäänkö minäesityksiin enemmän huomiota, voi kertoa henkilökohtaisten ominaisuuksien arvottumisesta eri organisaatioissa eri tavoin. Tällöin ei voida tulla siihen johtopäätökseen, että vain tietynlaiset ominaisuudet ja identiteetit olisivat työpaikoilla yleisesti tavoiteltuja. Työntekijän ominaisuudet ovat, kuten

Janhonen ja Johansson toteavat (2007, 66) relationaalisia ilmiöitä. Toisaalta tulokset viittaavat myös siihen, että identiteettikamppailussa tai sosiaalisen identiteetin problematisoitumisessa olisi kyse olennaisesti sosiaalisesta hyväksytyksi tulemisesta. Summamuuttujista hyväksytyksi tulemisen problematisoituminen, luottamuksellisen vuorovaikutuksen heikentyminen ja lisääntynyt huomion kiinnittäminen minäesityksiin voivat viitata itse asiassa laajempaan huolestuneisuuteen kelpuutetuksi tulemisesta sellaisena kuin on. Esimerkiksi lisääntynyt huomion kiinnittäminen ja hyväksytyksitulemisen problematisoituminen korreloivat keskenään molemmissa organisaatioissa. Tämän vuoksi omaan käyttäytymiseen ja vuorovaikutuksen laatuun on ehkä kiinnitettävä erityistä huomiota. Tulokset ovat samansuuntaisia Grahamin (1992) ja Kundan (1992) argumenttien kanssa, joiden mukaan hyväksytyksi tuleminen tiimiin on itse asiassa onnistuneesta työnteosta ja yhteistyön syvänyyttelemistä koituva palkinto. Hyväksytyksi tuleminen on toisin sanoen ansaittava. Hyväksytyksi tulemistä voidaan puolestaan pitää työhyvinvointiin ja hyvinvointiin yleisemminkin liittyvänä keskeisenä elementtinä. Toisaalta tuloksissa ilmenee myös luottamuksellisten suhteiden heikentymisen ja yhteistyön teennäisyyden välinen korrelaatio, mikä on tulkittavissa yhteistyön teennäisyyden lisääntymiseksi, sitä mukaa kuin suhteiden luottamuksellisuus vähenee. Toimivan yhteistyön esittäminen on siis aiempaa tärkeämpää työnteolle asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi.

Mielenkiintoinen yksityiskohta tuloksissa oli myös se, että työn negatiivisten vaikutusten lisääntyminen yksityisyydessä ja luottamuksellisten suhteiden heikentyminen korreloivat organisaatio B:ssä. Tämä voidaan tulkita siten, että työpaikan hyvät ja toimivat sosiaaliset suhteet ovat merkittävä osa työntekijän elämän kokonaisuudessa ja heikennykset työpaikan sosiaalisissa suhteissa huonontavat työntekijän elämänlaatua yleisemminkin. Tätä tulkintaa tukee esimerkiksi Kivimäen ja Otonkorpi-Lehtorannan (2003, 128) toteamus siitä, että perherakenteen muuttumisen ja työvoiman alueellisen liikkuvuuden myötä perheiden hyvinvointia tukevat verkostot ovat viime vuosikymmeninä murentuneet. Nämä muutokset ovat saattaneet lisätä työpaikkojen sosiaalisten suhteiden merkittävyyttä työntekijän sosiaalisen verkoston kokonaisuudessa.

5.2 Episodisen haastattelun tulokset

Tulokset esitetään kahdessa vaiheessa. Aluksi kerrotaan kunkin haastattelun tarina temaattisen rakenteen mukaisena rekonstruktiona. Tällä tavalla saadaan esiin haastateltujen yksilölliset tavat käsitellä tutkimusaihetta. Flickin menetelmän mukaisesti kustakin tarinasta on pelkistetty tarinaa kuvaava ”motto”. Olen tehnyt tarinoista myös Flickin esittämien suuntaviivojen mukaiset hyvin lyhyet tiivistykset, mutta päädyin kuitenkin esittämään Flickin menetelmästä poiketen tarinat yksityiskohtaisempina ja pidempinä tiivistelminä. Tällä tavoin pidempinä versioina voidaan antaa paremmin tilaa kunkin henkilön omalle tarinalle. Näin

esitettyinä tarinoiden kokonaispituudeksi tulee noin 30 sivua. Toivon että luki- ja jaksaa kahlata tarinat läpi, sillä niiden tuntemus palkitsee siinä vaiheessa, kun teen niitä koskevia johtopäätöksiä. Toisessa vaiheessa haastateltavia vertaillaan omien organisaatioidensa edustajina. Tämä on edellyttänyt kunkin haastatellun kutakin teemaa koskevien ilmaisujen tiivistämistä ja fokusoimista.

5.2.1 Henkilökohtaiset narratiivit

Organisaatio A:

Hanna

”paikka mihin mä oon tullu niin siin on ollu ihan selkeesti niinku semmonen mulle sopiva aukko”

Työ

Hanna näkee työelämän keskeisiksi odotuksiksi työmotivaation, ammattitaitoisuuden, nopean reagoitakyvyn ja priorisointikykyisyyden. tärkeää on myös jonkinlainen ”perussosiaalisuus”. Näitä itsensä kaltaisia ajattelu- ja toimintatapoja sekä arvosuuntautuneisuutta hän toivoo myös työtovereiltaan. Työelämän yleiseen luonteeseen Hanna ei juurikaan viittaa, vaan hän tuntuu puhuvan asioista organisaatio A:n näkökulmasta. Hanna arvelee tiimissä tapahtuvan työskentelyn hankaloituvan kovin erilaisten ihmisten kanssa toimittaessa. Hän arvelee, että viihtymättömyys työpaikalla syntyy sopimattomuudesta oikeaan ”työporukkaan”. Tästä johtuen hän ilmaisee valmiutensa hakeutua tarvittaessa sopivaan työntekijäryhmään, eli hän on halukkaampi vaihtamaan työnteon kontekstia itsensä sopeuttamisen sijaan. Työelämässä hän odottaa työltä mielekkyyttä sekä itsensä kaltaisia toimintaorientoituneita työtovereita. Toisaalta hän tuo esiin, että liiallinen samantyyppisyys voisi sekin olla hankalaa. Työelämässä hän odottaa työntekijöiltä toistensa huomioimista erilaisissa arkisissa tilanteissa ja yksityiskohdissa, kommunikoinnin luontevaa sujuvuutta ja jatkuvuutta.

Työpaikka ja työyhteisö

Omalla työpaikalla koetut odotukset näyttäytyvät oleelliseen tarttumisen kykyisyytenä kiireellisissä tilanteissa. Asiakastyössä olennaista on pystyä rajaamaan negatiivisia tunteitaan ja kiirettä. Työpaikalla tarvitaan Hannan mukaan huumorintajua, kykyä oman tilansa ilmaisuun. Tärkeää on pystyä kuuntelemaan ja ymmärtävään kommunikointiin sekä kykyä lukea oheisviestintää. Hanna kiinnittää huomiota työpaikan sosiaaliseen luonteeseen. Hän kuvaa työympäristöään naisvaltaiseksi ja persoonallisuuksiltaan kirjavaksi. Työnsä hän mieltää liikkeenä, liikkuvuutena ja asioiden hoitamisena.

Työpaikan sosiaalista luonnetta hän kuvaa samantyyppisten ja samanlaisen koulutustaustan omaavien ihmisten hakeutumisena alalle. Aiemmassa työpaikassa hän koki kommunikoinnin hankalammaksi juuri ihmisten erityyppisyyden vuoksi. Negatiiviseksi kokemansa tilanteet liittyvät Hannalla juuri sujumattomiin

sosiaalisiin tilanteisiin. Tällaisiksi hän kokee omaan työhönsä liittymättömän turhan kokoustyöskentelyn, mikä aiheuttaa vain hämmennystä omasta paikasta ja roolista työpaikalla. Toinen kuvaus liittyy työnjakokysymyksiin liittyvien henkilöriitojen esiin nousemiseen tiimikokouksessa. Seurauksena tilanteesta hänellä on ulkopuolisuuden kokemus ja oletukset muiden työntekijöiden haluttomuudesta olla osallisina tilanteessa. Ratkaisuna molempiin negatiivisiksi kuvaamiinsa tilanteisiin Hanna näkeekin nykyisten tiimikokouskäytäneiden korvaamisen sujuvammilla järjestelyillä tai vaihtoehtoisilla viestintäkanavilla.

Aito identiteetti

Hanna näkee työssä olemisensa tilaisuutena myös muiden vaihtoehtojen tarkasteluun. Hän kokee, että nykyinen työpaikka mahdollistaa hänelle keskittymisen oleellisiin asioihin ja että hänellä on mahdollista olla työpaikalla itsensä mukaisena. Suhteestaan työtovereihin Hanna kertoo jotenkin etäisesti. Hän kertoo monien puhuvan kotiasioista ja lapsistaan työpaikalla. Tiettyä suurpiirteisyyttä toisten taholta hän kertoo sietävänsä, koska erilaiset persoonat ovat työpaikalla toivottavia. Hannalle itsenä oleminen on esittämisen ja roolinottamisen tarpeettomuutta ja samanlaisena olemista työssä ja yksityisyydessä. Hanna kokee työpaikkansa hyväksi ja hänellä on hyvä fiilis työkavereiden kanssa. Itsenä oleminen on mahdollista, koska oma luonne sopii työyhteisöön ja työporukka on samankaltainen. Seurauksena tästä on työssä olemisen helppous, luonnollisuus ja viihtyvyys. Työpaikan vaikutuksista itsensä ymmärtämiselle Hanna kertoo, että vaikutukset näkyvät erityisesti silloin, jos työtehtävät pysyvät samanlaisina eikä työntekijä pyri työssään eteenpäin. Toinen vaikutus liittyy positiivisen palautteen saamiseen työstään mikä toimii ihmistä eteenpäin vievänä tekijänä.

Minä

Hanna kuvaa itseään toimintaorientoituneena, joka mieluummin tarttuu asioihin ja toimii kokouksissa istumisen sijaan. Tiimikokouksissa hän valitseekin usein tarkkailijan roolin. Tämä sama asennoituminen välittyy myös hänen tapaansa kommunikoida työasioissa, mitä hän kuvaa mieltymyksenä nopeaan ongelmanratkaisuun turhan jaarittelun sijasta. Hän kuvaa itseään sosiaalisena ja kaikkien kanssa toimeentulevana työntekijänä. Hän viihtyy työssään, kuvaa itseään mukautuvaksi ja joustavaksi työntekijäksi. Viihtymistään hän perustelee kiinnostuksellaan työtään kohtaan sekä sillä että työ mahdollistaa osaamisen hyödyntämisen, lisäksi työpaikalla on mahdollisuus kouluttautua. Syyksi tähän hän arvelee lapsettomuuden ja kotivelvoitteiden vähäisyyden. Hän kertoo myös haluttomuudestaan pitkäaikaiseen sitoutuneisuuteen, hän etsii ja odottaa vaihtelua ja muutosta. Positiivisen palautteen vastaanottamista hänen on täytynyt opetella, koska hän on aiemmin pitänyt kritiikkiä parempana lähtökohtana itsensä kehittämiseksi.

Työ ja yksityisyys

Hanna kertoo työelämän ja yksityisyyden suhteesta pakottomana ja ongelmattomana. Rajaaminen ei ole aivan selkeää ja hän kertoo puolisonsa joskus tuskas-

tuneen työasioiden hoitamisesta kotioloissa. Tämä on ollut Hannalta kuitenkin tietoinen valinta, kuten myös työajoissa joustaminen. Hannalle työelämän rajautuminen yksityisyydestä on häilyvää ja hän kokee oikeastaan tarpeettomaksi miettiä asiaa. Syynä tähän on työssä viihtyminen, työhön tuleminen ja sieltä pois lähtemisen helppous. Hanna ei halua tuoda yksityisasiotaan työpaikalle eikä halua sekoittaa niitä työasioihin. Hän perustelee näkemystään omalla persoonallaan ja yksityisasioiden työpaikalle tuomisen hyödyttömyydellä.

Organisaatio A:

Paula

”pitää olla jämpä, pitää niinku asioista kiinni”

Työ

Työelämän odotuksista kysyttäessä Paula nostaa esiin tehtyjen sopimusten mukaan toimimisen ja rehellisyyden. Mitä käsitystä hän perustelee kuulumisellaan vanhempaan ikäpolveen. Hän tuo esiin joustavuuden, joustavan työtehtävien organisointikyvyn, on oltava nopea reagointikyky. Joustavuutta voidaan odottaa jos on sitoutunut palveluammattiin. Toisaalta hänen mielestään on työelämässä oltava luja, millä hän lähinnä viittaa vilpittömyyteen ja myötäilystä kieltäytymiseen. Tärkeää on edustaa työnantajaansa oman itsensä sijasta. Lisäksi hän tuo sosiaalisuuden eri ikäryhmien huomioimisena. Paula kiinnittää huomionsa toistuvasti nuorten tilanteeseen työelämässä. Hän viittaa nuorten pakkoon näyttää osaamistaan ja yritystä olla enemmän kuin on. Lisäksi hän on huolestunut nuorten työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen vaikeuksista. Mediassa Paula näkee esimerkkejä työnantajan joustamattomuudesta ja negatiivisesta suhtautumisesta työntekijää kohtaan. Paula kertoo omasta yritystoiminnasta luopumisestaan. Syynä luopumiseen oli perheen edun ajattelemisen, terveydentilan horjumisen sekä rahan hankkimisen kyseenalaistaminen elämänsisältönä. Paula kertoo kuitenkin turhautumisestaan tekemättömyyteen ja minkä vuoksi hän alkoi selvittää mm. opiskelumahdollisuuksia. Paula toivoo, että työelämässä tuettaisiin työntekijää hankalissa yksityiselämän tilanteissa. Paula toivoo arvostetuksi tulemistä ja positiivisen palautteen saamista esimieheltä arjessa. Tästä seurauksena on oman arvontunnon nousu, oman työn tärkeyden kokemus ja oman toiminnan vahvistuminen ja mielihyvä.

Työpaikka ja työyhteisö

Paulan mukaan työpaikalla tarvitaan koulutusta, tietoteknisiä ja käytännön valmiuksia, kielitaitoa, palvelualltiutta ja joustavuutta. Lisäksi hän nostaa esiin luotettavuuden, millä hän tarkoittaa ohjeiden noudattamista ja odotusten mukaan toimimista. Paula kertoo työpaikastaan ensisijassa kriittisesti. Hän nostaa esimerkin, missä hän on joutunut erimielisyyksiin opettajan kanssa oikeista menettelytavoista tilavarausten suhteen. Puolustaessaan virallisten käytäntöjen mukaan toimimista häntä on kohdeltu epäasiallisesti ja syytetty epäoikeudenmukaisesti

esimiestasolla. Vaikka väärät kantelut esimiehelle lopulta oikaistiin, niin Paulalle on jäänyt pelko negatiivisesti leimatuksi tulemisesta. Lisäksi hän tuo esiin, että väärin toimineet eivät millään tavoin piitanneet jälkeen päin siitä, miten olivat toimineet. Paula arvelee, että tässä saattaisi olla taustalla hänen vaatimaton ammattiasemansa.

Paula kritisoi työyhteisössä esiintyvää kaksinaamaisuutta, hän näkee että työpaikalla mielistelevät työntekijän pärjäävät, mutta suorapuheisia sen sijaan karsastetaan. Paula viittaa työpaikkansa aiempaan historiaan, milloin tehtävistä puuttui selkeä ohjeistus. Seurauksena tästä oli sekamelskaan joutuminen ja syytetyksi tuleminen mm. toimettomuudesta. Hän kertoo ”selkään puukotetuksi” tulemisesta ts. hänen toimintaansa kohdistetusta arvostelusta, mistä hän on saanut kuulla vain epäsuorasti jonkinlaisina vihjeinä. Tämän seurauksena hänen jaksamisensa alkoi horjua ja hän joutui sairauslomalle. Paula kertoo, kuinka työpaikalla havahduttiin työntekijöiden negatiiviseen kohteluun ja lopulta työtä ja työpaikkaa organisoitiin uudelleen ja näin hän välttynyt syytöksiltä ja yhteentörmäyksiltä jatkossa.

Paula kertoo myös, kuinka hän on joutunut kamppailemaan saadakseen muutettua jatkuvan iltatyöskentelyn luvattujen työaikojen mukaiseksi. Vasta päätös irtisanoutua sai esimiehen tulemaan vastaan asiassa. Tässä yhteydessä Paula on epäillyt työssä olemisen mielekkyyttä, koska oma mielenrauha ja perhe ovat hänelle kuitenkin tärkeitä. Työpaikkaansa hän kuvaa suuripiirteisen ja taitamattoman sopsankeiton metaforalla. Kykenemättömyys vastata opettajien välittömiin tarpeisiin on leimannut Paulan mitään tekemättömäksi. Sairauspoissaolot eivät olleet Paulalle helppoja, hän kertoo kuinka hänen poissaolonsa vuoksi monet asiat menivät työpaikalla kaaokseen ja hänen on ikään kuin täytynyt pyytää anteeksi sairaudesta johtuvaa poissaoloaan. Paula kokee että huono palkkaus kertoo työn arvottomuudesta ja hän toivookin, että työn vaativuus tunnustettaisiin. Paula kertoo myös aiempaan työpaikkaan liittyvän kokemuksensa, milloin hän yksinhuoltajaksi tullessaan joutui puolustusasemiin töidensä hoitamista kohdistuneita epäilyksiä kohtaan. Paula kertoo hankkineensa työtoveriensa hyväksynnän hoitamalla työnsä ja välttämällä täten myös yhteentörmäykset. Aiempaan työpaikkaan liittyy myös Paulan toiminta tulla hyväksytyksi ja hallita sosiaalisia tilanteita tuottamalla jatkuvasti positiivista puhetta.

Nykyisessä työpaikassaan Paula kertoo keventäneensä vastuun kantamistaan, koska näkee julkisen organisaation erilaisen luonteen yksityiseen sektoriin verrattuna. Paula näkee oman työnsä ja ammattiryhmänsä merkityksen haluaa viestiä sen tärkeydestä työyhteisössä. Paula kertoo, että hän on saanut työtovereilta tukea ja myötäelämistä yksityisyyden ongelmatilanteissa, mistä hänellä on tullut hyvän olon kokemus. Sen sijaan Paula kertoo kriittisesti myötäilevistä ja mielistelevistä työntekijöistä, kaksinaamaisuudesta ja itsensä korottamisesta toisten kustannuksella. Hän puhuu myös siitä, että työpaikalla jotkut yrittävät esittää kuvuutta. Myös aiemmasta työpaikastaan Paula tuo esiin selän takana puhumisen,

kateuden ja pahanilkisyyden. Nykyisessä työpaikassaan Paula näkee kouluttamattomien miesten kykyjen yliarvostamisen sekä toisaalta samaa työtä tekevien kollegoiden joustamattomuutta.

Aito identiteetti

Paulalle itsenä oleminen on teeskentelemättömyyttä, esittämiseen hän suhtautuu kielteisesti. Itsenä oleminen on työntekoon liittyvää luontevuutta ja roolittomuutta, asioiden esittämistä sellaisenaan. Itsenä oleminen on epätäydellisenä olemista normaalissa elämässä ja myös oman osaamattomuuden tunnustamista. Itsenä oleminen on työhyvinvoinnin kannalta tasapainottava tekijä. Itsenä oleminen mahdollistuu Paulan mukaan eri tekijöistä: tällaisia tekijöitä ovat sairaslomalle joutuminen ja oman toiminnan pohtiminen, parisuhteen kehittyminen ja hyväksytyksi tuleminen, selviytymisen pakkotilanne työssä ja koulutuksen varmuutta tuova vaikutus. Paula kertoo yleisesti, että työnantajan huomioidessa, kannustaessa ja arvostaessa työntekijää työpaikka vaikuttaa siihen, miten työntekijä itsensä ymmärtää. Nykyisen työpaikan vaikutuksen Paula näkee lyhytkestoisuutensa vuoksi vähäiseksi. Aiemmassa työpaikassa kuitenkin on kehittynyt itsenäisten ja nopeiden ratkaisujen tekemisen valmiudet ja oman pärjäämisensä tietäminen.

Minä

Paula kuvaa itseään asiakaspalveluhenkisenä, jolla on pakoton suhde omaan työhönsä. Taloudellista pakkoa työntekemiseen ei ole. Paula arvioi oman toimintansa oikeaksi noudattaessaan määräyksiä. Hän pitää itseään suorapuheisena ja periksiantamattomana silloin kun omaa oikeaa menettelytapaa pitää puolustaa. Hän kertoo omasta motivoituneisuudestaan kehittämiseen ja ideoidensa esittämiseen. Paula näkee itsensä vastuunkantajaksi ja hän arvioi itsensä liian tunnolliseksi. Hän kertoo siitä, kuinka on pyrkinyt hoitamaan työpaikkansa asioita kotoa sairaslomalla ollessaan. Tämä vastuunkantaminen on taustatekijä myös sairaslomalle joutumisessa. Paula kertoo myös että hänet on koettu positiivisena henkilönä työpaikalla avustaessaan opiskelijoita erilaisissa tilanteissa.

Työ ja yksityisyys

Työelämän ja yksityisyyden suhteesta Paula kertoo molempien elämänalueiden keskinäisestä riippuvuudesta siten, että työn ilo vaikuttaa positiivisesti sekä työssä että yksityisyydessä. Paula kertoo, että työelämä vaikuttaa yksityisyydessä vähän ja elämänsektorit ovat tässä mielessä erillisiä. Taustalla tässä on puolison tuki, joka helpottaa asioiden poissulkemista. Tässä on kuitenkin ollut ristiriita, onhan hän hoidellut työasioita sairaslomalla kotoa käsin. Paula rajaa yksityisasiansa asiakastyötä tehdessään ehdottomasti ulos. Työyhteisössä hän on tuonut esiin lähinnä keveitä positiivisia asioita. Hän kertoo myös siitä, kuinka yksityiselämän huolista kertomisella on kuitenkin ollut ollut positiivinen vaikutus. Hän kertoo yleisesti siitä, kuinka miehillä on kielteisempi suhtautuminen yksityisasiosta puhumiseen, naiset purkavat enemmän.

Organisaatio A:**Elisa**

”yhteisöön kuuluminen on ainakin mulle ollu kauheen tärkeä”

Työ

Elisa kertoo että työelämässä odotetaan aktiivisuutta ja vuorovaikutustaitoisuutta ja ns ”jännää” sitoutuneisuutta, millä hän tarkoittaa sitoutuneisuutta tekemiinsä asioihin. Näitä ominaisuuksia työnantaja arvostaa ja työyhteisö odottaa. Toisaalta Elisa kertoo, että tällainen sitoutuneisuuden odottaminen voi olla liikaa vaadittu erityisesti pätkätyöläisiltä. Elisa näkee työelämän vaatimusten kasvavan, on tehtävä enemmän, minkä seurauksena yksityiselämä rasittuu. Yleisesti ottaen Elisa on epätietoinen työelämän kehityssuunnasta. Elisa toivoo ihmisille enemmän tukea ja ihmisen kokonaisuuden huomioonottamista työelämässä. Lisäksi hän toivoo omaan työhön ja ammattitaitoon kohdistuvaa arvostusta sekä hyväksytyksi tuleamista. Kasvavien työelämän vaatimusten vuoksi Elisa fantasioi ajoittain työpaikan vaihtamisesta, mutta jättää vaihtamatta, koska ei sanojensa mukaan jaksaa opetella enää uutta.

Työpaikka ja työyhteisö

Työpaikalla odotetaan Elisan mukaan niin ikään sitoutuneisuutta ja aktiivisuutta. Sitoutuneisuuden korostuksen taustalla on historiassa työtehtävien ja työnjaon uudistuminen. Elisa kertoo omasta työpaikastaan sekä myönteisesti että kriittisesti. Elisa kertoo työpaikan myönteisestä sosiaalisuudesta, hauskuudesta ja sallivuudesta ja siitä, kuinka on tullut huomioonotetuksi ja tuetuksi omalla työpaikallaan. Elisa kertoo esimerkin aiemmasta työpaikastaan, missä hän puuttui julkisesti näkemäänsä työntekijöiden henkiseen pahoinvointiin. Otettuaan asian esille työyhteisö ei kuitenkaan tukenut häntä asiassa, minkä seurauksena hän on oivaltanut tukevan työyhteisön arvon. Hän kertoo myös siitä, kuinka osaamattomuuden tai avuntarpeen näyttäminen on hänelle henkilökohtaisesti mahdollista. Toisaalta hän kertoo organisaation kasvaessa omaa työtä koskevan päätösvallan kapeutumisesta, sitouttamistapojen monipuolistumisesta sekä tähän liittyvästä ryhmäidentiteetin – ”me” – korostamisesta. Elisa kertoo siitä, kuinka ulosannettavaa organisaatiokuvaa on pyritty kontrolloimaan, jottei kokemuksia esim. organisaation sekaisuudesta, tietämättömyydestä, rakenteiden epäselvyydestä ja ristiriitaisesta kommunikoinnista leviteltäisi ulospäin. Näiden odotusten ymmärtämisen taustalla ovat päätelmät ilmapiiristä sekä työelämän sidosryhmien huomioonottaminen toiminnassa. Toisaalta Elisa on kokenut lojaliteettiristiriitaa, sillä välillä oman ”nahkan pelastaminen” on tuntunut tärkeältä.

Elisa kertoo työpaikallaan esiintyvistä tehokkuuden ja jaksamisen näyttämisen kulttuurista, minkä vuoksi työntekijöiden jääminen sairauslomalle on ollut vaikeaa, mistä johtuen ihmiset ovat menneet melko huonoon kuntoon. Elisa kertoo myös siitä, kuinka työpaikalla kontrolloidaan erilaisista merkeistä (esim. tyhjentämättömistä henkilökohtaisista postilokeroista) sitä, ovatko työntekijät läsnä

työpaikoillaan vai eivät. Syyksi tähän hän näkee tottumattomuuden itsenäiseen työkuulttuuriin. Elisa kertoo siitä, kuinka työpaikalla on myös ollut vaikea hyväksyä erilaisuutta. Hän kertoo esimerkin originellista opettajasta, joka oletettiin epäpäteväksi ja tuomittiin epäoikeudenmukaisesti. Toinen esimerkki liittyy vaikeuteen hyväksyä eri tavoin oppivia opiskelijoita. Elisa kertoo suostuneensa ns. huippuyksikköprojektiin, vaikkei se hänelle olisikaan henkilökohtainen arvo. Hän kokee, että huippuyksiköksi pyrkiminen asettaa kohtuuttomia vaatimuksia. Elisa kertoo myös pyrkivänsä aiempien kokemusten perusteella sallivuuteen omassa toiminnassaan omalla työpaikallaan.

Elisa kertoo, kuinka työpaikan ihmiset ovat hänelle merkityksellisiä ja heistä on tullut vuosien myötä myös ystäviä, esimiehet mukaan lukien. Hän kertoo huolenpidosta ja ystävydestä. Elisa kertoo myös, kuinka hänelle on aina ollut tärkeää kuulua johonkin tiettyyn yhteisöön. Työpaikan työntekijöitä hän kuvaa ”samansieluisiksi” tai samankaltaisiksi persoonallisuustyypeiksi, koska ovat hakeutuneet samalle alalle. Hänen mielestään kaikki ovat samanarvoisia. Hän viittaa myös työpaikalla esiintyneeseen suvaitsemattomuuteen erilaisuutta kohtaan sekä kollegoihin, joiden kanssa on pitänyt kilpailla oikeuksista ja resursseista ja oman alan arvostuksen puolesta.

Aito identiteetti

Elisa kertoo pystyneensä aina olemaan oma itsensä, joten kysymys ei ole hänelle mitenkään problemaattinen. Hän kertoo siitä, että hän on ollut oma itsensä myös oman työnsä tärkeyttä puolustaessaan. Itsenä olemisen on Elisalle mahdollistanut hyvä itsetunto, hyväksyvä palaute sekä työpaikan sallivuus. Elisa kertoo työpaikan valtavasta merkityksestä. Hän viittaa siihen, miten työpaikan pitää saada tuntumaan ihminen hyväksytyksi sellaisenaan ja arvostetuksi työntekijäksi, joka osaa työnsä. Työpaikka on toiminut Elisalle myös henkireikänä vaikeiden elämäntilanteiden aikana.

Minä

Elisa kuvaa itseään motivoituneena ja sitoutuneena työhönsä, oman työn arvostuksen puolesta kamppailevana ja suorapuheisena. Elisa kertoo sitoutumisestaan huippuyksikköprojektiin sekä kokemuksestaan oman osaamisensa tarpeellisuudesta. Toisaalta hän arvelee, että hänet nähdään ”sekoittajana” kamppaillessaan tuntiresursseista ja oman työnsä arvostuksen puolesta. Hän kertoo halustaan tuoda myös muuta elämäänsä esille työpaikalla, mitä hän on myös tehnytkin. Tämä mahdollistuu omista persoonallisista tekijöistä johtuen sekä pitkästä yhteisestä työskentelystä ja jonkinlaisesta samansieluisuudesta työntekijöiden kesken. Elisa kertoo, että hän kärsii omaa työtään koskevan päätösvallan kapeutumisen organisoinnin kasvaessa.

Työ ja yksityisyys

Työelämän ja yksityisyyden suhde on näyttäytynyt työaikajärjestelyiden problemaattisuutena arjen kiireessä. Työ on ollut jatkuvasti läsnä ja rajaaminen on tuottanut vaikeuksia. Perhe on osoittanut mustasukkaisuutta, mikäli työasioita on

hoidettu yksityisajalla. Vaikeassa elämäntilanteessa Elina oli suunnitellut työstä poisjäämistä, mutta jäi silti työhön, koska taustalla vaikuttivat taloudelliset tekijät, toisaalta työyhteisöltä sai tukea ja perhe toimi yhdessä. Kysymyksessä oli Elinan mukaan selviytymisen pakko. Toisaalta Elinan mukaan työssä oleminen tuki elämäntilanteessa selviytymistä. Elina on huomannut yksityisyyden kavenneen työasioiden vuoksi, mikä ärsyttää häntä ja saa fantasioimaan riippumattomuudesta. Hän on suunnitellut parempaa rajausta sekä pohtinut eskapistisesti työpaikan vaihtamista. Toisaalta poislähtemisen toteutumattomuuden hän perustelee vastuunkantamisella sekä huolella toisten taakoista. Elinalle työssä oleminen on mahdollistanut henkilökohtaisten asioiden käsittelyn ja hän on ilmaissut halunsa tuoda yksityisyyttään tietäväksi työpaikallaan.

Organisaatio A:

Varpu

”tärkeintä on yrittää kasvaa itse ihmisenä”

Työ

Varpun mukaan työelämässä tulisi olla epävarmuudessa selviytyvä, osattava tulkita vihjeitä, pystyä ottamaan asiat nopeasti ja pinnallisesti haltuun, oltava itsekäs ja edustava. Varpulle työelämä näyttäytyy jatkuvasti eteenutuina haasteina, mistä johtuen työssä tehdyistä saavutuksista ei voi jäädä iloitsemaan, vaan työtä on tehtävä eteenpäin kiireessä ja analysoimatta. Työelämän väliaikaisuus ja ihmisarvon vähäinen kunnioitus tarkoittavat Varpulle ihmisten samaistamista tuotantovälineisiin. Olennaista on pinnallinen ja joustava orientoituneisuus jatkuvasti eteen tulevien haasteiden suhteen. Varpu kuvaa työelämää tiivistetysti vedätyksenä. Varpu kuvaa työelämässä olemistaan ”mukana leikkimiseksi”, johon hän on suosunut voidakseen olla tekemisissä ihmisten kanssa, toisena perusteena sopeutumiselleen hän pitää omaa ikääntyneisyyttään.

Työpaikka ja työyhteisö

Varpulla työpaikan toimintaan liittyvät kuvaukset liittyvät olennaisesti kaoottiselta vaikuttaviin uusien työprojektien aloittamisiin ja yksinselviytymisen pakkotilanteisiin. Tähän liittyen hän nostaa tarpeelliseksi työpaikalla kysytyksi ominaisuudeksi vahvan ammatillisen identiteetin sekä itsensä tuntemisen. Merkittävänä tilanteena työpaikan toiminnan luonteesta hän tuo esiin julkisesti mitätöidyksi tulemisen kokemuksen kesken omaa esiintymistään kokoustilanteessa. Taustatekijänä tilanteelle näyttää olevan jonkinlainen kilpailutilanne ammatillisesta osaamisesta ja asiantuntijuudesta. Sekavuuden kokemus työpaikalla liittyy myös Varpun mielipiteeseen työyhteisön taipumuksesta palkita itsensä näkyväksi tekeviä työntekijöitä. Tiettyjen työntekijöiden arvon korostaminen aiheutti kokemuksen omasta vähäarvoisuudesta, ammattitaidottomuudesta ja sivuutetuksi tulemisesta. Selviytyäkseen pikaisesti ja suunnittele mattomasti käynnistyneestä työprojektista Varpu kertoo joutuneensa esittämään osaamistaan ja

asiantuntijuuttaan ollakseen vakuuttava omassa toiminnassaan. Omalla työpaikalla asiantuntijuuden esittäminen on siis toiminut aiemmin selviytymiskeinona epäselvissä työtilanteissa. Hän perustelee valintaansa vastuunkantamisella asiakkaista(koulutettavista) sekä työyhteisön selviytymisestä. Asiantuntijuuden esittämisen kokemus johti kuitenkin oman työyhteisön arvon laskuun ja vastaavasti sidosryhmien ("kentän ihmisten") arvon nousemiseen. Tämä seuraus kiertyy epärealistisen toiminnan ja ajatusmaailman ja kentän realismin välisten erojen tajuamiseen. Tämän vuoksi hän on päättänyt kokemustensa perusteella kieltäytyä vastaavankaltaisesta esittämisestä jatkossa, tätä helpottaa hänen mukaansa jo sekin että työn toteuttamista säädellään nykytilanteessa enemmän. Mitätöidyksi tulemisen tilanteessa Varpu valitsi rakentavan suhtautumisen saamaansa kritiikkiin, vaikka sisäisesti olisikin halunnut reagoida päinvastoin. Tätä ratkaisua hän perustelee kuitenkin sillä, että työhön keskittyminen on joka tapauksessa olennaisinta.

Varpu kuvaa työtovereitaan kiintymyksen, myötätunnon, luottamuksen ja huolenpidon käsittein. Myönteiset tuntemukset kumpuavat "rakenteiden armoilla olemisen" kokemuksesta sekä siitä, että ajankohtaisiin tarpeisiin vastaaminen on olennaista ihmistyössä. Lisäksi yhdessä tekeminen on yhteisyyttä mahdollistava tekijä. Erotuksena läheisistä työtovereista "työpaikan toisiin" liitetään kovuuden, negatiivisen viestinnän, piikittelyn ja vihjailun ominaisuuksia ja toimintatapoja. Varpu näkee taustalla vaikuttavina syinä kilpailun paremmuudesta ja huomiontarpeen.

Aito identiteetti

Itsenä oleminen on Varpulle johdonmukaisuutta ihmisen kunnioittamisessa ja arvostamisessa, sitoutumista arkirealismiin ja tarpeettomuutta piilotella osaamattomuuttaan. Varpu näkee itsenä olemisen mahdollistavina tekijöinä ikääntyneisyytensä sekä yksityiselämän realismiin sitovat vaatimukset. Uhkaaviksi tekijöiksi Varpu katsoo oman epäeettisen toiminnan, estyneisyyden oman ammattitaidon toteuttamiseen sekä työyhteisön kielteisen reagoinnin osaamattomuutta kohtaan. Nämä uhkaavat tekijät johtavat Varpulla itsehalveksunnan tuntemuksiin ja eskapistisiin työpaikan hylkäämisen ajatuksiin. Varpu näkee uhkaavien tekijöiden taustalla koetut työpaikan sekavuuden tilanteet. Työpaikan vaikutus itsensä ymmärtämiselle tulee mahdollisuudesta kokeilla rajojaan ja oppia uutta. Toisaalta ylisuuret haasteet voivat tarkoittaa itsearvostuksen menettämistä. Varpulle itsenä oleminen liittyy itsekunnioituksen säilyttämiseen.

Minä

Varpu kuvaa itseään ammattitaitoisuuden, huumorintajuisuuden ja moraalisen auktoriteettiuden kautta. tämän mahdollistaa ikääntyneisyys ja kokeneisuus. Varpu pitää tärkeimpänä periaatteena ihmisenä kasvamista. Itsensä hän lukee vähän arvostettuihin perustyöntekijöihin ja tätä arvostuksen vajetta hän mahdollisesti kompensoi irtisanoutumiskuvitelmillä ja työyhteisön "tähtiroolien" epäkiinnostavuudella.

Työ ja yksityisyys

Varpulla työelämän ja yksityisyyden suhde näyttäytyy keskeisesti työstä irtautumisen salaisena eskapistisena suunnitteluna. taustalla vaikuttavina tekijöinä on huolestuneisuus omasta hyvinvoinnista ja jaksamisesta esim. ikääntymisen vuoksi työpäivän jälkeinen palautuminen on entistä vaikeampaa. Nykyisin Varpu pyrkii rajaamaan työtä yksityisyydestä ja kertoo päätöksestään kieltäytyä viikonlopputyöskentelystään. Taustalla vaikuttavana tekijänä hän kertoo yksityiselämässä olleesta kriisitilanteesta ja siitä johtuneesta elämän rajallisuuden tiedostamisesta. Tämä ja ikääntyneisyyden kokemus on herättänyt mielekkään elämän tarpeen ja halun varjella toisia turhalta kiireeltä ja elämän haaskaamiselta. Tämä pyrkimys on johtanut myös konfrontointiin eräiden kollegoiden kanssa, mikä on luonut Varpulle kuvaa kollegoista oman asiantuntijuutensa ylikorostajina. Varpu kertoo mahdollisuudestaan hyödyntää työssään yksityiselämän vaikeita kokemuksia esimerkiksi koulutustilanteissa, mutta hän pitää sitä tärkeänä.

Organisaatio A:

Milja

”osaaminen ja ammattitaitoisuus on uhka täällä työpaikalla että se enempikin siitä asiasta on saanu kärsiä, sitä ei ole hyödynnetty ja käytetty hyväksi, päinvastoin”

Työ

Miljan mukaan työelämässä odotetaan yleisesti ammattitaitoisuutta ja oppimaan oppimisen valmiuksia.

Työpaikka ja työyhteisö

Hän korostaa sitä, että työyhteisössä on oltava kirkas ja yhteinen käsitys perustehtävästä ja tavoitteesta. Miljalle työpaikan odotukset näyttäytyvät jossain määrin ristiriitaisina. Hän toisaalta saa työyhteisöstä palautetta oman ammattitaitonsa tarpeellisuudesta, mutta toisaalta häneltä odotetaan osaamisensa tarjoamista alistuneena ja mielipiteettömänä. Hän katsookin, että sosiaalisesti mukavana oleminen mahdollistaa pärjäämisen työpaikalla. Miljalla työpaikan luonnetta ja toimintaa koskevat kuvaukset liittyvät keskeisesti organisaation vaikeuteen hyväksyä hänen vahvaa asiantuntijuuttaan omassa työssään. Hän kuvaa työpaikkaansa ja sen toimintakulttuuria kriittisesti. Johtaminen näyttäytyy hänen tarinassaan ja esimerkeissään yleisesti ottaen epäpätevänä ja epäoikeudenmukaisena vallankäytönä ja hänen avoin kriittisyytensä onkin johtanut ajoittaisiin vastakkainasetteluihin muutamissa esimiessuhteissa. Hän kertoo esimiehensä määritelleen hänet hankalaksi työntekijäksi heti työpaikkaan tulemisensa alkuvaiheessa. Tämä etukäteen tapahtunut leimautuminen oli perustunut aiemman ja nykyisen esimiehen välillä tapahtuneeseen tiedonvaihtoon. Kehityskeskustelua hän kuvaa arvosteluksi tulemisen, syntipukiksi leimaamisen ja toisten toimintaa vaikeuttavasta toiminnasta syyttelyn tilanteena. Milja kertoo työpaikkansa yleisestä sekavuudesta,

kaooittisuudesta ja epätasa-arvoisuudesta ja epäoikeudenmukaista vallankäyttöä harjoittavana, minkä seurauksena työntekijät jakautuvat vahvoihin pärjääviin ja heikompiin, jotka eivät kestä tilannetta.

Vahvuus tulee määritellyksi Miljan kuvauksessa oman pään pitämiseksi ja oman mielensä mukaan toimimiseksi. Työntekijät jakautuvat hänen mukaansa myös tekeviin ja ei-tekeviin työntekijöihin. Milja kertoo tilanteista, milloin häntä määrätty tekemään yksin ylimääräisiä tehtäviä ilman lisäresursseja tai määrätty tehtäviin mielipidettä kysymättä. Hän näkee tässä taustalla kuitenkin, että häntä pidetään tarpeellisena organisaation toiminnalle. Tiimit ja työryhmät ovat organisoituneet Miljan mukaan työntekijöiden mielihalujen ja esimiehen vallankäytön perusteella. Tästä seuraa yhdensuuntaisen ja suunnitelmallisen toiminnan puuttuminen, kaaos jota pelataan ihmissuhteiden avulla. Työntekijöiden tarvitseminen ja hylkääminen esimiehen tarpeiden mukaisesti aiheuttaa tyytymättömyyttä. Tästä huolimatta Milja tuo kuitenkin esiin myös uudenlaista pyrkimystä perustehtävän suuntaiseen työnjakoon. Hän kertoo, että hauskanpitämisen malli on työpaikalla yleisesti hyväksytty, työtä tehdään hauskuusperusteisesti. Työpaikalta puuttuu yhteisöllisyys, minkä syyksi hän näkee esimiehen estävän toiminnan. Miljan mukaan ammattitaidon kokeminen uhkaksi on organisaation yleinen ilmiö, minkä vuoksi johtajat kokevat uhkaksi palkata itseään pätevämpiä ihmisiä.

Työpaikkaansa hän kuvaa työhyvinvointiin välinpitämättömästi suhtautuvana. Asioiden käsittelemättömyys tulee hänen mukaansa vaikeuttamaan ongelmia. Milja valitsee selkeästi työnteon tekemisen seurustelun tai sosiaalisen hauskanpidon sijaan. Hän suhtautuu tarkasti työtä säätelevien normien ja ohjeiden noudattamiseen. Hän kertoo esimerkin kieltäytymisestään opetussuunnitelman laadintaa koskevien määräysten vastaisesta työskentelystä, minkä seurauksena hänet jätettiin määrääjäksi opetustyön ulkopuolelle asiaa sen enempää käsittelemättä. Syyksi tähän hän näkee organisaation johdon haluttomuuden noudattaa annettuja säädöksiä. Tästä johtuen Milja näkee että riviopettajan työnteko on vaikeutunut. Miljan säädösten mukaisen työskentelyn puolustamisen vuoksi häntä on arvosteltu epärakentavasta palautteesta. Hänen mukaansa rakentava on ilmeisesti ymmärrettävissä mukavaksi ja hauskaksi. Milja kertoo kuitenkin tottuneensa huonoon kohteluun, tilanteessa hän kertoo tuovansa esiin omia perusteluitaan. Hän kertoo oman toimintansa keskittyvän toiminnan kehittämiseen, hän luottaa omaan ammattitaitoonsa ja kertoo valmiudestaan tulla esille työhön liittyvissä asioissa. Milja kertoo myös kieltäytyneensä ylimääräisen työn tekemisestä, minkä taustalla on useita syitä. Suurta työmäärää ei resurssoida, hänellä on suunnittelun organisointimuutoksista aiheutunut kokemus oman työn mitätöinnistä ja ammattitaidon kunnioittamisen puuttumisesta, lisäksi hän kertoo ylimääräisen työn hyödyttömyydestä ja itsesuojeluvaistosta.

Milja ei usko työntekijän identiteetin muokkautuvan työpaikalla hyvään suuntaan. Milja ei kerro suhteesta mahdollisesti läheisiksi kokemuinsa työtovereihin. Sen sijaan Miljan työtovereita ja esimiehiä koskevat kuvaukset ovat kriittisiä. Johtoa hän kuvaa ammattitaidon esiintulemista estävänä, esimieskuvauksissa

puhutaan epärehellisydestä ja epäoikeudenmukaisuudesta, arvostelusta. Hän kertoo joidenkin työntekijöiden elävän muissa asioissa kuin työasioissa ja lisäksi kertoo joidenkin työntekijöiden pyrkimyksestä lukea omaksi ansiokseen toisten tekemiä työsuorituksia. Taustalla hän arvelee olevan epäluottamuksen omaan ammattitaitoon.

Aito identiteetti

Miljalle itsenä oleminen tarkoittaa samankaltaisena olemista kotona ja työpaikalla. Työpaikalla itsenä oleminen rajautuu kuitenkin työasioihin. Milja pitää itsenä olemista lähtökohtana työhyvinvoinnille. Lapsuus ja lapsuuden perhesuhteet toimivat itsenä olemisen mahdollistavina tekijöinä. Milja pitää työpaikan vaikutusta tietyllä tavalla itsestään selvänä saaden mm. pohtimaan toisten työntekijöiden ajattelun ja toiminnan perusteita.

Minä

Milja kuvaa itseään työorientoituneena, asioihin keskittyvänä ja niitä perustelevana. Hän kertoo kykenevyydestään yhteiskunnallisen muutoksen analysointiin. Hän kertoo avoimuudestaan ja valmiudesta asioiden esille ottamiseen. Hän tuo esiin omien vahvojen periaatteiden ja eettisten periaatteiden olemassaolon, mikä hänen mukaansa toimii myös itsen kohdistuvien muokkausyritysten estäjinä. Hän ilmaisee haluttomuutensa esittämiseen. Hän kertoo itsestään välinpitämättömänä itselle kuuluvan kunnian suhteen, pitää itseään rehellisenä, vilpittömänä ja vastuuntuntoisena.

Työ ja yksityisyys

Työelämän ja yksityisyyden kysymykset Milja näkee yleisenä yhteiskunnallisena yhteensovittamisen ongelmana, sen sijaan henkilökohtaisella tasolla sovittamisongelmaa ei hänellä ole. Milja kertoo tiukasta työasioiden rajaamisestaan yksityisyyden ja kotielämän ulkopuolelle. Hän perustelee rajaustaan ratkaisuna työelämän kaaokseen, osaltaan periaate juontaa kokemukseen työtehtävien ulkopuolelle jättämisestä. Milja kertoo, ettei hänellä ole erityistä tarvetta yksityisasioiden käsittelemiseen työpaikalla, hän kokee sen tarpeettomaksi. Erityisesti vakavammatt yksityisyyden kysymykset hän rajaa työelämän ulkopuolelle, sen sijaan tavallisimmista asioista voi puhua, mutta mieluummin työtehtäviin linkittyneinä.

Organisaatio A:

Asta

”joustavuus ja muuntautumiskyky ni tää tulee koko ajan minusta tärkeemmäksi ja kasvavaks taidoksi.”

Työ

Astan mukaan työelämässä odotetaan ennen kaikkea joustavuutta, mukautuvuutta ja muutoskykyisyyttä. Työntekijän on siedettävä jatkuvaa muutosta ja omata valmiuksia asioiden jatkuvaan muuttamiseen ja kehittämiseen. Lisäksi on työ-

elämässä on Astan mukaan pystyttävä työskentelemään erilaisissa verkostoissa, joiden laajentamista ja monipuolistamista myös odotetaan. Astan mukaan työelämässä verkostoissa toimimisen, joustavuuden ja muuntautumiskykyisyyden taidot ovat muuttuneet entistä tärkeämmiksi taidoiksi. Toisaalta Asta arvelee, että itsenä olemisen mahdollisuudet työelämässä ovat mahdollisesti kapeutumas- sa, koska suorittamisen, tehokkuuden ja näyttämisen odotukset johtavat ylimääräisten persoonallisuuspiirteiden karsimiseen. Käsityksensä hän perustaa median kautta saamiinsa tietoihin. Hän näkee myös virallisen työajan ulkopuolella tapahtuvan työskentelyn lisääntyneen.

Työpaikka ja työyhteisö

Astalle oman työpaikan odotukset ovat samanlaisia, mitä työelämässä yleisem- minkin eli joustavuutta, muutoskykyisyyttä ja kehittämisen valmiuksia. Lisäksi hän kertoo siitä, kuinka tärkeää on aistia sopivia erilaisia toimintatapoja erilai- sten henkilöiden ja ryhmien kanssa toimittaessa. Asta kuvaa joustavuuden odo- tusten ilmenemistä kertomalla jatkuvasta opetussuunnitelmien uudistamis- työstä. Suurella joukolla työskenteleminen on hänen kertomassaan esimerkissä johtanut eri oppiaineiden tärkeydestä käytyihin kiistelyihin. Hän kertoo kaikki- alle lisääntyneestä monitahoisesta verkostoitumisesta, mikä on edellytyksenä asioiden hoitamiselle. Hän näkee työyhteisön jakautuneena kahteen ääripäähän. Muutoshaluisiin ja kehittäviin ja toisaalta säilyttäviin työntekijöihin. Taustalla tä- hän jakautumiseen hän näkee persoonallisuustekijät. Asta kertoo johdon odotta- van työn kehittämistä, koska varaa paikoilleen jämähtämiseen ei ole. Hänen mu- kaansa kuitenkin toimiessaan itselleen vieraampien työntekijöiden kanssa, uuden kehittelystä tulee tingittyä ja pitäydyttyä vanhan kaavan mukaiseen toimintaan, asioiden hoitaminen virallistuu. Omalla kohdallaan hän näkee työn mahdollista- van ajassa ja nuorten maailmassa pysymisen.

Asta kertoo työpaikkansa olevan naisvaltainen ja kertoo siitä, että yhteisö on turvallinen, missä voi jakaa myös vaikeita asioita ja tunteita. Hän tuo esiin myös ystävyysuhteiden syntyemisestä monien kohdalla. Tämä työkavereiden ja työyh- teisön kokeminen turvalliseksi selittää myös sen, että monet jaksavat työssään ja haluavat jäädä sinne. Hän olettaa myös omalla kohdallaan saavansa myötätuntoa ja ymmärrystä tarvittaessa. Asta harkitsee omaa esiin tulemistaan erilaisissa so- siaalisissa tilanteissa toimittaessa. Hän esimerkiksi pyrkii jättäytymään tiettyjen ryhmien ja henkilöiden seurasta, harkitsee komentoimistaan tai valitsee vai- teliaisuuden vastakkaisista näkemyksistä huolimatta eli hän joustaa sosiaalisissa tilanteissa. Näin hän toimii siksi, koska asiat ovat tärkeitä ja että niitä saataisiin hoidettua eteenpäin. Vaikka hän varoo ajoittain oman näkemyksensä esittämis- tä, hän on valmis puolustamaan toista vetäytyvämpää henkilöä omassa asiassaan. Hän itse odottaa rakentavaa ja ei-tuomitsevaa suhtautumista asioita käsiteltäessä.

Aito identiteetti

Asta kokee olevansa työpaikalla osittaisesti oma itsensä. Hän kuvaa tätä 80 %:n osuudella. Näin siksi että itsekontrolli on hänellä isompi kotioloihin verrattuna

ja että kotona ja työpaikalla oleminen on erilaista. Astan mukaan työllä on suuri muokkaava vaikutus ja hänen tilanteessaan vaikutus on ollut positiivinen.

Minä

Asta kertoo itsestään joustavana, sosiaalisesti taitavana ja ihmisten kanssa hyvin toimeentulevana. Hän pyrkii tähän ja tämän vuoksi hän ei ole joutunut konfliktihin kenenkään kanssa. Hän kuvaa kehitystään muuttumisella ujosta ihmisestä sosiaalisia taitoja hallitsevaksi, mikä johtuu opettajan ammatissa toimimisesta. Nuoruuteen on liittynyt myös oman osaamisen ja kykeneväisyyden todistaminen, mutta nykyisin kunnianhimo ja yrittäminen vähentynyt. Hän ilmaiseekin haluttomuutensa elää vain työlle ja pyrkimyksensä hoitaa työnsä hyvin olematta liian sitoutunut.

Työ ja yksityisyys

Työelämän ja yksityisyyden suhdetta pohtiessaan Asta kertoo kaikkiin ammattialoihin liittyvänä yleisenä ilmiönä vaikeuden sulkea työasioita pois mielestä yksityisyydessä, työasioita on työstettävä koko ajan. Taustalla tässä hän näkee jatkuvan tavoitettavuuden normin, minkä osaltaan mahdollistuu työkännyköiden olemassaolosta. Tästä on seurauksena virallisen oman ajan hämärtyminen yksityisyydessä. Asta kertoo että työasiat eivät juurikaan näy yksityisyydessä, mutta saattavat pyöriä ajatuksissa. Hän on rajannut työskentelynsä selkeästi työaikaan ja rajaaminen on lisääntynyt työuran ja sanojensa mukaan vanhenemisen myötä. Hän haluaa antaa perheelleen enemmän aikaa ja toisaalta perheen olemassaolo myös on helpottanut rajaamista. Helpottavana tekijänä on myös kollegoiden keskinäinen lojaalius siinä, ettei työasioissa oteta yhteyttä työajan ulkopuolella. Asta haluaa rajata yksityisyytensä esiintuomista työpaikalla. Hän voi kertoa jostakin positiivisesta perhetapahtumasta, mutta vaikeuksien esiintuomisesta hän kieltäytyy, vaikka kokeekin yhteisön turvalliseksi. Syyksi tähän hän arvelee kasvamisen yksin pärjäämisen ajatukseen. Hän pyrkii välttämään liiallista ripustautumista ja hakevansa tarvittaessa apua työpaikan ulkopuolelta. Asta ilmaisee myös haluttomuutensa viettää aikaa työtovereidensa kanssa työajan ulkopuolella, vaikka pitääkin ihmisiä mukavina.

Organisaatio A:

Jatta

”Ku jotenkin tuntuu että sitä ihmistä, työntekijää vähän niinku arvotetaan sen mukaan kuin paljon se on näkyvä.”

Työ

Työelämän yleisistä odotuksista kysyttäessä Jatta nostaa esiin muutoksen ja epävarmuuden sietämisen valmiudet, nopean reagointi- ja tuottamiskyvyn, joustavan yhteistyökyvyn ja asiantuntijuuden. Työelämästä Jatta kertoo yleisesti suoriutuskeskeisyytenä. Jatan mukaan ihmistä ja työntekijää arvotetaan työelämässä näkyvyyden mukaan. Jatta pohtii työelämässä olemistaan haaveilemalla siitä, kuinka

voisi lähentää työtään omaan elämäänsä, tehdä jotakin omaa free-lanceriuden tai oman yritystoiminnan kautta. Palkkatyö vie kuitenkin hänen sanojensa mukaan niin paljon aikaa ja energiaa, ettei sen lisäksi muuta jaksa tehdä.

Työpaikka ja työyhteisö

Jatan mukaan työpaikalla on samanlaisia odotuksia kuin työelämässä yleisemminkin. Tämän lisäksi Jatta puhuu luotettavuudesta töiden hoitamisessa ja siitä, kuinka tulisi jatkuvasti pystyä visioimaan tulevaisuuteen. Hän kertoo joustavuudesta erilaisten ihmisten ja tunneilmastojen suhteen, yhteistyökykyisyydestä, joka tarkoittaa toisaalta on puolensa pitämistä ja toisen näkökulmien huomioonottamista, rajaamisen taidosta sekä rohkeudesta tuoda esiin omia ajatuksiaan ja ideoitaan.

Jatta kertoo ainaisesta työn epävarmuudesta. Hän olettaa myös, että muutoksen ja epävarmuuden vuoksi tietyt työntekijät pyrkivät ottamaan tilaa itselleen, vastuita, tehtäviä ja valtaa ja varmistamaan näin itsensä näkyväksi tulemisen. Hän kertoo esimerkin kehittämispäivistä, missä pieni osa työntekijöistä puhuu jatkuvasti valtaosan pysytellessä hiljaa, sen sijaan epävirallisissa yhteyksissä myös hiljaa pysytelleet purkavat tuntemuksiaan avoimemmin. Jatta näkee että hiljaisena pysyminen on jonkinlaista vastustusta.

Näkyvyysproblematiikka liittyy Jatan pohdinnoissa työyhteisön laajentumiseen yhä suuremmaksi yksiköksi. Jatta kokee työnsä kiinnostavaksi, koska saa työstään sekä sanallista että sanatonta palautetta ja toimiessa omana itsenään voi oppia myös itsestä. Jatta pyrkii toisen ihmisen huomioimisen ja kunnioittamisen lisäämiseen omassa toiminnassaan erilaisissa tilanteissa. Hän katsoo, että myös työyhteisössä tulee edellyttää samankaltaisia arvoja kuin mitä opiskelijoille opetetaan. Itsensä näkyväksi tekemisen ja esiin tulemisen tulisi perustua yhteisöä hyödyttävän osaamiseen esiintuomiseen. Jatta kuvaa työovereitaan ystäviksi ja kertoo saavansa heiltä tukea, lisäksi hän kertoo siitä, kuinka esiin tulevat työntekijät ovat rohkeita oman tilansa ottajia.

Aito identiteetti

Itsenä oleminen on Jatalle rooliin menemisen tarpeettomuutta, luontevuutta ja hyväksytyksi tulemistä sellaisena kuin on sekä oman tunneilmaston tuomisen mahdollisuutta. Siitä huolimatta työ on Jatalle työtä eikä tunteiden tuulettua. Lisäksi itsenä oleminen on myös yksityisyytensä esiintuomista ja sen mahdollisuutta, tämä on oleellista myös työhyvinvoinnin ja työsuorituksen kannalta. Itsenä oleminen mahdollistuu saadessaan kokea itsensä tärkeäksi ja tervetulleeksi. Tämä lisää itsenä toimimista. Itsenä oleminen mahdollistuu myös jos kokee olevansa oikeassa työssä (opiskelijoiden kanssa) ja että työyhteisö koostuu tutuista persoonista. Jatalle ei ole varsinaista kokemusta itseään vastaan toimimisesta, mitä hän selittää sillä, että hän on aina hakeutunut sopiviin yhteisöihin ja ryhmiin. Jatta arvioi että työpaikan vaikutus on suuri työn jatkuvan sosiaalisen luonteen vuoksi. Tätä kautta on jatkuvassa itsestä oppimisen tilassa. Tässä yhteydessä

Jatta viittaa erityisesti tilanteisiin, joissa huomaa osaamattomuutensa, ymmärtämättömyytensä tai motivoitumattomuutensa.

Minä

Jatta kertoo itsestään osaamattomana tuoda itseään esille isoissa ryhmissä. Hän pitää itseään liian hitaasti reagoivana, minkä vuoksi hänellä on ollut riittämättömyyden tunteita sekä oletus osaamattoman kuvan antamisesta. Toisaalta hän kertoo arvostavansa isoja kokonaisuuksia ja nopeasti hahmottavia ja ideoivia työtovereita. Hän arvelee, että oman nopean reagoinnin ja tuottamiskyvyn vaikeuksien taustalla on ikääntyminen. Hän kertoo ajoittaisesta uskalluksen puutteesta tuoda itseään esiin, minkä taustalla on hylätyksi tulemisen pelko ja aiemmat kokemukset lytätynsi tulemisesta. Tämän vuoksi hän pyrkii välttelemään tiettyjä suhteita. Hän on joskus tunteenomaisesti kommentoinut negatiivisesti kokemiaan työtehtäviä, josta hän on saanut työtoveriltaan negatiivista palautetta ja kokemuksen kielteisesti leimatuksi tulemisesta. Jatan mukaan häntä on eniten muovannut oman raadollisuuden ja osaamattomuuden myöntäminen.

Jatta pitää itseään epävirallisten yhteisöjen ihmisenä, hän kertoo haluttomuudestaan valtaan ja statuksiin ja jakkupukuun. Hän pitää omana ominaisuutenaan toisen ihmisen huomioimista ja kunnioittamista, mitä piirteitä hän haluaa edelleenkin vahvistaa.

Työ ja yksityisyys

Jatalle työelämän ja yksityisyyden suhde on erillisuus, hän haluaa pitää nämä elämänalueet erillisinä. Hänellä on kokemus siitä, kuinka oman lapsen saamisen myötä näiden alueiden erottaminen tuli selkeäksi. Lapsen kasvaessa hän pyrkii käyttämään tästä vapautuvan ajan muuhun kuin työntekoon. Työelämä ei mene Jatan kertomuksen mukaan hänen yksityisyyteensä. Jatta kertoo kuinka työpaikalla on sen sijaan mahdollista tuoda esille omaa yksityisyyttään. Taustalla on tässä työn sosiaalinen luonne ja alan ammatillinen osaaminen ihmisen elämänvaiheiden ymmärtämisessä. Lisäksi hän kertoo siitä, kuinka työpaikalla ollaan myös kiinnostuneita toisten elämästä. Jatan mukaan omaan työhön voi ammentaa aineksia muusta elämästä, esimerkiksi yksityiselämän kiinnostukset ja opiskelun voi hyödyntää työssä osana asiantuntijuutta. Toisaalta hän ilmaisee haluttomuutensa tuoda työpaikalle ns. suuria tragedioita.

Organisaatio A:

Marjatta

”se on hyvä työntekijä joka ei vaivaa esimiehiä ja eikä johtajii sillä jutulla että tekee vaan”

Työ

Marjatta kertoo työelämässä kysytyistä ominaisuuksista tehokkuuden, itsensä kehittämisen ja ulospäin suuntautuneen sosiaalisuuden käsitteillä. Käsitteensä hän on sanojensa mukaan muodostanut työpaikalla ja mediasta kuulemansa perus-

teella. Hän ei kerro työelämästä juurikaan yleisellä tasolla, sen sijaan hän tarkastelee asioita runsaasti oman työpaikkansa näkökulmasta.

Työpaikka ja työyhteisö

Marjatta kuvaa työpaikalla vaadittavia ominaisuuksia keskeisesti kaikessa mukana olemisen ja kaikkea tekevän ja kaikesta kiinnostumisen kautta. Nopeus, tehokkuus ja ilmapiiristä oivaltaminen on tärkeää. Omaa työtään hän kuvaa asioiden päälle vyörymisenä, mikä aiheuttaa suunnitelmallisen työn vaikeutumista. Työpaikalta puuttuvat hänen mukaansa selkeät pelisäännöt ja toimintatavat, päätöksenteko ja vastuunkantaminen näyttäytyvät epäselvinä. Työpaikan luonne näyttäytyy välinpitämättömyytenä, esimieheltä tulevan tuen puuttumisena ja yksinselviytymisen pakkona. Seurauksena tästä on oman toiminnan lisääntynyt epävarmuus, virheelliset ratkaisut ja töiden kasaantuminen. Tuen hakemisen kynnyks on kasvanut. Työntekoa leimaa kiireentuntu ja huolimattomuus. Työpaikan tilanteita koskevat kuvaukset liittyvät uusien työvelvoitteiden saamiseen epäselvillä työehdoilla, minkä taustalla hän näkee työpaikalla epäselvästi organisoidut uudistukset. Toinen keskeiseksi nouseva kuvaus liittyy esimiehen epäempaattiseen suhtautumiseen Marjatan palatessa työhön työuupumuksesta johtuneen sairausloman jälkeen. Marjatta pohtii silloista vaisuuttaan – ehkä itseään syyllistäen – mahdollisena selittäjänä esimiehen kanssa kokemalleen vuorovaikutukselle. Kuitenkin hän kertoo saaneensa tukea työtovereiltaan, mitä hän arvostaa korkealle.

Työpaikan suunnittelelemattomat toimintatavat, selkeyden puuttuminen, jonkinlainen yleinen tietämättömyys liittyy yhteen pahoinvointi-ilmioiden ja monien kykenemättömyyteen rajata omaa työntekoaan. Marjatta olettaa suunnittelelemattoman toimintamallin tulleen yleisesti omaksutuksi, mikä näkyy myös hänellä oman toiminnan ”villeytenä”. Omaa työtä koskevan palautteen puuttumisen vuoksi Marjatta näkee omien työsaavutusten jäävän näkymättömiksi. Marjatta toivookin, että työpaikalta löytyisi samaa työtä tekevä kollega tai ryhmä. Marjatta suostuu selviytymään yksin kokemassaan epäselvyydessä. Toisaalta hän ihmettelee tätä suostumistaan ja pohtii toisenlaisen toimintatavan valitsemista. Hän pohdii omia vahvuuksiaan ja suunnittelee tehtäväkuvansa uudistamista, vaikka hän on aiemmin tullutkin esimiehensä torjumaksi tehtäviensä uudistamista koskevana aloitteineen ja toiveineen. Jonkinlaisesta traumatisoitumisestaan huolimatta hän pyrkii toteuttamaan itseään jäməköityneempänä ja palkitsemaan itse itseään omista suorituksistaan. Työtoverit näyttäytyvät tukevinä yksityiselämän vaikeissa tilanteissa, mitä tukea hän arvostaa. Toisaalta hän näkee yleisesti työtovereilla vaikeuksia rajata työtään ja kertoo näkemästään työpahoinvoinnista. Hän kokee samaistuvansa toisiin (”miten meist on tämmösiä tullu”) ja näkee ikään kuin saman kohtalon kaikilla.

Aito identiteetti

Marjatalle itsenä olemisen sisältö näyttäytyy keskeisesti roolinottamisen tarpeettomuutena. Marjatta kokee että oman tien löytäminen yksityisyyteen ja työ-

elämään liittyneiden vaikeiden asioiden käsittelyn kautta on mahdollistunut tietuntemukseen ja minäkuvan tarkistumiseen. Seurauksena tästä hän kokee elämän(laadun) kohentuneen ja tämä on mahdollistanut myös yksin selviytymisen ja työhön liittyvien ongelmien vähäpätöistymisen. Marjatta kytkee työpaikan merkityksen arvostetuksi ja hyväksytyksi tulemisen kysymyksiin. Hän arvelee että työpaikka toimii monelle jonkinlaisena mittarina tässä mielessä. Omaan itseensä kohdistuvan vaikutuksen hän kokee vähäiseksi, joskin pohtii vastenmielisen työn vaikuttavan negatiivisesti.

Minä

Marjatta kertoo itsestään tarkkailevana, harkitsevana ja joustavana, sisäisenä asiakaspalvelijana. Joustavuuttaan hän perustelee huolenkantamisellaan toisten töistä. Joustavuuden seurauksena hänellä toisaalta huoli omien rajojen menettämisestä. Toisaalta hän kertoo omaa työpaikalla toimimisestaan suunnittelemattomana. Tämän toimintamallin hän arvelee kopioineensa toisilta ja siitä käsityksestä, että hyvä työntekijä vain toimii sen enempiä kyselemättä.

Marjatta näkee hyvinvointinsa työpaikalla parantuneen ja itseasiassa hän kertoo hakevansa oman itsensä muuttamista työnteon kautta. Vaikka hän ilmaisee epäonnistumisen pelkoa kovien vaatimusten edessä, hän pitäytyy nykyisessä työssään. Tämän mahdollistaa asioiden perusteellinen käsitteleminen ja itsensä hyväksyminen myös epäonnistuvana. Hän kokee tyytyväisyyttä yksinselviytymisestäään, mihin liittyy arvelu oman itsensä jämäköitymisestä, omien näkemysten julkittuomisesta ja asioihin vaikuttamisesta. Kaiken kaikkiaan hän pitää suorituskykyään ja hyvinvointiaan hyvänä ja pyrkii itsensä kehittämiseen ja aktiiviseen tuen hakemiseen tarvittaessa.

Työ ja yksityisyys

Marjatta kertoo työelämän ja yksityisyyden suhteesta erillisinä elämämpiireinä ja niiden ongelmattomana suhteena. Hän pystyy sulkemaan työpaikan hektisyyden yksityisyyden ulkopuolelle. Tämän on mahdollistanut itsessä tapahtunut kasvu ja muutos. Työ on ollut hänelle pakopaikka yksityiselämän ongelmassa.

Organisaatio A:

Risto

”mun mielest siihen ei oo muuta vaihtoehtoo ku suojautua”

Työ

Riston mukaan työelämässä odotetaan yleisesti joustavuutta ja monipuolisuutta sekä verkostoituneisuutta. Verkostoissa toimimiseen Risto viittaa useamminkin. Hänen aiempiin työtehtäviinsä verrattuna hän näkee nykyisessä työpaikassa verkostojen hyödyntämisen vähäisemmäksi.

Työpaikka ja työyhteisö

Työpaikalla odotetaan hänen mukaansa sekä sosiaalisia että pelaamisen taitoja, mitkä yhdistyvät erilaisten puhetapojen hallitsemisena erilaisten ihmisten kanssa

toimittaessa. Puhetavat saavatkin Ristolta erityistä huomiota. Hän kertoo töiden aloitusvaiheen vaikeuksistaan ilmaista itseään oikealla puhetavalla. Oman puhetapansa hän koki vääräksi, koska kukaan ei tuntunut reagoivan hänen omiin puheenvuoroihinsa. Risto kertoo työntekijöiden jakautuvan puhuviin ja ei-puhuviin ja näkee äänekkäiden työntekijöiden pärjäävän kovalla äänellään ja pystyneen viemään omaa ajatteluaan ja intressejään eteenpäin työyhteisössä. Itse hän kertoo valinneensa kokemustensa perusteella vaiteliaisuuden ja vetäytymisen ja pyrkinensä sosiaalistumaan samanhenkisten työtovereiden kanssa. Risto kokee työpaikalla käytetyn oppilaitoskielen vallankäytön välineeksi, mikä paljolti liittyy lainsäädännöllisten ja hallinnollisten näkökulmien edustamiseen. Oma vaiteliaisuuden valintaansa hän pitää sanojensa mukaan selviytymispelinä.

Työpaikalla hänen mukaansa arvostetaan muodollisia pätevyksiä ja hän kokeekin oman osaamisensa tulleen kyseenalaistetuksi juuri näihin seikkoihin liittyvien puutteellisuuden vuoksi. Riston mukaan työpaikalla on ollut varsinaista asiantuntijuutta tärkeämpää tapa miten asiantuntijuus on hankittu. Tämä onkin saanut hänet pitämään itseään asiantuntijana pikemminkin oppilaitoksen ulkopuolisessa maailmassa. Hänen mukaansa missään ei ole kyseenalaistettu kaikkia osaamisia ja pätevyksiä niin kuin on tehty nykyisessä työpaikassa. Hän näkee kyseenalaistamisen johtuvan arvostuksen puutteesta ja siitä, että asioita tarkastellaan vain jostain tietystä näkökulmasta. Tämä kaikki on saanut hänet ”katselemaan aidan toiselle puolelle, missä ruoho on vihreämpää”. Hän pohdiskelee myös sitä, koetaanko hänen oma, kenties erilainen osaamisensa uhkaksi joillekin työntekijöille työpaikalla. Riston mukaan arvostuksen saaminen työpaikalla näyttää liittyvän seurusteluun hallinnon ylempien auktoriteettien kanssa, mihin sopivissa tilanteissa viittaaminen on nostanut ilmeisesti myös hänen statustaan. Hän ihmettelee sitä, ettei hänen varsinaisesta työstään olla oikeastaan kiinnostuneita.

Työpaikkaansa hän kuvaa äärimmäisen sekavana ja tempoilevana ja hän kertoo suuntautuvansa ulospäin minimoidakseen työpaikan vaikutukset itseensä. Hän kertoo vaikeudestaan samaistua nykyiseen työpaikkaansa.

Aito identiteetti

Omana itsenään oleminen, aito identiteetti, tarkoittaa Ristolle pyrkimystä kaikkien ihmisten samankaltaiseen, tasa-arvoiseen ja rehelliseen kohtaamiseen. Aitous on hänelle myös omaa mieltä painavien asioiden ja epävarmuutensa ilmaisemista tarvittaessa. Tämä saattaa kuitenkin olla vaikeaa, koska hän kokee suojamuurit työpaikalla tarpeellisiksi. Suojautumisen tarpeellisuuden teema tulee hänen puheessaan esille merkille pantavana teemana. Se liittyy omaan selviytymiseen työpaikalla, työelämän rajaamiseen pois yksityisyydestä, työntekijöitä suojelevien rakenteiden tarpeellisuuteen muuttuvassa työelämässä. Keskeistä Riston käsitykselle aidosta identiteetistään on oman ajattelun ja moraalikäsitteiden mukaan toimiminen. Tämä mahdollistuu hänen mukaansa seurustelussa toisten samanhenkisten työntekijöiden kanssa, jolloin pelaamista ei tarvita. Eettisten ja eksistentiaalisten kysymysten pohdiskelu on hänelle tärkeää tässä joukossa tärkeää.

Minä

Risto kertoo itsestään aktiivisena ja sitoutuneena omalla osaamisalueellaan. Hän kertoo mm. esimerkin liiasta työnteosta johtuneesta työuupumuksestaan, mikä sai hänet tulemaan tietoiseksi työn ja muun elämän erottamisen merkityksestä. Kokemuksesta seurasi oman perheen ja yksityisyyden arvon nouseminen ja toisaalta työhön liittyvän kunnianhimon oheneminen. Risto ilmaisee kuitenkin jonkinlaista huolestuneisuutta siitä, ettei hän ole enää samalla tavoin tunnettu ja kysytty asiantuntija kuin aiemmin. Hän kertoo tulleen unohdetuksi, mitä tunnelmaa hän kuvaa sanalla krapulaolo. Hän kertoo myös pohtineensa paremman esiintulemisensa tarpeellisuutta työelämän verkostoissa, mutta kokee kuitenkin olevansa tilanteessa, missä hänen suuntatietoisuutensa on hämärtynyt. Hänellä ei ole sanojensa mukaan vaihtoehtoa tai kirkasta ajatusta siitä, mihin hän olisi matkalla eteenpäin. Tilanne on hänelle uusi.

Työ ja yksityisyys

Työelämän ja yksityisyyden suhde tulee Riston kertomuksessa esille työn ja muun elämän rajaamisen tarpeellisuutena ja rajaamista helpottavien rakenteiden luomisena. Hänen oma strategiansa on ollut jonkinlainen ”hiljainen rajaaminen”, mikä tarkoittaa vaiteliaisuutta ratkaisusta vähentää kotona työskentelyä. Risto suhtautuu kriittisesti ajatukseen siitä, että hyvän ihmisen piirteenä pidettäisiin jatkuvaa työntekoa ja ihmisen tärkeys määrittäytyisi kalenterimerkintöjen perusteella. Yksityisyys työelämässä on Ristolle lähinnä yksityisyyteen liittyvien keveiden asioiden jakamista.

Organisaatio B:

Matti

”ihan selvästi ihmiset on epävarmoja siitä mitä he tekee”

Työ

Matti kertoo työelämässä tarvittavan joustavuutta yhdistettynä periksiantamattomuuteen, häikäilemättömyyttä ja omien puoliensa pitämistä ts. eräänlaisia kamppailuvalmiuksia. Matti kuvaa työelämän pitkäjänteisyyden ja hyväksikäytön luonnetta kaskiviljelyn ja pudotuspelin vertauskuvilla. Matti kertoo työelämästä toimintatapojen kovenemisena, hyväksikäytön ja kilpailun lisääntymisenä. Hän kiinnittää huomiota lisääntyneeseen epäluottamukseen työntekijöiden ammatitaitoa kohtaan. Työelämää luonnehtii Mattin kertomuksessa myös tietty ”teatterimaistuminen”, minkä ilmenemismuotoja ovat sosiaalisesti sujuvana hyvänä tyyppinä esiintyminen, konfliktien välttely sekä alistuminen epätyytyttäväksi koettuun johtamiseen. Työntekijöiden epäaitouteen suostumisen taustalla (erityisesti periksiantamattoman tyyppin esittämisen) Matti näkee työntekijöiden pelon leimautua heikoksi.

Matti ilmaisee huolestuneisuutensa eräänlaisen epävarmuuden työkuultuuriin siirtymisestä nuoremmille työntekijöille, minkä vuoksi hän itse pyrkii omassa

toiminnassaan inhimillisempään toimintaan ja varjelemaan toisia kielteiseksi kokemiltaan työelämän piirteiltä. Itseään hän pitää sopeutumattomana työelämän kielteisiksi kokemiinsa kehityspiirteisiin ja pitää työpaikan ja alanvaihtoa mahdollisena vaihtoehtona ilmiöiden kärjistyessä.

Työpaikka ja työyhteisö

Matin kertomukset oman työpaikan toiminnasta muistuttavat hänen yleistettyjä käsityksiään työelämän luonteesta. Omaa työpaikkaa koskevissa kertomuksissa toistuvat epäluottamus työntekijöiden ammattitaitoa kohtaan. Osaamiseen kohdistuva epäluottamus saa palaverissa hänen mukaansa kuulustelunomaisia piirteitä, kysymys on eräänlaisesta ”inkvisitioajattelusta”. Hän viittaa usein taustalla vaikuttavana tekijänä väärällä tavalla asennoituneen johtamisen.

Johtaminen näyttäytyy ihmistä arvostavan johtamiskulttuurin ohuutena, epäanalyttisenä otteena, suunnittelemattomuutena ja sitoutumattomuutena. Hän toisaalta ymmärtää johtamisen ongelmat johtuvaksi johdon vastuusta omistajille. Seurauksena johtamisen jyrkkyydestä ja epäluottamuksesta hän näkee työntekijöiden lisääntyvän epävarmuuden, lisääntyneen itsekontrollin sekä negatiivisen huomion välttelyn, eräänlaisen ihmisten käpertymisen. Matille tämä merkitsee organisaation arvon laskua ja organisaation ulkoisten sidosryhmien arvon nousua. Työpaikan toimintaa koskevissa kuvauksissa ilmenee prosessien nopeuttamisen tarve, mikä johtaa työntekijöiden neuvottomuuteen keinojen puuttuessa. Selviytymiskeinona hän kuvaa työnteon lisäämisen, mikä kuitenkin tuottaa ammatillista häpeää huonolaatuisesta tuloksista sekä kuormittumista ja motivaation puutetta. Joutuminen tämänkaltaisiin epäselviin työtilanteisiin johtaa osaamattomuuden ja tarkoituksettomuuden kokemuksiin. Matti ei halua jatkaa eteenpäin organisaatiossa esiintyvää epäluottamuksen kulttuuria. Työpaikalla esiintyvän kovuuden ja vahvuuden esittämisen hän on valmis tuomitsemaan. Ammattitaitoa kohtaan esiintyvää epäluottamusta vastaan hän kokee vaikeaksi puolustautua.

Omassa toiminnassaan Matti pyrkii kuitenkin valitsemaan toisia ymmärtävän toimintatavan, hän kuvaa itseään suhteessa työtovereihinsa ikään kuin suojelevana puskurina. Matti arvostaa työtovereidensa monipuolisia ominaisuuksia sekä vanhempien työtovereiden kokeneisuutta. Hyvät suhteet helpottavat työhön kiinnittymistä sekä työssä jaksamista. Lisäksi tärkeää on hyvien suhteiden mahdollistama suojautumisen tarpeettomuus. Matti kertoo siitä, kuinka työpaikalla ilmenevä kovuusajattelu ilmenee joidenkin ”toisten”, työntekijöiden huomautteluna ja vihjailuna eli negatiivisena enemmän tai vähemmän epäsuorana viestintänä. Matti näkee ilmiötä selittävinä tekijöinä epäluottamuksen toisen osaamiseen, oman osaamisen epävarmuuden sekä osaamisen näyttämisen pakon. Matille itsenä oleminen tarkoittaa pyrkimystä inhimillisen ja positiivisen työ kulttuurin edistämiseen, suorituskeskeisyydestä vapauttamista.

Aito identiteetti

Omana itsenä oleminen on sitoutunut hänen sanojensa mukaan oman ydintehtävän pysyvyyteen. Matille mahdollinen oman työn ytimen rapautuminen on uhka-

tekijä, jonka hän on valmis kompensoimaan tarvittaessa työpaikkaa vaihtamalla. Tämä ”eskapistinen” vaihtoehto on keino itsensä suojelemiseksi. Matti kuvaa ystäväänsä koskevan esimerkin kautta sitä, millä tavoin työympäristö muokkaa työntekijää ympäristönsä kaltaiseksi. Tähän liittyen Matti ilmaisee huolestuneisuutensa työympäristön kovenemisesta. Matille itsenä olemisen merkitys tarkoittaa turvallisuutta ja varuillaan olemisen tarpeettomuutta.

Minä

Matti kuvaa itseään inhimillisenä, omaa työtään arvostavana sekä toisista aidosti kiinnostuneena. Hän pyrkii sanojensa mukaan olemaan sitoutunut tehtäviinsä, pyrkii luotettavuuteen ja joviaaliuteen vuorovaikutuksessa.

Työ ja yksityisyys

Matille työelämän ja yksityisyyden suhde näyttäytyy työnteon rajaamisen päätöksenä. Hän perustelee rajaamista työssä itsensä uhraamisen hyödyttömyydellä ja kodin priorisoinilla työtä ja rahaa tärkeämmäksi. Tämä ratkaisu mahdollistaa vapautuneemman kotona olemisen ja syllisyyden tunteista vapautumisen. Nykyisin työelämä ei juuri näykään hänen kotioloissaan. Matille yksityisyyden esiintuomisen mahdollisuus työpaikalla on suotavaa ja hyvän työpaikan tunnusmerkki. Yksityisyyden esiintuomisen hän näkee vuorovaikutuksen ja kommunikoinnin helpottajana.

Organisaatio B:

Jaana

”mä nuorena ihmisenä haluan olla aina valmis muutoksiin”

Työ

Jaanan kertomuksessa työelämän odotuksina korostuu jatkuva muutosvalmius, joustavuus – etenkin työajoissa – dynaamisuus, peräänantamattomuus ja tiimihenkisyys. Jaana suhtautuu erittäin kriittisesti joustamattomuuteen, itse hän on suostunut joustamiseen, vaikka kokeekin ajoittain yksityisyyteen saakka ulottuvaa väsymystä. Joustavuuden tarpeellisuutta hän perustelee ajan hengellä sekä sidosryhmien tarpeiden huomioimisella.

Työpaikka ja työyhteisö

Omalla työpaikalla kysytyt ominaisuudet ovat yhtenevät työelämän yleisten odotusten kanssa. Hän kertoo niistä tietyllä tavalla itsestään selvinä, lisäksi tuo ilmi sen että itse asiassa koko hänen työhistoriansa liittyy nykyiseen työpaikkaan. Siten myös työpaikalla kysytään muutos- ja kehitysvalmiuksia sekä työtehtävien suorittamiseen liittyvää tiukkuutta. Tämä perustuu vastuuseen toisille työntekijöille ja asiakkaille. Lisäksi edellytetään valmiutta paljoon työntekoon sekä mo-
neen suuntaan kohdistuvaa sosiaalisuutta. Työtehtävien päättymättömyys luonnehtii Jaanan kertomuksessa työntekoa. Hän on kokenut työpaikkansa joustavana ja tukea antavana elämän muutostilanteissa. Hän kertoo siitä, kuinka organisaatio

tion kasvun myötä isommat yhteiset sosiaaliset tilanteet ovat vähentyneet. Jaana kertoo myös tilanteesta, jolloin hän suuren työmäärän vuoksi menetti työnhallintansa. Työhallinnan menettämistilanteessa seuranneessa työtehon laskussa Jaana päätti järjeistää toimintaansa ja tarkistaa asioiden tärkeysjärjestystä. Hän kertoo myös esimerkin tilanteesta, jolloin hän on joutunut toisen työntekijän kanssa ristiriitaihin ja saanut tältä negatiivista palautetta.

Ristiriitatilanteen taustalla hän arvelee olleen oletuksen siitä, että Jaana oli ylittänyt oman toimenkuvansa. Toiseksi ristiriitaan joutumisen selittäväksi tekijäksi hän arvelee riitakumppanin pinnallisen tuntemisen. Taustatekijänä kiristyneelle tilanteelle hän näkee myös työpaikalla pärjäämisen pakon. Kertomastaan ristiriitatilanteesta Jaana valitsi omien päätöstensä ja oman osaamisensa puolustamisen. Tästä seurauksena mm. oman minäkuvan tarkistuminen aiemmasta kiltin ihmisen oletuksesta. Osallistumista työpaikalla järjestettäviin epävirallisiin sosiaalisiin tilanteisiin Jaana pitää tärkeänä. Tilanteista poisjääviä hän pitää välinpitämättöminä toisia kohtaan.

Jaana kertoo työskentelevänsä sellaisten ihmisten kanssa, joista hän pitää. Hän arvioi työntekijöiden yleisesti ottaen olevan aitoja, vaikkakin arvioi vanhempien ja ylemmässä asemassa olevien työntekijöiden pyrkivän suurempaan itsekontrolliin. Tuntemattomampiin liittyy negatiivisia vuorovaikutuskokemuksia.

Aito identiteetti

Jaanalle omana itsenä oleminen on ystävällistä käyttäytymistä tilanteesta riippumatta sekä itsehillintää. Itsenä oleminen mahdollistuu työntekijöiden tuttuuden ja kontaktien pysyvyyden kautta, toisaalta asiakaspalvelutyön luonne ainutkertaisine kontakteineen on myös rajoittava tekijä. Työpaikan vaikutus itsensä ymmärtämiselle on Jaanan mielessä positiivinen ja mahdollistaa oman kehittymisen.

Minä

Jaana kertoo itsestään työteliäänä, muutoksiin motivoituneena, jolla on aktiivinen ote tekemiseensä ja ympäristöönsä. Tätä hän selittää omalla nuoruudellaan ja kriittisyydellään uudistumattomuuteen. Hän pyrkii olemaan olemisessaan johdonmukainen. Roolin vetämistä hän kauhistelee ja kritisoi. Hän kertoo itsestään myös tunteenilmaisun ja temperamenttisuuden kautta. Työpaikalla hän näkee itsensä suuremmin ilmaisevana ja avoimemmin kommunikoivana verrattuna yksityisyydessä kiltimpänä olemiseen. Jaana kertoo aktiivisesta vaikuttamisestaan omaan työhönsä, mikä ilmenee myös työnteon vähentämisenä. Tätä ratkaisua hän perustelee uhrautumisen turhuudella, muiden asioiden tärkeydellä sekä oman tilanteensa vertailulla toisiin.

Työ ja yksityisyys

Jaanalle työelämän ja yksityisyyden suhde on työnteon rajaamista, jotta hän saisi enemmän aika yksityisyydelle. Seuraukset ovat olleet positiivisia, vaikkakin josain määrin työt ovat työpaikalla kasaantuneet. Jaana pitää työelämän mieluisesti yksityisyyden ulkopuolella. Hän kokee epämiellyttäväksi sen, että työntekoon liittyvät asiat tulevat liian lähelle. Tästä osoituksena mm. yksityisen harrastus-

ympäristön valitseminen, vaikka samaa harrastustoimintaa voisi harjoittaa ilmaiseksi myös työpaikan yhteydessä. Syynä tähän on oman ajan mieltämisen tarve. Tämän vuoksi hän pyrkii rajaamaan kaikenlaisen rasittuneisuuden yksityisyyden ulkopuolelle. Jaana suhtautuu yksityisyyden esiintuomiseen työpaikalla myönteisesti ja toimii myös sen mukaisesti. Taustana tälle on tulla huomioonotetuksi kokonaisena. Hän kertoo esimerkin yksityiselämään liittyneen vaikeuden esiintuomisesta, jolloin hän koko saaneensa tukea työtovereilta osallistumisen ja yhdessä kokemisen kautta. Hän perustelee yksityisyyden esiintuomista mm. työssä jaksamisen syillä ja sillä että läheisiä näkee melko vähän yksityisyydessä.

Organisaatio B:

Eija

”...mutta siinä kanssa sitä paksua nahkaa sitten tarvitaan että tota on on kyllä kaveripiirissä saanu kuulla piikittelyä...”

Työ

Eija kertoo työelämän odottavan pätevyyttä, paineiden kestoa, järkkymättömyyttä ja paksunahkaisuutta. Lisäksi on oltava vastuullinen ja innovatiivinen. Paksunahkaisuutta tarvitaan negatiivisen kommunikoinnin tilanteissa palaverissa. Eija kertoo kiinnittäneensä huomiota epäsuoraan juoruiluun jo aloitellessaan töitä organisaatiossa. Eija on vahvasti sitä mieltä, että oman aseman ja tärkeyden korostaminen on työelämässä epäsuotavaa. Ilmapiiri työpaikassa paranee tasaveroisuuden myötä. Toisaalta Eijan mukaan johtajuus edellyttää jämerää ulkokuorta eli tiettyä vakavuutta asiakysymyksissä, koska tarkoituksena on vakuuttaa työntekijöitä ja velvoittaa heitä työsuoritukseen. Kuitenkin normaalissa kanssakäymisessä esittäminen on turhaa.

Työpaikka ja työyhteisö

Eija näkee työpaikalla kysyttävän asiantuntijuuden ja sosiaalisen kanssakäymisen kykyjä. Pätevyysvaatimukset korostuvat tulevassa kehityksessä. Hän kertoo siitä, että henkilöitä rekrytoitaessa sosiaalisuuden tai ammattipätevyyden painoarvo on tilannekohtaista. Töiden sujuminen edellyttää määrätietoisuutta. Eija kertoo esimerkin epäjohdonmukaisesta projektinjohtamisesta ja päätöksenteon epävarmuudesta, minkä seurauksena tulee epätietoisuus toiminnasta ja tavoitteista, motivaation lasku ja yleinen epäluottamus. Eija kertoo työpaikalla pidetyistä palavereista, missä työntekijöitä on syytely epäpätevyydestä, minkä seurauksena työntekijät ovat poistuneet tilanteista syvästi loukkaantuneina. Eija tuomitsee tällaisen epäasiallisen käytöksen, tosin paksunahkaisuutta tarvitaan jatkuvasti. Eijan mukaan negatiiviseen kommunikointiin tulee suhtautua välinpitämättömästi. Eija kertoo toisaalta kuinka työpaikalla osataan myös välttää kanssakäymisen ristiriitoja ennakoimalla mahdollisia reaktioita tiettyjen henkilöiden kanssa toimittaessa. Yleensä ottaen Eija kertoo vuorovaikutuksen olevan mutkatonta ja helppoa ja oman tärkeyden esittäminenkin liittyy lähinnä yksittäistapauksiin.

Eija ilmaisee huolestuneisuutensa äitiyslomalle jäävien toimihenkilönaisten epäsuorasta leimaamisesta pakenijoiksi. Hän arvelee, että taustalla on työtovereiden pulaan jäämisen kokemus ja äitiyslomalle lähtevän määrittelemisen menetyksi työvoimaksi. Eija kertoo eräästä äitiyslomalle jääneestä henkilöstä, joka sai kuulla piikittelyä ja nälvimistä. Taustalla tässä on ollut henkilökunnan vähäisyys tehtäviin nähden. Seurauksena tästä on ollut masentuneisuutta ja ärtymystä kyseisen henkilön kohdalla. Lisäksi Eija ilmaisee huolensa mahdollisesta joutumisestaan samankaltaiseen tilanteeseen. Itse hän suhtautuu kriittisesti tällaiseen piikittelyyn. Eija kertoo oman työryhmän positiivisesta ilmapiiristä. Tämän mahdollistaa hänen mukaansa se, ettei siellä korosteta omaa tärkeyttä, työskennellään yhdessä ja jaetaan tietoa ja kokemusta. Tästä on seurauksena toisten työntekijöiden lähestymisen helppous ja tarpeettomuus miettiä kommunikoinnin luonnetta.

Aito identiteetti

Eijalle itsenä olemisen on osaamisen ja esittämisen tarpeettomuutta, omien kykyjen realistista hyväksymistä. Tästä on seurauksena hyvinvoinnin paraneminen. Eija olettaa, että työpaikan vaikutus itsensä ymmärtämiselle on merkittävä. Hän kertoo siitä, kuinka itseä koskeva käsitys muotoutuu omien henkilökohtaisten saavutusten kautta työssä.

Minä

Itsestään Eija kertoo sosiaaliset kanssakäymisen kyvyt omaavana. Hän kertoo jakamattomuudestaan jatkuvaan roolinottoon. Hän kertoo siitä, kuinka nuorena tuli esittää kaiken tietävää, mutta myöhemmin hän oivaltanut uskottavuuden edellyttävän myös tietämättömyytensä esiin tuomista. Eijaa ärsyttää turhantärkeys, minkä taustalla hän näkee pyrkimyksen esittää itseään todellista tietävämpänä ja parempana. Eija pyrkii hallitsemaan paremmin ajankäyttöään, mutta toteaa tavanmukaisesti epäonnistuvansa siinä. Työt saattavat tällöin myös kasaantua, mitä hän pyrkii ratkomaan konsultoimalla esimiestään ja priorisoimalla töitään.

Työ ja yksityisyys

Eijalle työelämän ja yksityisyyden suhde näyttäytyy ongelmattomuutena ja ajankäytön vapautena ja joustavuutena. Yleisesti ottaen hän näkee, että vuorotyötä tekevillä joustavuus yksityisyyden ja työelämän sovittamisessa on vaikeammin toteuttavissa. Eijan mukaan yksityiselämän ongelmat voivat heikentää työtehoa ja motivaatiota. Hän kokee että yksityisasiota voi tuoda esiin työpaikalla, vaikkei hän siitä kovin paljon ”toivotakaan”. Hän suhtautuu asiaan neutraalisti. Yksityisyyden esiin tuominen työpaikalla on jokaisen oma ratkaisu. Eijan mukaan työasiat kulkeutuvat entistä enemmän yksityisyyteen. Syynä tähän ovat lisääntyneet tehtävät ja vastuu. Hän kertoo ajoittaisesta ahdistuneisuudesta sekä malttamattomuudesta irtautua töistä. Eija on pyrkinyt kuitenkin muuttamaan asennoitumistaan työasioiden vakavuuden suhteen ja keskittymään muihin asioihin. Taustalla tähän valintaan on kotiväen reagoiminen ja kotona olemisen toivomi-

nen. Eija kertoo myös siitä, että jaksamattomuuden tilanne olla töissä on myös helpottanut rajaamista.

Organisaatio B:

Olli

”Mulla on vaan se periaate ett mä sanon suoraan asiani ja jos ei miellytä ni se on hänen asia”

Työ

Olli kertoo työelämässä tarvittavan kärsivällisyyttä, hyviä hermoja, sosiaalisuutta ja yhteistyökykyisyyttä. Lisäksi tarvitaan joustavuutta työajoissa. Hän kertoo, siitä kuinka viihtyvyys työssä syntyy sosiaalisten kontaktien kautta, vastaavasti sosiaalisten kontaktien puuttuminen aiheuttaa jaksamattomuutta.

Työpaikka ja työyhteisö

Työpaikalla kysytyt ominaisuudet ja odotukset näyttävät olevan yhtenevät työelämän odotusten kanssa. Olli arvelee, että omaan tiimiin sopeutuu parhaiten puhelias, avoin ja vuorovaikutukseen valmis henkilö. Olli kertoo, kuinka työntekijät hauskuuttavat toisiaan työpaikalla ylläpitääkseen työhyvinvointiaan. Hän kertoo, kuinka aiempi esimies väheksyi tällaista hauskanpitoa, mutta työntekijät valitsivat kuitenkin hauskanpidon työyhteisössä. Hän kertoo myös siitä, kuinka työ-kavereilta ei juuri saa ”kehuja” (positiivista palautetta), sellainen tulkitaan lähinnä huumoriksi. Toisaalta negatiivinen palaute tulee puolestaan perille. Olli kertoo, kuinka uutta työntekijää pyritään aktiivisesti huomioimaan ja sosiaalistamaan, jotta hän kiinnittyisi työporukkaan. Työtään Olli kuvaa mukavana ja monipuolisena, mutta haasteettomana. Olli kertoo, kuinka hän on joutunut aiheettomasti syytetyksi virheestä työlinjalla. Tällöin hän reagoi jyrkästi kovalla puheella syytökseen, minkä seurauksena hän joutui esimiehen puhutteluun. Olli kertoo, että nykyisin hän harkitsee suoraan sanomisen tilannetta, vaikka säilyttääkin oman suorapuheisuutensa.

Olli kertoo siitä, kuinka on päättänyt olla työpaikalla sellaisena kuin on, omalla itsenään. Tämän ajatuksen taustalla on luottamus toimeentulemiseen toisten kanssa sekä vastavuoroisuus kommunikoinnissa. Hän kertoo päättäneensä jäädä työpaikkaansa sen vuoksi, että työpaikalla on ”loistava porukka”, hyvät sosiaaliset kontaktit ja toimeentuleminen toisten kanssa. Tämä vaikuttaa hänen mukaansa työssä jaksamiseen sekä valppauden säilymiseen ja työn sujuvuuteen. Olli kertoo esteettömästä kommunikoinnista työtovereiden kanssa ja siitä kuinka heihin voi tukeutua neuvottomassa tilanteessa. Ollin mukaan työpaikalla on hänen itsensä kaltaisia suoraan asioita sanovia työntekijöitä ja hiljaisia. Monet kuitenkin kontrolloivat sanomisiaan ”ylempi-arvoisten” läsnä ollessa, mutta työtovereiden kanssa ollaan avoimia. Taustalla voi vaikuttaa Ollin omalle kohdalle koituneet negatiiviset seuraukset varoittavana esimerkkinä. Uudet työntekijät Olli näkee hiljaisina.

Aito identiteetti

Ollille itsenä oleminen on esittämättömyyttä. Seurauksena itsenä olemisesta työ on sujuvaa, tulee hyväksytyksi ja työssä viihtyy. Toisaalta se on tarkoittanut Ollin tapauksessa myös jyrkän suorapuheisuuden vuoksi esimiehen puhutte- luun joutumista. Itsenä oleminen on luotetuksi ja pidetyksi tulemisen edellytys. Itsenä oleminen mahdollistuu valitsemalla piittaamattomuuden toisten reaktioista. Suorapuheisuudesta ei koidu Ollin mukaan esim. irtisanomista, joten seura-ukset jäävät melko olemattomiksi. Itsenä oleminen mahdollistuu myös ”yhteis-ymmärryksen” syntymisestä työtovereiden kanssa työuran etenemisen myötä. Vastaavasti ulkopuolisuuden kokemus aiheuttaa itsekontrollia. Työpaikka ei vai- kuta Ollin mukaan siihen, miten hän itse itsensä ymmärtää. Hän ei siitä liiemmin piittaa. Hän kertoo pysyvänsä itsenään. Olli ilmoittaa myös olevansa piittaamaton siitä, jos hän ei miellytä jotakuta. Hän pitää työn tekemistä parhaansa mukaan olennaisempana ja ei aio lähteä itseään muuttelemaan.

Minä

Olli kertoo siitä, kuinka hän on ollut vaisu ja hiljainen aiemmin uuteen työpaik-kaan tullessaan. Hän kertoo siitä, että uusiin ihmisiin tutustuminen on ollut aina hankalaa. Nykyisin hän kuvaa itseään suorapuheisena henkilöön katsomatta ja voimakkaasti reagoivana, mikäli tulee aiheettomasti syytetyksi. Olli kertoo siitä, kuinka töihin pääseminen sairasloman jälkeen on ollut myönteinen kokemus so- siaalisten kontaktien vuoksi. Ilman sosiaalista vuorovaikutusta Olli ei sanojensa mukaan jaksaisi tehdä työtään.

Työ ja yksityisyys

Työelämän ja yksityisyyden suhde näyttäytyy Ollille vapaa-ajan viettöna työtove- reiden kanssa. Olli kertoo että työelämä vaikuttaa suhteellisen vähän yksityispuo- lella, hän mainitsee, että työpäivän luonne saattaa heijastua loppupäivään yksi- tyisyydessä. Vastaavasti hän kertoo kuinka ”huono tuuli” voi kulkeutua työhön. Toisaalta työpaikalla työtovereiden huumoripitoinen kommunikointi kompensoi hänen mukaansa tilannetta.

Organisaatio B:

Pekka

”kans se luotto niin älyttömän tärkeä asia että mä pystyn luottaa ensinnäkin esimieheen plus sitte työkavereihin sataprosenttisesti niin pyrin sitte tekee oman työni kanssa niin hyvin”

Työ

Pekka kertoo, että työelämässä tulee ehtiä tehdä kaikki työt, koska kaikkialla on hektistä. Lisäksi pitää pystyä hänen sanojensa mukaan räjähtävään toimintaan. Jatkossa työntekijältä tullaan kysymään myös luottamusta työnantajaa kohtaan. Pekka korostaa luottamuksen tärkeyttä työtovereihin ja esimieheen. Pekan mu- kaan nykyisen työelämän piirteinä on ihmisten kuluttaminen tuloksenteon vuok-

si. Lisäksi hän omaan kokemukseensa viitaten kertoo henkilökunnan supistuksista ja tehtävien lisääntymisestä. Irtisanomisten ja palkkauskysymysten vuoksi Pekka näkee epäluottamuksen lisääntyneen.

Työpaikka ja työyhteisö

Pekan mukaan työpaikalla pitää olla työhön sitoutunut, pystyttävä räväkkääseen otteeseen, jotta tilaukset voidaan täyttää. Hän kertoo siitä, kuinka tauoilla viivyskelevää työtoveria karsastetaan, koska työt kasautuvat toisille. Lisäksi on oltava sosiaalinen ja tultava toimeen toisten kanssa. Pekka kertoo esimerkin sisäänpääntämyksestä ja työotteen saamattomuudesta johtuvasta sopeutumattomuudesta, jotka yhdessä vaikuttivat erään työntekijän pärjäämättömyyteen työpaikalla. Tämänkaltaisessa sosiaalisuuden puutteessa Pekka näkee vaihtuvuuden syitä yleisemminkin. Pekka korostaa samalla aaltopituudella olemista kommunikaation ja asioista perilläpysymisen helpottajana. Pekka kertoo kuinka tuotannon lisääntymisen myötä kiire on lisääntynyt. Näin on käynyt vaikka työvoimaakin on lisätty. Tästä on aiheutunut stressiä ja henkilösuhteet ovat saattaneet kärsiä. Toisaalta Pekka tuo esiin kokemuksiaan erinomaisesta yhteishengestä ollessaan aiemmin tuotannossa eri tehtävissä, tällöin stressitilanteet eivät heikentäneet sosiaalisista hyvää ilmapiiriä. Pekka kertoo työpaikkansa hyvästä hengestä, minkä taustalla ovat hänen mukaansa työntekijöiden samanikäisyys, samankaltainen koulutus-taso ja maailmankatsomus eli samankaltaisuus. Hän muistelee aloitellessaan nykyisellä työpaikallaan lämmintä ja mukavaa vastaanottoa, minkä vuoksi työt oli helppo aloittaa. Hän kertoo myös siitä, kuinka työpaikalla on mahdollisuus puhua myös mieltä painavista asioista sekä työpaikan lukuisille ystäville että esimiehelle. Pekka kertoo kysynnän loppumisen uhasta alan suhdanneherkkyyden tai sen vuoksi, että tuotannossa tulisi epäonnistumisia. Tämä johtaisi työvoiman sijoitusongelmiin. Pekka kertoo epäluottamuksen voimistumisesta ja siitä, kuinka joiltakin on tulevaisuuden usko romahtamassa. Syynä tähän hän kertoo työpuutteesta johtuvat henkilösiirrot tuotantopuolella. Pekka kertoo aistivansa henkilöstön pahoinvointia ja negatiivisten asioiden voimakkaampaa kokemista positiivisempiin verrattuina. Hän näkee pitkäaikaisen luottamuksen ja turvallisuuden heikentyvän, mikä johtuu tuotannon ailahtelevaisuudesta. Itse hän kertoo kuitenkin valitsevansa rauhallisen ja stressittömän suhtautumisen ja pohtivansa erilaisia skenaarioita.

Aito identiteetti

Pekalle itsenä olemien on tarpeettomuutta jännittää omia persoonallisia piirteitään ja hyväksytyksi tulemistä joukossa sellaisenaan. Itsenä oleminen on omalla tavalla tekemisen sallimista. Nykyisessä työssään aloitellessaan Pekka huomasi nopeasti, että hän voi olla oma itsensä. Hän kertoo, että työn tekemisestä pitäminen ja sen tekeminen mahdollisimman hyvin ja siitä saatu positiivinen palaute luo edellytyksiä itsenä olemiselle ja toimimiselle. Lisäksi työilmapiiri on sellainen, että jokainen voi tulla esiin omana itsenään. Itsenä olemisen estyminen tuntuisi Pekan mukaan äärettömän raskaalta. Pekan mukaan itsenä olemisen seurauksena

kaikki tuntevat olonsa turvalliseksi ja kaikki toimii. Pekka kertoo työnantajalta saadun positiivisen palautteen merkityksestä, arvostetuksi tulemisesta ja työnantajan roolin tärkeydestä itsensä ymmärtämiselle työpaikalla. Myös oman työnteon merkityksellisyyden oivaltaminen vaikuttaa. Pekka kertoo, kuinka työpaikkaan ja työyhteisöön sisäänpääseminen on tuntunut pitkältä ajalta. Hän kertoo aluksi tarkkailleensa henkilöiden luonnetta ja kommunikointityyliä. Hän kertoo, että ilmapiirin aistiminen ja henkilöiden havainnoiminen on hänen oma taipumuksensa. Itseluottamuksen kasvessa itsenä oleminen on helpompaa. Pekka kertoo, että hänellä on hyvät työkaverit ja laaja verkosto.

Minä

Pekka pitää itseään ahkerana ja luotettavana, mutta myös omalla kohdalla luottamus on heikentynyt. Syynä tähän on tuotannon reagointiherkkyys, määräaikaisten työsopimusten uusiutumattomuus ja vuokratyövoiman hyödyntäminen. Pekka pyrkii säilyttämään suhteet hyvinä työpaikalla olemalla toisille mukava. Tällä tavoin välttyy vaikeuksilta, lisäksi hän haluaa olla luotettava.

Työ ja yksityisyys

Pekka pitää työelämän ja yksityisyyden maailmat erillisinä. Hän perustelee tätä sillä, että kotona ei ole aikaa työasioille ja että hän saa palkkansa työajan perusteella. Työasioiden kotona pohtiminen on merkityksetöntä työpanokselle. Pekan mukaan yksityisyyden ongelmat saattavat näkyä myös työpaikalla. Hän kertoo omien tunteidensa läpinäkyvyydestä. ”Huippupositiivisten” asioiden näyttäminen on vaikeampaa.

Organisaatio B:

Sanni

”Välil on niin tosi hiljasta että jokainen vaan kupsuttelee niit omii hommi siellä”

Työ

Sanni nostaa esiin työelämässä tarvittavina ominaisuuksina monitaitoisuuden ja työn kokonaisvaltaisen ymmärtämisen tarpeellisuuden. Hän on kiinnittänyt huomiota julkisuudessa käytävään työuupumuskeskusteluun, mikä on saanut hänet pohtimaan burn-out -ilmiötä siltä kannalta, kuinka todellista se on. Hän toisaalta viittaa myös oman työpaikan työntekijöiden sairaslomalle joutumiseen näistä syistä. Sannin kertoo siitä, kuinka omaa työtä tulee arvostaa, koska se on myös edellytys toisilta saatavalle arvostukselle.

Työpaikka ja työyhteisö

Sannin mukaan omalla työpaikalla odotetaan jossain määrin samantyyppisiä asioita kuin yleensäkin hänen mukaansa työelämässä. Näitä odotuksia ovat monitaitoisuus, oma-aloitteisuus, ulospäin suuntautuneisuus, erilaisten luonteiden kanssa toimeentuleminen sekä taito tulkita toisen mielialaa ulkoisista seikoista.

Sanni kertoo työpaikkansa palaverista, joissa hänen teknikoiden ja insinöörien kanssa käytävässä keskustelussa käytetään paljon ”englanninkielisiä slangisanoja”. Tällaisissa tilanteissa Sanni kokee jäävänsä ymmärtämättömäksi, hän kokee itsensä tyhmäksi ja kokee palaverit raskaiksi. Hän miettii ymmärtämisensä vaikeuden syitä, joita ovat tietämättömyys tuotannon osa-prosesseista sekä liittymättömyys omaan työhön. Hän on harkinnut myös palaverien selkeyttämisen vaatimista, mutta ei ole kuitenkaan tehnyt niin. Hän kertoo myös, että teoreettisia asiantuntijoita tulisi pudottaa realismiin.

Sanni kertoo uusien työntekijöiden lisääntymisestä työpaikalla, mikä johtuu tuotannon kasvamisesta. Sanni on havainnut, että uusien ihmisten tuleminen on heikentänyt yhteishenkeä ja kommunikointi on vaikeutunut. Hänen mukaansa pelkkään työn tekemiseen keskittyneiden määrä on lisääntynyt. Sannin mukaan työntekijöiden pysyvyys työpaikalla mahdollistaa heidän tuntemisensa. Hän pitää naisten ja miesten sekoittuneita työryhmiä parempina. Sanni kertoo, kuinka palaverissa useimmat jättäytyvät sivuun ja hiljaisiksi, tämän hän kokee negatiiviseksi. Hän kertoo että ihmisiä pitäisi pakottaa sanomaan mielipiteensä, koska kaikkien mielipiteiden esiintuominen on parempi vaihtoehto.

Sanni kertoo myös työuupumuspuheen ja kokemusten lisääntyneen työpaikalla. Hän arvelee, että taustalla on tuotannon lisääntyminen ja liiallinen markkinointi suhteessa tuotantokykyyn. Hän kertoo jatkuvasta kiireen tunnusta, jatkuvasta tekemisen tarpeesta, työt tuntuvat kaatuvan niskaan, kunnolliseen tekemiseen ei tahdo ehtiä. Seurauksena tästä on väsymyksen lisääntyminen kotiin palatessa. Hän kertoo myös tulleen aiheuttomasti kritisoiduksi töiden hoitamattomuudesta, syynä tähän on Sannin mukaan kuitenkin ollut toimintaohjeiden puuttuminen. Hän kertoo kuitenkin omasta aktiivisesta töihin tarttumisestaan ja vaikeudestaan sietää asioiden hoitamattomuutta. Sanni toivoo työpaikalle myös varsinaiseen työhön liittymättömiä puheenaiheita, koska tällainen vuorovaikutus keventäisi työntekoa.

Sanni kertoo, että nuorilta puuttuu oma-aloitteisuutta. He ovat ujoja ja haluttomia tulemaan esille, keskittyvät töihinsä hiljaisina, syrjäänvetäytyvinä. Sivulle jääminen voi vaikuttaa työsuoritukseen heikentävästi etenkin ongelmatilanteissa. Sanni arvelee että kysymys voi olla porukan tunnustelemisesta ja haluttomuudesta olla keskipisteenä. Hän nostaa esiin työryhmän naisten puhumattomuuden, mikä yksipuolistaa kommunikointia. Useimmat ovat myös passiivisia osallistumaan palaverissa. Sanni kertoo joistakin työntekijöistä, jotka ovat lähteneet lyhytaikaisesta työsuhteesta ovet paukkuen ja kaikkea kritisoivina. Hän on huolestunut tämänkaltaisen reagoinnin negatiivisesta vaikutuksesta yrityskuvaan. Tällainen toimintaa johtuu Sannin mukaan väärästä asennoitumisesta. Sanni kertoo myös siitä, että monet pitävät enemmän taukoja kuin hän itse. Toisaalta hän viittaa myös hyvään yhteishenkeen läheisempien työtovereiden kanssa.

Aito identiteetti

Sannille itsenä oleminen on oma-aloitteisuutta oman työn organisoimiseen, mahdollisuutta myös oman osaamattomuuden esiintuomiseen ja hakemiseen. Itsenä oleminen mahdollistuu Sannilla tekemällä työnsä tuotannossa ja siitä, ettei koe tarpeelliseksi esittää parempaa. Työpaikan vaikutus itsensä ymmärtämiselle näkyy arvomaailman muokkautumisessa.

Minä

Itsestään Sanni kertoo runsaspuheisena, kaikkien kanssa toimeentulevana, tunnollisena ja ahkerana työprosessin kokonaisuudesta kiinnostuneena työntekijänä. Näistä piirteistään hän on saanut myös arvostusta esimieheltään. Hän pitää itseään joskus liian suorasanaisena, mikäli toinen työntekijä on laiminlyönyt tehtäviään. Sanni kertoo pyrkimyksistään hienovaraisempaan kommunikointiin. Toisaalta hän kertoo myös pidättyvyydestään joutuessaan tuntemattomien joukkoon ja haluttomuudestaan olla keskipisteenä. Hän on saanut esimieheltään palautetta myös liiallisesta tunnollisuudestaan, Sanni kertoo että hänen on vaikea kehottaa toisia jakamaan omaa työtaakkaansa, minkä vuoksi hän tekee mieluummin itse vaikka syöminen jäisi väliin. Sanni kertoo univaikeuksistaan, minkä vuoksi hän kokee henkisen suorituskykynsä heikentyneen ja olevansa ylikierroksilla. Tästä on seurauksena jatkuva alisuorittamisen kokemus ja pysyvä palautumattomuus työn rasituksista. Hän epäilee myös että taustalla voi olla johdon toiminta organisoida teennäistä kiirettä. Hän kertoo myös herkkyydestään reagoida työtoverin burn-outiin ja toivookin työpaikan panostavan enemmän burn-out -asiaan.

Työ ja yksityisyys

Sannille työelämän ja yksityisyyden suhde näyttäytyy keskeisesti yhteensovittamisen vaikeutena. Taustalla tässä on asuminen kaukana työpaikalta, vuorotyö sekä puolison työajat. Erityisen vaikeaa on ollut Sannin palattua hoitovapaalta takaisin töihin. Tällöin rakennettiin omaa taloa ja omassa työssä lisääntyivät vastuut. Hän kertoo uupumisen, väsymisen ja unettomuuden kokemuksistaan ja toteaa vuorotyön tekemisen mahdottomuuden perheen huoltamisen kannalta. Lääkäriltä Sanni ei koe saaneensa apua. Työaikajärjestelyiden seurauksena Sanni on vaikuttanut toisten työntekijöiden työvuoroihin, omaa puolisoa ei kohtaa usein. Sanni kertoo perheen yhteisen vapaa-ajan puuttumisesta, mikä johtuu puolison työajoista ja harrastuksista. Hän pyrkii itse olemaan vapaa-ajalla lastensa kanssa. Sanni pohdiskelee myös johtuvatko ongelmat mahdollisesti hänen omasta organisointikyvyttömyydestään.

Hän kertoo siitä, kuinka hän on yrittänyt hoitaa työasioita myös kotoaan käsin tuotannon ongelmatilanteissa. Sanni pohtii yksityisyyden ongelmatilanteita yksin ja yrittää olla tuomatta niitä työpaikalle. Syynä tähän hänellä on aiemmat negatiiviset kokemukset siitä, kuinka esimies on purkanut huonon tuulensa työntekijöihin. Lisäksi hän perustelee rajaamispyrkimystään saamallaan koulutuksella. Yksityisasioiden tuominen työpaikalle on hänen mukaansa satunnaista.

Organisaatio B:**Liisa**

”antaa parhaansa pyrkii siihen että sekään ei aina tunnu riittävän”

Työ

Liisalle työelämä näyttäytyy kiireellisyytenä, ihmisten väsyttämisenä ja pelkona tuotannon siirtymisestä ulkomaille. Käsitusten taustalla on yleinen epävarmuus työpaikkojen säilymisestä sekä epätietoisuus yrityksen omistusmuutosten seurauksista. Mikäli työtilanne olisi heikkenemässä, hän pyrkii etsimään uusia haasteita ja kouluttautumaan.

Työpaikka ja työyhteisö

Omaa työpaikkaa Liisa kuvaa kiireen kokemisen kautta, minkä syynä on tuotannon kasvattaminen. Työpaikalla odotetaan parhaansa antamista ja positiivisen puolen näyttämistä väsymyksestä huolimatta, mistä seurauksena on riittämättömyyden kokemus. Liiallisen vaatimisen kokemus johtaa kiireessä yrittämiseen ja työn laadun heikkenemiseen. Hän kertoo uuden esimiehen tuotannon kasvatamispyrkimyksen ja liiallisten suorituskykyodotusten johtaneen työntekijöiden väsymiseen. Toinen esimestä koskeva kuvaus liittyy esimiehen aiempaan luottamiseen juoruilijoihin, mutta kokee tämän tilanteen muuttuneen positiivisempaan suuntaan.

Liisa kuvaa varuillaan olemisen tarpeellisuutta tiettyjen ihmisten kanssa toimittaessa. Taustalla hän näkee joiden työntekijöiden halun valvoa ja kyseenalaistaa toisten työsuorituksia, tähän liittyy myös esimiehen käyttämistä korostavien perättömien huhujen levittely työpaikalla. Liisa näkee joustavuuden siten, että työnantaja joustaa vähemmän ja vastaavasti työntekijöiden olisi joustettava enemmän. Vaikka Liisa arvelee työntekijöiden motivaation joustoihin vähentyneen, niin siitä huolimatta he joustavat enemmän. Taustalla tässä on pelko joustamattomien suuremmasta irtisanomisuhasta työtilanteen heikentymistilanteessa.

Liisalla on tunne omaan itseen kohdistuvista kasvaneista odotuksista. Tämän hän arvelee johtuvan omasta työn ohessa tapahtuneesta kouluttautumisestaan. Kuitenkin oman urakehitystilanteen muuttumattomuuden ja ikääntymisen vuoksi hän sanoo alkaneensa arvioida asioita uudelleen. Esimiehen aiempi luottamus juoruihin on saanut Liisan korostamaan luottamussuhteen tärkeyttä esimiesalaisyhteisössä. Suhteessa toisiin kontrollihaluisiin työntekijöihin Liisa pyrkii välttämään ristiriitoja, hänen mielestään toisten töihin puuttumisesta on pyrittävä pois, koska jokainen tekee työnsä oman kykynsä mukaan. Omaa joustavuuttaan suhteessa työnantajaan Liisa perustelee tuotannollisten syiden ymmärtämisellä, toisaalta hän havaitsee joustavuuden suhteen työntekijöitä kohdeltavan eriarvoisesti.

Liisa kertoo työpaikan toisista työntekijöistä hanakasti toisten töihin puuttuvina. He jäävät hänelle kuitenkin jokseenkin tuntemattomiksi. Lisäksi hän näkee toisten työntekijöiden saavan itseään paremmin työtilaisuuksia. Tämä saa hänet

pohtimaan myös toisten työpaikkojen etsiskelyä, ellei nykyisen työpaikan sisällä pääse etenemään työuralla. Lisäksi hän kertoo monien ”vetävän” jonkinlaista roolia työpaikalla.

Aito identiteetti

Liisalle itsenä olemisen on roolin vetämisestä kieltäytymistä, ihmisten kanssa toimeentulemistä sekä ristiriitojen välttämistä ja joustavuutta. Itsenä oleminen mahdollistuu hyvin toimivassa tiimissä. Työpaikan vaikutuksesta itseymmärrykselle Liisa nostaa esiin oman ajattelutavan muuttumisen.

Minä

Liisa kertoo itsestään kiireen tunnun ja väsymyksen kautta. Työhön hän kuitenkin on jäänyt aiemmin kouluttautumismahdollisuuksien vuoksi. Hän kertoo itsestään mielitelevästä käyttäytymisestä kieltäytyvänä, vaikka hänen mukaansa monet siitä esimiehen silmissä hyötyvätkin. Oman valinnan taustalla vaikuttaa ajatus oikeudenmukaisuudesta sekä epäilyt mielitelevästä käytöksestä koituvasta hyödyistä. Liisa pyrkii työssään tekemään parhaansa riittämättömyyden tunteista huolimatta, olemaan positiivinen ja periksiantamaton oman työnsä loppuunsaattamisessa, lisäksi hän pyrkii turvaamaan toisten työn sujuvuuden ja tulemaan sosiaalisesti toimeen toisten kanssa. Lisäksi hän on motivoitunut itsensä kouluttamiseen edetäkseen uralla, mutta toisaalta hänellä on myös kokemus tämän hyödyttömyydestä.

Työ ja yksityisyys

Liisa pyrkii selkeään työn ja muun oman elämän erillään pitämiseen. Rajanvetämistä hän perustelee annetun työajan riittävyydellä sekä oman ajan tärkeydellä. Vapaa-ajan ja ystävien ja perheen merkitys on korostunut ikääntymisen seurauksena. Työelämän vaikutukset yksityisyydessä ovat satunnaisia ja jokseenkin olemattomia. Liisa olettaa tuovansa yksityisyyttään työpaikalla vähän. Itse asiassa hän rajaa yksityisyyttä ulkopuolelle, koska ei halua rasittaa asioillaan työtovereita. Valinnan taustalla on periaate säilyttää ja käsitteellä yksityisasioita kotioloissa.

Organisaatio B:

Hannu

”en pidä hirveesti kii siitä jostain omista oikeuksistani, koska olen niinkun joustava se on ihan ok mulle”

Työ

Hannu pitää joustavuutta työajoissa keskeisenä työntekijään kohdistuvana työelämän odotuksena. Syynä tähän hän näkee työaikojen muuttumisen liukuviksi sekä esimiehen joustavuutta arvostavan asennoitumisen. Sosiaalisuutta hän pitää itsestään selvänä.

Työpaikka ja työyhteisö

Myös omalla työpaikalla Hannu nostaa esiin työntekijään kohdistuvat sosiaalisuusodotukset. Hänen mielestään hiljainen ja vetäytyvä työntekijä saatetaan torjua. Hannu kertoo työpaikastaan nuorten työntekijöiden työyhteisönä, missä tietynlaisesta keskivertoisuudesta poikkeava saattaa joutua huomion kohteeksi. Hän kertoo tarinan itsepäisestä työntekijästä, joka jätettiin rauhaan, koska varottiin hänen suuttumistaan. Tästä johtuen työyhteisössä sallittiin, että kyseinen henkilö toteuttaa omia ratkaisujaan. Hannu kertoo toisten työntekijöiden kriittisestä suhtautumisesta henkilöön, joka pitää kiinni virallisista työaika-oikeuksistaan. Hän kertoo myös esimerkin esimiehen kovistelevasta toiminnasta työntekijää kohtaan, joka kieltäytyi joustamisesta. Hannun tulkinnan mukaan esimies on odottanut samankaltaista asennoitumista, mitä hän itse esimiehenä edustaa. Hannu koki kuitenkin esimiehen toimivan epäoikeudenmukaisesti, minkä vuoksi hänen esimiestään koskeva arvostuksensa alkoi laskea.

Hannu kertoo tuoteprojektien ja töiden jatkuvasta lisääntymisestä, minkä vuoksi on osattava tehdä valintoja ja perustella valinnat tehokkaana ratkaisuna toisille. Työmäärän lisääntymisestä huolimatta Hannu kertoo työntekijöiden pyrkimyksestä tehokkaaseen ja laadukkaaseen toimintaan, vaikkakin keskittyminen ja perusteellisesti tekeminen on vaikeutunut. Keskeytyksiä ja väliintuloja tulee usein. Eräänä ratkaisuna Hannu näkee ”geneerisyyden” toteuttamisen tehokkuuden mahdollistajana. Hannu kertoo esimerkin siitä, millä tavoin esimiehen mielestä liian vähän yrittäneitä työntekijöitä sanktioidaan. Esimies oli toiminut hänen mielestään epätasa-arvoisesti hankkimalla pienemmät tietokonenäytöt epäsuosiin joutuneille työntekijöille. Asianomaiset työntekijät kuitenkin sopeutuivat tällaiseen kohteluun.

Hannu kertoo myös vilkkaista kahvipöytäkeskusteluista, minkä hän mieltää oman tiiminsä sisäiseksi keskusteluksi. Työasioiden käsittely on osittain siirtynyt kahvipöytään mm. projektityön keskustelua vaikeuttavan vaikutuksen vuoksi ja siksi että tuoteprojektit ovat lisääntyneet ja samalla priorisoinnin tarve. Näitä tilanteita Hannu arvioi kuitenkin positiivisiksi niiden rentouden vuoksi.

Hannu pyrkii olemaan työpaikallaan joustava, mikä tarkoittaa hänellä sekä työaikajoustavuutta että tilannekohtaista toisten huomioimista. Hän kokee oman priorisointiratkaisujen välttämättömyyden kilpailevien työtehtävien välillä. Vaikka Hannu itse valitsee joustavuuden, hän on kuitenkin valmis puolustamaan työajoissa joustamattoman työntekijän virallisia oikeuksia. Hannu pyrkii toiminnassaan löytämään organisaation etujen mukaisia ratkaisuja ja myös selittämään niitä alaisilleen. Omaa tiimiään Hannu pitää hyvänä, hän kertoo myös kaikkien nuoruudesta ja hyvin keskustelevalta ilmapiiristä. Hannu kertoo työntekijöistä vilpittömästi omana itsenään olevina ihmisinä. Hannu näkee työpaikallaan työleen omistautuneita työntekijöitä, jotka painiskelevat työasioiden kanssa myös virallisen työajan ulkopuolella. Tällainen työasioiden henkilökohtaistuminen ja

käsittely yksityisyydessä saattaa Hannun mukaan kuitenkin kapeakatseista henkilöä. Hannu pyrkii omalla kohdallaan rajaamaan työtään.

Aito identiteetti

Hannulle itsenä oleminen on roolin esittämättömyyttä, avointa ja kontrolloimatonta kommunikointia. Tällöin omien mielipiteiden esiintuominen on helppoa. Itsenä oleminen on hänelle tärkeää, koska roolin esittäminen on raskasta ja hyödytöntä. Hannu samaistaa esittämisen valehteluun. Työpaikan vaikutusta itsensä ymmärtämiselle Hannu pitää merkittävänä. Hän näkee vaikutuksen suhteessa omistautuneisuuteen. Erityisesti työstä saatu negatiivinen palaute, hyvistä pyrkimyksistä huolimatta, vaikuttaa paljon.

Minä

Hannu kertoo itsestään sitoutuneena ja joustavana työntekijänä. Joustavuus sopii hänelle ja tarvittaessa hän on valmis tinkimään oikeuksistaan. Hän on saanut tästä myös positiivista palautetta, kuten myös kyvystään tarkastella asioita kauempaa. Hän on omasta mielestään oma itsensä kaikkialla, tosin arvelee oman kommunikointinsa olevan joskus liian suoraa.

Työ ja yksityisyys

Hannu kertoo itsestään jossain määrin poikkeavana, koska rajaa selkeästi työn ja yksityisyyden erillisiksi alueiksi. Ajoittain tämä vaivaa häntä ja hänellä on epä-tietoisuus oikeasta olemisen tavasta. Hän näkee monien sitoutuneen työhönsä tiukemmin ja myös stressaantuneen työstään. Hannulle työelämän ja yksityisyyden erillään pitäminen on luonnollista, vaivatonta ja itsestään selvää ja ongelmattonta. Hannun mukaan erillään pitäminen on mahdollista kaukana asumisen ja vahvoihin sukujuuriin liittyvän elämän vuoksi. Erillään pitämisen vuoksi oma työnteko on helpottunut, koska asioita voi hänen mukaansa tarkastella kauempaa. Toisaalta hän pohtii itseään poikkeavana rajatessaan työn ja yksityisyyden näin selkeästi. Hän arvelee että hänet on saatettu joskus aiheettomasti määritellä välinpitämättömäksi (kauempaa katsomisen vuoksi) ja ajoittainen epävarmuus omasta toiminnasta saattaa vaivata mieltä. Käsitys on muotoutunut pitkälti saadun epäsuoran palautteen perusteella.

Työelämän vaikutus yksityisyydessä on vähäistä, hän pitää kotia rauhoittumispaikkana. Hannulla yksityisyys tulee näkyviin työpaikalla voimakkaammin kuin työelämä yksityisyydessä. Yksityisyydessä olevat vaikeudet voivat näkyä keskittymiskyvyttömyytenä työssä. Hannu kertoo että yksityisyyden isot asiat hän jättää tuomatta työpaikalle. Yksityisyys on eräänlainen tabu eivätkä ne kuulu työhön. Tietty ”roolin vetäminen” on asiaankuuluvaa.

Organisaatio B:

Raili

”työmoraali pitäis kyllä löytyä sieltä jokaiselta joka on töissä, sitä ei valitettavasti löydy kyllä kaikilta.”

Työ

Railille työelämän odotukset näyttäytyvät olennaisesti työmoraaliin, ahkeruuteen ja määrätietoiseen toimintaan liittyvinä asioina. Lisäksi hän näkee koulutuksen tarpeelliseksi ihmisten kanssa työskennellessä. Railille nykyisen työpaikan odotukset ja työelämän odotukset ovat samanlaiset. Alaisten erilaisten luonteiden kanssa toimiessaan hän näkee ”luovimisen” osaamisen ja sosiaalisten taitojen olevan tarpeellisia. Perusteiksi tälle hän näkee myös työntekijöiden suuren ikäskalan ja eri puolta suomea pääkaupunkiseudulle muuttaneet työntekijät.

Työpaikka ja työyhteisö

Työpaikalla tarvitaan pitkäpinnaisuutta, pystyvyyttä yksitoikkoiseen ja huolelliseen työhön. Raili kiinnittää nykyisessä työpaikassaan huomiota aiempia työpaikkojaan huonompaan työmoraaliin. Hänen mielestään osa työntekijöistä on vain kuluttamassa aikaa palkkansa saamiseksi. Toinen Railia pohdituttanut teema liittyy kulttuurierojen esiin nousemiseen ulkomaalaistaustaisen työvoiman kanssa työskennellessä. Kysymyksessä on kommunikointiin liittyvä epävarmuus ja väärinymmärtäminen. Taustalla vaikuttavana tekijänä hän näkee mm. teknologiafirmassa käytetyn sanaston vaativuuden. Raili kertoo myös tilanteesta, missä esim. lomajärjestelyiden väärinymmärryksen vuoksi ulkomaalaistaustaiset työntekijät ovat yrittäneet saada asioita käsitellyiksi organisaation asiaankuulumattomilla tasoilla. Näistä seikoista johtuen hän kokee ”ulkomaalaisten” kanssa työskentelemisen vaativan suurempaa kärsivällisyyttä, vaikka muutoin he Railin mielestä ovat osa samaa työntekijäjoukkoa kuin muutkin ja kommunikaatio heidän kanssaan on ”tasa-arvoista”.

Työpaikalla on järjestetty myös mahdollisuuksia sosiaaliseen kanssakäymiseen, mutta ne on kohdennettu hänen mukaansa erityisesti nuoremmille työntekijöille, joita on valtaosa työntekijöistä. Kolmas Railin työpaikkaan liittyvä teema liittyy epävarmuuden ja tietämättömyyden ilmapiirin voimistumiseen. Taustalla on tiettyjen tuotantolinjojen alasajot. Seurauksena tästä hän näkee työntekijöiden joukossa välinpitämättömän ja pessimistisen asenteen voimistumisen, mikä on haitallista työnteolle. Railin mukaan työssä olemista ei voi suunnitella vuosiksi eteenpäin, koska tuotantosykli saattavat olla lyhytkestoisia. Raili korostaa henkilökohtaista aktiivisuutta tuotannon jatkumisen epävarmuustilanteessa. Tämän vuoksi hän on varmistanut itselleen uuden työpaikan organisaatio A:n tuotannossa ennen nykyisten tehtävien päättymistä. Raili ei ymmärrä joidenkin työntekijöiden välinpitämättömyyden asennetta tilanteessa, koska juuri nyt olisi tilaisuus todistaa oma tarpeellisuutensa.

Raili tuo esiin, että joistakin työkavereista on tullut hänelle ystäviä, mitä hän pitää tärkeänä, koska hän asuu yksin paikkakunnalla ja muita ystäviä ei lähellä ole. Railin mukaan ihmissuhteiden luominen ei ole itsestään selvää ja ihmissuhteet syntyvät yleensäkin työpaikoilla. Lisäksi vuorotyö rajoittaa työn ulkopuolisten kontaktien luomista. Työpaikan työntekijöistä hän kertoo hyvin nuorina ja toivoo heidän työmoraalinsa ”löytyvän” myötä. Ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä hän pitää suomalaisia ahkerampina, mutta he pyrkivät peittelemään kielitaidon puutteista johtuvaa ymmärtämättömyyttään. Syyksi tähän Raili näkee irtisanomiseksi tulemisen pelon, mikäli avoimesti myöntää kommunikointivaikeutensa.

Aito identiteetti

Railille itsenä olemisen työpaikalla on työnsä tekemistä, omana persoonana olemista. Itsenä olemiseen liittyy tässä mielessä myös omien tunteidensa esiintuomisen hillitsemistä, eräänlaisia ”näyttelijänlahjoja”. Itsenä olemiseen liittyy jonkinlaista itsensä rajaamista. Työpaikan vaikutuksesta itsensä ymmärtämiselle hän kertoo työpaikan vaikuttavan jollakin tavalla, esimerkiksi eri työpaikoissa olemisen on hänen mukaansa aivan erilaista. Kuitenkin hän näkee, ettei nykyinen työpaikka ole vaikuttanut häneen millään tavalla. Railin kertomuksessa esiintyy jonkinasteinen ristiriitaisuus kysymykseen liittyen.

Minä

Raili kertoo olevansa työssään tarkkana ja toisten epätarkkuutta vaikeasti sietävänä. Hän pitää työstään, mihin hänen on mukava tulla. Hän arvostaa työpaikan sosiaalisuutta ja kontakteja, koska hänellä ei ole muita ihmissuhteita asuinpaikkakunnalla. Hän tuo esiin myös oman ikääntyneisyytensä ja sen että vuorotyön muutoksiin sopeutuminen vie tästä syystä aikaa. Hän kertoo myös kuuluvansa siihen ikäluokkaan, että opiskelut ovat jääneet vähäisiksi. Hän kertoo haluttomuutensa toisten loukkaamiseen ja pyrkii sujuvuuteen asioiden hoitamisessa.

Työ ja yksityisyys

Raili kertoo ettei työelämän ja yksityiselämän yhteensovittamiseen liity vaikeuksia. Hänelle työn ja vapaa-ajan erottaminen on selkeää. Raili kertoo että yksityiselämän harrastukset ovat jääneet pois vuorotyön vuoksi. Hän mainitsee myös työn poisnollaamisen vaikeuden ja työrytmin päälle jäämisen myös yksityiselämässä. Syynä tähän hän näkee sisäisen kellon sopeutumattomuuden vuorotyöhön. Railin mukaan yksityiselämä ei tule näkyviin eikä vaikuta työelämässä.

5.2.2 Organisaatioiden narratiivit vertailussa

Työ

Kielteisiksi koettujen työelämän piirteiden esiin tuominen ja vastakkaisiin toimintatapoihin pyrkiminen omassa työssä nopeaa reagointia (organisaatio A) ja työaikajoustavuutta (organisaatio B) ja peräänantamattomuutta (organisaatio B) edellyttävässä työelämässä.

Työelämän luonnetta koskeviin kertomuksiin ja viittauksiin voi liittyä samantapaista kontekstualisointiproblematiikkaa kuin työelämässä kysytyjen ominaisuuksien kohdalla. Työelämän yleisestä luonteesta ja työpaikan tilanteista kertominen oli kuitenkin helpommin eroteltavissa, koska omalta työpaikalta pyydettiin kertomaan konkreettisia esimerkkejä, milloin ja miten johonkin esille tuotuun ilmiöön ja asiaan on törmätty. Työelämän yleisestä luonteesta puhuttaessa saatettiin sen sijaan viitata mediasta muodostettuihin käsityksiin tai kommentointi vaihatti olevan niin yleisellä tasolla, ettei siitä ei ollut pääteltävissä jokin tietty konteksti, kuten juuri oma työpaikka. Tämän vuoksi työelämän luonteesta ja niihin liittyvistä kannanotoista on mahdollista puhua erikseen työpaikan konkreettisiin tilannekuvauksiin verrattuna.

Organisaatio A:ssa työelämän yleiset odotukset näyttävät liittyvän olennaisesti reagointinopeuteen, sitoutuneisuuteen, sosiaaliseen joustavuuteen ja ammattitaitoisuuteen. Organisaatio B:ssä haastateltujen mukaan kysyty joustavuus näyttää olevan lähinnä työaikajoustavuutta. Organisaatio B:ssä tuodaan esiin työelämän vaatimusten kovenemista, mikä saattaa selittää myös sitä, miksi muutamissa haastatteluissa viitattiin peräänantamattomuuden, paksunahkaisuuden ja eräänlaisten kamppailuvalmiuksien tarpeellisuuteen.

Sekä organisaatio A:ssa että organisaatio B:ssä kuvataan työelämän luonnetta yleisellä tasolla korostuneen negatiivissävytteisesti. Tämä on organisaatio A:n haastateltavien kohdalla ehkä vielä korostuneempaa. Kertomuksissa tuodaan esiin työelämän kasvavat vaatimukset, ihmisen välineellistäminen tuloksenteon vuoksi, kilpailun ja pudotuspelin koveneminen, heikentyvä työhyvinvointi, työuupumuksen ja epävarmuuden ja epäluottamuksen lisääntyminen. Jotkut haastateltavat viittaavat oman kokemuksensa ohella myös muualla tekemiinsä, kuulemiinsa ja mediasta muodostamiinsa mielikuviin. Työelämässä olemisen valinnat ja työelämää koskevat kannanottamiset vaikuttavat sen sijaan olevan arvolähtökohdiltaan päinvastaisia. Haastateltavat kertovat mm. toivovansa toisenlaista kohtelua, kuten arvostetuksi tulemistä tai pyrkimystä itse toimia inhimillisesti, jopa toisia suojelevasti.

Sekä organisaatio A:n että organisaatio B:n tarinoissa ilmenee valintataipumuksia, joita voitaisiin nimittää eskapistisiksi (Elisa, Varpu, Jatta organisaatio A:ssa, Matti organisaatio B:ssä). Tällä tarkoitetaan jonkin vaihtoehdoisen, radikaalin, työssä olemiseen liittyvän ratkaisun fantasioimisesta sitä kuitenkaan tekemättä. Eskapistisiksi valinnoiksi nimitän esimerkiksi työpaikan vaihtamisesta unelmoiminen, yrittäjäksi ryhtymisestä haaveilun, nykytilanteesta poishyppäämisen keinojen pohtimisen. Organisaatio A:n tapauksessa aktiiviseen muutokseen ryhtymättömyyttä perustellaan omalla ikääntyneisyydellä ja siihen liittyvällä jaksamattomuudella. Sekä organisaatio A:ssa että organisaatio B:ssä nuoremmat toimistotyötä tekevät haastateltavat, ja tuotannossa mukana oleva Olli eivät korosta työelämän negatiivisiksi oletettuja piirteitä. Huomiota saa enemmänkin itselle sopivan työyhteisön pohdiskelu (Hanna organisaatio A) tai joustavuuden olennai-

suuden korostaminen nykyisessä työelämässä (Jaana organisaatio B), ja sosiaalisten kontaktien keskeisyys työssä viihtymisessä (Olli organisaatio B). Alla olevassa taulukossa 5. esitetään organisaatio A:n haastateltujen antamat sisällöt teemoille työ, työelämän odotukset, työelämä, valinnat:

Taulukko 5. Työ: Organisaatio A

Työ	Työelämän odotukset	Työelämä	Valinnat
Itsensä kaltaisuuden hakemisena reagointikykyisyyttä odottavassa työelämässä Hanna	Motivoituneisuutena ja nopeana ja ammattitaitoisena reagointikykyisyytenä	Viihtymättömyyden syntyminen sopimattomuudesta työporukkaan	Itsensä kaltaisten työtovereiden toimominen
Palveluhenkisyys toteuttamisena ja huolenkantamisena nuoremmista Paula	Sopimusten mukaan ja joustavasti palveluhenkistä toimimista	Nuorten työntekijöiden osaamisen pakon ja perheen ja työelämän yhteensovittamisen vaikeudesta kertominen	Omasta yritystoiminnasta luopuminen perheen ja terveyden vuoksi, huolenkantaminen nuoremmista työntekijöistä
Sitoutuneisuutta kasvavissa vaatimuksissa, arvostetuksi tuleminen toivomista Elisa	Sitoutuneisuus ja vuorovaikutustaitoisuus	Työelämän kasvavista vaatimuksista kertominen	Arvostetuksi tuleminen toivominen, eskapismi
Inhimillisyyden pyrkimistä välineellistävissä ja pinnallisessa työelämässä Varpu	Nopeana ja pinnallisena asioiden haltuunottamisena	Työelämä ihmistä välineellistävänä vedätyksenä ja keskeytymättöminä haasteina	Vedätykseen suostuminen ja inhimillisyyden toimominen
Tavoitteellisuuden ja ammattitaitoisuuden toteuttamista Milja	Ammattitaitoisuus ja oppimisen valmiudet	Ei yleistettyä kertomista	Kaikille yhteisen selkeän perustehtävän ja tavoitteen korostaminen työssä
Joustavuutta ja muuntautumiskykyisyyttä työntekijän olemista kapeuttavassa työelämässä Asta	Joustavuutena, muutoskykyisyytenä ja verkostojen monipuolistamisena	Työntekijän persoonallisuuden ja yksityisyyden kapeuttaminen ja heikentyvä työhyvinvointi	Ei yleistettyä valintaa
Nopeasti reagoivaa asiantuntijuutta näkyvyyttä arvostavassa työelämässä Jatta	Nopeana reagointina ja joustavana asiantuntijatoimintana muutoksessa	Suorituskeskeisyyttä ja työntekijän näkyvyyttä arvostavana	Työnteon ja oman elämän lähentymisestä haaveileminen

Työ	Työelämän odotukset	Työelämä	Valinnat
Tehokkuuden, kehittymisen ja sosiaalisuuden odotuksiin vastaamisena Marjatta	Tehokkuutena itsensä kehittämisenä ja sosiaalisuutena	Ei yleistettyä kertomista	Ei yleistettyä valintaa
Joustavasti verkostoissa toimimisena työnteon määrää arvostavassa työelämässä Risto	Joustavuutena ja monipuolisesti verkostoja hyödyntävänä	Ihmisen arvostaminen työnteon määrän perusteella	Ei yleistettyä valintaa

Alla olevassa taulukossa 6. esitetään organisaatio B:n haastateltujen antamat sisällöt teemoille työ, työelämän odotukset, työelämä, valinnat:

Taulukko 6. Työ: Organisaatio B

Työ	Työelämän odotukset	Työelämä	Valinnat
Inhimilliseen toimintatapaan pyrkimistä kovenevassa työelämässä ja kasvavassa epäluottamuksessa Matti	Kamppailuvalmiudet	Kilpailun ja toimintatapojen kovenemisenä, pudotuspelinä, epäluottamuksen, epävarmuuden ja teatterimaistumisen lisääntymisenä, ”kaskiviljelykulttuurina”	Inhimilliseen ja suojelemaan toimintatapaan pyrkiminen, eskapismi
Joustavuuden toteuttamisena Jaana	Joustavina muutokset, verkostoissa toimeentuleminen, peräänantamattomuus	Työaikakäsityksen muuttuminen	Joustavuuden suosiminen ja joustavuuteen suostuminen
Esittämättömänä ammatillisuutena Eija	Ammatillinen pätevyys ja paksunahkaisuus	Ei yleistettyä kertomista	Oman aseman korostamisen ja esittämisen tuomitseminen
Sosiaalisena ja joustavana olemista Olli	Kärsivällisyys, sosiaaliset taidot ja työaikajoustavuus	Sosiaalisten kontaktien keskeisyys työssä viihtymiselle	Oman tilanteen hankalaksi kuvittelu sosiaalisten kontaktien puuttuessa
Sosiaalisiin sekä tehokkuus- ja sitoutumisodotuksiin vastaamista epäluottamuksen lisääntyessä Pekka	Työsuorituksen nopeus	Ihmisen kuluttaminen tuloksenteon vuoksi, epäluottamuksen lisääntyminen	Työtovereihin ja esimieheen kohdittuvan luottamuksen tärkeyden korostaminen

Työ	Työelämän odotukset	Työelämä	Valinnat
Monitaitoisuutena ja oman työn arvostamisena työuupumuskeskustelun ilmapiirissä Sanni	Monitaitoisuus ja kokonaisvaltainen työn ymmärtäminen	Työuupumuskeskustelu julkisuudessa	Oman työn arvostaminen toisilta tulevan arvostuksen ehtona, luottamuksellisen suhteen syntymisen aikavievyyys
Olemista ylimitoituissa odotuksissa, kiireessä ja epävarmuudessa Liisa	Yleisesti liiallisina odotuksina	Kiire ja ihmisten väsyttäminen, pelko tuotannon siirtymisestä ulkomaille	Uusien haasteiden etsiminen ja koulutautuminen
Työaikaan liittyvänä joustavuutena ja sosiaalisuutena Hannu	Joustavuutta työajoissa	Työaikajoustamisen suosiminen	Ei yleistettyä valintaa
Korkean työmoraalin toteuttamisena sosiaalisia taitoja hyödyntämällä Raili	Työmoraalinen odotuksena ja ahkeruutena	Ei yleistettyä kertomista	Ei yleistettyä valintaa

Työelämän ja työpaikan työntekijään kohdistuvat odotukset yhdistettynä:

Sosiaalisuus tai vuorovaikutustaitoisuus sekä tehokkuus tai nopea reagointikykyisyys keskeisimpinä työntekijään kohdistuvina odotuksina (organisaatio A, organisaatio B)

Haastateltavat tuottivat kukin yleensä useita erilaisia luonnehdintoja siitä, millainen työntekijän on nykyajan työelämässä oltava. Kysyttäessä hieman myöhemmin oman työpaikan odotuksista, monet haastateltavat ilmaisivat näiden odotusten samankaltaisuutta tai sitä, he olivat peilanneet työelämän yleisiä odotuksia oman työpaikan odotusten kautta. Tämän vuoksi tutkija päätyi lopulta luotettavuussyistä käsittelemään näitä yleisiä ja toisaalta kontekstualisoituneita odotuksia myös yhtenä kokonaisuutena. Työelämässä ja työpaikalla kysytyt ominaisuudet on luokiteltu siten, että samankaltaisesta odotuksesta tai ominaisuudesta kertovat alkuperäisilmaukset kategorisoituvat niitä lähinnä yhdistävän nimikkeen alle. Tällä tavoin muodostettuja luokkia syntyi kaikkiaan yhdeksän. Koska kaikki ominaisuuksista kertovat alkuperäisilmaukset on luokiteltu, on mahdollista tehdä päätelmiä esimerkiksi siitä, mitkä ominaisuudet saavat haastateltavilta eniten huomiota tai kuinka moni haastateltava kiinnittää huomiota mihinkin ominaisuuteen.

Työelämän ja työpaikan odotukset työntekijältä liittyvät sekä organisaatio A:n että organisaatio B:n osalta useimmin sosiaalisuuteen ja vuorovaikutustaitoisuuteen. Organisaatio B:n työntekijät viittaavat näihin ominaisuuksiin useimmin, yhtä lukuun ottamatta kaikki. Organisaatio A:n kohdalla sosiaalisuus tai vuorovai-

kutustaitoisuus, tehokkuus tai nopea reagointikykyisyys, asiantuntijuus ja kehittäminen sekä sitoutuneisuus ovat käytännössä yhtä usein viitattuja ominaisuuksia. Organisaatio B:ssä työntekijät pitävät tasavahvoina odotuksina tehokkuutta tai nopeaa reagointikykyisyyttä, sitoutuneisuutta, joustavuutta, asiantuntijuutta ja kehittämistä. Yhteisessä tarkastelussa tehokkuus tai nopea reagointikykyisyys, asiantuntijuus ja kehittäminen sekä sitoutuneisuus muodostavat keskeisimmät työntekijään kohdistuvat odotukset. Huomiota kiinnittää myös sellaiset epätavallisemmat ominaisuudet kuin puoliensa pitämisen ja oheisviestinnän lukemisen valmiudet, joita molemmissa organisaatioissa ilmaistiin jonkin verran.

Seuraavassa taulukossa 7. esitetään teemat työelämän ja työpaikan odotukset yhdistettyinä ja organisaatioittain:

Taulukko 7. Työelämän ja työpaikan odotukset yhdistettyinä

Organisaatio A	Organisaatio B	A ja B yhteensä
Sosiaalisuus tai vuorovaikutustaitoisuus Hanna, Milja, Marjatta, Paula, Asta, Jatta, Risto	Sosiaalisuus tai vuorovaikutustaitoisuus Liisa, Sanni, Pekka, Hannu, Eija, Raili, Jaana, Olli	Sosiaalisuus tai vuorovaikutustaitoisuus 15 hlöä
Tehokkuus tai nopea reagointikykyisyys Hanna, Elisa, Marjatta, Varpu, Paula, Jatta	Tehokkuus tai nopea reagointikykyisyys Sanni, Pekka, Matti, Liisa, Jaana	Tehokkuus tai nopea reagointikykyisyys 11 hlöä
Asiantuntijuus ja kehittäminen Paula, Jatta, Marjatta, Hanna, Milja, Asta, Risto	Sitoutuneisuus Liisa, Pekka, Jaana, Eija, Raili	Asiantuntijuus ja kehittäminen 11 hlöä
Sitoutuneisuus Elisa, Paula, Jatta, Marjatta, Hanna	Joustavuus Raili, Olli, Matti, Jaana, Hannu	Sitoutuneisuus 10 hlöä
Oheisviestinnän lukutaitoisuus Hanna, Marjatta, Asta	Asiantuntijuus ja kehittäminen Sanni, Eija, Raili, Jaana	Joustavuus 8 hlöä
Puoliensa pitäminen Jatta, Varpu, Paula	Puoliensa pitäminen Eija, Matti, Jaana	Puoliensa pitäminen 6 hlöä
Joustavuus Paula, Asta, Risto	Oheisviestinnän lukutaitoisuus Sanni, Pekka	Oheisviestinnän lukutaitoisuus 5 hlöä
Alistuneisuus Milja		Alistuneisuus 1 hlö
Ulkoisen edustavuus Varpu		Ulkoisen edustavuus 1 hlö

Työpaikka ja työyhteisö: Organisaatio A

Työpaikan ja työyhteisön kuvaaminen sekavasti toimivana organisaationa ja sosiaalisen joustavuuden odotuksina, kielteiseksi koettuina tilanteina ja identiteettiloukkauksina, läheisiltä työtovereilta saatuna tukena ja huolenpitoa, henkilökohtaisiin arvolähtökohtiin perustuvaan toimintatapaan pyrkimisenä

Organisaatio A:n kertomuksissa työpaikalla edellytetään keskeisesti sosiaalista joustavuutta, sitoutuneisuutta, aktiivisuutta ja tehokkuutta. Organisaatio A:n haastatellut kertovat omista työpaikoistaan korostuneesti sekavasti toimivana organisaationa. Tämä tarkoittaa epäselvyyttä selkeistä menettelytavoista ja pelisäännöistä. Useimmissa tarinoissa tulee esiin arvostelluksi tulemista, epäoikeudenmukaista kohtelua, ja vallankäyttöä erityisesti esimiesten taholta, mitätönti-kokemuksia sosiaalisissa tilanteissa, kilpailua näkyvyydestä ja sen palkitsemista, torjutuksi tulemista ja yksinselviytymisen pakkoa, suvaitsemattomuutta erilaisuutta kohtaan. Muutamissa tarinoissa tuodaan esiin kokemuksia siitä, kuinka haastateltu työntekijä on saatettu leimata enemmän tai vähemmän julkisesti aivan toisenlaiseksi henkilöksi, mitä hän itse kokee olevansa. Erään haastateltavan mukaan tällainen tapahtui hänen kohdallaan jo ennen kuin hän pääsi edes aloittamaan töitään omalla työpaikallaan. Tällaista oman tahdon ja käsityksen vastaista sosiaalisen identiteetin uudelleenmäärittelyä nimitän identiteettiloukkaukseksi. Hall (1999) viittaa omissa kirjoituksissaan siihen, kuinka ihmisiä suostutellaan erilaisilla diskursseilla omaksumaan tietynlaisia identiteettejä. Tässä tapauksessa kysymys ei ole suostuttelusta, vaan yksipuolisesta vallankäytöstä, jopa jonkinlaisesta etukäteen tapahtuvasta ”sosiaalisen identiteetin myymisestä” organisaatiolta toiselle. Tämä havainto kyseenalaistaa myös yksilön mahdollisuuksia ylipäätään valita ja hallita omaa sosiaalista identiteettiään. Kysymys oman henkilökohtaisen valinnan ohella myös ympäröivän sosiaalisen yhteisön tekemistä valinnoista ja määrittelyistä.

Työntekijät joiden kertomuksissa tuotiin esiin organisaation koettua sekavuutta, toivat esiin myös näitä identiteettiloukkauksia muiden epäkohdien ohella. Vertailun vuoksi organisaatio B:n kohdalla ei tuotu tarinoita sekavuudesta, eikä liiemmin myöskään identiteettiloukkauksista. On siis mahdollista tehdä tulkinta, että sekavaksi koetun ja muutostilassa olevan organisaation toiminta luo edellytyksiä tilanteille, missä identiteettiloukkaukset ovat mahdollisia. Kaikki organisaatio A:n tarinat eivät kuitenkaan kerro kielteisistä kokemuksista, vaan kertomuksissa tuodaan esiin myös ajatuksia oman työn liikkuvasta ja dynaamisesta luonteesta, työstä jatkuvana kehittämisenä ja verkostoitumisena.

Tarkasteltaessa kertomuksia työyhteisöstä (sosiaaliset suhteet, työtovereihin liitetyt ominaisuudet) organisaatio A:n useissa tarinoissa tuodaan esiin työtovereilta saatua tukea, kiintymystä, huolenpitoa ja ystävyyttä. Samoissa tarinoissa liitetään kielteiseksi koettuja piirteitä ja käyttäytymistapoja, kuten kovuus, suvait-

semattomuus, vilpillisyys, negatiivinen viestintä toisiin, ei-läheiseksi koettuihin, kollegoihin. Näyttää siis siltä, että positiivisuus ja myönteisyys ja näiden vastaparinä negatiivisuus ja kielteisyys jakautuvat jyrkästi sen mukaan, kuinka läheiseksi työtoverinsa kokee. Negatiivisuus nähdään toisaalla kuin omassa lähipiirissä.

Työpaikalla tehtävät valinnat näyttävät organisaatio A:n edustajien kohdalla olevan jonkinlaisia vastareaktioita kielteisiksi koetuille työpaikan kokemuksille ja luonnehdinnoille. Kaksinaamaisesti koettuun toimintaan vastataan valitsemalla suorapuheisuus, suvaitsemattomuuteen vastataan pyrkimällä itse suvaitsevaisuuteen, mitätöivässä sosiaalisessa tilanteessa valitaan rakentava suhtautuminen, asiantuntijakilpailuun vastataan luopumalla itse asiantuntijuuden esittämisestä, näkyvänä olemisen kilpailussa pyritään toisen ihmisen kunnioittamisen arvoihin, epäselvässä yksinjäämisen tilanteessa päätetään selvittää sisukkaasti jne. Organisaatio A:ssa negatiivisia tilanteita kokeneet sopeutuvat ja jatkavat työpaikoissaan valitsemalla vaihtoehtoisen eettisesti perustellun ja usein humanistiseen arvolähtökohtaan perustuvan pyrkimyksen. Teemat työpaikan odotukset, työpaikka, työyhteisö ja valinnat saavat organisaatio A:n haastateltujen kohdalla seuraavat taulukossa 8. esitetyt sisällöt:

Taulukko 8. Työpaikan odotukset, työpaikka, työyhteisö ja valinnat:
Organisaatio A

Työpaikan odotukset	Työpaikka	Työyhteisö	Valinnat
Oleelliseen tarttumisen taidot ja kehittyneet vuorovaikutustaidot Hanna	Oman työn mieltäminen liikkuvuutena ja asioiden hoitamisena, oman paikan epäselvyytenä turhiksi kokemissaan tiimikokouksissa, sosiaalisen sujumattomuuden negatiivisuus	Samankaltaisten henkilöiden sosiaalisuutena ja naisvaltaisuuutena, henkilökohtaisten suhdokumentomusten ohuus ja etäisyys	Vaihtoehtoisten viestintäkanavien ja sujuvampien yhteistyökäytänteiden toivominen, itsensäkaltaisuuuden toteuttaminen
Monipuolisuus käytännöllinen osaaminen, joustavuus, palveluallttius ja luotettavuus Paula	Epäoikeudenmukaisesti ja kaksinaamaisesti kohtelevana, kovana, sekavasti toimivana ja sosiaalista identiteettiä loukkavana työpaikkana	Tuen saamisena työtovereilta henkilökohtaisissa ongelmatilanteissa, mielistelevien, kaksinaamaisten, itseään korostavien ja kovuutta esittävien arvosteleminen	Suorapuheisuuden valitseminen virallisiin menettelytapoihin tukeutuen, irtisanoutumisen päättäminen, vastuunkantamisen keventäminen
Sitoutuneisuus ja aktiivisuus Elisa	Itseä tukevana ja sallivana, toisaalta erilaisuutta torjuvana, jaksamisen, tehokkuuden sekä positiivisen organisaatiokuvan esittämisenä sekavuudesta huolimatta	Ystäviksi tulleiden työtovereiden huolenpito ja merkityksellisyys, työntekijöiden ”samsieluisuus”, erilaisuutta suvaitsemattomiin viittaaminen ja omia oikeuksia uhkaavien toisien kollegoiden kanssa kamppaileminen	Työnantajan tavoiteisiin suostuminen omista arvoista huolimatta, suvaitsevuuuteen pyrkiminen omassa toiminnassa
Voimakas ammatti-identiteetti ja itsetuntemus Varpu	Yksinselviytymisenä sekavista työtehtävistä ja mitätöivistä sosiaalisista tilanteista, asiantuntijuuskilpailuna ja näkyvyyden palkittamisena ja tasaisesti pärjäävien huomiotta jättämisenä	Kiintymys, huolenpito, myötätunto ja luottamus läheisiksi koettujen työtovereiden kanssa, paremmuuskilpailusta ja huomiontarpeesta johtuva ei-läheisten kovuus, negatiivinen viestintä, piikittely ja vihjailu, kärkeä puuttuminen toisen osaamattomuuteen	Asiantuntijuuden esittämisestä luopuminen, rakentavan suhtautumisen valitseminen vastakaisesta tunteesta huolimatta

Työpaikan odotukset	Työpaikka	Työyhteisö	Valinnat
Osaamisensa antaminen alistuneena ja sosiaalisesti mukavana Milja	Sekavasti organisoituna, epäoikeudenmukaisena ja asiantuntijuuteen vaikeasti suhtautuvana	Esimiesten epäoikeudenmukaisuus, työtovereiden työhön keskittymättömyys ja hauskanpitoon suuntautuneisuus, työtovereiden vilpillisyys ansioitumisessa	Säädösten mukaisen työskentelyn puolustaminen omaan ammattitaitoon luottamalla ja työntekoon keskittymällä
Joustavuus, muutoskykyisyys ja sopivien toimintatapojen aistiminen erilaisten ihmisten kanssa toimittaessa Asta	Jatkuvana kehittämisenä ja verkostoitumisena, työyhteisön kahtiajakautuminen asennoitumisessa uudistuksiin	Naisvaltaisena, turvallisenä ja tukevana, konfliktien ulkopuolella olemisena	Esiin tulemisen harkitseminen ja omien näkemysten rajoittaminen sosiaalisissa tilanteissa asioiden hoitumisen turvaamiseksi
Joustava sosiaalisuus ja rohkeus esiin tulemiseen ja ideoimiseen Jatta	Näkyvänä olemisesta kilpaileminen muutoksessa, epävarmuudessa ja organisaation kasvaessa	Työtovereiden ystävyytenä, muutamien työntekijöiden tilantottamisena sosiaalisissa tilanteissa, turvallisen yhteisön muutoksena kilpailevammaksi organisaation kasvun myötä	Toisen ihmisen huomioimisen ja kunnioittamisen arvoihin pyrkiminen
Kaikkeen mukaan meneminen, tehokkuus ja ilmapiiristä oivaltaminen Marjatta	Pelissäntöjen puutteesta johtuvana epäselvyytenä, esimiehen taholta torjutuksi ja arvostelluksi tulemisena sekä yksin selviytymisen pakkona	Työtovereiden tuen arvostamisena vaikeissa tilanteissa, työtovereiden työpahoinvointina ja vaikeutena rajata työtään, samistumisena yhteiseen ”kohtaloon” toisten työntekijöiden kanssa	Sisukas yksin selviytyminen ja itsensä jämäköittäminen
Sosiaalisten pelitaitojen hallitseminen Risto	Oikeiden puhetapojen vallankäyttönä ja muodollisten pätevyyksien korostumisena sekavassa ja suojautumista edellyttävässä järjestelmässä	Äänekkäisiin ja vaiteilaisiin jakautuneena, statuksia arvostavana	Vetäytyminen ja ulossuuntautuminen, samanhenkisiin soisaalistuminen, selkeyden ja työntekijöiden suojelemisen toivominen

Edellä esitetyistä teemoista muodostetun teeman työpaikka ja työyhteisö saamat sisällöt voidaan tiivistää organisaatio A:n haastateltujen kohdalla seuraavasti:

Taulukko 9. Työpaikka ja työyhteisö: Organisaatio A

Sosiaalisen sujuvuuden ja oleellisen tekemisen mahdollistumisena itsensä kaltaisessa työympäristössä Hanna
Arvostelluksi tulemisen kokemuksena odotuksiin vastaamisen vaikeudessa Paula
Henkilökohtaisiin arvoihin pyrkimistä ja työnantajan odotuksiin suostumista sallivassa, mutta tehokkuutta ja toimivuutta esittävässä organisaatiossa Elisa
Sekavuudesta ja mitätöinneistä selviytymisenä ja asiantuntijaesityksestä luopumista, läheisiin työtovereihin koettuna kiintymyksenä Varpu
Oman asiantuntijuuden puolustamisena sekavassa ja epäoikeudenmukaisesti kohtelevassa organisaatiossa Milja
Sosiaalisena joustavuutena työn tekemisen ja kehittämisen mahdollistamiseksi Asta
Ihmisen kunnioittamisen pyrkimystä näkyvyydestä kilpailevassa työyhteisössä Jatta
Epäselvyydestä ja tuen puutteesta johtuvana yksinselviytymisen pakkona Marjatta
Suojautumisena oikeanlaista kommunikaatiota ja muodollista pätevyyttä korostavassa sekavassa ja puhetavaltaan kahtiajakautuneessa työyhteisössä Risto

Työpaikka ja työyhteisö: Organisaatio B

Työpaikan ja työyhteisön kuvaaminen kasvaneina tehokkuus- ja suorituskykyodotuksina, epäluottamuksen ja epävarmuuden ja epävirallisen kontrollin lisääntymisenä, läheisiin työtovereihin liittyvänä luottamuksena ja arvostuksena, vaihtoehtoisten toimintatapojen valitsemisenä kielteiseksi koetuissa työpaikan ja työelämän ilmiöissä

Organisaatio B:n haastateltujen kertomuksissa nousevat esiin työmäärän, tehokkuus- ja suorituskyky- ja joustavuusodotusten kasvaminen, tuotannon vaihteluita johtuvan epävarmuuden ja epäluottamuksen ja työntekijöiden pahoinvoinnin lisääntyminen. Työpaikalla arvostetaan peräänantamattomuutta, jopa kovuutta ja sosiaalisuutta. Huolestuneisuutta työmoraalin heikkenemisestä ilmaistaan erityisesti nuorempien työntekijöiden kohdalla. Useissa organisaatio B:n tarinoissa tu-

lee ilmi erilaisia kontrolloimisen ja käyttäytymisen sanktioimisen muotoja. Nämä liittyvät olennaisesti osaamisen ja työsuoritusten epäviralliseen kontrolloimiseen. Kontrolloimisen taustalta löytyy osaamiseen kohdistuvaa epäluottamusta. Erään haastatellun mukaan lisääntynyt epäluottamus on johtanut nuorempien työntekijöiden kohdalla lisääntyneeseen epävarmuuteen ja itsekontrolliin. Eräessä kertomuksessa haastateltava tuo esiin toisten työntekijöiden taholta tulevan työsuorituksiin liittyvän kontrolloimisen. Työelämää koskeissa postmoderneissa teorioissa oletetaan, että ylhäältä alaspäin suuntautuva hierarkkinen kontrolli korvautuu työntekijöiden keskinäisellä valvonnalla ja ryhmien sisäisellä kurinpidolla (Marchington 2000, 71–72; Batt & Doellgast 2005, 149–152 Niemelän 2008, 130 muk.). Tässä mielessä ryhmämuotoisen tai tiimimäisen työskentelyn tiivistyminen johtaisi luonnollisesti suurempaan työntekijöiden keskinäiseen kontrolloimiseen. Niemelän (2008, 143) tutkimustulosten mukaan työn mielekkyyden vähentyminen ja kehnoksi koettu työpaikan sosiaalinen ilmapiiri liittyvät kuitenkin huonosti toimiviin ryhmiin eikä niinkään ryhmätyöhön yleensä. Vaikka vuorovaikutusta kuvataan yleensä mutkattomaksi, negatiivinen piikittely eri tilanteissa esim. äitiyslomalle jäävää kohtaan koetaan kielteiseksi. Eräs haastateltavista tuo esiin, millä tavoin ”vähemmän yrittäneitä” työntekijöitä on sanktioitu muita pienemmällä tietokoneen näyttöruuduilla.

Toisaalta lähes kaikki haastateltavat tuovat esiin kokemuksiaan hyvästä työntekijöiden keskinäisestä vuorovaikutuksesta, arvostuksesta, luottamuksesta, lämpimästä yhteishengestä ja hauskanpidosta. Erään haastateltavan mukaan henkilöstön lisääntymisen myötä työntekijöiden keskinäinen kommunikointi ja yhteishenki olisi kuitenkin heikentynyt. Hyvät sosiaaliset kontaktit saavat erään haastateltavan pysymään sanojensa mukaan omalla työpaikallaan. Työtoverit saattavat olla jopa ainoat sosiaaliset kontaktit paikkakunnalla. Läheisiksi koettuihin työtovereihin liitetään siis samalla tavoin kuin organisaatio A:ssakin useita positiivisia ominaisuuksia. Vastaavasti etäisempiin ”toisiin” liittyvät sellaiset negatiiviset piirteet kuin kovuus, negatiivinen kommunikointi, epäluottamus, näytteleminen, mielisteleminen, kontrolli ja huhujen levittäminen. Sekä organisaatio A:n että organisaatio B:n kertomusten perusteella näyttää siltä, että työpaikan ja työelämän kielteiset piirteet personoituvat ei-läheisten työntekijöiden, kollegoiden ja esimiesten ominaisuuksiksi.

Myös organisaatio B:ssä tuodaan esiin samantyyppisiä reagoititapoja kielteiseksi koettuihin työpaikan ja työelämän ilmiöihin kuin organisaatio A:ssakin. Osaamiseen kohdistuvaan epäluottamukseen reagoidaan toisia ymmärtävän suhtautumistavan valitsemisella, halutaan toimia toisia suojelevana puskurina, liiallista työmäärää rajataan, negatiiviseen kommunikointiin suhtaudutaan välinpitämättömästi, tuotannon epävarmuudessa asennoidutaan stressittömästi tai pyritään aktiivisesti hakeutumaan uusiin tehtäviin. Työntekoa pyritään keventämään toivomalla työhön liittymättömiä puheenaiheita, työssä päätetään pitää myös hauskaa. Toisaalta ristiriitoja kontrollihaluisten työntekijöiden kanssa pyritään

välttämään. Teemat työpaikan odotukset, työpaikka, työyhteisö ja valinnat saavat organisaatio B:n haastateltujen kohdalla seuraavat taulukossa 10. esitetyt sisällöt:

Taulukko 10. Työpaikan odotukset, työpaikka, työyhteisö ja valinnat:
Organisaatio B

Työpaikan odotukset	Työpaikka	Työyhteisö	Valinnat
Kovuus, vahvuus ja reagoitavuus Matti	Osaamiseen kohdistuvana epäluottamuksena ja työntekijöiden lisääntyneenä epävarmuutena ja itsekontrollina	Työtovereiden monipuolisuuden ja vanhempien työntekijöiden kokemuksen arvostamisena, ja luottamuksena, suojautumisen tarpeettomuutena, toisiin liitetty kovuus, negatiivinen kommunikointi, epäluottamus toisen ammattitaitoon ja näyttämisen pakko, alistuminen ja näytteleminen	Ymmärtävän suhtautumisen valitseminen, toisia suojelevana puskurina toimiminen
Muutosvalmius, joustavuus, peräänantamattomuus ja sosiaalisessa verkostossa toimeentuleminen Jaana	Työtehtävien keskeyttämättömänä luonteena ja paljoutena, joustavana henkilökohtaisissa elämäntilanteissa, epävirallisten sosiaalisten tilanteiden tärkeytenä	Isojen sosiaalisten tilaisuuksien vähenemisenä yrityksen kasvaessa, työtovereiden aitoutena ja arvostamisena, vanhempien työntekijöiden pyrkimyksenä suurempaan itsekontrolliin	Työmäärän rajaaminen, sosiaalinen osallistuminen
Asiantuntijuus, kanssakäymisen kyvyt, johdonmukainen johtajuus Eija	Epäjohdonmukainen johtaminen epävarmuuden aiheuttajana, negatiivisten kommunikaatiotilanteiden ja piikittelyn esiintymisenä yleensä mutkattomassa vuorovaikutuksessa	Oman työryhmän positiivisuus ja tarpeettomuus miettiä kommunikaation luonnetta	Välinpitämättömyyden valitseminen negatiiviseen kommunikointiin, ristiriitatilanteiden vältteleminen
Valmius sosiaaliseen vuorovaikutukseen Olli	Hauskanpitämisen yhdistämisenä työntekoon, puolustautumisena aiheettomia syytöksiä vastaan	Esteetön kommunikointi ja tukeutumisen mahdollisuus läheisten työtovereiden kanssa, työntekijöiden jakautuminen asiansa suoraan sanoviin ja itseään kontrolloiviin hiljaisiin	Itsenä olemisen ja hauskanpidon valitseminen, työpaikassa pysyminen sosiaalisten kontaktien vuoksi

Työpaikan odotukset	Työpaikka	Työyhteisö	Valinnat
Työhön sitoutuminen ja sosiaaliset taidot Pekka	Tuotannon kiireestä ja ailahtelevaisuudesta johtuvana epäluottamuksena ja työntekijöiden pahoinvoinnin lisääntymisenä	Erinomaisena yhteishenkenä, samankaltaisuudesta johtuvana lämpimänä sosiaalisuutena ja mahdollisuutena puhua työpaikalla myös mieltä painavista asioista	Rauhallisen ja stressittömän suhtautumistavan valitseminen tuotannon epävarmuudessa
Monitaitoinen oma-aloitteisuus ja sosiaaliset taidot Sanni	Vaikeasti avautuvana teknologisenä asian tuntijapuheena, kommunikoinnin ja yhteishengen heikentymisenä henkilöstön lisääntymisen myötä, kiireen ja työuupumuspuheen lisääntymisenä	Oman työryhmän hyvänä yhteishenkenä, nuorten työntekijöiden ja naisten hiljaisuus ja vetäytyminen kontakteissa, monien itseä heikempi motivoituneisuus työntekoon	Työhön liittymättömien puheenaiheiden toivominen työpaikalla työnteon keventämiseksi
Parhaansa antaminen ja positiivisuuden näyttäminen Liisa	Liiallisina suorituskykyodotuksina ja työntekijöiden väsyttämisenä, kasvaneina joustavuusodotuksina, varuillaan olemisena toisten työntekijöiden taholta tulevaa työsuorituskontrollia kohtaan	Työntekijöiden kuvaaminen toisten työntekoon puuttuvina, huhuja levittävinä ja epäaitoina, monien hyötymisenä esimiehen mielistelyn kautta	Asioiden uudelleen arviointi muuttumattoman urakehitystilanteen vuoksi, ristiriitojen välttely kontrollihaluisten työntekijöiden kanssa, työtovereiden positiivisen suhtautumisen toivominen
Sosiaalinen mukana oleminen Hannu	Työaika- ja tehokkuusodotusten kasvamisena, keskittyneen tekemisen vaikeutena ja työaikajoustamattomuuden karsastamisena, liian vähän yrittäneiden työntekijöiden sanktioimisena	Oman tiimin hyvänä, nuorena ja keskustellevana, vilpittömästi itsenään olevina ja työlleen omistautuneina, epävirallisten sosiaalisten tilanteiden ”tiimimäistymisenä”	Joustavuuden valitseminen ja organisaation etuun sitoutuminen
Työmoraali, kärsivällisyys ja sosiaalisen luovimisen taidot Raili	Työmoraalin heikentymisenä, epävarmuuden lisääntymisenä tulevaisuutta kohtaan, kulttuurieroista johtuvina kommunikaatiovaikeuksina	Työtoverit ainoina ystävinä paikkakunnalla, nuorten työmoraalin puutteellisuutena ja ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden samantertaisuutena ja samaan joukkoon kuulumisena mutta kommunikaatiovaikeuksien peittelynä	Aktiivinen uusiin tehtäviin hakeutuminen tuotannon epävarmuudessa

Edellä esitetyistä teemoista muodostetun teeman työpaikka ja työyhteisö saamat sisällöt voidaan tiivistää organisaatio B:n haastateltujen kohdalla seuraavasti:

Taulukko 11. Työpaikka ja työyhteisö: Organisaatio B

Toisia suojelevan ja ymmärtävän toimintatavan valitsemista epäluottamuksen ja epävarmuuden ilmapiirissä Matti
Suuren työmäärän rajaamista ja sosiaalisuuden arvostamista joustavassa organisaatiossa Jaana
Asiantuntijuuden toteuttamista ja negatiivisen kommunikoinnin sivuuttamista Eija
Itsenä olemista ja hauskana työhön liittyvänä sosiaalisuutena Olli
Rauhallista työhön sitoutumista ailahtelevassa tuotannossa ja lämminhenkisessä sosiaalisessa työyhteisössä Pekka
Monitaitoisuuden toteuttamista työyhteisön heikentyvässä yhteishengessä ja työuupumuksen lisääntyessä Sanni
Epäviralliseen kontrolliin liittyvänä varuillaan olemisena ja liiallisina suorituskyky-odotuksina muuttumattomassa urakehitystilanteessa Liisa
Joustavasti organisaation etujen mukaan toimimisena kasvaneissa tehokkuus-odotuksissa työlleen omistautuneiden työtovereiden kanssa Hannu
Aktiivisena ja sosiaalisena työhön sitoutumisena ja sosiaalisena luovimisena nuorten työntekijöiden työmoraaalin heiketessä Raili

Aito identiteetti: Organisaatio A

Aito identiteetti eri tilanteissa toteutuvana samankaltaisuutena, teeskentelemättömyytenä, omien arvojen toteuttamisena. Itsenä olemisen mahdollistuminen hyväksyvän työyhteisön ja vaikeuksien kautta saavutetun itsetuntemuksen kautta. Työpaikan vaikutus itsensä ymmärtämiselle arvostetuksi tulemisen kautta.

Aito identiteetti on organisaatio A:n tarinoissa pitkälti samankaltaisuutta eri tilanteissa, teeskentelemättömyyttä, oman osaamattomuuden myöntämistä, roolinottamisen tarpeettomuutta ja kokonaisena olemista. Aito identiteetti toteutuu ihmisen kunnioittamisen pyrkimyksessä sekä sitoutumisessa "arkirealismiin".

Aito identiteetti mahdollistuu eri lähteistä. Se mahdollistuu toisaalta itselle sopivan, hyväksyvän ja sallivan työpaikan kautta, mutta myös itsetunnon ja vaikeiden asioiden käsittelyn myötä lisääntyneen itsetuntemuksen ja ikääntyneisyyden kautta. Yhdessä haastattelussa tuotiin esiin uhkina itsenä olemiselle oma sortuminen epäeettiseen toimintaan, estyneisyys oman ammatillisuuden toteuttamiseen ja työyhteisön suvaitsematon suhtautuminen osaamattomuuteen.

Työpaikan vaikutus itsensä ymmärtämiselle liittyi olennaisesti arvostetuksi tulemisen kysymyksiin. Positiivinen palaute, hyväksytyksi tuleminen ja arvostus koettiin vaikutukseltaan merkittäviksi. Negatiivisia vaikutuksia ei tuotu esiin, vaan asiaa tarkasteltiin positiivisten vaikutusten näkökulmasta. Alla olevassa taulukossa 12. koostettuna organisaatio A:n haastateltujen antamat sisällöt teemoille itsenä olemisen sisältö, itsenä olemisen mahdollistuminen/ei-mahdollistuminen sekä työpaikan arvioitu vaikutus itsensä ymmärtämiselle.

Taulukko 12. Itsenä olemisen sisältö, itsensä olemisen mahdollistuminen/ei-mahdollistuminen ja työpaikan arvioitu vaikutus itsensä ymmärtämiselle: Organisaatio A

Itsenä olemisen sisältö	Itsenä olemisen mahdollistuminen/ei-mahdollistuminen	Työpaikan arvioitu vaikutus itsensä ymmärtämiselle
Johdonmukaisuutta ja samankaltaisena olemista Hanna	Oman luonteen ja työporukan samankaltaisuus	Paikalleen jäämisen kielteiset vaikutukset, positiivisen palautteen eteenpäin vievä vaikutus
Teeskentelemättömyyttä ja osaamattomuuden myöntämistä Paula	Vaikeiden tilanteiden käsittely ja yksityisyydessä saatu tuki	Arvostetuksi tulemisen merkittävyys
Itsenä olemisen luonnollisuus, toteutuminen myös kamppailussa Elisa	Itsetunto, hyväksyntä ja työpaikan sallivuus	Hyväksytyksi ja arvostetuksi tulemisen suuri merkitys
Johdonmukaista ihmisen kunnioittamista ja arvostamista, osaamattomuuden piilottamisen tarpeettomuutta ja arkirealismiin sitoutumista Varpu	Ikääntyneisyys ja yksityiselämän realismi, uhkana oma epäeettinen toiminta, estyneisyys oman ammatillisuuden toteuttamiseen ja työyhteisön kielteinen suhtautuminen osaamattomuuteen	Omien rajojen kokeilun ja uuden oppimisen mahdollistajana, itsearvostuksen menetys ylisuurten haasteiden edessä
Samankaltaisena olemista työssä ja kotona Milja	Lapsuuden vaikutus	Omaan ajattelutapaan kohdistuvat vaikutukset toisten työntekijöiden toiminnan ja motiivien pohtimisessa
Osittain erilaisena olemista työpaikalla kotiin verrattuna Asta	Ei ilmene tekstissä	Omalla kohdalla positiivinen vaikutus

Itsenä olemisen sisältö	Itsenä olemisen mahdollistuminen/ei-mahdollistuminen	Työpaikan arvioitu vaikutus itsensä ymmärtämiselle
Rooliin menemisen tarpeettomuutta ja kokonaisena olemista Jatta	Itselle sopivassa työssä ja työyhteisössä tervetulleena oleminen	Jatkuvaa itsestä oppimista erityisesti osaamattomuuden tilanteissa
Roolinottamisen tarpeettomuutena Marjatta	Itsetuntemuksen ja minäkuvan tarkistuminen työelämään ja yksityisyyteen liittyvien vaikeiden asioiden käsittelyn kautta	Arvostetuksi ja hyväksytyksi tulemisen merkitys
Mieltä painavien asioiden ja epävarmuuden ilmaise- misena, oman ajattelun ja moraalikäsitysten mukaan toimimisena Risto	Samanhenkisten työntekijöiden seuraan hakeutuminen	Ulossuuntautuminen vaikutuksen kontrolloimiseksi, yhteisön positiivisuus ehtona suuremman vaikutuksen sallimiselle

Edellä olevat teemat yhdistettynä teemaksi Aito identiteetti organisaatio A:n kohdalla.

Taulukko 13. Aito identiteetti: Organisaatio A

Hanna	Samankaltaisuutena oman työporukan kanssa positiivisesti vaikuttavassa työssä
Paula	Vaikeuksien kautta saavutettuna teeskentelemättömyytenä arvostuksen vaikuttaessa itseymmärrykseen
Elisa	Luonnollisuutena hyväksyvässä työyhteisössä arvostuksen vaikuttaessa itseymmärrykseen
Varpu	Ikääntyneisyyden ja realismin mahdollistamaa ihmisen kunnioittamista ja uuden oppimista
Milja	Muuttumattomana samankaltaisuutena lapsuuden ja oman ajattelun muovatussa ajattelutapaa
Asta	Osittaisena erilaisuutena kotiin verrattuna työpaikan vaikuttaessa positiivisesti itseymmärrykseen
Jatta	Roolittomuutta ja itsestä oppimista itselle sopivassa työssä
Marjatta	Vaikeuksien ja arvostuksen kautta saavutettua itsetuntemusta ja roolittomuutta
Risto	Oman ajattelun mukaisena toimintana yhdessä samanhenkisten työntekijöiden kanssa

Aito identiteetti: Organisaatio B

Aito identiteetti esittämättömyytenä ja osaamattomuuden tunnustamisena, hyväksytyksi tulemisena ja työskentelynä persoonansa mukaisesti. Aidon identiteetin mahdollistuminen työn tekemisen, sosiaalisten kontaktien toimivuuden ja pysyvyyden ja positiivisen palautteen kautta. Työpaikan vaikutus itsensä ymmärtämiselle positiivisuutena, arvostetuksi tulemisena.

Organisaatio B:n haastatellut kertovat paljolti samantyyppisiä luonnehdintoja aidosta identiteetistä kuin organisaatio A:ssakin. Esittämättömyyttä ja oman osaamattomuuden tunnustamista tuodaan esiin useissa kertomuksissa. Lisäksi viitataan hyväksytyksi tulemiseen sellaisenaan, työn tekemiseen omalla persoonallaan sekä myös kuten organisaatio A:ssakin pyrkimyksenä inhimillisyyteen oman toiminnan arvolähtökohtana ja positiivisen työkuulttuurin edistämiseen. Organisaatio B:n kertomuksissa itsenä oleminen mahdollistuu omaan työntekoon sitoutumisen ja oman työtehtävän pysyvyyden kautta, työntekijöiden tuttuuden ja yhteisymmärryksen, toimivan tiimin ja positiivisen palautteen ja työilmapiirin kautta. Yhden haastateltavan mukaan aito identiteetti mahdollistuu omasta piittaamattomuudesta toisten reaktioihin.

Esimerkkeinä työpaikan vaikutuksesta itsensä ymmärtämiselle nousevat organisaatio B:n kohdallakin lähinnä positiiviset asiat, kuten positiivinen palaute, arvostetuksi tuleminen, omiin saavutuksiin pääseminen. Näyttää siis siltä, kuten organisaatio A:kin tarinoiden kohdalla, että työpaikan, työssä olemisen vaikutukset oman identiteettinsä käsittämiseen tulkitaan ensisijaisesti positiivisiksi tai sitten vaikutuksia pidetään ylipäätään olemattomina. Alla olevassa taulukossa 14. koostettuna teemat itsensä olemisen sisältö, itsenä olemisen mahdollistuminen/ei-mahdollistuminen ja työpaikan arvioitu vaikutus itsensä ymmärtämiselle organisaatio B:n kohdalla.

Taulukko 14. Itsenä olemisen sisältö, itsensä olemisen mahdollistuminen/ei-mahdollistuminen ja työpaikan arvioitu vaikutus itsensä ymmärtämiselle: Organisaatio B

Itsenä olemisen sisältö	Itsenä olemisen mahdollistuminen/ei-mahdollistuminen	Työpaikan arvioitu vaikutus itsensä ymmärtämiselle
Pyrkimyksenä inhimillisyyteen ja positiivisen työkuulttuurin edistämiseen Matti	Oman ydintehtävän pysyvyys uhkana oman työn ytimen rapautuminen	Työympäristön kaltaiseksi muuttuminen
Korrektina luonnollisuutena Jaana	Tuttuus ja pysyvyys kontakteissa työpaikalla	Positiivisuus, mahdollistaa kehityksen
Esittämisen ja osaamisen esittämisen tarpeettomuutena Eija	Ei ilmene tekstissä	Merkittävä vaikutus omien saavutusten kautta

Itsenä olemisen sisältö	Itsenä olemisen mahdollistuminen/ei-mahdollistuminen	Työpaikan arvioitu vaikutus itsensä ymmärtämiselle
Esittämättömyyttä Olli	Piittaamattomuus toisten reaktioista, yhteisymmärrys työtovereiden kanssa työuran edetessä, itsekontrollin syntyminen ulkopuolisuuden kokemuksesta	Olematon
Hyväksytyksi tulemista sellaisenaan Pekka	Työntekoon sitoutuminen, positiivinen palaute ja työilmapiiri	Positiivisen palautteen ja arvostetuksi tulemisen kautta
Oma-aloitteisuutta ja osaamattomuuden tunnustamista Sanni	Työnteko esittämättä parempaa	Arvomaailman muokkautuminen
Aitouden ja positiivisen sosiaalisuuden valitsemista Liisa	Hyvin toimiva tiimi	Oman ajattelutavan muuttuminen
Esittämättömyyttä ja avointa kommunikointia Hannu	Ei ilmene tekstissä	Merkittävää omistautuessa työlle sekä aiheettomasti saadun negatiivisen palautteen vuoksi
Työntekoa omana persoonana sekä työntekoon liittyvänä tunteiden hillitsemisenä Raili	Ei ilmene tekstissä	Vaikuttaa muttei omalla kohdalla

Alla olevassa taulukossa 15. edellä esitetyistä teemoista muodostettu teema Aito identiteetti organisaatio B:n kohdalla.

Taulukko 15. Aito identiteetti: Organisaatio B

Matti	Inhimillisyyden ja positiivisuuden pyrkimystä ehyen tehtäväkuvan kautta
Jaana	Luonnollisuutena positiivisesti vaikuttavassa ja pysyvissä kontakteissa
Eija	Omiin saavutuksiin perustuvana esittämättömyytenä
Olli	Esittämättömyyttä ja piittaamattomuutta tutuksi tullessa työyhteisössä
Pekka	Hyväksytyksi tulemista arvostavan palautteen ja työntekoon sitoutumisen kautta
Sanni	Oma-aloitteista ja esittämätöntä työnteko työpaikan muovatessa arvomaailmaa
Liisa	Aitoutta ja sosiaalisuutta toimivassa tiimissä työpaikan muovatessa ajattelutapaa
Hannu	Esittämättömyyttä ja avoimuutta työnteon ja negatiivisen palautteen muovatessa itseymmärrystä
Raili	Persoonallista työntekoa ja tunteiden hillitsemistä työssä

Minä: Organisaatiot A ja B***Itsestä kertominen positiivisten työelämässä odotettujen ominaisuuksien kautta. Työelämän negatiiviset piirteet ei-läheisiin toisiin sijoitettuina.***

Sekä organisaatio A:n että organisaatio B:n kertomuksissa haastatellut tuovat esiin monia piirteitä itsestään, joten tällä tavoin kerrottua sosiaalista identiteettiä ei voida yksiselitteisesti fokusoida vain jonkin tietyn kategorian alle. Kuten Burr (2004) toteaa, ihmiset kantavat itsessään useita erilaisia identiteettejä, jotka eivät kaikki aktualisoidu samanaikaisesti. Identiteetit ilmenevät tilannekohtaisissa valinnoissa ja haastattelussa näitä voidaan tuoda esille useita. Tästä huolimatta olen pyrkinyt konstruoimaan kertomuksista kerrottujen esimerkkien, toistojen ja korostusten kautta kunkin haastatellun esiintuoman informaation itsestään, piirteistään ja toimintataipumuksistaan.

Useimmissa kertomuksissa haastateltavat kertovat itsestään aktiivisina, ahkerina, motivoituneina, ammatillisina ja työhönsä sitoutuneina. Sosiaalisuus, joustavuus, luotettavuus ja vastuunkantaminen tulevat esiin monissa kertomuksissa sekä organisaatio A:ssa että organisaatio B:ssä. Haastatellut kertovat siis itsestään ensisijaisesti myönteisten, ja työelämässä yleisesti odotettujen ominaisuuksien kautta. Näyttää siis siltä, työelämän ja työpaikan negatiivisiksi koetut ilmiöt ja paineet eivät ole kiinnittyneet oman sosiaalisen identiteetin osatekijöiksi. Negatiivisuus rajataan ja sijoitetaan ulkopuolelle, työelämän kielteisyyttä ulkoistetaan. Tämä voi selittyä osaltaan sillä, että työntekijät pyrkivät aktiivisesti reagoimaan ja toimimaan ”vastakkaisesti”, valitsemaan toisin kielteiseksi kokemissaan tilanteissa. Myönteinen itsestä kertominen on ikään kuin saavutettua tulosta tästä prosessista.

Eräät haastateltavista kertovat pyrkimyksistään eettisten arvojen, kuten ihmisen kunnioittamisen ja inhimillisyyden toteuttamiseen, periaatteidensa mukaan elämiseen, mikä voi ilmetä esimerkiksi suorapuheisuutena, oman työn arvostuksen puolesta kamppailuna ja päätöksinä selviytyä vaikka yksin. Huolestuneisuutta omasta sosiaalisesta arvostuksesta ilmaistiin vain kahdessa organisaatio A:n edustajan narratiivissa. Kyseiset haastateltavat reflektoivat asioita ja ilmiöitä monipuolisesti, joten kyse saattaa olla myös rohkeudesta tuoda haastattelutilanteessa esiin asioita, mitä kaikki eivät ajatuksistaan huolimatta tohdi kertoa. Tämä ajatus jää kuitenkin vain olettamukseksi. Kaiken kaikkiaan haastateltavat kertovat yleisesti ottaen positiivista ja vahvanoloista selviytymistarinaa itsestään työelämässä. Seuraavassa taulukossa 16. teema Minä organisaatio A:n ja organisaatio B:n haastateltujen kuvailemana.

Taulukko 16. Minä: Organisaatiot A ja B

Organisaatio A	Organisaatio B
Aktiivisena asioiden hoitajana, sosiaalisena, joustavana ja vaihtelua etsivänä Hanna	Työhön sitoutuneena, inhimillisenä, luotettavana Matti
Määräysten mukaan toimivana, suorapuheisena ja vastuunkantajana Paula	Muutoksiin motivoituneena, aktiivisesti tekemiseen ja ympäristöönsä orientoituvana Jaana
Motivoituneena ja sitoutuneena, oman työn arvostuksen puolesta kamppailevana, yksityisyyttään esiintuovana Elisa	Sosiaalisuutta ja aitoutta arvostavana Eija
Ammattitaitoisena, ikääntymisen tuomana moraalisen auktoriteettina, itsekunnioituksen säilymistä arvostavana, periaatteidensa mukaan elämään pyrkivänä, vähän arvostettuihin perustyöntekijöihin kuuluvana Varpu	Suorapuheiseksi muuttuneena, sosiaalisuutta arvostavana Olli
Työorientoituneena, vahvasti eettisiin ja omiin periaatteisiin sitoutuneena ja niitä puolustavana Milja	Ahkerana, luotettavana, sosiaalisuutta arvostavana ja tarkkailijana Pekka
Joustavana ja sosiaalisia taitoja hallitsevana, ei liian sitoutuneena Asta	Sosiaalisena, liian tunnollisena ja rasittuneena Sanni
Riittämättömyyttä tuntevana ja osaamattoman kuvan antamisesta huolestuneena oman hitaan reagoinnin vuoksi, toisen ihmisen kunnioittamiseen pyrkivänä Jatta	Vastuullisesti työhönsä sitoutuneena väsymyksestä huolimatta Liisa
Yksinselviytyvänä, itsensä hyväksyvänä, joustavana Marjatta	Joustavana, poikkeavana oman työn rajajana, asioita pohtivana Hannu
Itseensä liittyviä arvostuskysymyksiä pohtivana, työuupumuksen kautta muuttuneena ja tasaveroisuuteen toisten kanssa pyrkivänä Risto	Työtä ja työsuorituksen tarkkuutta ja sosiaalisuutta arvostavana, ikääntymisen vaikutuksista kertovana Raili

Työ ja yksityisyys: Organisaatio A***Erillään pitäminenä***

Yleisesti organisaatio A:n kertomuksissa tuodaan esille työelämän ja yksityisyyden selkeä erillään pitäminen, erillisuus ja ongelmattomuus. Vain kahdessa kertomuksessa tuotiin esiin työstä irtautumisen ”eskapistista” suunnittelua, halua hypätä pois oravanpyörästä. Vaikka selkeä erillään pitäminen tuntui useimmille olevan itsestään selvää, niin työasioiden poissulkemisen lisääntyvään vaikeutumiin viitattiin kahdessa kertomuksessa. Useimmat haastatellut pitivät yksityisyyden liittyvien asioiden esiintuomista työpaikalla tarpeettomana ja se on haluttu

rajata ulos. Yksityisyyttä tuodaan esiin keveinä positiivisina asioina, mutta kahden haastattelun kertomuksessa työ nähtiin myös mahdollisuutena yksityisyyteen liittyvien asioiden käsittelyyn läheisten työtovereiden kanssa. Yhden haastateltavan kohdalla yksityisyyden esiintuominen haluttiin liittää osaksi omaa asiantuntijuutta. Alla olevassa taulukossa 17. teemat työelämän ja yksityisyyden suhde, työ yksityisyydessä ja valinnat sekä yksityisyys työssä ja valinnat organisaatio A:n kohdalla.

Taulukko 17. Työelämän ja yksityisyyden suhde, työ yksityisyydessä ja valinnat, yksityisyys työssä ja valinnat: Organisaatio A

	Työelämän yksityisyyden suhde	Työ yksityisyydessä ja valinnat	Yksityisyys työssä ja valinnat
Hanna	Työelämän ja yksityisyyden suhteen pohtimisen tarpeettomuutena	Miettimisen tarpeettomuutena	Yksityisyyden esiintuomisen hyödyttömyytenä
Paula	Suhde kevyenä ja positiivisina vaikutuksina	Vähäisenä vaikutuksena	Keveiden positiivisten asioiden esiintuomisena
Elisa	Työn rajaaminen yksityisyydestä vaikeutena, työstä irtautumisen eskapistisena suunnitteluna	Työajan rajaamisen vaikeutena, yksityisyyden kapenemisena	Työ mahdollisuutena yksityisasioiden käsittelyyn
Varpu	Työstä irtautumisen eskapistisena suunnitteluna	Ulosrajaamisena yksityisyydestä	Koettujen vaikeuksien esiintuomisen tarpeettomuutena
Milja	Työelämän ja yksityisyyden selkeänä erillisyytenä	Työelämän tiukkana rajaamisena yksityisyyden ulkopuolelle	Yksityisyyden esiintuomisen tarpeettomuutena ja ulosrajaamisena
Asta	Erillään pitämisenä	Työasioiden poissulkemisen vaikeutumisen yksityisyydestä	Yksityisyyden ulosrajaaminen turvallisesta yhteisöstä huolimatta
Jatta	Erillisyyden korostamisena, yksityisyyden esillä olon luonnollisuutta	Yksityisyyteen menemättömyytenä	Yksityisyyden esiintuomisen luontevuus myös osana omaa asiantuntijuutta
Marjatta	Erillisyytenä ja ongelmattomuutena	Näkymättömyytenä ja vähäisyytenä	Asioiden käsittelemisenä läheisten työtovereiden kanssa
Risto	Erillään pitävien rakenteiden tarpeellisuutena	Hiljaisena poisrajaamisena ja suojaavien rakenteiden pystyttämisenä	Kevyiden asioiden jakamisena valikoitujen työtovereiden kanssa

Taulukossa 18. koostettuna teema Työ ja yksityisyys henkilöittäin eriteltynä organisaatio A:n kohdalla.

Taulukko 18. Työ ja yksityisyys: Organisaatio A

Hanna	Epärelevanttius oman elämän kannalta
Paula	Kevyt yhteen kytkeytyminen
Elisa	Eskapismi yksityisyyden kapeutuessa
Varpu	Eskapismi ja erillään pitäminen
Milja	Erillisuus
Asta	Selkeän erillään pitämisen vaikeutuminen
Jatta	Erillisuus tai vähäisyys
Marjatta	Erillisuus tai vähäisyys
Risto	Erillään pitämisen tarpeellisuutena

Työ ja yksityisyys: Organisaatio B

Erillään pitämisenä, vähäisenä vaikutuksena yksityisyydessä ja yksityisyyden osittaisena näkymisenä työelämässä

Myös organisaatio B:n työntekijöiden kertomuksissa työelämän ja yksityisyyden suhde näyttäytyy selkeänä erillisyytenä. Työelämä vaikuttaa yksityisyydessä vain vähän ja satunnaisesti. Kolmen haastateltavan kertomuksessa viitattiin työasioiden lisääntyneeseen kulkeutumiseen yksityisyyteen, harrastusten rajautumiseen ja työrytmin päälle jäämiseen. Yksityisyyden esiintuomisesta työpaikalla organisaatio B:n haastateltavat kertoivat lähinnä kahdella tavalla. Puolet haastatelluista kertoi yksityisasioiden näkymättömyydestä ja poisrajaamisesta työpaikalla, mutta puolet kertoi sen joko helpottavan vuorovaikutusta tai joka tapauksessa näkyvän yksityisyyden ongelmien ja huonon tuulen kulkeutumisena työpaikalle. Taulukossa 19. teemat työelämän ja yksityisyyden suhde, työ yksityisyydessä ja valinnat ja yksityisyys työssä ja valinnat henkilöittäin eriteltynä organisaatio B:n kohdalla.

Taulukko 19. Työelämän ja yksityisyyden suhde, työ yksityisyydessä ja valinnat, yksityisyys työssä ja valinnat: Organisaatio B

	Työelämän yksityisyyden suhde yleisesti	Työ yksityisyydessä ja valinnat	Yksityisyys työssä ja valinnat
Matti	Työnteon rajaamis- päätöksensä	Näkymättömyytenä	Yksityisyyden esiintuominen vuorovaikutuksen helpottajana
Jaana	Rajaamisena tilan saamiseksi yksityisyydelle	Selkeänä rajanvetona	Yksityisyyden esiintuominen kokonaisvaltaisen huomioonotetuksi tulemisen helpottajana
Eija	Ongelmattomuutena	Työasioiden lisääntyneenä kulkeutuneisuutena yksityisyyteen	Neutraalina asennoitumisena
Olli	Vapaa-ajan viettämisenä työtovereiden kanssa	Vähäisyytenä	Mielialan kulkeutumisena työpaikalle
Pekka	Erillisyytenä	Satunnaisuutena	Yksityisyyden ongelmien näkymisenä työpaikalla
Sanni	Yhteensovittamisen vaikeutena ja omana väsymisenä	Vastuunkantamisena työasioista yksityisyydessä	Poisrajaamisen pyrkimyksenä
Liisa	Selkeänä erillään pitämisenä	Satunnaisuutena ja olemattomuutena	Ulkopuolelle rajaamisena
Hannu	Selkeänä erillään pitämisen luonnollisuutena	Vähäisyytenä	Ulosrajaamisena
Raili	Selkeänä erottamisen pyrkimyksenä	Harrastuksista luopumisena, työrytmin päälle jäämisenä	Vaikuttamattomuutena ja näkymättömyytenä

Taulukossa 20. koostettuna teema Työ ja yksityisyys henkilöittäin eriteltyinä organisaatio B:n kohdalla.

Taulukko 20. Työ ja yksityisyys: Organisaatio B

Matti	Työn rajaaminen yksityisyydestä
Jaana	Työn rajaaminen yksityisyydestä
Eija	Ongelmattomuutena yksityisyyden kapeutuessa
Olli	Työpaikan sosiaalisten suhteiden läsnäolo yksityisyydessä
Pekka	Erillisuus, yksityisyyden näkymisenä työpaikalla
Sanni	Yhteensovittamisen vaikeus
Liisa	Erillisuus
Hannu	Erillisuus
Raili	Erillään pitämisen pyrkimyksenä

5.2.3 Johtopäätöksiä narratiiveista

Työelämä näyttäytyy molempien organisaatioiden haastatteluissa enimmäkseen negatiivisävytteisesti. Molemmissa organisaatioissa tuodaan esiin työelämän yleisiä kasvavia vaatimuksia, kovenevaa kilpailua, lisääntyvää epävarmuutta ja epäluottamusta. Näitä mielipiteitä perusteltiin sekä mediasta saatujen käsitysten kuin myös oman kokemuksen ja havaitsemisen kautta. Työelämän ja työpaikkojen odotukset työntekijää kohtaan nähtiin samankaltaisina, mikä voi tarkoittaa sitä, että työelämä yleisemminkin nähdään oman konkreettisen kokemuksen kautta, mutta toisaalta myös oman työpaikan ilmiöitä konstruoidaan esim. median kautta omaksuttujen ajattelutapojen kautta. Molemmissa organisaatioissa tuotiin esiin työelämän kysyttynä ominaisuuksina keskeisesti sosiaalisuuden tai vuorovaikutustaitoisuuden sekä tehokkuuden tai nopean reagointikykyisyyden tarve. Usein tuotiin esille myös asiantuntijuuden, sitoutuneisuuden ja joustamisen tarpeita. Organisaatio A:ssa joustaminen saa sisältönsä lähinnä sosiaaliseen kanssakäymiseen liittyvästä joustamisesta, kun taas organisaatio B:n kohdalla oli kyse enimmäkseen työaikajoustavuudesta. Organisaatio B:ssä korostui työelämän piirteinä voimakkaammin vaatimusten koveneminen, mikä edellyttää työntekijöiltä paitsi tehokkuutta niin myös peräänantamattomuutta ja ”paksunahkaisuutta”. Organisaatio A:ssa odotuksina korostui omina piirteinään reagointinopeus, ammattitaitoisuus ja sitoutuminen. Organisaatiot näyttäytyvät odotusten suhteen paljolti samankaltaisina.

Työelämässä olemisen henkilökohtaiset valinnat ja kannanotot olivat usein päinvastaisia työelämän kielteisiksi koetuille ilmiöille. Haastatellut molemmissa organisaatioissa pyrkivät sanojensa mukaan edustamaan toisenlaisia arvolähtökohtia, toimimaan inhimillisemmin, olemaan ikään kuin puskureina työelämän tylyn todellisuuden ja toisten työntekijöiden tai alaisten välissä. Sama piirre oli nähtävissä myös omaa työpaikkaa koskevissa kertomuksissa. Vääränlaiseksi koettuun toimintaan pyritään vastaamaan toimimalla itse oikein, omaa kielteiseksi koettua kohtelua ei haluta kierrättää toisille, kilpailuun vastataan luopumalla itse kilpailusta, toisia halutaan suojella. Kysymys on jonkinlaisesta perusinhimillisiin arvoihin palaamisesta selviytymiskeinona. Tämä valinta tarjoaa mahdollisuuden tulkintaan, missä työelämän (ml. työpaikan) koettu kielteisyys johtaisikin omien arvolähtökohtien syvenemiseen ja omien arvojen toteuttamiseen myös käytännössä. Tämä voisi tarkoittaa organisaatiokulttuurin tasolla sitä, että kielteiseksi koettu epäviralliselle tai pinnanalaiselle organisaatiokulttuurille pyritään ainakin jossain määrin luomaan vaihtoehtoista positiivisempaa kulttuuria. Kuinka paljon yksittäiset kertomukset erilaisista tilanteista kertovat yleisestä organisaatiokulttuurista, jää haastateltujen lukumäärää ajatellen jää jossain määrin tulkinnanvaraiseksi. Haastateltujen erilaisuus – eri tehtävissä toimiminen, ikä, sukupuoli – huomioon ottaen on kuitenkin mahdollista tulkita, että samankaltaisten näkemysten esiin tuleminen kertoo jotakin myös organisaatioiden sisäisestä kulttuurista.

Työpaikalla olemista kuvattiin sekä positiivisista että negatiivisista näkökulmista. Työpaikka saatettiin kokea dynaamisena ja kehittyvänä, joustavana ja sosiaalisesti tukevana erilaisissa elämäntilanteissa, jopa hauskanpitämisenä, mutta selvästi enemmän tuotiin molemmista organisaatioista enemmän kielteisiä kokemuksia ja kannanottoja. Organisaatio A:n kohdalla korostuivat epäoikeudenmukainen kohtelu, mitätöinti, sekavuus ja asiantuntijuuteen liittyvä problematiikka. Organisaatio B:n kohdalla korostuivat kasvaneet tehokkuus- ja suorituskykyodotukset, kiireen, epävarmuuden ja epäluottamuksen sekä heikentyneen hyvinvoinnin teemat. On mahdollista, että organisaatioiden tuottamalla erilaisilla tuotteilla ja tuotantoprosessin luonteella voi olla vaikutusta siihen, millaiset asiat koetaan organisaatioissa problemaattisiksi. Organisaatio B:n kohdalla tuotiin esiin nopean tuotekehittelyn tarve. Uutta innovatiivista tuotetta saatettiin markkinoida ja myydä ennen kuin sitä oli varsinaisesti vielä edes tuotettu. Tämä nopea markkinoiden kysyntään vastaamisen paine voi selittää organisaatio B:n työntekijöiden ilmaiset suorituskyky- ja tehokkuusodotukset, sosiaalisten ristiriitojen välttelyn sekä tietyn ”paksunahkaisuuden” tarpeellisuuden. Tuotantoprojektien läpivieminen annetuissa aikatauluissa on tärkeintä, mikä määrittelee samalla myös työntekijöiden välisten sosiaalisten prosessien luonnetta. Koulutusorganisaatio A:ssa tuotetaan ammatillista osaamista, minkä vuoksi kysymykset oikeasta ja riittävästä asiantuntijuudesta ja oikeudenmukaisesta kohtelusta liittyvät usein kysymykseen siitä, kenen tieto on uskottavaa ja kenellä on hallussaan oikeaa tietoa. Ilmiö liittyy ilmeisesti myös opetushenkilöstöön kuulumattomien työntekijöiden kokemukseen ”alempiarvoisuudestaan” organisaatorakenteessa. Toisaalta työpaikan sosiaalisen luonne korostui positiivisena. Molemmissa organisaatioissa työtovereita kuvattiin hyvin positiivisesti ja arvostavasti. Työtoverit kerrottiin ystävinä, joilta saa tukea ja joihin voi luottaa. Näyttää siis siltä, että työelämän ja työpaikan kielteisiksi koetut piirteet sijoitetaan kertomuksissa ei-läheisten työntekijöiden ominaisuuksiksi. He ikään kuin edustavat kielteisyyttä. Samalla tavoin läheisiksi koettuihin työtovereihin liitetään positiivisia ominaisuuksia, läheisyyttä, ystävyyttä, tukemista. Tämä voidaan ehkä tulkita siten, että työelämän kovenevat vaatimukset korostavat läheisten positiivista merkitystä ja johtavat toisaalta ei-läheisiksi koettujen arvostuksen laskuun.

Aivan kuten läheisiksi koettuja työtovereita myös omaa minää kuvaillaan kertomuksissa lähinnä positiivisiksi koetuilla ominaisuuksilla. Tosin joissakin kertomuksissa (lähinnä organisaatio A) tuodaan esiin riittämättömyyttä ja vähäarvoiseen työntekijäryhmään kuulumista, mutta pääasiallisesti haastatellut kertovat itsestään sosiaalisina, työhön sitoutuneina, ahkerina, aktiivisina ja joustavina. Omien piirteiden vastaavuus työelämässä ja omassa työssä odotettujen ominaisuuksien välillä on ilmiönä mielenkiintoinen. Työelämän kielteisiksi koetut piirteet eivät asetu tarinoissa pysyviksi oman sosiaalisen identiteetin piirteiksi. Haastateltujen valinnat itsestä kertomisen suhteen ja ilmaisut pyrkimykset myötäilevät työelämän – ilmeisesti – positiivisiksi koettuja odotuksia sekä ainakin jossakin määrin ilmaisevat syvempiä henkilökohtaisia arvolähtökohtia.

Kaikenlaiseen esittämiseen, oli se sitten asiantuntijuutta, kovuutta tai näkyvänä ”jees-miehenä” olemista, suhtaudutaan kriittisesti. Itse ei haluta esittää mitään, vaikka oma selviytyminen onkin joskus sitä edellyttänyt. Aitous ja teeskentelemättömyys on kaikkien haastateltujen mukaan työssä olemisen peruslähtökohtia. Käsitteenä aitous liittyy haastattelukysymykseen, jolla tiedusteltiin haastateltavalta, mitä tarkoittaa olla omana itsenään työpaikalla. Aitoutta ei toisin sanoen ole teoreettisesti etukäteen määritelty, vaan haastatellut ovat itse tuottaneet sisältöjä esitettyä kysymystä pohtiessaan. Aitous-käsitteelle annetut sisällöt on toisin sanoen konstruoitu aineistolähtöisesti haastattelutilanteessa kerrottujen narratiivien ja kannanottojen perusteella. Molemmissa organisaatioissa aitouteen ja omana itsenä olemiseen liitettiin usein myös oman osaamattomuuden tunnustaminen silloin kun sellainen tilanne on. Aitona itsenä oleminen on sitoutumista arkirealismiin. Samoin molemmissa organisaatioissa aitona itsenä olemiseen liitettiin ihmisen kunnioittamisen, inhimillisyyden ja positiivisen työkuulttuurin edistämisen pyrkimyksiä. Aito identiteetti näyttää liittyvän tässäkin kohdin tärkeiksi koettujen arvojen toteuttamiseen käytännössä. Molemmissa organisaatioissa aito identiteetti mahdollistuu hyväksyvän työyhteisön, työntekijöiden keskinäisen tuntemisen ja positiivisen palautteen kautta. Organisaatio A:n erityispiirteenä tuotiin esiin mahdollistavina tekijöinä ikääntyneisyys, vaikeuksissa kasvanut itsetuntemus sekä itsetunto. Organisaatio B:ssä korostui vielä mahdollistavina tekijöinä itsensä toteuttaminen työnsä kautta ja siihen sitoutuminen. Yleensä ottaen työpaikan vaikutus identiteetin rakentumiseen molemmissa organisaatioissa arvioidaan enimmäkseen positiiviseksi ja koetut vaikeudet ja kamppailut kerrotaan positiivisiksi selviytymistarinoiksi. Tämän positiivisuuden valitseminen on mielenkiintoista varsinkin tarkasteltaessa identiteettiloukkauskerptomuksia. Tutkiessani kerrottuja tilannekertomuksia haastateltavat toivat melko usein esimerkkejä vuorovaikutustilanteista, missä heidän sosiaalista identiteettiään pyrittiin radikaalisti uudelleen määrittelemään oman tahdon vastaisesti ja omaa käsitystä vastaamattomalla tavalla. Näitä erilaisia identiteettiloukkauksia tuotiin esille molemmissa organisaatioissa ja niitä on analysoitu tarkemmin tuonnempana.

Joissakin narratiiveissa tuotiin esiin eskapistisia selviytymiskeinoja työelämän epätydyttävyyteen. Eskapismilla tarkoitetaan tässä nykytilanteelle vaihtoehtoisten toimintatapojen suunnittelua ja unelmointia niihin varsinaisesti kuitenkin ryhtymättä. Organisaatio A:ssa tätä aktiiviseen muutokseen ryhtymättömyyttä perusteltiin ikääntyneisyydellä ja siihen liittyvällä jaksamattomuudella. Tämä eskapismi voi liittyä ilmiönä myös Reynoldsin ja Platowin (ks. Reynolds & Plato 2003, 177) ajatuksiin sosiaalisen vallan käyttämisestä työpaikalla. Heidän mukaansa työpaikassa sosiaalista valtaa voivat käyttää ne työntekijät, joilla on mahdollisuus hylätä työpaikka sosiaalisine suhteineen. Ne työntekijät, jotka kokevat ettei heillä ole vaihtoehtoja, jäävät paikoilleen kenties epätydyttävään tilanteeseensa. Tätä Reynoldsin ja Platowin esiintuomaa sosiaalista valtaa voidaan mielestäni pitää myös oman elämän valintoihin liittyvänä valtana.

Tähän nykyisessä työssä olemiseen liittyvät valinnanmahdollisuudet tulivat myös esiin nuorempien ja työuransa alkuvaiheessa olevien haastateltujen kertomuksissa. Nuoremmat työntekijät molemmissa organisaatioissa näkivät työelämän pikemminkin enemmän tai vähemmän itselle sopivina valinnanmahdollisuuksina. Mieluummin vaihdetaan keveästi työpaikkaa kuin sopeudutaan epätydyttävään tilanteeseen. Nuoremmat eivät myöskään nähneet työelämää kielteisistä näkökulmista.

Työelämän ja yksityisyyden yhteensovittamisen ongelmattomuus ja selkeä erillään pitäminen molemmissa organisaatioissa oli havaintona kiinnostava. Työelämä ei juurikaan näy yksityisyydessä. Joissakin narratiiveissa viitattiin työasioiden poisrajaamisen vaikeutumiseen, työrytmin päälle jäämiseen, yksityisyydessä, mutta yleensä ottaen rajaaminen ei tuottanut juurikaan ongelmia. Joissakin kertomuksissa tuotiin esille lapsiperheen puolisoiden työaikojen sovittelupulmia, mutta usein ne taaksejääneiden kokemuksen muistelua. Melko usein narratiiveissa kerrottiin kypsymisestä tai ratkaisujen tekemisestä selkeämpään työn ja muun elämän erillään pitämiseen. Nykytilanne näyttää syntyneen työuralla kertyneiden kokemusten kautta. Tulokset ovat linjassa Antilan (2005, 94) tutkimuksen kanssa, missä hän tuo ilmi sen, että enemmistö palkansaajista pystyy hallitsemaan tai kontrolloimaan työn ja vapaa-ajan välistä ”taistelua”. Toisaalta Antila toteaa, että joka kolmas palkansaaja kokee merkittäviä vaikeuksia työstä irtautumisesta vapaa-ajalla (emt.). Yksityisyyden arvo ja oma aika ovat tulleet joissakin organisaatio A:n narratiiveissa tullut niin tärkeiksi, että yksityisyyden kapeutumisen uhka saa kyseiset henkilöt pohdiskelemaan siirtymistä pois nykyisestä tilanteesta. Erillään pitäminen näkyy myös haluttomuudessa tai jonkinlaisessa välinpitämättömyydessä tuoda yksityisasiota työpaikalle. Yksityisasiosta kerrotaan enimmäkseen keveitä asioita tai se koetaan kokonaan tarpeettomaksi. Joissakin narratiiveissa viitattiin mielialojen kulkeutumiseen työpaikalle tai joidenkin vaikeampien yksityisasioiden käsittelyyn (lähinnä organisaatio A) työtovereiden kanssa työpaikalla, mutta tämä ei näyttänyt olevan kovinkaan yleistä Kokonaisuutena tulokset näyttävät jossain määrin rikkovan yleistä kuvaa työelämän ja yksityiselämän yhteensovittamisen ongelmallisuudesta. Samantyyppisiä tuloksia on esitetty myös aiemmin (esimerkiksi Uhmavaara ym. 2005, 158, Piensoho 2006, 83, 88).

5.3 Tilannekertomusten tulokset

Olen valikoinut narratiiveista yksityiskohtaisempaan tarkasteluun esimerkkejä kahden tyyppisistä tilanteista, jotka kiinnittivät huomiotani aineistossa. Ensimmäisiä analysoitavia tilanteita nimitän identiteettiloukkauksiksi ja toisia esitystilanteiksi. Kumpaakin tilannetyyppiä luonnehtivat omat tilanteelle tyypilliset piirteensä. Analysoinnissa olen soveltanut situationaalisia karttoja, joiden tarkoituksena on auttaa tilanteessa vaikuttavien elementtien välisten suhteiden

tunnistamista ja tutkimista (Clarke 2005). Jokainen tilanne esitellään ja analysoidaan ensin omina tapauksinaan. Ensin kerron analysoidun tilanteen, minkä tukena esittelen kutakin tilannetta erittelevän situationaalisen kartan. Kartassa käytän vinoutettua fonttia korostamaan tilanteen elementeistä tekemiäni käsitteellisen ja teoreettisen tason pelkistys- ja tulkintoja. Analyysitekniikan luonteesta johtuen situationaalissa kartoissa tilanteisiin liittyvät erilaiset elementit ja niiden väliset suhteet näyttäytyvät moniulotteisina. Tarkoituksena on nostaa esiin sosiaalisten tilanteiden monikerroksisuutta, missä yksilöiden toiminnan ja valintojen taustalla vaikuttavat yhtäaikaisesti useita tekijöitä konkreettisista tilannekohtaisista ehdoista yleisempiin rakenteellisiin ehtoihin. Analyysin luonteesta ja soveltamistani menettelytavoista olen kertonut edellä.

5.3.1 Identiteettiloukkaukset

Tutkimusaineistossani oli viitteitä ilmiöistä, joita nimitän identiteettiloukkauksiksi. Identiteettiloukkauksella tarkoitan tässä tilannetta, missä henkilön sosiaalinen identiteetti tulee ulkoapäin määritellyksi hänen oman tahtonsa vastaisesti. Ilmiöitä löytyi molemmista tutkittavista organisaatioista, joista tässä esitetään viisi erilaista tilannetta.

Identiteettiloukkaustilanne

Sosiaalisen identiteetin muutoksen torjuminen kyseenalaistamalla motiivit Organisaatio A (Marjatta)

Marjatta kertoo olleensa työuupumuksen vuoksi sairauslomalla ja töihin palattuun hän oli suunnitellut työtehtäviensä uudistamista. Taustalla tässä uudistamispyrkimyksessä on mm. työterveyslääkärin tulkinta Marjatan työn turhauttavuudesta. Esimiehen suhtautuminen uudistamispyrkimykseen oli kuitenkin torjuva. Tämä hänen omaa työtään koskevien kehittämisajatusten torjumista hän kuvaa kuulustelluksi joutumiseksi. Marjatan työtään koskevien kehittämisajatusten motiivit kyseenalaistetaan ja lopulta hän tulee arvostelluksi oman työnsä väheksymisestä. Marjatan innokkuus uudistaa työtään johtaakin päinvastaiseen tulokseen, toisin sanoen hänen työmoraalinsa epäilemiseen ja hänen määrittelynsä omien työtehtäviensä väheksyjäksi. Torjutuksi ja kyseenalaistetuksi tulemisen vuoksi Marjatta kertoi joutuneensa uudelleen sairauslomalle ja töihin palatessa esimiehen ylimalkainen asennoituminen oli pysynyt ennallaan.

Marjatta kertoo saaneensa tukea työtovereiltaan, mutta kertoo toisaalta myös siitä, kuinka hän on joutunut selviytymään yksin. Marjatan kertomassa tilanteessa voidaan nähdä hänen yrityksensä oma-aloitteiseen sosiaalisen identiteettinsä uudelleenmäärittelyyn omalla työpaikallaan. Hän pyrkii olemaan työtään uudistava ja oma-aloitteinen työntekijä, mutta tämä sosiaalisen identiteetin uudistamispyrkimys torjutaan ja hänet halutaan nähdä mieluummin vakiintunutta roolia ja toimenkuvaa toteuttavana. Sosiaalisen identiteetin alistamisesta muuttumatto-

muuteen tai sopeutuneisuuteen kertoo Marjatan kokemus kuulustelunomaisesta motiivien kyseenalaistamisesta. Marjattaa ei haluta nähdä niinkään oman työnsä kehittämiseen vaan pikemminkin organisaation hierarkkiseen valtarakennelmaan sitoutuneena. Esimiehen alistamispuhe ja määrittelyvalta saattavat kytkeytyä hierarkkisen organisoinnin ohella myös eri ammattiryhmien väliseen eriarvoisuuteen ja siihen kytkeytyvään uskottavuusproblematiikkaan asiantuntijuuden suhteen. Toimistotyötä tekevän omaa työtään koskeva asiantuntijuus ei ehkä olekaan yhtä vakavasti otettavaa kuin se asiantuntijuus, mitä esimies omassa asemassaan edustaa. Marjatan tietyt osaamiseen liittyvät ominaisuudet eivät pääse näkyviin. Motiivien kyseenalaistaminen on epäluottamuksen ilmaisua. Hänen on pysyttävä tietynlaisena, osittaisena. Ehkä tästä johtuen Marjatalle on syntynyt myös hänen kokemuksena omien saavutusten näkymättömyydestä työyhteisössä, hänen turhautumisensa (lääkärin tulkinta) haasteettomaan toimenkuvaan.

Työterveyshuollon rooli yksilöllisen työhyvinvoinnin turvaamisessa jää lopulta tilanteen toteavaksi ja sitä tulkitsevaksi. Työterveyshuollon painoarvo Marjatan työtä koskevassa kehittämisessä jää yhtä lailla vähämerkityksiseksi ja organisaation toimintatavalle alisteiseksi. Sairaslomien ja esimiehen suhtautumisen toistuminen samankaltaisena kertoo eriarvoisuuteen ja valtaan liittyvien rakennelmien pysyvyydestä, jolloin Marjatan selviytymiskeinoiksi jäävät sisäänpäin kääntynyt itse itsensä palkitseminen ja yksin selviytymisen valitseminen.



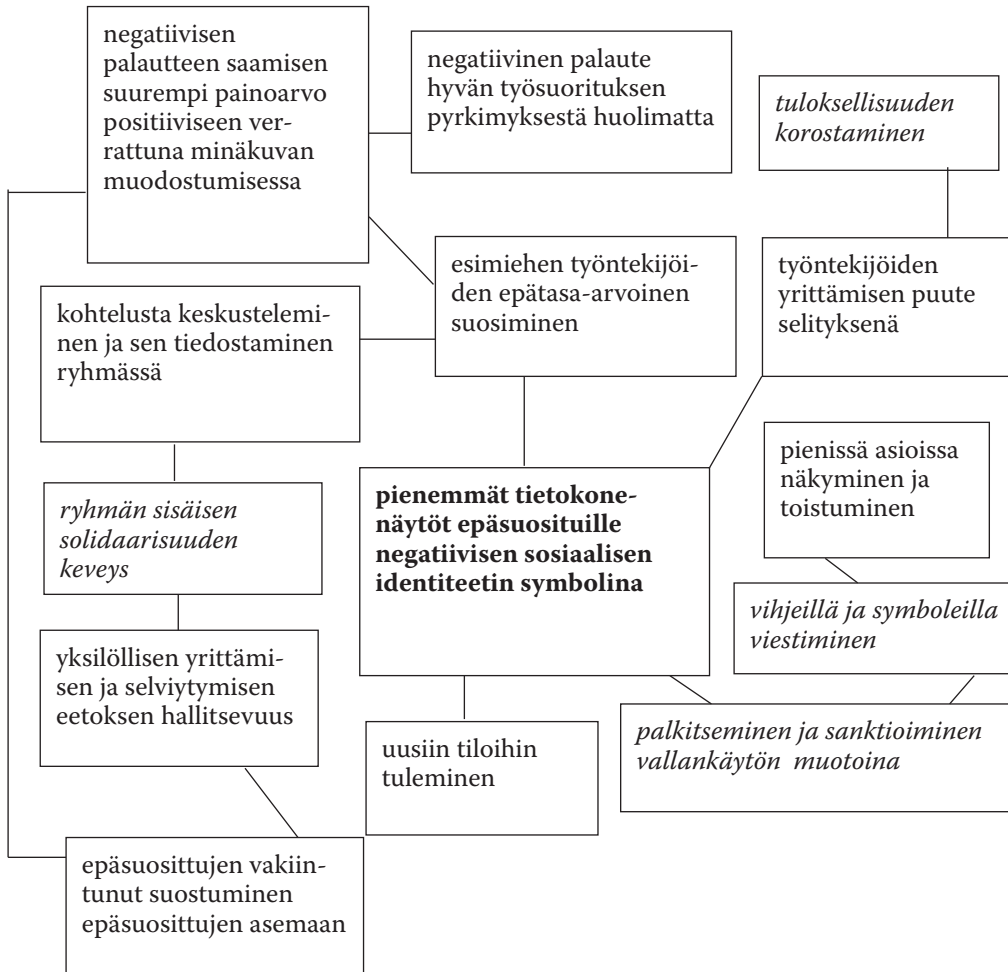
Kuvio 5. Identiteettiloukkaustilanne: Motiivien kyseenalaistaminen

Identiteettiloukkaustilanne**Negatiivisen identiteetin symbolinen vahvistaminen****Organisaatio B (Hannu)**

Pohtiessaan työpaikan vaikutusta itsensä ymmärtämiselle Hannu kertoo, että negatiivinen palaute vaikuttaa voimakkaammin. Tämä vaikutus tuntuu erityisesti silloin, kun työntekijät ovat pyrkineet hyvään työsuoritukseen, mutta siitä huolimatta saatu palaute on negatiivista. Tässä yhteydessä hän kertoo esimerkin työpaikaltaan, millä tavoin esimiehen epätasa-arvoinen työntekijöiden suosiminen ilmeni käytännössä. Esimies oli Hannun mukaan hankkinut suuremmat tietokonenäytöt suosituille ja pienemmät näytöt epäsuosioon joutuneille. Virallisena selityksenä toimenpiteelle oli epäsuosittujen yrittämisen puute työnteossa. Epäsuositut työntekijät tyytyivät Hannun mukaan asemaansa, koska olivat osanneet ennakoida tämänkaltaista suhtautumista.

Asiantuntijaorganisaatioissa, missä näyttöpäätetyöskentely on olennainen osa työnkuva, tämänkaltaisiin työväliseisiin liittyvä palkitseminen/sanktioiminen voi olla varsin vahva ja jatkuvasti muistuttava viesti siitä, millä tavoin työpaikalla tulisi olla ja kuka on se, joka päättää työolosuhteista ja palkitsemisesta. Tämän viestimiseen käytetyt symbolit ovat konkreettisesti nähtäviä. Kertomuksessa piennempien näyttöjen symboliikka voi kertoa myös jonkinlaisesta häpäisemisestä. Vaikka tilanne liittyi muuttamiseen uusiin työtiloihin, niin negatiivisesti leimattu identiteetti seuraa mukana ja ns. tyhjältä pöydältä lähteminen ei onnistu.

Kiinnostavaa Hannun kertomuksessa on myös viittaus siihen, kuinka omassa ryhmässä työntekijät ovat tästä epätasa-arvoisesta kohtelusta keskustelleet. Tilanteen tiedostaminen näyttää kuitenkin jääneen puhumisen tasolle; Hannun kertomuksessa ei näy esim. ryhmän keskinäinen tuki tai yhteisvastuun epäoikeudenmukaiseksi koetun tilanteen korjaamiseksi. Taustalla on mahdollisesti yksilöllisen yrittämisen ja selviytymisen eetos, yksilöllisen tuloksellisuuden korostuminen, mikä näkyy paitsi ryhmän keskinäisen solidaarisuuden oletettuna ohuutena asiassa, niin myös negatiivisesti leimattujen työntekijöiden sopeutumisenä asemaansa. Lisäksi vaikuttaa siltä, että asiantuntijaorganisaatiosta huolimatta hierarkkiset ja yksisuuntaiset valtarakenteet realisoituvat erilaisina vihjeinä ja symboleina työpäivän yksityiskohdissa.



Kuvio 6. Identiteettiloukkaustilanne: Negatiivisen identiteetin symbolinen vahvistaminen

Identiteettiloukkaustilanne

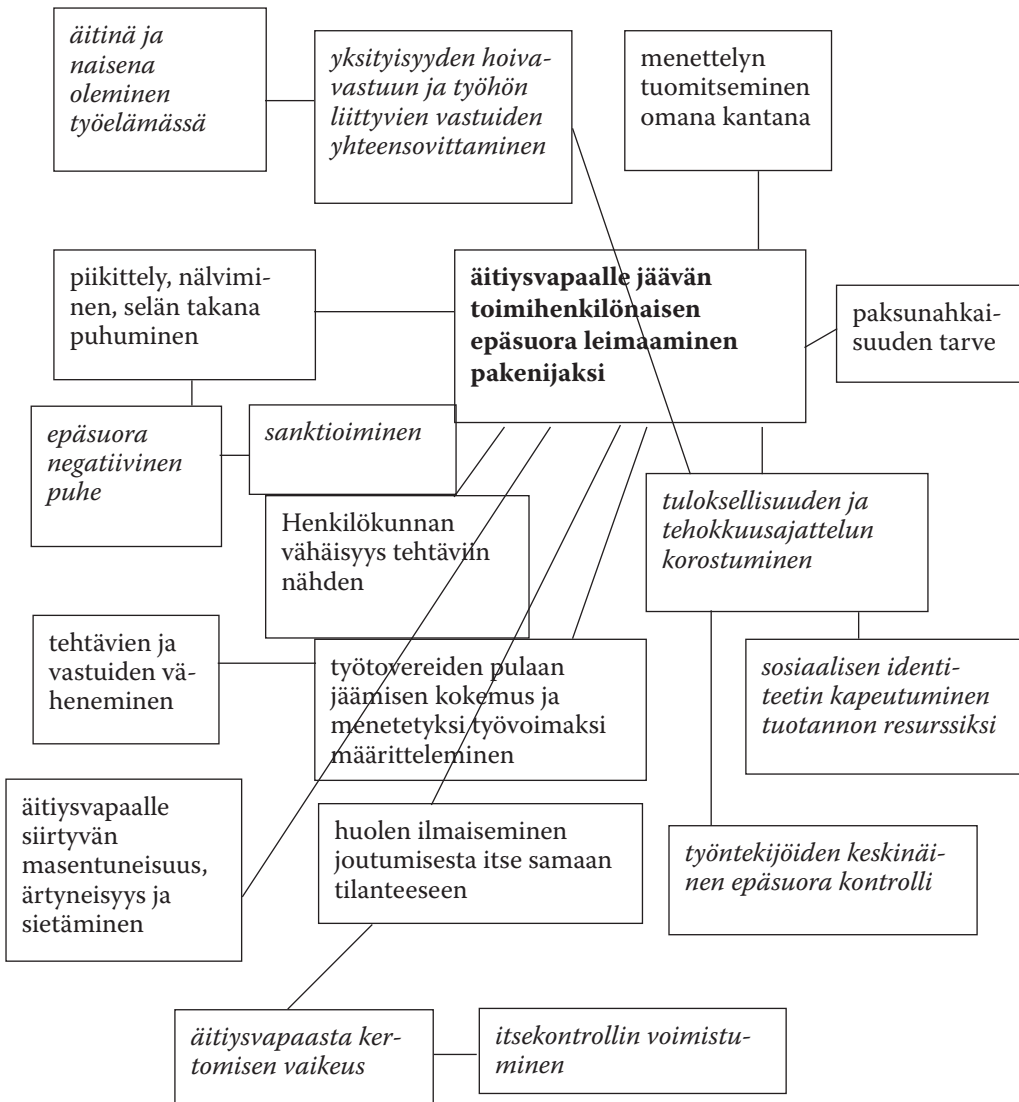
Toimihenkilöstä äidiksi

Organisaatio B (Eija)

Haastattelun lopussa Eija palaa vielä pohtimaan työelämän ja yksityiselämän yhteensovittamisen problemaattisuutta. Hän kertoo esimerkin siitä, kuinka asiantuntijatehtävissä olevien tai yleensä toimihenkilönaisten jäädessä ”äitiysvapaalle”, he saavat Eijan mukaan ”leiman otsaansa”, koska ”lähtevät karkuun” ja jättävät toiset pulaan. He saavat kuulla piikittelyä ja nälvimistä, mikä johtunee toisten työntekijöiden pulaanjäämisen kokemuksesta liian pienellä henkilökuntamäärällä tehtäviin nähden. Eija kertoo että äitiysvapaalle jäävän masentuneisuudesta ja ärtyneisyydestä, mutta tilanne on vain siedettävä. Tästä paksunahkaisuuden tarpeesta Eija on puhunut myös aiemmin. Piikittelyä ja nälvimistä voidaan pitää sanktioimisen ja syyllistämisen muotoina työntekijälle, joka ”hylkää” työyhteisönsä ja siihen liittyvät vastuunsa yksityisyyteen liittyvän hoivavastuun vuoksi. Tämä yksityisyyden vastuiden suurempi arvottaminen vaikuttaa olevan työyhteisölle haasteellinen kysymys. Se voi kertoa myös tietynlaisesta objektivoivasta tai kapeutuneesta identiteettikäsityksestä, missä työntekijä nähdään voittopuolisesti resurssina, eikä erilaisia elämänvaiheita elävänä ihmisenä. Tässä mielessä sosiaaliseen identiteettiin kohdistuu selkeitä kapeuttavia paineita.

Kasvatvat työelämän tehokkuusodotukset johtavat helposti tässä esimerkissä ”sennettämiseen” tulkintaan siitä, että yksityisyyden painoarvo työyhteisössä voisi olla ohenemassa. Tämä tietty kapeuttava vaikutus ei toteudu niinkään Eijan kertomuksessa työnantajan toimintana, vaan työtovereiden keskinäisenä kontrollina. Näin ollen työntekijän elämään ja identiteettiin kohdistuva kontrolli ei ole suoraa, vaan sosiaalisen ryhmän kautta välittynyttä (ks. Webb 2006). Kysymys voidaan nähdä myös äitiyteen liittyvien vastuiden ja merkitysten kyseenalaistumisena työelämässä. Eija arvostelee työyhteisön kielteistä suhtautumista äitiysvapaalle jäävän työntekijän esimerkissä ja ilmaisee samalla huolensa mahdollisesta joutumisesta itse samankaltaiseen tilanteeseen. Tämä voi tarkoittaa Eijan tapauksessa kasvanutta itsekontrollia oman elämänsä suunnittelussa. Hän kertoo, että ”joskus jos omalle kohalle sattuu tällanen että ei oo kauheen kiva juttu että kertois siitä joskus työpaikalla.”

Tutkimuskirjallisuudessa on esimerkkejä (esim. Antila 2005, 117–121, 160–166) siitä, miten palkkatyötä ja hoivaa voidaan yhdistellä ja arvottaa tilannekohtaisesti. Tässä tutkimusaineistossa kävi ilmi, että se voi olla myös keino selviytyä identiteettiloukkauksista tai ehkäistä niitä.



Kuvio 7. Identiteettiloukkaustilanne: Toimihenkilöstä äidiksi

Identiteettiloukkaustilanne**Negatiivisesti määritellyn identiteetin siirtäminen****Organisaatio A (Milja)**

Miljan kokemus identiteettiloukkaus liittyy hänen ammatilliseen osaamiseensa sekä sen avoimeen esille tuomiseen. Hän on tullut määritellyksi edellisessä toimipisteessä hankalaksi työntekijäksi, mikä on ollut seurausta hänen sitoutumisestaan opiskelijoiden etujen puolustamiseen. Hän kertoo yrityksestään järjestää suoraa palautteenantamistilannetta opiskelijoilta henkilökunnalle, mutta tätä toimintaa ei pidetty suotavana. Tämä hankalan työntekijän identiteetti kulkeutui hänen edellään hänen siirtyessään nykyiseen toimipaikkaansa. Hän kertoo kuinka heti ensimmäisessä tapaamisessa nykyisen työpaikan esimiehen kanssa hänet tiedettiin maineeltaan hankalaksi työntekijäksi. Nykyisen työpaikan esimiehellä ei ollut tästä hankaluudesta vielä minkäänlaista henkilökohtaista kokemusta, vaan tietoa oli ilmeisesti siirtynyt toimipisteiden johdon välillä.

Räisäsen ja Rothin (2007, 11) mukaan työtoverin tekee ”hankalaksi” se, että hänet määritellään niin. Milja tulkitsee hankaluutensa keskeiseksi selittäjäksi oman osaamisensa, minkä esiintuomista organisaatiossa on haluttu rajata, vaikka sitä toisaalta myös arvostetaan. Miljan tapauskertomus tarjoaa mahdollisuuden tulkita identiteettiloukkausta osaamiseen ja toimintatapoihin liittyvän valankäytön näkökulmasta. Osaamisen esiintuominen ja näkemysten avoin perusteleminen muuttuu työntekijää raskauttavaksi siinä vaiheessa, kun esiintuodut perustelut alkavat kyseenalaistaa johdon osaamista, valtarakenteita ja johtajuutta. Negatiiviseksi persoonaksi leimaaminen on organisaation yritys kontrolloida ja sanktioida organisaation sietokyvyn ylittävää poikkeavuutta. Milja kertoo tottuneensa saamaansa huonoon kohteluun eikä sanojensa mukaan tunnu siitä juurikaan piittaavan. Kysymyksessä on negatiiviseksi leimatun sosiaalisen identiteetin siirtäminen ja siirtyminen organisaatioiden välillä, mutta toisaalta on nähtävissä yksilön kamppailu ja ainakin tietynlainen vastahakoisuus hänelle määritellyn(pakotetun) sosiaalisen identiteetin omaksumiseen.



Kuvio 8. Identiteettiloukkaustilanne: Negatiivisesti määritellyn identiteetin siirtäminen

Identiteettiloukkaustilanne

Epäoikeudenmukainen negatiivinen leimaaminen

Organisaatio A (Paula)

Paula korostaa työssään suoraselkäisenä ja rehellisenä olemista. Kaksinaamaisuutta hänen on vaikea sietää. Pyytäessäni häntä kertomaan esimerkin kaksinaamaisuudesta, hän kertoo tilanteesta, missä häntä vaaditaan järjestämään opetustila sovittujen menettelytapojen vastaisesti. Hän vetoaa sovittuihin periaatteisiin ja kieltäytyy toimimasta vaaditulla tavalla. Seurauksena opettaja raivostuu, alkaa huutaa ja nimitellä, mutta Paula pysyy päätöksessään, koska hänellä on kesken toiset työtehtävät. Opettaja valittaa asiasta rehtorille ja syyttää Paulaa epäystävällisestä käytöksestä. Paula joutuu rehtorin puhutteluun ja häntä syytetään väärin toimimisesta opettajakuntaa kohtaan. Rehtori uskoo opettajan tulkinnan tilanteesta. Paula kertoo kuitenkin, että tilanteessa oli toinen työntekijä seuraamassa tapahtunutta, mistä hän myös todisti kirjallisesti Paulan puolesta. Paulan mukaan mitään jälkiselvittelyä ei tullut, ei anteeksipyytöjä, vaan asia jäi ilmaan. Tämän vuoksi Paula ilmaisi pelkonsa, että hänet on leimattu epäystävälliseksi ja hävyttömästi käyttäytyväksi henkilöksi.

Hän kertoo tässä yhteydessä myös siitä, kuinka hänen työstään oli puuttunut selkeät ohjeet ja toimenkuvan määrittely. Hän kertoo määritelleensä oma-aloitteisesti kollegan kanssa ehdotuksen vahtimestarin toimenkuvan sisällöksi, mutta siitä huolimatta heille vain sysättiin kaikenlaisia tehtäviä, mitä kukaan muu ei viitsinyt hoitaa. Seurauksena oli Paulan mukaan sekamelska, jolloin vahtimestareita oli helppo syyttää mitään tekemättömiksi. Nykyisin Paulan mukaan työssä on selkeämpi organisointi työnjohtajineen ja tilanne on sittemmin rauhoittunut. Kertomuksen yhteydessä Paula yleistää työelämän luonteen siten, että työelämässä mielistelijät pärjäävät ja suorapuheisia karsastetaan. Siitä huolimatta Paula haluaa sitoutua sovittuihin sääntöihin.

Paulan kertomuksessa sosiaalisen identiteetin negatiivinen leimaaminen näyttää liittyvän työn organisoinnin puutteellisuuteen ja siitä johtuviin ”mielivaltaisiin” toimintatapoihin. Tämä epäselvyys yhteisissä toimintatavoissa nostaa esiin ammattikuntien eriarvoisuuden kielteiset piirteet. Paulan tilanteessa voidaan tulkita toisen ammattikunnan ”ylemmyden” jonkinlaiseksi epäoikeudenmukaisen käyttäytymisen oikeutukseksi. Ylemmäksi itsensä kokevan ammattikunnan edustajan ei tarvitse noudattaa sovittuja sääntöjä ja hän voi odottaa palvelutehtävissä olevan noudattavan automaattisesti hänen toiveitaan. Kysymys on vallasta ja auktoriteetista ja siitä, kuinka vallan ”uhmaaminen” – vaikka olisikin ohjeiden mukaista toimintaa – johtaa identiteettiloukkaukseen. Mielenkiintoista tilanteessa on myös jonkinlainen opettajakunnan keskinäinen solidaarisuus, mikä tekee opettajista toisilleen uskottavia ja vahtimestarista vastaavasti epäuskottavan. Tällöin ei myöskään ole nähtävästi tarvetta oikaista ”alempiarvoisen” kokemaa epäoikeudenmukaista käyttäytymistä.

Paula on entisenä yrittäjänä sitoutunut työntekoon ja hän on pyrkinyt myös kehittämään omaa työtään. Tässä mielessä entisen yrittäjän leimaaminen ”mitään tekemättömäksi” vaikuttaa melko radikaalilta sosiaalisen identiteetin uudelleenmäärittelyltä. Paulan, kuten myös jatkossa Miljankin, esimerkit kertovat paljolti siitä, kuinka sosiaalisen identiteetin valintoja ei voi tehdä vain yksin, vaan identiteettiä pyritään voimakkaasti määrittelemään asianomaiselle yksilölle ulkoapäin.

5.3.1 Identiteettiloukkaukset yhteistarkastelussa

Identiteettiloukkaustilanteita esiintyy molemmissa organisaatioissa, ja on helppo olettaa, etteivät tämänkaltaiset tilanteet ole työelämässä mitenkään epätavallisia. Julkunen, Kaskisaari, Rikala & Virkki (2006, 96) viittaavat samaan ilmiöön sosiaalisen loukkauksen käsitteellä. He olettavat, että loukkausten luonne ja seuraukset ovat muuttumassa ja kohdistumassa uusiin ryhmiin, yhä laajempiin keskiluokkiin (mts.). Identiteettiloukkauksia ja niistä selviytymisiä voidaan pitää kiinnostavina esimerkkeinä siitä, millä tavoin yksilöt ja organisaatiot toimivat erisuuntaisten odotusten ja toimintatapojen synnyttämässä jännitteissä.

Identiteettiloukkaustilanteet poikkeavat esittämistilanteista siten, että loukkauksen kohteeksi joutuneella työntekijällä näyttää useimmissa kertomuksissa olevan itsellään pyrkimys oman aidomman itsensä ja oikeaksi kokemiansa periaatteiden toteuttamiseen. Kertomuksissa tämä pyrkimys kuitenkin tulee eri tavoin rajoitetuksi. Identiteettiloukkaustilanteet tuovat melko voimakkaasti esiin sen, että sosiaaliset identiteetit ovat vain osittain henkilöiden omia valintoja, jos ollenkaan.

Sosiaalisen identiteetin oman tahdon vastainen määrittely saattaa olla erityistilanne, mutta toisaalta tilanteisiin liittyy asiintilaan sopeutumista ja pelkoa leimatuksi jäämisestä, mikä kertoo paljolti omien valintamahdollisuuksien rajallisuudesta. Vaikka kertomuksissa esiintyykin eri asteista kamppailua omien tulkintojen puolesta, näyttää strategiana olevan kuitenkin lopulta sopeutuminen ja sisäänpäin kääntyminen, mikä ilmaistaan usein piittaamattomuutena negatiivisista määrityksistä. Henkilöille näyttää riittävän kompensatioksi se, että he tietävät itse paremmin, millaisia he ovat ja minkälaisilla motiiveilla he ovat toimineet. Kertomuksista syntyy vaikutelma asianomaisten henkilöiden yksin selviytymisestä ja omillaan olemisesta. Muun työyhteisön tai työtovereiden tuki vaikuttaa kaukaiselta tai olemattomalta. Hankalaan asetelmaan ajautunut työntekijä saa selvitellä tilannettaan itsensä varassa.

Virkin (2004, 225–226) tarkastelemissa työelämäaiheisissa vihakertomuksissa suurinta tuskaa on työntekijöille aiheuttanut petetyksi tuleminen työnantajan tai työtovereiden puolelta sekä se, ettei kukaan työyhteisöstä ole puolustanut asianomaista. Kaskisaari (2004, 143) viittaa samantapaiseen yksinkestämissen veloitukseen työuupumustilanteissa, mitä voidaan pitää eräänlaisena sosiaalisen pois-sulkemisen keinona. Luottamuksen menettämistä voikin pitää Virkin (emts. 226) mukaan pitää yhtenä näkökulmana epäoikeudenmukaisuuden tunteeseen ja siitä syntyvään vihaan. Pettymykset, luottamuksen mureneminen ja epäoikeudenmukainen kohtelu saattavat pahimmillaan ruumiillistua asianomaisen henkilön sairastumisina. Identiteettiloukkaukset oletettavasti laukaisevat loukatuksi tulleen identiteettityön käynnistymisen, eli identiteetin rakentamisen ja uudelleenjärjestelyn, mielikuvien ja representaatioiden sisäistämisen osaksi identiteettiä (ks. Watson 2008, 126; Beech 2008, 52). Vastaavantyyppisen intensiivisen identiteettityön on havaittu käynnistyneen esimerkiksi työpaikkakiusattujen kohdalla

(Lutgen-Sandvik, 2008), vaikkei identiteettiloukkausta ja kiusaamista voidakaan aina pitää toistensa synonyymeinä. Identiteettiloukkauksia ja niiden käynnistämää identiteettityötä voidaan tarkastella myös Breakwellin (1986) esiin nostaman identiteettiuhan käsittelyn kautta. Identiteettiuhka voi käynnistyä esimerkiksi sosiaalisissa suhteissa tapahtuneista muutoksista, jolloin yksilön kokemus omasta ainutlaatuisuudestaan, jatkuvuudestaan ja arvokkuudestaan voi tulla uhatuksi. Yksilöt voivat onnistua eri tavoin näiden identiteettiin kohdistuvien uhkien käsittelyssä, mutta pahimmillaan epäonnistunut käsittely voi johtaa jopa identiteettihajaannukseen, jolloin identiteetti jää eheyttämättömäksi.

Toisessa organisaatiossa identiteettiloukkaukset näyttävät kietoutuvan työsuorituksen ja tehokkuusodotusten ympärille, kun taas toisessa organisaatiossa näyttää korostuvan enemmän oikeus omien työtehtävien määrittelemiseen, asiantuntijuuteen sekä ammattikuntien eriarvoisuuteen. Auktoriteettisuhteiden – mukaan lukien ammattiryhmien välisten ääneen lausumattomien suhteiden – tai auktoriteettien asiantuntijuuden kyseenalaistaminen näyttää altistavan nopeasti identiteettitason sanktioimiseen. Lisäksi ristiriitatilanteet tuovat näkyviin myös asiantuntijaorganisaatioiden viralliset ja epäviralliset hierarkiat ja käskytysuhteet henkilöiden ja ryhmien välillä. Toisessa organisaatiossa virallisten menettelytapojen epäselvyys tai piittaamattomuus sovitusta menettelytavoista oli taustatekijänä epäviralliselta näyttäneeseen vallankäyttöön ja sitä seuranneeseen identiteettiloukkaukseen. Paulan kertomuksessa konfliktitilannetta seurannut epäoikeudenmukaiseksi tulkittava kohtelu toi kiinnostavalla tavalla esiin sen, millä tavoin henkilöiden sijoittuminen eri asemiin organisaation hierarkiassa voi vaikuttaa heidän luotettavuudestaan ja uskottavuudestaan tehtäviin tulkintoihin (samantapainen ilmiö esiintyi myös Marjatan kertomuksessa). Paulan tulkintaa tapahtuneesta ei pidetty luotettavana eikä Paulan kokemaa epäoikeudenmukaisuutta juurikaan yritetty oikaista. Identiteettiloukkauksissa on samoja piirteitä, kuin mitä Saarikoski (2006, 69–71) kuvaa esseissään henkisestä yhteisöväkivallasta. Henkilöä voidaan hänen mukaansa vaientaa, syyttää, nöyryyttää julkisesti, jopa henkilön todellisuudentaju voidaan kiistää.

Organisaatioita koskevassa tutkimuskirjallisuudessa on 1980-luvulta lähtien vertailtu modernien ja postmodernien organisaatioiden toimintatapoja ja luonnetta. Reedin (1992, 229) mukaan Modernia organisaatiokulttuuria luonnehtivat kontrolloimisen ja tukahduttamisen ilmiöt, kun taas postmoderniin organisaatiokulttuuriin liittyy rohkaiseminen ilmaisun vapauteen, erimielisyyksien avoimeen esiintuomiseen, autonomiaan ja osallistumiseen. Tästä näkökulmasta katsottuna kumpaakaan organisaatiokulttuuria ei voi luonnehtia tässä mielessä postmoderniksi, vaan organisaatiokulttuuri sosiaalisina prosesseina näyttää ilmentävän enemmänkin modernin kulttuurin piirteitä.

Platow, Wenzel ja Nolan (2003, 276) pitävät oikeudenmukaisuutta neuvottelukysymyksenä ryhmässä olevien henkilöiden tai eri ryhmien välillä. Tässä mielessä konfliktitilanne on oikeastaan heidän mukaansa oikeudenmukaisuuden sopimuksen rakentamista, missä johdolla ei ole oikeudenmukaisuudesta

ja sen soveltamisesta sen kehittyneempää näkemystä kuin muillakaan työntekijöillä. Esimerkiksi Paulan kertomuksessa konflikti ei näyttänyt johtavan oikeudenmukaisen toiminnan yhteiseen määrittelyyn, vaan asia jäi avoimeksi. Identiteettiloukkauksen yksi piirre voisikin olla se, ettei konfliktitilanteessa synny mitään yhteisesti jaettua näkemystä siitä, mikä on oikeaksi koettua toimintaa. Epätasa-arvoinen asetelma jää voimaan. Kaikkiin identiteettiloukkaustilanteisiin näyttää siis liittyvän erilaisia vallankäytön, sanktioimisen ja alistamisen elementtejä. Identiteettiloukkauksia näyttää myös tapahtuvan eri tyyppisissä työyhteisön vuorovaikutussuhteissa, kuten esimiehen ja alaisten, eri ammattiryhmien sekä työryhmien sisäisissä suhteissa. Esimies–alainen-suhteet ovat kuitenkin vaikutus-*tensa puolesta erityisasemassa*, mikäli tukeudumme sosiaalisen identiteettiteorian näkemyksiin työyhteisöjen vuorovaikutussuhteista. Esimerkiksi Smith, Tyler ja Huo (2003, 156–157, 165) katsovat, että auktoriteetit eivät ainoastaan vastaa resurssien jakautumisesta, vaan he välittävät myös informaatiota kunkin henkilön arvosta ja tärkeydestä ryhmälle ja organisaatiolle. Henkilöt omaksuvat identiteetin kannalta relevanttia tietoa paljolti tämän kohtelun luonteen perusteella. Esimerkiksi esimiehen epäreilu tai epäoikeudenmukainen kohtelu saa ihmiset tulkitsemaan myös muiden ihmisten suhtautumisen itseään kohtaan ei-arvostavaksi. Heikoksi koetulla työyhteisön päätöksenteolla ja esimiehen oikeudenmukaisuudella on todettu olevan myös työntekijän stressioireisiin ja työkykyyn liittyviä vaikutuksia (Kausto, Elovainio & Elo 2003; Kivimäki, Elovainio, Vahtera & Virtanen 2002)

Identiteettiloukkausten keskeisenä piirteenä on nähtävissä loukkauksen kohteeksi joutuneen sosiaalisen identiteetin objektivoiminen ja kapeuttaminen, jopa päinvastaiseksi kääntäminen. Henkilöä ei haluta nähdä kokonaisuutena, kuten äitiysvapaalle pyrkivän toimihenkilön tapauksessa tai henkilön omaa viestiä ei oteta vastaan, vaan tulkitaan sitä vinoutuneesti, kuten oman työn kehittämiseen pyrkivän Marjatan tapauksessa, negatiivisesti leimattu identiteetti siirretään henkilön edellä työyhteisöstä toiseen (Milja), negatiivinen identiteetti symboloidaan ja vahvistetaan työyhteisössä fyysisillä objekteilla (Hannu). Esimerkiksi yksityisyyden hoivavastuun arvon kieltäminen ja sen epäsuora sanktioiminen tai liian vähästä yrittämisestä tapahtuva suora sanktioiminen saattavat olla kuvaavia esimerkkejä tuotannollisten tehokkuusodotusten sosiaalista identiteettiä kapeuttavasta vaikutuksesta. Edellä esitettyjen esimerkkien valossa on kuitenkin pääteltävä, ettei kaikkia identiteettiloukkauksia voi kytkeä suoraviivaisesti tehokkuusodotuksiin. Organisaatioiden sisäiset valta-asetelmat ja auktoriteettisuhteet näyttävät olevan esimerkeissä kenties tätäkin korostuneempia tekijöitä. Yhteinen laajempi nimittäjä näyttäisikin liittyvän lähinnä joustamisodotuksiin ja joustamishaluttomuuteen erilaisissa tilanteissa. Olisi toisin sanoen tingittävä säännöistä, omista tavoitteista ja periaatteista, venyttävä parempiin suorituksiin, väheksyttävä yksityisyyden arvoa. Päinvastaiset valinnat johtavat hankaluuksiin. ”Oikea” joustavuus tulee esimerkkien perusteella määritellyksi organisaatiossa ylhäältä alaspäin.

5.3.2 Esittäminen

Esitystilanne

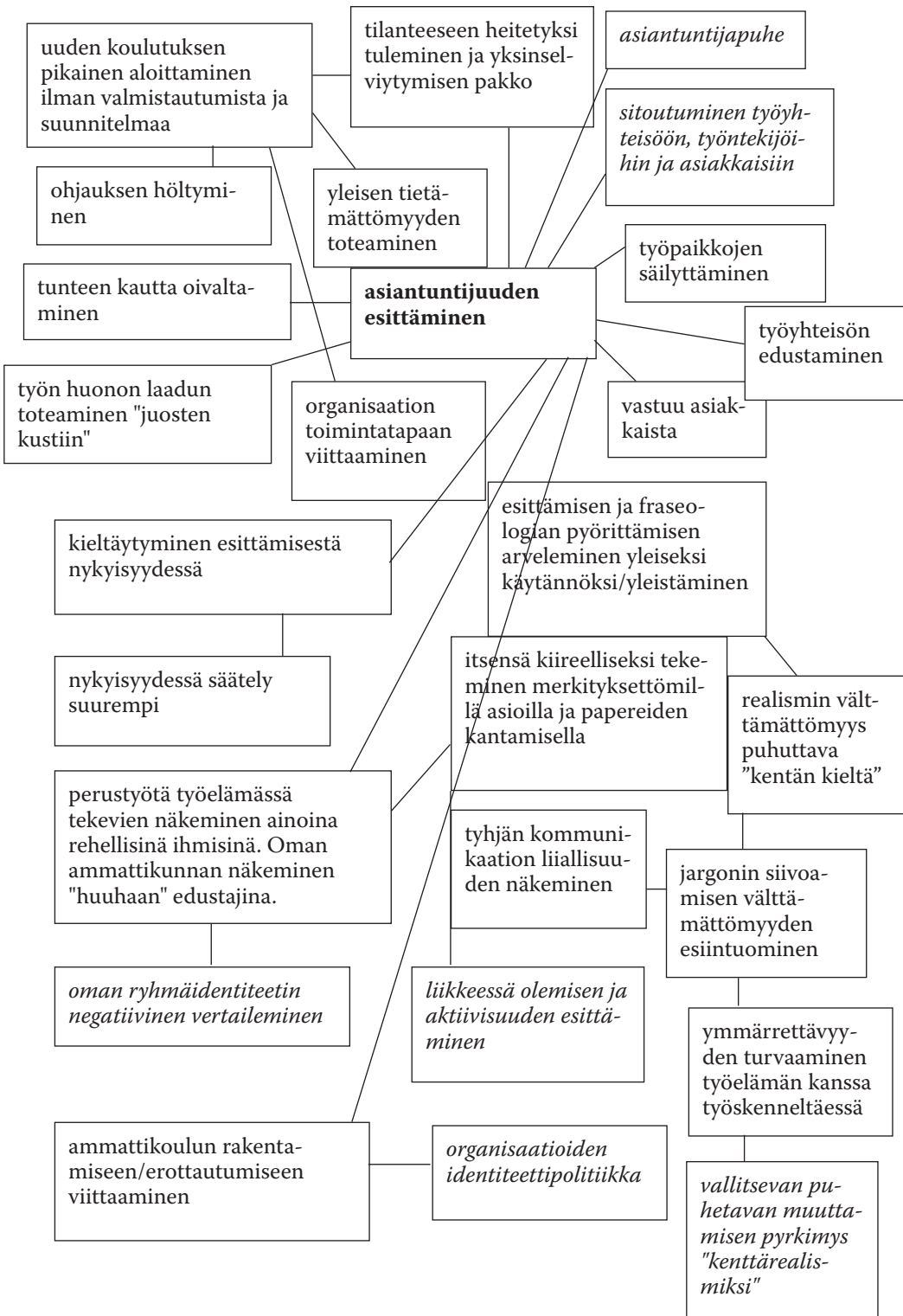
Asiantuntijuuden esittäminen

Organisaatio A (Varpu)

Varpu kertoo esimerkin tilanteesta, jossa hän on joutunut selviytymään uusista työtehtävistä esittämällä parempaa asiantuntijuutta kuin mitä oikeasti koki olleensa. Taustalla on uusien koulutusten käynnistäminen nopeasti ja ilman huolellista valmistautumista, keskeneräisillä opetussuunnitelmilla. Taustalla on nähtävissä opetushallinnon ohjauksen höltyminen, mikä oli luonut avoimen tilanteen koulutuksen suunnittelulle ja toteuttamistavoille. Varpu viittaa tässä yhteydessä myös oman organisaationsa toimintatapaan, mitä luonnehtii nopea ja varustautumaton uusien hankkeiden käynnistäminen. Kokemukset ”heitetyksi tulemisesta” tilanteisiin sekä yleinen tietämättömyys toimintatavoista sai Varpun oivaltamaan, että on vain selviydyttävä, ”uitava tai upottava”, ”marssittava tilanteisiin ja pudoteltava asiantuntijana sanoja vakuuttavasti.” Varpu perustelee toimintaansa vastuunkantamisella asiakkaista, työpaikkojen säilyttämisestä sekä työyhteisön edustamisesta ulospäin. Tässä mielessä asiantuntijuuden esittämisessä voidaan nähdä myös oman selviytymisen ohella eettisesti latautunutta sitoutumista omaan työyhteisöön ja yhteistyökumppaneihin.

Nopea ja suunnittelematon tekeminen näkyi Varpun mukaan huonontuneena työn laatuna, mitä hän itseironisesti kuvaa värikkäin metaforin. Nykyisin hän kertoo kieltäytyvänsä vastaavankaltaisesta toiminnasta, mitä helpottaa myös se, että hallinnollinen ohjaus on myös tarkempaa. Vaikka Varpu arveleekin esittämisen ja ns. fraseologian pyörittämisen nykyisen työelämän yleiseksi käytännöksi, hän itse korostaa sanojensa mukaan realismin välttämättömyyttä, puheen on oltava ”kentän” kieltä. Tätä hän perustelee kommunikaation ymmärrettävyydellä ja yhteistyön turvaamisella työelämän kanssa. Tyhjistä kommunikaatiosta ja jargonista olisi päästä eroon. Kaiken kaikkiaan näyttää siltä, että Varpulla on voimakas pyrkimys muuttaa vallitseva puhetapa asiantuntijapuheesta ”kenttärealistiseksi” puhetavaksi, sosiaali- ja terveysalanperustyötä tekevien puhetavaksi. Varpu pitääkin kentän perustyötä tekeviä ainoina rehellisinä työntekijöinä ja vastaavasti oman ammattikuntaansa ”huuhaan” edustajina, jotka vain luovat vaikutelmaa kiireellisyydestä ja aktiivisesta dynaamisuudesta olemalla jatkuvasti liikkeessä ja keskittymällä merkityksellisiin asioihin. Tässä kommentoinnissa on kuultavissa pettymystä ja turhautumista, ehkä pettymystä siihen, ettei ole voinut toimia ja olla työssään oikeaksi kokemallaan tavalla. Tämä mahdollinen pettymys omaan epäaidolta tuntuneeseen sosiaaliseen identiteettiin on sitten johtanut oman ammattiryhmän arvostuksen laskuun ja työyhteisön ulkopuolisten kumppaneiden arvostuksen nousuun. Henkilökohtaiset kokemukset ja havainnot ovat laajentuneet kokonaisen ammattiryhmän ryhmäidentiteetin negatiiviseksi tulkinnaksi.

Varpu viittaa myös kerrotun tilanteen ajankohtaan, jolloin ammattikorkeakoulua oltiin irrottamassa omaksi organisaatiokseen. Tämä viittaus tarjoaa tulkintamahdollisuuden, missä koulutusorganisaatioiden uudistaminen ja siihen liittyvä organisaatioiden ns. identiteettipolitiikka oli luomassa odotuksia ”abstraktimman tason” käsitteistön käyttöönotolle koulutuksessa. Tätä tulkintaketjua seuraten, voidaan siis tulla näkemykseen, missä ylätasoin (opetushallinto) hallinnolliset ja organisatoriset muutokset, mikä voi näyttäytyä sekavuutena tai jopa kaoottisuutena paikallistasolla, ovat luomassa edellytyksiä epäaidoiksi koetuille identiteettiesityksille.



Kuvio 10. Esitystilanne: Asiantuntijuuden esittäminen

Esitystilanne

Teatterimaisuus työpaikalla

Organisaatio B (Matti)

Matin kertomuksessa esiintyy usein viittauksia erilaisiin esityksiin työelämässä, kuten kovuuden, päättäväisyyden tai ns. hyvän tyypin esittämiseen. Hän puhuu asioista työelämää yleisesti koskevinä ilmiöinä. Pyydettyessä esimerkkiä teatterimaisuuden ilmenemisestä työpaikalla, hän kertoo yhtäaikaisten ja ikään kuin kilpailevien projektien priorisointiproblematiikasta. Taustalla on eri projektien vetäjien antamat lupaukset johdolle hankkeiden läpiviemisestä, joita projekteihin sidotut työntekijät joutuvat sovitteluun. Teatterimaisuus ilmenee mm. erilaisena puheena eri tahojen kanssa keskusteltaessa, koska kenenkään mieltä ei haluta pahoittaa. Kommunikointia pyritään kontrolloimaan.

Matti viittaa luottamuksen heikentymiseen työelämässä. Ennen kaikkea teatterimaisuus ilmenee kritiikittömänä, tai suorastaan alistuneena suostumisena epämielekkääksi koettuun johtamiseen. Matti käyttää sanontaa ”herranpelkoinen teatteri” Tuotantotavoitteiden saavuttamispyrkimys luo lyhyellä tähtämellä epäaitoa sosiaalista harmoniaa, koska vaikeiden asioiden käsittelyä pyritään välttämään. Matin mukaan tämä kuitenkin tulee pahentamaan konfliktien ilmenemistä jatkossa. Matti antaa ymmärtää, että lähiesimiehen rooli tulee luottamuksen kannalta problemaattiseksi. Hän kertoo omasta kokemuksestaan vastaavassa lähiesimiehen roolissa, missä hän selittää työntekijöille kritisoineensa johdon suuntaan epämielekkääksi näkemiään ratkaisuja. Tämän vuoksi epämielekkääksi koettujen johtamisratkaisujen hyväksyminen on työntekijän kannalta helpompaa, silloin kun lähiesimies ilmoittaa kritisoineensa niitä. Tällaiseksi kriitikoksi Matti oman sosiaalisen identiteettinsä määrittelee.

Matin mielipiteet tarjoavat tulkinnan siitä, että lähiesimiehen luotettavuus työntekijöiden silmissä on käänteistä niin sanotun hyvän tyypin esittämiseksi. Hyväksi tyyppiä hän arvelee teflonmaisena työntekijänä, joka ei jätä jälkeä itsestään mihinkään. Tätä voitaneen pitää jonkinlaisena nykyisen työelämän ihanneidentiteettinä. Matille työelämä näyttäytyy jonkinlaisena ”show-esityksenä”, missä johtamisen kritisoimista vältellään, vuorovaikutus on pinnallistunutta ja asioiden syvällisempi tarkastelu jää olemattomaksi.

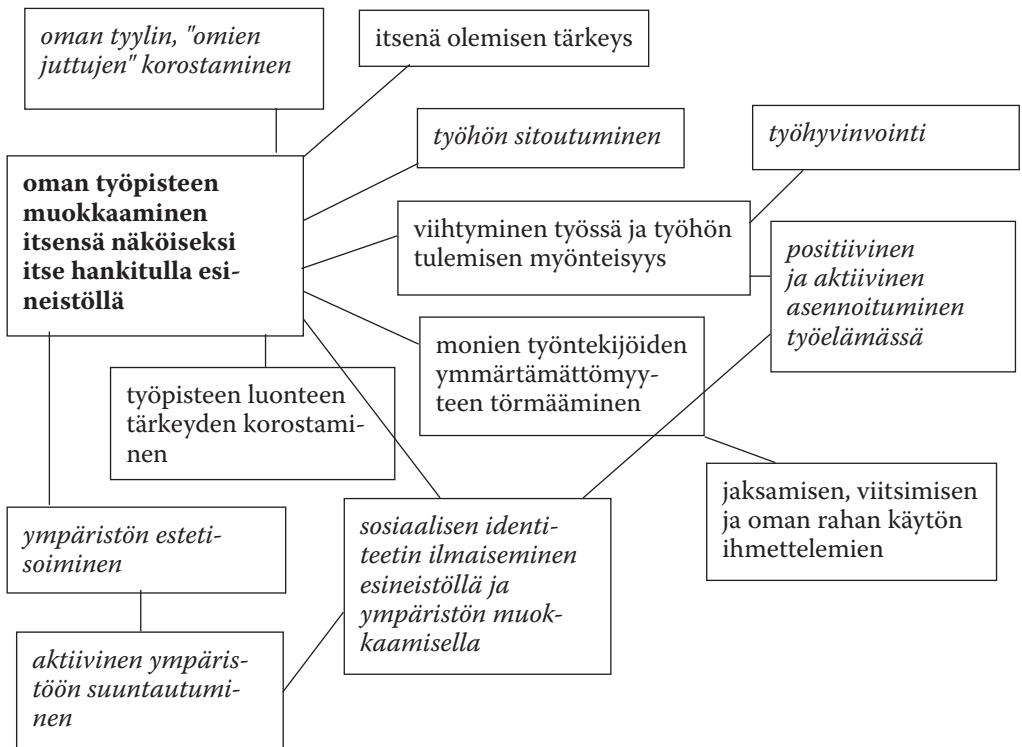


Kuvio 11. Esitystilanne: Teatterimaisuus työpaikalla

Esitystilanne

Fyysisen ympäristön muokkaaminen sosiaalisen identiteetin ilmentäjänä Organisaatio B (Jaana)

Jaanelle omalla itsenään oleminen on itsestään selvää ja tärkeää. Hän kertoo tässä yhteydessä esimerkin siitä, kuinka hän ilmentää omaa itseään eli identiteettiään muokkaamalla työpisteensä ilmettä itselleen viihtyisäksi. Hän kertoo, kuinka hän omilla rahoillaan hankkii esineistöä, esimerkiksi juuri tietyn värisen nitojan tai itselleen mieluisan roskakorin. Hänelle on tärkeä oma tyyli ja sen ilmentäminen, hän asennoituu työympäristöönsä esteettisesti. Hän kertoo kohdanneensa ihmettelyä jollain tavalla poikkeavasta toiminnastaan, mutta hän kertoo pitävänsä ympäristönsä muokkaamista tärkeänä omalle työviihtyvyydelleen. Oman työpisteen luonne on tärkeä. Hän on päättäväinen asennoitumisessaan. Jaanan aktiivinen ote ympäristönsä muokkaamiseen heijastelee hänen aktiivista ja positiivista suhtautumista työssä olemiseen sekä omasta työhyvinvoinnista huolehtimiseen yleensä. Se on mahdollista tulkita myös eräänlaisena työhön sitoutumisen muotona, mutta ennen kaikkea hänen fyysinen työympäristönsä, ja siihen liittyvä esinemaailma on myös osa hänen sosiaalisen identiteettinsä ilmenemistä.



Kuvio 12. Esitystilanne: Fyysisen ympäristön muokkaaminen sosiaalisen identiteetin ilmentäjänä

5.3.3 Esittämistilanteet yhteistarkastelussa

Kaikki edellä kuvatut esittämistilanteet ovat luonteeltaan erityyppisiä. Joitakin yhteisiä piirteitä on kuitenkin myös nähtävissä. Varpun ja Matin kertomuksissa esittäminen näyttää liittyvän työelämässä ja erityisesti omalla työpaikalla kysytyihin ominaisuuksiin. Matin kertomuksessa päättäväisyys ja tietynlainen kovuus ja ”hyvänä tyyppinä” esiintyminen ovat näitä odotettuja ominaisuuksia. Varpun narratiivissa odotukset, ja siihen liittyvä esittäminen, kytkeytyvät puolestaan organisaation toiminnan ominaisuuteen, koulutukseen ja asiantuntijana esiintymiseen. Vaikka kaikenlaiseen epäaitoon esittämiseen suhtaudutaan haastatte- luissa kielteisesti, sitä kuitenkin jonkin verran tehdään enemmän tai vähemmän tietoisesti. Kuitenkin mielenkiintoisella tavalla miltei kaikkien kuvattujen esittä- mistilanteiden taustalta näyttää heijastuvan pyrkimys työprosessien sujuvuuteen, työnantajan tavoitteiden saavuttamiseen tai oman henkilökohtaisen työn suju- vuuteen ja siinä viihtymiseen. Toisin sanoen esitystilanteiden motiivina näyttää olevan pelkistetysti työhön sitoutuminen tai kuten Varpun sanoin vastuunkan- taminen. Hannun kertomuksessa nimenomaisesti ”herranpelkoinen teatteri” ja harmonian säilyttäminen konflikteja välttelemällä liittyvät juuri tähän pyrkimyks- een, tuotantotavoitteiden saavuttamiseen. Erikssonin (2006, 230) mukaan pelko tulee osaksi työpaikan ihmissuhteita ja vahvistaa pelon ilmapiiriä, kun organisaat- ion jäsenet alkavat toimissaan jo valmiiksi varautua pelottelevan tai uhkailevan johtajan reaktioihin ja toimintatapoihin. Toisaalta Hannun kertomuksessa viitta- ukset kovuuden arvostamiseen ja hyvänä tyyppinä olemiseen näyttävät lähinnä jonkinlaisilta itsetehostuksen muodoilta, joiden motiivina on kenties saavuttaa työyhteisössä sosiaalista arvostusta.

Hannu näkee esittämistä toisaalla, omaan itseensä liittymättömänä, kun Varpu puolestaan kertoo itse esittäneensä, mutta nykyisin kieltäytyvänsä vastaa- vankaltaisesta toiminnasta. Vaikka esittämisen motiiveja ymmärretään, sitä ei kuitenkaan arvosteta pysyvänä asennoitumisena työpaikalla. Itse asiassa epäai- dolla esittämisellä, ja sen havaitsemisella, näyttää olevan työyhteisön/työtoverei- den arvostukseen negatiivisia vaikutuksia. Oman ryhmän arvostus laskee ja posi- tiivisia ominaisuuksia nähdään oman ryhmän ulkopuolella. Esittäminen ilmenee molemmissa kertomuksissa valikoituina ja kontrolloituina puhetapoina. Jaanan kohdalla esittämisellä (tai ehkä oikeammin esityksellä) on puolestaan omaa ai- doksi kokemaansa identiteettiä ilmentävä tarkoitus, ja hän on valmis tekemään sen eteen jopa pieniä henkilökohtaisia ”uhrauksia”. Puheen ohella hän hyödyn- tää fyysistä ympäristöä ja sen objekteja itsensä ilmaisemiseksi. Työssä oleminen näyttää hänen tapauksessaan lähenevän oman aidon itsensä toteuttamista. Kovin tavallista tämä ei kuitenkaan ole päätellen hänen saamistaan ihmettelevistä reak- tioista.

6. Tutkimuksen yhteenveto

6.1 Luotettavuus

6.1.1 Luotettavuus konstruktivistisessä laadullisessa tutkimuksessa

Tämä tutkimus on kysymyksenasettelunsa ja empiiristen ratkaisujensa perusteella pääosin laadullinen tutkimus. Vaikka sovellankin sekä määrällistä että laadullista tutkimusotetta, ovat aineistosta tehtävät johtopäätökset ja tulkinnot luonteeltaan laadullista konstruointia (Jokivuori & Hietala 2007, 11). Tämän vuoksi kerron ensin laadullisen tutkimuksen luotettavuusnäkökohdista suhteessa haastatteluihin ja niiden analysointiin, minkä jälkeen käsittelen tekemäni kyselyn ja sen analysoinnin luotettavuutta oman osionaan. Laadullisen tutkimuksen luotettavuusnäkökohdat liittyvät siihen, minkälaiseen todellisuutta tulkitsevaan paradigmaan tutkimusasetelmassa tukeudutaan. Denzinin ja Lincolnin (2005, 22) mukaan kaikki laadullista tutkimusta tekevät ovat tavallaan filosofeja yhdistellessään ontologisia (millainen olento on ihminen, millainen on todellisuuden luonne), epistemologisia (millainen on tutkijan ja tietämisen välinen suhde) ja metodologisia (millä tavoin saamme tietoa maailmasta) uskomuksia. Nämä uskomukset muotoilevat sen, millä tavoin tutkija näkee maailman ja toimii siinä. Tutkijan epistemologiset, ontologiset ja metodologiset lähtökohdat muodostavat siis yhdessä tutkijan toimintaa ohjaavan tulkintakehyksen tai paradigman. (Bateson, 1972, 314; Guba, 1990, 17 Denzinin & Lincolnin muk. 2005, 22)

Tutkimuksen metodologiset lähtökohdat liittyvät konstruktivistiseen paradigmaan. Konstruktivistisellä paradigmalla tarkoitetaan relativistista ontologiaa (useiden todellisuuksien olemassaoloa), subjektiviista epistemologiaa (ilmiötä koskevan ymmärryksen rakentumista tutkijan ja tutkittavan välisenä yhteistyönä) ja naturalistisia (luonnollisessa maailmassa tapahtuvia) metodologisia menettelytapoja. Tutkimustuloksia esiteltäessä noudatetaan tavallisesti samantyyppistä kriteeristöä kuin mitä grounded theoryn kohdalla sovelletaan. (emts. 24)

Konstruktivismissa torjutaan ajatus muuttumattomista ja universaaleista totuudellisuuden kriteereistä. Se mitä pidetään oikeana tietona, riippuu ihmisten välisistä sopimuksista ja neuvotteluista, dialogista missä todellisuutta koskevat väitteet tulevat koetelluiksi keskusteluun osallistuvien argumentoinnin kautta. Validuudessa, saavutetun tiedon oikeellisuudessa, on pikemminkin kysymys yhteisöllisesti tuotetusta todellisuudesta koskevasta narratiivista. Tässä mielessä ei myöskään tiettyä tutkimusmenetelmää tai menetelmäkokonaisuutta voida mää-

ritellä etuoikeutetuksi tavaksi hankkia tietoa. Toisaalta tämä on viime aikoina herättänyt myös keskustelua tulkinnallisesta täsmällisyydestä, tarkkuudesta ja luotettavuudesta. (Guba & Lincoln 2005, 204)

Guba ja Lincoln (emts. 207) puhuvatkin perinteisen validiuskäsitteen sijasta mieluummin luotettavuudesta (authenticity). Luotettavuudella he tarkoittavat tasapuolisuutta, ontologista autenttisuutta ja kehittyvää (educative) luotettavuutta, katalyyttista autenttisuutta ja taktista autenttisuutta. Tasapuolisuus tarkoittaa kaikkien tutkimukseen osallistuneiden näkemysten, näkökulmien, esille nostettujen asioiden, väitteiden ja äänien läsnäoloa tekstissä. Tämän tasapuolisuuden tarkoituksena on estää tiettyjen asioiden ja äänien mahdollista marginalisoitumista tutkimuksen kokonaisuudessa. Omassa analyysissäni olen pyrkinyt tasapuolisuuteen esittämällä ja analysoimalla kaikki haastattelut saman temaattisen rakenteen kautta. Kaikkiin tapauksiin sovellettava temaattinen rakenne helpottaa kunkin haastattelun eri teemoja koskevien näkemysten esille tuomista. Lisäksi haastattelujen tapauskertomusten tarkoituksellinen yksityiskohtaisuus on osaltaan varmistamassa sitä, että haastateltujen narratiivien vivahteikkaus säilyisi analyysissä.

Ontologisella ja kehittyvällä luotettavuudella Guba ja Lincoln (emts.) viittaavat tutkimukseen osallistuneiden – ja heihin yhteydessä olevien – henkilöiden tietoisuuden kohoamiseen heidän toimiessaan jonkin sosiaalisen tai organisatorisen tarkoituksen vuoksi. Tähän liittyy heidän mukaansa myös vahvoja eettisiä ja moraalisia vivahteita. Tulkitsen näitä kriteerejä siten, että tällainen eettisesti sävyttynyt tietoisuuden kohoaminen voi kiteytyä esimerkiksi juuri haastattelutilanteissa. Haastatellut refleктоivat kokemuksiaan ja mielipiteitään, selittävät omia sosiaalisen identiteetin valintojaan paitsi tutkijalle, niin myös itselleen. Olennaista on tällöin, että haastattelutilanteessa kertojalla on riittävästi henkistä tilaa liikkua omine ajatuksineen ja assosiaatioineen. Narratiivisuutta edistävät avoimet kysymykset tukevat mielestäni tällaista reflektiota. Kaksi haastatelluista totesi suoraan, että käydyt keskustelut ovat olleet heille työnhajauksellisia. Tämä työnhajauksellisuus liittyy paljolti työntekijän oman itsensä ja toimintansa lähtökohtien paikantamiseen ja tavoitteen määrittelyyn työyhteisössä ja työtehtävissä. Tässä on myös yhtymäkohtia siihen sosiaalisen identiteetin käsitteelliseen määrittelyyn, missä sosiaalista identiteettiä pidetään oman sosiaalisen tilanteen selityksenä. Kiinnostavaa oli myös se, että eräät haastatelluista toivat varsin voimakkaita eettisiä kannanottoja siitä, millä tavalla he halusivat toimia työyhteisön jäseninä.

Katalyyttinen ja taktinen luotettavuus viittaavat kykyyn toimia tutkimukseen osallistujien puolesta ja tarvittaessa valmentaa osallistujia sosiaaliseen tai poliittiseen toimintaan, mikäli he tällaista valmennusta mielestään tarvitsevat. Tämänkaltainen asennoituminen konstruktivistisessä lähestymistavassa muistuttaa Guban ja Lincolnin (emts.) mukaan kriittisen teorian toiminnallisuutta tai toimintatutkimusta, missä pyrkimyksenä on saada yhdessä tutkimukseen osallistujien kanssa sosiaalista muutosta. Omassa tutkimusasetelmassani en ole kuitenkaan lähtenyt sosiaalisen muutoksen ja sen aktiivisen edistämisen ajatuksesta,

vaan pikemminkin tarkoituksena on ollut kuvata ja ymmärtää sosiaaliseen identiteettiin liittyvää problematiikkaa yksilöiden näkökulmasta.

Kvale & Brinkman (2009, 244–245) sitoutuvat sen sijaan traditionaalisiin reliaabelius ja validius -käsitteistöön. He pyrkivät kuitenkin tulkitsemaan nämä käsitteet tutkimushaastatteluihin soveltuviksi. Reliaabelius tarkoittaa tutkimustulosten vastaavuutta, johdonmukaisuutta ja luotettavuutta. Se liittyy usein tutkimustulosten toistettavuuteen eri ajankohtina ja eri tutkijoiden samankaltaisina ratkaisuinä ja johtopäätöksinä. Tämä liittyy myös haastattelukysymysten, litte-roinnin ja analysoinnin toteuttamiseen yhdenmukaisella tavalla. Poikkeavuudet haastattelukysymysten muotoiluissa ja aineiston kategorisoinneissa liittyvät niinkään tämänkaltaiseen reliaabiliumäärittelyyn. Kvalen ja Brinkmanin (emts.) mukaan tällainen reliaabiliumkorosteisuus voi mielivaltaisen subjektiivisuuden torjumisessaan toimia myös tutkimuksen kannalta luovia innovaatioita ja muunnelmia vastaan. Tutkijat kuitenkin soveltavat omia haastattelutyylejään ja improvisoivat pitkin matkaa seuratessaan tutkimuksen kannalta kiinnostavia vihjeitä.

Omissa haastatteluissani haastattelukysymysten esittämisen johdonmukaisuus on jossain määrin suhteellista. Haastattelun rakenne pääteemojensa ja koettujen tilanteiden muistelemisen osalta oli kaikille haastateltaville sama. Haastattelut erosivat kuitenkin toisistaan siinä, millaisia tarkentavia jatkokysymyksiä oli tarpeen tehdä teemojen kartoittamisen eteenpäin viemiseksi. Välillä oli tarpeen selittää tarkemmin esitetyn kysymyksen luonnetta helpottamaan vastaamisen aloittamista. Ankarasti arvioituna yksikään haastattelu ei joidenkin variaatioidensa perusteella toteutunut täsmälleen samanlaisena. Toisaalta kategorinen sitoutuminen kaavamaiseen kyselemiseen olisi todennäköisesti tuottanut tuloksena laihemman aineiston ja ollut sen lisäksi sosiaalisesti keinotekoisempi. Olen pitäytynyt ratkaisuisiani konstruktivistiseen asennoitumiseen siitä, että sosiaalinen tilanne, joita myös haastattelut ovat, ovat luonteeltaan yhdessä konstruoituja ja neuvoteltuja. Haastatellut eivät ainoastaan tuo sisältöjä esitettyihin kysymyksiin, vaan he luovat omalta osaltaan myös ehtoja niille tilanteille, joissa haastattelut tapahtuvat. Tässä mielessä perinteinen reliaabiliumajattelu muistuttaa enemmän toistettavia koeasetelmia kuin ainutkertaisia sosiaalisia tilanteita. Johtaessaan keskustelua tutkijan tulee olla tietoinen liiallisen ”identiteettikalastuksen” riskeistä. Suoninen (1997, 133–135) käyttää tätä käsitettä havainnollistamaan ilmiötä, joka on esiintynyt terapeutin ja asiakkaan välisissä identiteetti-neuvotteluissa. Tällaisessa keskustelussa terapeutti voi problematisoida asiakkaan esiintuomia identiteettejä uusien identiteettien esiin tulemisen mahdollistumiseksi. Tutkimuksessa tällainen riski voi realisoitua tilanteessa, jossa haastattelijan keskustelua ohjaileva rooli korostuu esim. reflektioimatta jääneiden ennako-ole-tusten suuntaisesti.

Konstruktivistisessa grounded theoryssa painotetaan ensisijaisesti tutkittavaa ilmiötä siten, että sekä tutkimusaineisto että sen analysoiminen ymmärretään tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden – tutkija mukaan lukien – jaet-

tuina kokemuksina ja suhteina sekä muihin aineistoihin liittyvinä kytköksinä. Konstruktivistisessa lähestymistavassa lähdetään siitä, että rakentuvassa teoriassa on kyse tulkinnasta, jolloin teoria riippuu tutkijan omasta näkökulmasta. Charmazin mukaan tästä huolimatta eri tutkijat voivat nostaa esiin tutkimuksissaan samantyyppisiä ideoita, vaikka he pitäisivätkin itseään teoreettisesti erilaisina. (Charmaz 2006, 130)

Katila & Meriläinen (2006, 143–144) tarkastelevat yksilöllisen kokemuksen ja laajemman sosiaalisen todellisuuden välisiä yhteyksiä. Heidän mukaansa yksilön kokemus ei ole vain jotakin yksilön omaa, vaan omasta kokemuksesta kertominen tarkoittaa myös sosiaalisesti jaettujen resurssien hyödyntämistä. Kysymys on vakiintuneista puhetavoista, diskursiivisista mahdollisuuksista ja merkityksistä, jotka nousevat niistä kulttuurisista ja sosiaalisista yhteyksistä, joissa ne tuotetaan. Diskursiiviset käytännöt toimivat heidän mukaansa kehyksenä, jonka rajoissa identiteettiä rakennetaan. Tämä näkemys liittyy mielenkiintoisella tavalla yksilöllisen kertomuksen omasta henkilökohtaisesta kokemuksesta osaksi yleisempiä yhteiskunnallisia ja kulttuurisia prosesseja. Tämä vastaa puhetapojen näkökulmasta myös tämän tutkimuksen yleistettävyyden odotuksiin yhtenä tieteellisen tutkimuksen ominaispiirteenä. (emts.)

Charmaz (emts. 131) toteaa kuitenkin, että jos grounded theory -tutkimukset jäävät hyvin pieniksi, niihin voi liittyä riski, että irtautuvat sosiaalisista konteksteistaan ja tilanteistaan. Tällaisessa tilanteessa tutkijat voivat heikentää tutkimustensa analyttistä voimaa käsittelemällä tutkittuja kokemuksia erillisinä, fragmentoituneina ja atomistisina. Jokainen analyysi on joka tapauksessa sidoksissa omaan aikaansa, paikkaansa, kulttuuriinsa ja tilanteeseensa. Konstruktivistit näkevät lisäksi tosiasiat ja arvot toisiinsa linkittyneinä siten, että arvot ohjaavat tutkijaa siinä, mitä hän todellisuudesta näkee tai ei näe.

Tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden näkemyksiä ja narratiiveja tutkiessani olen pyrkinyt kiinnittämään huomiota kontekstiin ja tilannetekijöihin eri tavoin. Kontekstiin liittyvät seikat korostuvat ensinnäkin kahden erilaisen organisaation vertailuasetelmassa. Teoreettisesti kiinnostavaksi nousee tällöin mahdollisten samankaltaisten ilmiöiden toistuminen erilaisissa ympäristöissä. Esimerkiksi identiteettiloukkausten kohdalla on ollut nähtävissä molemmissa organisaatioissa taustatekijöinä organisoitumiseen liittyvä epäselvyys ja tuotannonollisista ja sosiaalisista muutoksista aiheutuvat paineet. Situationaalisen analyysin kautta on ollut mahdollista konstruoida myös laajempia yhteiskunnallisia ja kulttuurisia tekijöitä, jotka saattavat vaikuttaa esiintyneiden ilmiöiden taustalla. Tällaisia ovat esimerkiksi mediasta muodostetut käsitykset, joiden avulla työntekijät tekevät itselleen ja tutkijalle ymmärrettäväksi työpaikoilla esiintyvien ilmiöiden ja tilanteiden lähtökohtia.

Aineiston kategorisoinnin ja temaattisen rakenteen hahmottamisen taustalla vaikuttivat asetetut tutkimuskysymykset ja niiden muotoiluun vaikuttaneet teoreettiset lähtökohdat. Tämän vuoksi aineiston analyysi ei edusta puhdasta

aineistolähtöistä analyysitapaa, vaan pikemminkin voidaan puhua teoriasidonnaisesta analysointitavasta. Näen tämän teoriasidonnaisuuden kuitenkin analyysiratkaisuja johdonmukaistavana piirteenä, mikä todennäköisesti lisää luotettavuutta myös perinteisemmän reliaabilisuuden näkökulmasta.

Validiudella tarkoitetaan usein sitä, missä määrin tutkimusmenetelmällä on onnistuttu tutkimaan juuri niitä ilmiöitä, joita on nimenomaisesti haluttu tutkia. Validius liittyy kysymykseen siitä, mitä voimme pitää totuutena. Validius on perustettu totuuden korrespondenssteoriassa ajatukseen esitettyjen väitteiden ja objektiivista maailmaa koskevasta vastaavuudesta. Koherenssteorian mukaan olennaista on maailmaa koskevien väitteiden johdonmukainen ja sisäinen logiikka ja pragmaattisessa totuusteoriassa totuutta koskevien väitteiden arvo riippuu niiden seurauksista ja käytännöllisyydestä maailmassa. Postmodernilla kaudella totuus tulee uudelleenmäärittelyksi dialogin, vastakkaisten tulkintojen, yhteisöissä käytyjen keskustelujen ja neuvottelujen kautta. Tietoa koskeva kommunikaation nousee tällöin merkitykselliseksi. (Kvale & Brinkman 2009, 246–247)

Kvale ja Brinkman (emts. 248–249) nostavat tutkijan ammattitaitoisuuden ja luottavuuden olennaisiksi, he puhuvat validiudesta tutkijan ammattitaitoisuuteen liittyvänä laatuna. Tutkijan persoona ja moraali tulevat huomion kohteiksi (Smith, 1990 ja Salner, 1989 Kvalen & Brinkmanin 2009, 248–249 muk.). Validius liittyy Kvalen ja Brinkmanin mukaan koko tutkimusprosessiin kaikkine vaiheineen teoreettisista lähtöoletuksista ja tutkimuskysymyksistä aina tutkimuksen raporttiin saakka. Ajatuksessa on yhtymäkohtia Charmaziin (2006, 131), jonka mukaan konstruktivistisesti suuntautuneet grounded theorya soveltavat tutkijat asennoituvat tutkimusprosessiin ja saatuihin tuloksiin reflektiivisesti. Tällä tarkoitetaan kehkeytyvien teoreettisten olettamusten käsittelemistä, mikä edellyttää tutkijalta omien lähtöoletustensa reflektointia, toimintojen ja merkitysten tulkin-taa sekä tutkijalta että tutkittavilta henkilöiltä.

Edellä olleita luotettavuuspohdintoja tarkasteltaessa niissä on nähtävissä jossain määrin erilaisia korostuksia. Charmazin korostukset liittyvät tutkimuksen kontekstuaalisuuteen, sijoittumiseen omaan ympäristöönsä. Cuba ja Lincoln korostavat luotettavuutta sosiaalisen tasapuolisuuden ja tutkimuksessa mukana olevien henkilöiden tietoisuuden kehittymisen näkökulmista. Kvale ja Brinkman nostavat tarkasteluun koko tutkimusprosessin ja tutkijan kyvykkyyden ja persoonallisuuden. Vertailtaessa Kvalen ja Brinkmanin, Charmazin sekä Guban ja Lincolnin luotettavuutta käsitteleviä argumentteja, jää yhteiseksi nimittäjäksi tutkimusprosessin ratkaisujen kuvaaminen, perusteleminen ja reflektointi sen eri vaiheissaan ja konteksteissaan. Tähän olen pyrkinyt käsitellessäni tutkimukseni teoreettisia ja myös subjektiivisia lähtökohtia, kuvaamalla ja perustelemalla tiedonhankinta- ja analysointiratkaisuja sekä tekemiäni johtopäätöksiä eri vaiheissaan.

Tutkimuksen laadullisesta luonteesta huolimatta tässä tutkimuksessa on hyödynnetty sekä laadullisia että määrällisiä tutkimusmenetelmiä. Anttilan

(2006, 469) mukaan triangulaatiota eli useiden rinnakkaisten menetelmien tai tutkimusstrategioiden käyttämisestä samassa tutkimuksessa on pidetty ristiinvaliidointina. Tämä tarkoittaa sitä, että moninäkökulmaisuuksella, missä samaa ilmiötä tarkastellaan erilaisten aineistojen ja tutkimusmenetelmien avulla, varmistetaan ilmiöstä saadun tiedon luotettavuus. Omassa tutkimuksessani tukeudun kuitenkin enemmän Denzinin (ks. Denzin & Lincoln 2003, 8) näkemykseen siitä, että triangulaation luonne on pikemminkin syventää ja rikastaa tutkittavaa ilmiötä koskevaa tarkastelua, eikä niinkään toimia luotettavuuden varmistajana. Haastatteluissa esiintuodut narratiivit antavat sisältöjä kyselyssä määritellyille muuttujille, kuten huomion kohteena olevien minäesitysten luonteelle, hyväksytyksi tulemisen problematisoitumiselle tai luottamuksellisen vuorovaikutuksen heikentymiselle. Toisaalta kyselyn avulla on ollut mahdollista tehdä päätelmiä identiteetti-problematiikkaan liittyvien ilmiöiden esiintymisestä hieman yleisemmällä tasolla kuin mitä haastatteluiden perusteella olisi ollut mahdollista. Esimerkiksi tiettyjen näkemysten esiintyminen samansuuntaisina erilaisissa organisaatioissa saattaa viitata yleisemminkin koettuihin ilmiöihin suomalaisessa työelämässä. Toisaalta on myös muistettava, että tässä tutkimuksessa kahdesta organisaatiosta kerätty aineisto on kuitenkin melko pieni, jotta siitä voitaisiin vetää koko suomalaista työelämää koskevia päätelmiä. Tässä mielessä tutkimusta tulee kuitenkin tarkastella lähinnä oman kontekstinsa näkökulmasta. Vaikka Tuomen ja Sarajärven mukaan mukaan postmodernin tutkimuksen hengessä ei validiteettia ole perusteltua hakea triangulaatiolla, niin jopa tutkimuksen kiinnostavuuden lisäämiseksi se saattaa olla toimiva ratkaisu (Tuomi & Sarajärvi 2002, 146). Soveltamani triangulaationäkemysten lähtökohdista ja menettelytavoista olen kertonut tutkimuksen metodologisten lähtökohtien käsittelyn yhteydessä.

6.1.2 Kyselyyn liittyvä luotettavuusproblematiikka

Kyselyyn liittyvät luotettavuusnäkökohdat ovat periaatteessa samankaltaisia kuin mitä haastatteluidenkin kohdalla. Jokivuoren ja Hietalan (2007, 8–12) mukaan sovelletun menetelmän ja analyysitavan tulee jäsentyä tutkimuskysymyksistä sekä niitä taustoittavista teoreettisista lähtökohdista; lisäksi sovellettujen käsitteiden tulee teoreettisesti perusteltuja. Tässä tutkimuksessa kyselyille on annettu tutkittavaa ilmiötä – sosiaalisen identiteetin valintoihin liittyvää problematiikkaa – kuvaileva ja eri konteksteissa vertaileva merkitys. Kysely tuottaa kokonaiskuvaa haastatteluista laajemman vastaajajoukon näkemyksistä ja valinnoista. Kyseessä on kahdessa erilaisessa organisaatiossa toteutettu tarkastelu siitä, ”missä tällä hetkellä mennään” työelämän muutoksessa sosiaalisen identiteetin valintojen näkökulmasta.

Kyselyssä tavoiteltiin mahdollisimman suurta vastaajamäärää molemmista tutkimuksen kohteena olevista organisaatioista. Luotettavinta tietoa saataisiin, mikäli kiinnostuksen kohteena olevien organisaatioiden työntekijöistä kaikki vastaisivat (ks. Alkula, Pöntinen, Ylöstalo 2002, 106). Käytännössä tämä on vai-

keaa, mutta periaatteessa puolta koko organisaatioiden henkilökuntamäärästä voitaneen pitää kohtuullisen onnistuneena vastausprosenttina varsinkin, kun kyselyn tarkoituksena ei varsinaisesti ole ollut tuottaa yleistettävää tietoa organisaatioista sinänsä. Tarkoituksena on ollut pitäytyä nimenomaan kyselyyn vastanneiden kannanottojen kuvailussa, erittelemisessä ja vertailemisessa. Kysymys siitä, voidaanko saatu tieto yleistää koskemaan laajempaa kohdejoukkoa, liittyy ns. aineiston ulkoiseen luotettavuuteen (emts. 44). Yleistäminen on ongelmallista vähintään kahdella tavalla. Ensimmäinen liittyy omiin erityisiin konteksteihin sa sijoittuviin organisaatioihin, joista saatujen tulosten yleistämisyritykset myös muita organisaatioita koskeviksi on kyseenalaista. Tämä ajatus on linjassa myös konstruktivististen näkemysten kanssa siitä, että konstruoitava tieto on aina kontekstuaalista, omaan aikaansa, paikkaansa ja olosuhteisiinsa sitoutunutta. Toinen yleistettävyyden problemaattinen kohta liittyy joiltain osin edelliseen. Vastajat valikoituivat lopulta asianomaisten oman motivoituneisuuden pohjalta. Kuinka edustava vastaajien joukko on verrattuna niihin, jotka eivät vastanneet, vaatisi mielestäni melko tarkkaa vastaamatta jättäneiden henkilöiden tuntemista. Tämä ei tarkoita ainoastaan ns. taustamuuttujiin, kuten ikä, sukupuoli, työuran pituus yms. liittyviä seikkoja, vaan myös tietoa asianomaisten oletetuista asennoitumistavoista. Kysymys siitä, edustaisivatko vastaamatta jättäneet siltäkin aivan toisentyypisiä näkemyksiä kuin vastanneet, jää arvailujen varaan.

Aineiston sisäisellä luotettavuudella tarkoitetaan sitä, kuinka hyvin kerätyt tiedot kuvaavat juuri niitä asioita, joita on ollut tarkoitus tutkia. Tämä asia liittyy tutkimuskysymysten operationalisointiproblematiikkaan. Kyselyn muuttujien – likert-asteikollisten väittämien – muotoilussa on tukeuduttu edellä esitettyjen työelämän identiteettien – Sennettin käsitteistössä luonteen – rapautumisen ja sosiaalisen identiteetin määrittelyiden näkökulmista. Osa väittämistä onkin melko suoria tiivistyksiä mm. Sennettin työelämän muutosta koskevista näkemyksistä.

Sennettin luonne-käsitteen ongelmallisuuteen empiirisen tutkimuksen kannalta viitattiin jo aiemmin. Westenholzin (2001b¹ 3, 17; Metz & Westenholz 2003) mukaan Sennett perustaa oman argumentointinsa työelämän joustavuuden vaikutuksista työntekijän luonteeseen yksilöotteen identiteettikäsitteeseen. Westenholzin mukaan Sennett olettaa itsestään selvästi epävakaiden työsuhteiden johtavan työntekijän kohdalla ilmiöön, jota Sennett nimittää luonteen rapautumiseksi (corrosion of character). Sennett ei toisin sanoen huomioi sitä, että yksilöt voivat elää mielekästä elämää myös muuttuvassa ja joustavuutta edellyttävässä maailmassa. Väliaikaisissa työsuhteissa työskentelevillä saattaa olla muitakin heidän elämänsä määrittäviä sidoksia ja jäsenyyksiä.

Selkälä (2008) on kiinnittänyt huomiota siihen, etteivät lomaketutkimuksessa esitetyt kysymykset ole koskaan irrallisia niitä ympäröivien kysymysten vaiku-

1 Westenholz ei ollut varma artikkelinsa 2001 julkaisuvuodesta, joten hän kehotti käyttämään viitteenä myös Metz ja Westenholtzin 2003 yhteistä artikkelia.

tuksista. Tämä tarkoittaa sitä, että kysymysten sijoittelu, vastauskontekstin rakentaminen, vaikuttaa siihen, millä tavoin kysymyksiin orientoidutaan ja millaisia merkityksiä niihin liitetään. Tämän vuoksi vastauskontekstin hallitsemiseksi on Selkälän (emts. 128) mukaan kontrolloitava sitä kokonaisuutta, jossa kysymykset vastaajalle visuaalisesti näyttäytyvät. Paperilomakkeella tätä on hänen mukaansa edustanut asennepatteristo, joka on muodostanut tietynlaisen kokonaisuuden vastaajan kannalta. Kyselyssä kysyttiin kiinnostuksen kohteena olevista teemoista useammalla kuin yhdellä väittämällä. Näitä teemoja olivat esimerkiksi kysymykset, jotka liittyivät oletuksiin lisääntyneestä huomion kiinnittämisestä itseensä ja käytökseensä, esittämisen ja epäaitouden lisääntymisestä, hyväksytyksi ja arvostetuksi tulemisen vaikeutumisesta, yksityisyyden ja työelämän yhteensovittamisen vaikeutumisesta, luottamuksen heikentymisestä. Näiden melko yleisten teemojen operationalisointi onnistui jokseenkin hyvin. Summamuuuttujia rakennettaessa väittämien sisäinen johdonmukaisuus, mitä voidaan pitää reliabiliteetin kriteerinä (Alkula, Pöntinen & Ylöstalo 2002, 97), oli cronbachin alfalla arvioitaessa melko korkea. Vain yksi indekseistä jäi aavistuksen verran alle 0.7, useimpien ollessa yli 0.8 ja parhaimmassa tapauksessa vajaan 0.9. Tämä tarkoittanee sitä, että summamuuuttujiin valikoituneet yksittäiset muuttujat kuvaavat jokseenkin samoja ilmiöitä summamuuuttujien takana.

Lomakkeen kysymyksiin liittynyt ilmaisu ”aiempaa enemmän” tuntui joistakin esikyselyyn vastanneista problemaattiselta. Problemaattisuus liittyi siihen, mihin aiempaan ilmaisulla oli tarkoitus viitata. Toinen tähän liittyvä seikka on se, voidaanko tämälätyyppisillä kysymyksillä ja muotoiluilla tutkia varsinaisesti muutosta. Muutoksen tutkiminen yksittäisellä kyselyllä voi perustua vain vastaajan omaan tulkitsevaan kokemukseen asioiden kehittymisestä tietyllä tavalla ja tiettyyn suuntaan. Tällä tavoin on mahdollista kuitenkin saada vastaaja jollain tavoin vertailemaan nykyistä kokemustaan siihen, mitä hän kenties aiemmin olettaa kokeneensa. Se mihin menneisyyteen vastaaja itsensä asettaa jää kuitenkin avoimeksi. Saadun palautteen perusteella ilmaisulle ”aiempaa enemmän” annettiin kyselylomakkeen alussa selitys, missä ilmaisu viittaa siihen, onko väitetyn asian merkitys vastaajan kokemuksen mukaan korostumassa. Tämä korostuminen toimii kyselyssä koetun muutoksen indikaattorina, mutta on mahdollista, että siihen liittyy edelleenkin ratkaisusta huolimatta tulkinnanvaraisuutta. Kysymyksillä voidaankin tavoitella todennäköisesti paremmin työelämän koettua luonnetta vastaamishetkellä.

Kaikki kyselylomakkeeseen valikoidut taustamuuuttujat eivät analyysin edessä tuntuneet mielekkäiltä. Tällaisia kysymyksiä olivat mm. kysymys työajan käyttämisestä ja kysymys omaishoitajana toimimisesta. Jälkimmäinen kysymys oli kuitenkin tarkoitettu kartoittamaan ikääntyneisiin omaisiin liittyviä hoivavastuita. Hoivavastuuseen liittyvät kysymykset liittyvät usein itsestään selvästi vain lapsiin. Vastaajista tosin vain yksi ilmaisi toimineensa omaishoitajana. Taustamuuuttujista jätettiin pois kysymys koulutustasosta. Jälkeenpäin ajatellen

kysymys olisi kannattanut kysyä varmuuden vuoksi, koska sillä saattaa olla yhtymäkohtia sosiaalisen identiteettiproblematiikan kanssa. Poisjättämiskäytännön perustui ajatukseen keskittyä enemmänkin työuran pituuteen ja työpaikalla olemiseen tietyssä tehtävässä ja tietyssä kontekstissa. Koulutustaso sinänsä saattaa olla myös melko kapea taustamuuttuja selittämään nimenomaan koulutuksen merkitystä identiteetinmuodostuksessa. Koulutuksesta kysyttäessä tulisikin kysyä myös hankitun koulutuksen sisällöstä ja luonteesta huomioiden myös työn ohella ja työpaikoilla saatu koulutus. Tämä sama periaate sopii toisaalta myös työuraan, koska työuran sisällöllinen luonne voi olla paljon ratkaisevampi kuin esim. työuran pituus sinänsä.

Kvantitatiivista tutkimusta kohtaan on esitetty kritiikkiä erilaisista näkökulmista. Mittausprosessit nähdään keinotekoisina, näennäisiin täsmällisyyden käsitteisiin nojautuvina, jokapäiväisen elämän ja tutkimuksen välistä yhteyttä etäännyttävinä ja ihmisten elämästä irrallisen staattisen kuvan rakentamisena (Bryman 2001, 77–78).

Jokivuori ja Hietala (2007, 11) korostavat kuitenkin sitä, että yhteiskunta- tai ihmistieteellistä tutkimusta tekevät eivät sinänsä ole kiinnostuneita analyysin tuottamista erilaisista tunnusluvuista, vaan sosiaalisen todellisuuden ilmiöiden välisistä yhteyksistä. Joidenkin muuttujien mukaan ottaminen tai poissulkeminen, joihinkin tunnuslukuun keskittyminen on siten myös tutkijan suorittamaa sosiaalisen todellisuuden konstruointia, mikä perustuu tiettyihin teoreettisiin lähtökohtiin ja ennako-oletuksiin.

6.1.3 Eettiset näkökohdat

Tutkimuksen eettinen problematiikka liittyy lähinnä kahteen asiaan. Ensinnäkin tutkimuskohteena olevien henkilöiden ja organisaatioiden yksityisyyden ja henkilöllisyyksien suojelemiseen. Organisaatioiden yksityisyyttä pidetään periaatteessa yhtäläillä tärkeänä kuin yksityishenkilöidenkin (Mäkinen 2006, 119). Tutkimuksella ei saisi ensinnäkään tuottaa haittaa tutkimukseen osallistuneille henkilöille ja organisaatioille (Fontana & Frey 2005, 715). Haittoja voi syntyä esimerkiksi vuotamalla luottamuksellisia tietoja (kuten esimerkiksi henkilötunnusteita) vääriin käsiin (Kuula 2008, 139). Kuulan (ems.) mukaan tietosuojakysymyksiä vaikeampaa on muiden henkisten haittojen ja harmien ennakoiminen. Tutkimus voi hänen mukaansa tuottaa mielipahaa, loukata, kenties jopa traumatisoida. Omassa tutkimuksessani kyselyt on toteutettu anonymisti ja haastateltujen henkilöiden ja heidän edustamisensa organisaatioiden tunnisteet on muutettu. Haastateltujen narratiiveissa tuodaan esille myös henkilöiden kokemia ja ilmaisemia sensitiivisiä asioita. Corbin ja Morse (2003, 344–345 Kuulan 2008, 139 muk.) ovat tarkastelleet sensitiivisiin aiheisiin keskittyneitä laadullisia tutkimuksia siltä kannalta, millaisia henkisiä haittoja ja hyötyjä laadullisiin tutkimuksiin liittyy. Heidän mukaansa näytti siltä, että haastattelut olivat tutkittaville pikemminkin hyödyllisiä kuin haitallisia. Tutkittavat ovat kertoneet nauttineensa

haastatteluista, joiden aikana he saivat purkaa tunteitaan ja kokemuksiaan (emt.) Omissa haastatteluissani tuotiin esille samantyyppistä asennoitumista, jopa helppotumista.

Toinen eettinen kysymys liittyy siihen, tulevatko haastatellut esitetyksi heidän sosiaalista identiteettiään vastaavalla tavalla. Tämä tarkoittaa esimerkiksi edellä käsitellyt identiteettiloukkaukset huomioon ottaen sitä, että haastatellun identiteettiä ei tulisi myöskään määritellä hänen tahtoaan vastaamattomalla tavalla. Temaattisessa koodauksessa tuotettu temaattinen rakenne luo kuitenkin monipuolisen ja melko yksityiskohtaisen narratiivien esittämistavan. Tällä tavoin tulee huomioon otetuksi haastateltujen esiintuomat narratiivit ja kannanotot kaikessa rikkaudessaan. Tässä kohdin eettisyys liittyy tutkimuksen luotettavuuteen. Toisaalta on myös mahdollista, että pitkään samassa työyhteisössä työskennelleet voivat tehdä anonyymisti käsitelystä narratiivisesta aineistosta toistensa identifioimista koskevia oletuksia. Ulkopuolisille ihmisille nämä identiteetit eivät luonnollisesti avaudu, mutta tutkittaessa saman työyhteisön jäseniä voi olla vaikea täysin estää tällaisten oletusten tekemistä – olivat ne sitten oikeita tai vääriä. Katson että tämä on tietynlainen kriittinen kohta narratiivisessa esittämistavassa. Narratiivi luo tavallaan identiteetin. Tämän vuoksi poistin tarinoista ammattiasemaan, ikään ja työuran pituuteen liittyvät esittelyt, minkä toivon edelleen hankaloittavan henkilöiden mahdollisia tunnistamisyrityksiä. Lisäksi on myös muistettava, että tutkimuksessa kuvailut narratiivit ja esitetyt näkemykset eivät edusta yksiselitteistä objektiivista sosiaalista todellisuutta, vaan tutkittavien subjektiivisia kokemuksia ja tulkintoja tarkastelluista ilmiöistä.

6.2 Pohdinta

Tutkimuksen tarkoituksena on ollut arvioida työntekijän työpaikallaan tekemiä sosiaalisen identiteetin valintoja. Tätä pyrittiin selvittämään kysymällä, millä tavoin työntekijät kiinnittävät huomiota omaan sosiaaliseen identiteettiinsä, ja mitä he kertovat omista sosiaalisen identiteetin valinnoistaan työpaikoillaan. Sosiaalisen identiteetin valinnoilla tarkoitetaan tässä niitä mielipiteitä ja narratiiveja, joita tutkimuksen kohteena olevat työntekijät tuovat esiin itsestään ja toiminnaan omilla työpaikoillaan.

Työpaikoilla tehtävät sosiaalisen identiteetin valinnat, kuten oman itsensä määrittelemisen työyhteisössä sellaiseksi ihmiseksi ja työntekijäksi, minkä itse kokee aidoksi itseksi, ovat vain osittain työntekijöiden itsensä tekemiä valintoja. Tätä havaintoa tukee sekä kyselyiden että haastatteluiden tulokset. Esimerkiksi lähes kaikki tutkimuksessa mukana olleet ja kyselyihin vastanneet pitivät aitoutta, aidosti omana itsenä olemista vaikutukseltaan positiivisena sekä työsuoritukselle että henkilökohtaiselle työhyvinvoinnille. Samalla kuitenkin huomion kiinnittäminen sosiaalisen identiteetin eri ulottuvuuksiin työpaikalla on todennäköisesti korostunut. Vaikka muutoksen arvioiminen yhden kyselyn perusteella onkin

jossain määrin tulkinnanvaraista, voidaan melko varmasti kuitenkin todeta, että suuren osan (reilusti yli kolmannes kyselyihin vastanneista) mielestä sosiaalisen identiteetin kysymykset ovat problematisoitumassa. Tämä ilmenee esimerkiksi luottamuksellisen vuorovaikutuksen heikentymisenä, hyväksytyksi tulemisen problematisoitumisena, lisääntyneenä huomion kiinnittämisenä minäesityksiin. Vaikka aitoutta ja avoimuutta omissa asioissa arvioidaankin positiiviseksi ja todennäköisesti myös tavoiteltavaksi olemistavaksi työpaikalla, sen toteuttaminen käytännössä on rajoittunutta. Ilmeisesti myös aitoa identiteettiä kapeuttavat paineet ovat voimistumassa. Joissakin haastatteluissa – molemmissa organisaatioissa – tuotiin esille aitona itsenä olemista rajoittavia tekijöitä, jotka liittyivät oman ammatillisuuden tai oman ydintehtävän toteuttamisen vaikeutumiseen.

Sosiaalisen identiteetin aitous saa ilmauksensa oman työnsä tekemisessä siten kuin sen oikeaksi kokee. Haastatteluissa liitettiin usein myös oman osaa-mattomuuden myöntäminen aitouteen. Kun näitä ajatuksia tarkastellaan yhdessä vaikuttaa siltä, että sosiaalisen identiteetin problematiikka liittyy olennaisesti mahdollisuuteen osallistua oman työntekonsa luonteeseen, sen tavoitteiden ja toteuttamistapojen määrittämiseen sekä hyväksytyksi tulemiseen riittämättömänä ja osaa-mattomana. Nämä samat teemat näkyivät myös esitetyissä identiteettiloukkaustilanteissa. Mahdollisuutta määritellä oman työntekonsa luonnetta voi kuitenkin uhata kovenevat tuottavuus- ja tehokkuusodotukset, työprojektien hektisyys, selviytymisen pakko epäselvästi organisoiduissa ja nopeaa reagointia vaativissa työtilanteissa. Sosiaalisen identiteetin paineet näyttävät välittyvän paitsi tuotantotoiminnan nopeaa tuloksellisuutta ja joustavuutta edellyttävästä luonteesta, niin myös ammatilliseen eriarvoisuuteen sisältyvistä kulttuurisista tekijöistä. Nämä talouden ja ammatilliseen työkuulttuuriin liittyvät tekijät realisoituvat organisaatioiden tasolla kiristyneenä työtahtina, organisoimisen sekavuutena pyrittäessä nopeasti vastaamaan muuttuviin työelämän odotuksiin sekä eri ammattiryhmien keskinäisten valta-asemien näkyviksi tulemisena. Yksilötasolle nämä välittyvät työntekijään kohdistuvina joustavuus- ja alistumisodotuksina, mitkä voivat näyttäytyä esimerkiksi työaikajoustavuusodotuksina, sovituista periaatteista ja säännöistä tinkimisenä, yksipuolisen vallankäytön ja sanktioimisen kohteeksi joutumista, työntekijän venymisyriytyksinä parempiin tuloksiin, työntekijältä odotettujen ominaisuuksien esittämisenä, jopa epäeettiseksi koettuun toimintaan ajoittaisena sortumisena. Toisaalta suurin osa kyselyihin vastanneista ei ilmaissut sosiaalisen identiteetin problematisoitumiseen liittyviä kannanottoja ja hyväksytyksi tulemisen problematisoitumista ilmaisi vain noin neljännes vastaajista.

Sosiaalisen identiteetin problematiikka ei siis näytä koskettavan suurinta osaa kaikista vastanneista. Keitä se sitten koskettaa? Erotteleviksi tekijöiksi löytyi taustamuuttujista lähinnä ammatillinen asema, missä suorittavaa työtä tekevät työntekijät (noin puolet) ilmaisevat problematisoitumista enemmän kuin asiantuntijatehtävissä toimivat toimihenkilöt (noin kolmannes) sekä koettu epävar-

muus työsuhteen jatkuvuudesta. Organisaatio B:ssä on lisäksi jonkinlainen riippuvuus koko työuran pituuden kanssa, siten että noin 10 vuotta työuralla olleet ilmaisevat sosiaalisen identiteetin problematisoitumista enemmän kuin muut. Sosiaalisen identiteetin problematisoituminen suhteessa koettuun epävarmuuteen muistuttaa Sennettin (2002, 14–15) kertomusta haastattelemansa Ricon ilmaisemaa pelkoa oman työn ja koko muun elämän hallinnan menettämisestä. Sennettin tulkinnan mukaan pelko on rakentunut hänen työhistoriaansa ja siihen liittyneeseen epävarmuuskokemukseen. Annukka Tapanin (2009, 3) tuoreessa väitöskirjassa nostetaan esille epävarmuuden tunne yksilön elämää määrittävänä tekijänä tämänhetkisessä yhteiskunnassa. Dooganin (2001, 439) mukaan työntekijöiden kokema epävarmuus ei kuitenkaan selity yksinomaisesti työmarkkinoilla tapahtuneista muutoksista. Hänen mukaansa koetun epävarmuuden taustalla on nähtävä laajemmat yhteiskuntapoliittiset ratkaisut, kuten julkisten palvelujen markkinaistuminen, sosiaaliturvajärjestelmän heikennykset ja kansallisten talouksien avautuminen kansainväliselle kilpailulle. Hän puhuu ilmiöstä tuotettuna epävarmuutena. Tässä mielessä myös sosiaaliseen identiteettiin liittyvät epävarmuuskokemukset – tai koko sosiaalisen identiteetin problematiikka – saattavat yhtä lailla kytkeytyä laajempiin yhteiskunnassa tapahtuneisiin prosesseihin. Epävarmuutta voidaan ilmentää työpaikalla, mutta ne eivät välttämättä johdu työpaikasta. Kokonaisuutena sosiaalisen identiteetin problematisoituminen näyttää liittyvän vertailluissa organisaatioissa eri muuttujiin eri tavoin, joten sosiaaliseen identiteettiin liittyvät kysymykset näyttäytyvät eri konteksteissa olevien työntekijöiden kohdalla eri tavoin.

Haastatellut näkivät usein itsensä kysytyjen työelämän odotusten mukaisesti. Ne piirteet mitä he työelämässä ja työpaikoilla pitivät tärkeinä ja arvokkaina, näitä piirteitä nähtiin myös itsessä. Kaiken kaikkiaan haastateltujen identiteetikäsitys vaikuttaa pääasiallisesti positiiviselta. He viittaavat itseensä aktiivisina, työhönsä sitoutuneina, sosiaalisina ja joustavina. Itsensä kuvailu heikkona, riittämättömänä, ei-arvostettuna tai muilla vastaavilla termeillä ei ollut kovin yleistä. Siltikään niistä haastatelluista, jotka viittasivat näihin, ehkäpä negatiivisiksi kokeמיינסa ominaisuuksiin, ei välittynyt mielikuvaa kielteisestä suhtautumisesta omaan identiteettiin. Pikemminkin vaikutti siltä, että kyseiset henkilöt uskaltautuivat kenties muita avoimemmin reflektoidaan omia kokemuksiaan luottaen itseensä ja tilanteeseen. Uskallus tuoda esiin henkilökohtaisia negatiivisia kokemuksia voi myös olla osa omaan identiteettiin liittyvää tiedostamisprosessia, mikä voi tuoda esiin esimerkiksi erilaisia alistavia rakenteita, auttaa nimeämään niitä ja kenties hallitakin. Mohantyn (2000, 34–37) mukaanhan reflektion kautta rakentuva uusi ”teoria” lisää tietoisuutta itsestä, omista tarpeista ja sosiaalisista ja kulttuurisista rakenteista, jotka säätelevät asianomaisen henkilön käsityksiä vaikkapa valinnanmahdollisuuksistaan. Haastatteluissa viitattiin tämäntapaisiin prosesseihin tuomalla esiin esimerkiksi ammattikuntien eriarvoisuutta *”minähän olen vain vahtimestari”* ja haastattelun lopussa *”me ollaan tärkeitä”* tai koko yhteiskunnan

tasolla heikentyntä ihmisen kunnioittamista ”*koko yhteiskunnassa se että...periaatteessa ihmisarvo ei oo enää olemassa, me ollaan vain tuotantovälineitä, jotka voiaan uusia paremmin toimiviin ja kestävämpiin ja nuorempiin...se saa myöskin ihmiset kokemaan huonommuutta*”. Ongelmaton ja positiivinen tarina ei sinällään tarkoita tiedostamattomuutta omaa työssä olemista säätelevistä tekijöistä, mutta se voi olla sitä. Mohantyn (ja myös Moyan) mukaan identiteetti on selitys yksilön sosiaalisesta asemasta ja kokemuksista ja jotkut omaksutut identiteetit selittävät tätä yksilön tilannetta paremmin kuin toiset.

Edellä olevassa haastattelun puheenvuorossa viitataan yhteiskunnan tasolla esiintyviin ikään liittyviin merkityksiin. Tutkimuksessa ikään liittyvät toteamukset liittyivät nuoruuden joustavuuteen, nuorten työntekijöiden jonkinasteiseen huolettomuuteen sekä nuorten työntekijöiden osaamisen esittämiseen. Ikääntymiseen liittyi toisaalta ironiasävytteistä huolestuneisuutta omasta jaksamisesta, mutta myös suurempaa vapautta omana itsensä olemiseen. Tässä mielessä ikääntymiseen liittyvä puhetapa noudattelee yleisempiä ikään liittyviä diskursseja (vrt. Airila, 2007b), mutta siinä on myös kiinnostava erityispiirre ikääntymisestä vapautuneempaa elämää ja aidompaa identiteettiä mahdollistavana tekijänä.

Mielenkiintoista oli tarinoissa melko usein esiintyvä pyrkimys inhimillisyyteen, ihmisen kunnioittamiseen, toisten työntekijöiden varjeluun, pyrkimys itselle tärkeiden elämänarvojen toteuttamiseen työssä. Tämä kerrottiin joissakin tarinoissa myös aidon identiteetin sisällöiksi. Tämä kertoo mielestäni jonkinlaisesta ”syväsitoutumisesta” omaan työyhteisöön ja siellä olevien ihmisten hyvinvoinnin edistämiseen. Sennettin (2002, 23) kuvaama henkilö, Rico, halusi suojella perhettään työelämän lyhytjänteisyyden, heikon lojaaliuden ja sitoutumattomuuden vaikutuksilta. Tutkituissa organisaatioissa näytti siltä, että haastatellut halusivat suojella enemmänkin työtovereitaan tai alaisiaan työelämän kielteisiksi kokemiltaan ilmiöiltä, toimia ikään kuin puskurina ja kieltäytyä itse kokemansa negatiivisen kohtelun ja yleensäkin työelämän kriittisesti arvioitujen piirteiden kierrättämiseltä. Vaikuttaa siis siltä, että sosiaalisen identiteetin valintoihin liittyy olennaisesti pyrkiminen itselle tärkeiden arvojen edistämiseen. Tämä ilmiö on mielenkiintoisella tavalla vastaamista siihen *inhimillisen kohtelun kaipuuseen*, jota palkansaajat yleisenä toiveena ovat ilmaisseet Antilan (2006, 67) työn mielekkyyttä koskevassa tutkimuksessa. Inhimillisen kohtelun odotukset ja pyrkimykset voisivat toimia myös lähtökohtina rakennettaessa Alasoinin (2006, 50–52) ehdottamaa uutta psykologista sopimusta suomalaisessa työelämässä.

Identiteettiloukkaustilanteet tuovat hyvin esiin sen, miten vaikeaa voi oman sosiaalisen identiteettinsä määrittely olla. Kun Hall (1999, 253–254) kirjoittaa identiteetistä erilaisten diskurssien kohtauspaikkana ja siitä kuinka diskurssiiviset käytänteet suostuttelevat ihmisiä omaksumaankin tietynlaisia identiteettejä, luovat identiteettiloukkausesimerkit huomattavasti radikaalimman kuvan identiteettien vastentahtoisesta pakottamisesta tarkastelluille työntekijöille. Esimerkeissä

on diskursiivisen vallankäytön piirteitä, kuten lähtökohtaisesti hankalaksi työntekijäksi nimeäminen tai alaisen työn luonteen määrittäminen ”vain tällaiseksi”, mutta kysymys on myös suuremmista vallankäytön muodoista, kuten erilaisesta sanktioimisesta, mitätöimisestä ja leimaamisesta, jopa valmiiksi määriteltyjen (negatiivisten) identiteettien siirtelystä henkilöiden edellä organisaatiolta toiselle.

Tapani (2009, 21) kytkee mielenkiintoisella tavalla organisaation sosiaalisen pääoman muotoutumisen ja identiteetikysymysten välisen yhteyden: ”Jotta sosiaalisen ja persoonallisen identiteetin lähteistä saadaan ammennettua voimaa organisaation tasolle ja sen sosiaalisesti pääomaksi, on tärkeä muistaa, että identiteettejä ei voi työntekijöille ’tuputtaa’, vaan niiden olemassaolo pitää hyväksyä” (mts). Yhteisenä piirteenä loukkaustilanteissa näyttää olevan asianomaisten henkilöiden objektivoiminen ja identiteettien kapeuttaminen joksikin asianomaiselle itselleen vieraaksi ilmiöksi. Toisena piirteenä identiteettiloukkauksissa näyttää esiintyvän loukattavan uskottavuuden riistäminen. Loukatun kokemusta epäillään, kyseenalaistetaan, hänen ratkaisujensa arvoa mitätöidään. Altistavana tekijänä identiteettiloukkauksiin näyttäisi olevan asianomaisen henkilön *joustamattomuus tai mukautumattomuus* odotuksiin.

Identiteettiloukkauksia kokeneiden tarinoita voitaneen pitää pääasiassa selviytymistarinoina. Tilannekertomuksissa selviytymisstrategiat ovat karkeasti jaoteltuina kahdentyyppisiä: sopeutuminen ja sopeutuminen kamppailun jälkeen. Sopeutumistarinoissa ilmaistiin masennusreaktioita, mielipahaa, tyytymistä ja itse itsensä palkitsemista omasta työstä. Kamppailu-sopeutumistarinoissa puolustauduttiin aktiivisesti ensin, mutta lopputulos kamppailusta oli kuitenkin epätietoisuus onnistuneisuudesta oman sosiaalisen identiteetin määrittelyn suhteen tai kohteluun tottuminen ja sietäminen. Kaikki kertojat ovat jatkaneet työtään eivätkä ole esimerkiksi hakeutuneet toisiin tehtäviin. Haastatellut antoivat kuitenkin ymmärtää arvostavansa itse itseään ja työtään, joten tässäkin ilmenee positiivisen suhtautumisen valitseminen omaa identiteettiä kohtaan. Havainnot ovat yhteneväisiä Sennettin (2007, 38–39) näkemysten kanssa siinä, että tyytymättömyys instituutioon – tässä tapauksessa kokemukset kielteisestä kohtelusta – ei sulje pois sitoutumista siihen. Nähtävästi myös tutkituissa organisaatioissa ”heitä sitoivat työpaikkaansa ne pienet soveltamisen ja tulkinnan askeleet, joiden avulla he asettuivat läsnä oleviksi instituutioissaan (emts. 39)”. Haastatellut kokivat kaikesta huolimatta oman tekemisensä ja roolinsa merkityksellisiksi. Julkusen (2008, 271) mukaan työntekijän tulisi saada tunnustuksensa omasta työstään ensisijaisesti työnantajan/organisaation/yritysjohdon ja työntekijän välisessä sosiaalisessa suhteessa, vaikka ehkä lisääntyvästi palkkatyöntekijät hakevatkin tunnustusta suoraan markkinoilta, yleisöiltä tai asiakkailta. Omassa tutkimuksessani oli työntekijöitä, jotka kääntyivät itsensä puoleen, he näyttivät hakevan arvostusta itse itseltään. Ehkä ilmiössä on kyse Julkusen (emts. 268) mainitsemasta työn subjektivoitumista ja henkilöitymisestä sekä intressistä subjektivoituvan työn haltuunottoon ja kontrolliin. Tällä tavoin tulkittuna työn subjektivoituminen näyttäisi

johtavan myös entistä subjektiivisempiin strategioihin arvostuksen ja tunnustuksen saamiseksi.

Burrin (2004, 158) mukaan ihmisen on kamppailtava tullakseen siksi, mikä hän voisi olla erilaisten sosiaalisten odotusten, roolien ja diskurssien kudelmassa. Kamppailu voi kuitenkin olla epätasaista erilaisissa työntekijöiden asemaa määrittävissä rakenteissa ja mahdollisesti tavoiteltu lopputulos oman sosiaalisen identiteetin suhteen ei välttämättä onnistu. Kuitenkin haastattelujen kertomuksissa ilmenee henkilökohtaisen asennoitumisen merkittävyys sopeutumisessa. Henkilökohtainen tilanne työpaikalla ei välttämättä tosiasiallisesti muutu, mutta oma sosiaalinen identiteetti konstruoidaan positiiviseksi (ainakin positiivisemmaksi) selitykseksi omasta nykyisestä tilanteesta, mihin kerrottujen kokemusten kautta on lopulta päädytty. Moyan (2000a, 18; 2000b, 81) mukaanhan identiteetit ovat keinoja selittää kokemuksia tilanteista ja nykyistä tilannetta. Tämä positiivisuuden valitseminen tukee myös Archerin (2000) näkemyksiä aktiivisesta toimijuudesta. Edes alistava rakenne ei yksiviivaisesti määrittele yksilön sosiaalisen identiteetin sisältöjä, vaan yksilö valitsee sellaisen sosiaalisen identiteetin, mikä on hänelle itselleen riittävän tyydyttävä.

Yksityisyyden ja työelämän selkeä erillään pitämisen pyrkimys on sosiaalisen identiteettiproblematiikan kannalta kiinnostava. Vain yhdessä haastattelussa tuotiin esiin mahdollisuus käsitellä myös yksityiselämän vaikeita asioita työtovereiden kanssa. Muutoin yksityisyyttä tuotiin työelämään vain keveinä ja positiivisina viittauksina. Vastaavasti työelämän rajaaminen ulos yksityisyydestä näytti olevan yleinen pyrkimys. Vaikka paineet yksityisyyttä kohtaan ovatkin joidenkin haastatteluiden mukaan kasvaneet, niin rajaamisessa näytetään onnistuneen kertomusten perusteella melko hyvin. Joissakin tarinoissa selkeämpään erillään pitämiseen on kypsytty työvuosien kertymisen kautta. Tämä voisi tarkoittaa pyrkimystä erottaa myös yksityiselämän ja työelämän sosiaaliset identiteetit aiempaa selkeämmin toisistaan. Archerin (2000, 293–294) ajatuksia tulkiten kysymys saattaisi olla asianomaisten henkilöiden pyrkimyksistä varmistaa itsearvostuksen säilyminen molemmilla areenoilla. Archerin mukaan ihmiset asettavat kilpailevia rooleja ja sitoumuksia sisäisessä keskustelussa tärkeysjärjestykseen, koska he itse määrittelevät sen, mistä heidän itsearvostuksensa muodostuu. Itsearvostuksen säilyminen voi varmistua parhaiten keskittymällä kummallakin areenalla – työpaikalla ja yksityiselämässä – vain toisen areenan vastuisiin ja huoliin kerrallaan. Tämä tarkoittaisi ikään kuin täyttää sitoutumista yksityisyyteen, kun sen aika on ja vastaavasti täyttää sitoutumista työelämään rajaamalla kaikki muu häiritsevä pois, silloin kun sen aika on. Tässä prosessissa kummankin areenan sitoumukset tulevat täytetyiksi, mikä mahdollistaa maksimaalisen itsearvostuksen summautumisen. Työelämän ja yksityisyyden sotkeutuminen heikentää itsearvostusta vähintään jommallakummalla alueella. Tässä mielessä yksityisyyden ja työelämän selkeämmässä erottamisessa on pyrkimys itsearvostuksen säilymiseen, kenties parantamiseen.

Työelämän ja yksityisyyden erillään pitämisessä voi olla kysymys myös selkeämmän rakenteen ja ennustettavuuden tavoittelusta työntekijän oman elämän kokonaisuudessa (ks. Sennett 2007, 61). Selkeämpään erillään pitämiseen on monissa tarinoissa päädytty työuran pitenemisen, ikääntymisen tai rasittuneisuuskokemuksen myötä. Kuitenkaan esimerkiksi perheeseen liittyvien vastuiden keveneminen ei ole merkinnyt rajaamisen heikentymistä, vaan aikaa halutaan vain enemmän yksityisyydelle. Vaikka tuotannollisista syistä johtuva sosiaalinen paine tinkiä yksityisyyteen liittyvistä vastuista olisikin kasvanut, ja vaikka joustavuutta eri muodoissaan pidettiin tarpeellisena ominaisuutena, niin yksityisyyteen saakka ulottuville joustavuusodotuksille halutaan selkeää rajaa. Tässä mielessä työntekijät näyttävät aktiivisesti valitsevan työelämän yleisistä odotuksista poikkeavan strategian (vrt. Siltala 2004, 233–235). Tämäkin vaihtoehtoinen valinta näyttäisi olevan osoitus Mohantyn (2000, 40–41) peräänkuuluttamasta vastakkampailusta, missä tuotetaan dominoiville ideologioille ja instituutioille vaihtoehtoisia selityksiä siitä, mikä on oikein. Kysymys ei ole ehkä ainoastaan selitysten hakemisesta, vaan myös parempien selitysten todeksi elämisestä. Työaikojen hallitsemisen suhteen on Julkusen, Nätin ja Anttilan (2004, 102) tutkimuksessa todettu työaikojen ja muidenkin asioiden hallitsemisen olevan yksilöllistyneessä kulttuurissa itsestä kiinni. Erilaiset rajanvetämiset tulkitaan siis yksilöllisiksi ratkaisuuksi. Tätä lähelle tulee myös se oletus, että diskurssia perheen ja työn yhteensovittamisen ongelmallisuudesta pidettäisiin kulttuurisesti yllä nostamatta riittävän selkeästi esille perheiden elämäntilanteiden ja työpaikkojen erilaisuus (Poikolainen 2007, 110).

Monissa haastatteluisissa työtovereita kuvattiin persoonaltaan ja taustoiltaan samankaltaisina ja ”samansieluisina”, samoin työyhteisöä saatettiin kuvata omalle persoonalle sopivaksi. Tämä henkilöiden tietty yhdenmukaisuus kerrottiin työssä viihtymistä ja työntekoa edistäväksi tekijäksi. On mahdollista, että tämä tietty yhdenmukaisuus on jo lähtökohtaisesti olemassa yhdessä työskentelevien työntekijöiden ominaisuutena. Toisaalta on myös mahdollista, että tämä yhdenmukaisuus on tulosta työntekijöiden keskinäisestä identiteetinmuokkauksesta. Tiimityötä on esimerkiksi Webb (2006) kuvannut tehokkaaksi tavaksi säädellä työntekijöiden identiteettiä. Molemmissa organisaatioissa kerrottiin esimerkit samankaltaisuudesta poikkeavien työntekijöiden sopeutumisvaikeuksista, jopa syrjimisestä. Sopeutuminen työyhteisöön edellyttää siis tietynkaltaisuutta, tiettyssä mielessä yhdenmukaista sosiaalista identiteettiä. Tämä havainto on linjassa sosiaalisen identiteettiteorian oletusten kanssa. Toisaalta jos työntekijäryhmän yhdenmukaistava paine on suuri, niin silloin on kysyttävä, missä määrin yksilöllisistä lähtökohdista määrittävät sosiaaliset identiteetit (kuten postmodernien identiteettioletusten mukainen vapaavalintaisuus) ovat ylipäättään mahdollisia. Kuinka siis olla oikeasti se aito yksilö ja identiteetti, millaiseksi itsensä kokee? Onko kyse siis aidosta yksilön samankaltaisuudesta toisten samaan ”porukkaan” kuuluvien kanssa vai onko kyse Sennettin (2002, 120–121) esiintuomasta yhteis-

työn ja samankaltaisuuden teeskentelystä? Luultavasti molemmista. Molemmissa organisaatioissa tuotiin esille esittämistä ja omista argumenteista tinkimistä, jotta asioiden sujuminen ja yhteistyö olisi sujuvaa. Joidenkin haastateltujen ilmaisut läheisistä työtovereistaan vaikuttivat kuitenkin niin intiimeiltä, että niitä on vaikea kuvitella teeskentelyksi. Tästä voidaan vetää se johtopäätös, että ainakin joissakin työntekijäryhmissä tietty samankaltaisuus ja ”samansieluisuus” on aitoa, joko lähtökohtaisesti tai ajan myötä kehittyntä, joten yhteistyötä ei tarvitse varsinaisesti esittää. Aitous ja esittämättömyys ovat kertomuksissa itsestään selviä lähtökoh- tia työssä olemiselle. Ajoittaisesta epäaitoudesta ja esittämisestä työpaikoilla kyllä kerrottiin, mutta se näytti aina liittyvän tavalla tai toisella työtehtävien sujuvan suorittamisen pyrkimykseen tai sitoutumiseen työpaikan tai työnantajan etuun.

Epäluottamuksesta kerrottiin ammatilliseen osaamiseen liittyvänä epäluotta- muksena ja sen lisääntymisenä. Tarkasti ajateltuna epäluottamus ei siis kohdis- tu työntekijöihin sinänsä, vaan siihen mitä he tekevät. Esimerkiksi identiteetti- loukkaustarinoissa ja lähes kaikissa kerrotuissa esittämistarinoissa on kyse pal- jolti juuri tästä. Ammatillinen osaaminen ja osaamattomuus liittyvät keskeisinä tekijöinä sekä aitona itsenä olemisen (aidon identiteetin) että luottamisen prob- lematiikkaan työpaikoilla. Vaikka työntekijöiden keskinäisen ja työntekijöiden ja esimiehen välisen epäluottamuksen lisääntymiseen jonkin verran viitattiinkin, niin toisaalta useissa haastatteluissa työtovereita kuvattiin enimmäkseen ystävyys- den, tuen saamisen, huolenpitämisen ja luottamisen käsitteiden kautta. Tämä tu- kee ajatusta siitä, ettei luottamuksen ja lojaaliuden heikkeneminen työelämässä ole yleinen tai yksiselitteinen ilmiö. Vaikutti pikemminkin siltä, että luottamuk- sen heikentymistä tapahtuu oman välittömän ”lähipiirin” ulkopuolella. Se liittyy ”toisiin”, aivan kuten muutkin työelämän kielteisiksi koetut ilmiöt. Lähellä oleviin työtovereihin, joiden kanssa työtä enimmäkseen tehtiin tämä epäluottamus ei sen sijaan näyttänyt tarttuneen. Tätä voidaan tulkita siten, että työelämän kovenevat vaatimukset korostavat ”läheisten” työtoverien merkitystä samalla kun ”läheis- ten” ja ”toisten” väliset rajat alkavat korostua. Tämä voisi toisin sanoen tarkoittaa sitä, että työelämän kielteisiksi koettujen piirteiden voimistuminen johtaisikin ”ei-läheisiksi” koettujen työtovereiden arvostuksen laskuun. Sennettin esittämää argumenttia lojaaliuden ja luottamuksen heikentymisen syistä tukee kuitenkin se, että ne haastatellut, jotka puhuivat kauniisti ja lämmöllä työtovereistaan ovat ol- leet useita vuosia samassa työyhteisössä. Sennettin mukaanhan tällaisten suhteiden kehittyminen vaatii aikaa (ks. Sennett 2002, 20). Sanna Joensuu (2006, 178– 180; 2007, 69) saa omassa it-organisaatioita koskeneessa tutkimuksessaan tukea Sennettin (emts.) esittämälle argumentille, jonka mukaan jatkuvasti uudistuvat organisaatiot eivät tukisi molemminpuolista lojaaliutta ja luottamusta. Omassa tutkimuksessani sain kuitenkin tästä jonkin verran poikkeavia tuloksia. Vaikuttaa siis siltä, että suomalaisessa työelämässä on organisaatioita ja työyhteisöjä, jot- ka ovat mahdollistaneet sosiaalisten suhteiden pysyvyyden ja luottamuksellisten suhteiden rakentumisen.

Koivumäen (2008, 251) tutkimuksen mukaan työnjaon selkeys, selvät pelisäännöt ja tietynlainen hierarkkisuus organisaatiossa luovat eräänlaisia luottavuuksurakenteita, jotka edelleen tukevat henkilöiden välisen luottamuksen kehittymistä. Laine (2008) korostaa väitöskirjassaan esimiehen aktiivista roolia luottamuksen rakentamisessa esimiesten ja alaisten välisissä suhteissa. Tämä luottamus liittyy Laineen ajattelussa kommunikoinnin tapaan, tunteeseen, moraaliiin ja oppimiseen esimiehen ja alaisten välisissä vuorovaikutussuhteissa. Tunneaspektien huomioimisen keskeisyyttä johtamisessa korostaa myös Sauer (2005) ja Kultanen (2009) omissa tutkimuksissaan. Esimerkiksi identiteettiloukkaustilanteet viittaavat luottamusta rakentavan ja tunneulottuvuuden huomioon ottavan kommunikoinnin vajeisiin tässä mielessä. Tulokset viittaavat myös organisaation epäselviksi koettujen toimintaperiaatteiden merkitykseen identiteettiloukkauksiin altistavina tekijöinä. Siitä huolimatta voidaan olettaa, etteivät kaikki muutoksessa olevat organisaatiot välttämättä riko kaikkia pitkäaikaisia sosiaalisia suhteita. Luottamuksen ja lojaaliuden heikentyminen työelämässä on mitä ilmeisemmin kontekstuaalinen ilmiö riippuen organisaatiosta, työyhteisöstä tai työntekijäryhmistä. Tämänkaltaista oletusta korostaa myös Joensuu omissa pohdinnoissaan (ks. Joensuu 2007, 69).

Tutkimusympäristöinä olleet organisaatiot olivat erilaisia sen suhteen, millaisia tuotteita niissä tuotettiin ja millaisilla markkinoilla organisaatiot toimivat. Tämä organisaatioiden toimialojen erilaisuus saattaa vaikuttaa identiteettiproblematiikan erilaisiin korostuksiin tutkittujen organisaatioiden kohdalla. Esimerkiksi ammatillista osaamista tuottavan organisaatio A:n haastatellut toivat esiin asiantuntijuuteen ja oikeaan ja uskottavaan tietoon liittyviä teemoja, joita esiintyi myös tarkastelluissa esittämisen- ja identiteettiloukkaustilanteissa. Organisaatio B:n tuottaessa huipputeχνologiaisia tuotteita kansainvälisille markkinoille korostui organisaation toiminnassa markkinoinnin, nopean tuotekehittelyn ja tuotantoprosessien välinen yhteys. Tuotannollinen tehokkuus, suorituskykyisyyden ja asioiden sujumisen tarve loivat ilmapiiriä, missä ”paksunahkaisuutta” ja ristiriitojen välttelyä pidettiin mielekkäänä toimintamallina häiriöttömien prosessien turvaamiseksi ja tulosten saavuttamiseksi. Tämä näkyi jossain määrin myös kyselyn tuloksissa. Organisaatio B:n kohdalla ei aitoudelle annettu samalla tavoin positiivista merkitystä kuin mitä organisaatio A:ssa. Vastaavasti myös organisaatio B:n identiteettiloukkaus- ja esittämistilanteissa on yhtymäkohtia sille ominaisen tuotantoprosessin luonteeseen.

Denzinin (2004, 85) mukaan jokapäiväisen elämän kokemukset näyttäytyvät narratiivisina kuvauksina ja esityksinä, missä todellisuus on sosiaalisesti konstruoitu. Asioiden kertomisessa on kysymys jonkinlaisesta kuvaamisen politiikasta, mihin liittyy kamppailu merkityksiä koskevasta vallasta. Tässä tutkimuksessa – erityisesti haastattelujen suhteen – on voitu tutkia vain niitä asioita ja ilmiöitä, joita haastatellut valitsevat kerrottavaksi haastattelutilanteessa. Se millaisiksi kertomukset lopulta muotoutuvat ovat monentasoisen konstruoinnin tulosta.

Konstruointi alkaa tutkijan kysymyksenasettelusta ja siihen perustuvina oletuksina, näkökulmina ja esitettyinä kysymyksinä. Haastattelutilanteessa syntyvä tarina rakentuu haastattelijan ja haastateltavan valikoinnin ja yhteisen sopimisen tuloksena ja saavuttaa lopullisen muotonsa tutkijan tulkitsemisen kautta. Tässä kaikessa konstruoinnissa on mukana kaikki se sosiaalinen todellisuus tulkittuina kokemuksina, tietoina, tunteina, teorioina.

Median vaikutus oli nähtävissä monissa puheenvuoroissa. Siihen viitattiin joko suoraan kerrottujen mielipiteitten perusteina tai sitten se oli pääteltävissä kertomuksissa esiintyvien ilmaisujen luonteesta. Esimerkiksi joustavuuden ja tuloksellisuuden korostamispuheet, puhe niin sanottujen hyvien tyyppien menestymisestä, ovat myös osa julkisuudesta konstruoitavaa materiaalia. Median luomat mielikuvat työelämästä ovat toisaalta saattaneet ylikorostaa tiettyjä ilmiöitä ja luoda jossain määrin vinoutunutta kuvaa työelämän todellisuudesta (vrt. Moilanen 2007, 198–201). Mohanty (2000, 43) on omissa kulttuurisen identiteetin tarkasteluissaan korostanut kokemusten ja henkilökohtaisten tuntemusten riippuvuutta sosiaalisista narratiiveista, paradigmoista ja jopa ideologioista. Tämä saa ehkä epäilemäänkin sitä, missä määrin kaikessa kerrotussa on kysymys todellisuuden tulkittamisesta koskevien diskurssien keskinäisestä kamppailusta ja hegemoniapyrkimyksistä. Eräs haastateltava pohdiskeli ja epäili esimerkiksi työuupumuspuheen realistisuutta. Missä määrin siis on kysymys todella tapahtuneista ilmiöistä ja missä määrin tulkinnoista, joiden tulkintakehykset omaksutaan juuri median kautta? Työelämässä kysytyihin yleisiin odotuksiin vastattiin termeillä, jotka muistuttivat työpaikkailmoitusten ilmaisumuotoja. Haastatellut toivat esiin myös useita ristiriitakokemuksia mediasta tai organisaatioiden tasolta esitettyjen odotusten ja henkilökohtaisten kokemusten välillä. Ne saattoivat liittyä negatiivisiin kokemuksiin yritettäessä vastata esimerkiksi nopean reagoinnin ja tehtävien haltuun ottamisen odotuksiin, sitoutumisodotusten ja riippumattomuuden halun ristiriitoihin, joustamisen ja periksi antamattomuuden yhdistämiseen, ristiriitoihin kerrotun työelämän luonteen ja omien pyrkimysten välillä, epätietoisuuteen työelämän muutossuunnista. Toisaalta nykytilanteessa olemisen ja ilmaistujen toiveiden tai haaveiden välillä saattoi niinkään esiintyä ristiriitoja, jolloin valinnaksi saattoi jäädä asennoituminen, jota olen nimittänyt eskapismiksi. Sennettin (2007, 17) mukaan se, että ihmiset voivat puhua ristiin tai päätyä umpikujaan jonkin asian ymmärtämisen suhteen, kertoo siitä, että tutkijalle kerrotaan subjektiivinen tulkinta kompleksisesta sosiaalisesta tilanteesta. Konstruoitavaa ja eri suuntiin viittaavaa materiaalia, kuten sitoutumisen ja tehokkuuden odotuksia, riippumattomuuden ja itsensä toteuttamisen toiveita, omien arvojen mukaan elämistä, saattaa olla vaikea harmonisesti yhdistää oman identiteetin tasolla. Omista pyrkimyksistä ja haaveista kuitenkin kerrotaan, koska ne halutaan esittää oman sosiaalisen identiteetin piirteinä. Tässä mielessä kaikki kerrottu alkaa yhä enemmän näyttää kertojansa eettis-poliittisilta identiteettivalinnoilta. Eettis-poliittinen luonne syntyy siitä, että kertomuksiin liittyy henkilökohtaisia arvolatauksia ja intressipyrkimyksiä.

Kysymyksenasetteluissaan tämä tutkimus on omaksunut vaikutteita Richard Sennettin työn luonteen muuttumista koskevista argumenteista. Sennettistä todettiin aiemmin, että häntä voidaan pitää kiinnostavana työelämän muutosta kuvaavana aikalaisdiagnostikkona. Aikalaisdiagnostikkona hän luo suurta kuvaa siitä, millaiseen suuntaan työn luonne on mahdollisesti kehittymässä ja mitä syvällisiä vaikutuksia tällä muutoksella saattaa olla myös ihmisen muilla elämänalueilla. Aikalaisdiagnoosin ehkä keskeisin merkitys on ”ajanhengen” (Noro 2000, 323) tavoittelussa, mitä ei yksittäisessä empiiriseen aineistoon perustuvassa tutkimuksessa voida samalla tavoin saavuttaa. Aikalaisdiagnoosit ovat vakavasti otettavia sen vuoksi, että ne saattavat luoda tarkastelu- ja tulkintatapoja tutkimusteoriaan perustuvalla empiiriselle tutkimukselle. Tämän vuoksi on tärkeää tuottaa kriittistä ja arvioivaa tietoa aikalaisdiagnoosin esille nostamista ilmiöistä sellaisilla teoreettisilla käsitteillä ja ajattelutavoilla, jotka tulevat riittävän lähelle aikalaisdiagnoosin käsitteistöä ja mentaliteettia. Tiukasti tarkasteltuna aikalaisdiagnoosi ja empiirinen teoriaan perustuva tutkimus eivät välttämättä kohtaa saumattomasti, mutta mikäli aikalaisdiagnoosin merkitys on myös tieteellisen tutkimuksen stimuloimisessa ja motivoimisessa, niin vastaavasti teoriaan ja empiriaan perustuva tutkimus voi tuottaa uusia näkökulmia aikalaisdiagnoosin arvioimiseksi ja parhaassa tapauksessa – kehittämiseksi. Tämä tutkimus on pyrkinyt omalta osaltaan tähän päämäärään.

Lähteet

- Aaltio, I. 2007. Tunteet ja johtajuus. Teoksessa P. Juuti (toim.) *Strategia, tunteet ja toiminta*. Tampere: JTO-Palvelut Oy, 85–93.
- Adams, M. 2003. The reflexive self and culture: a critique. *British Journal of Sociology* 54 (2), 221–238.
- Airila, A. 2007a. Eri ikäisiin työntekijöihin liitetyt mielikuvat ja stereotypiat. Teoksessa Airila, A., Kauppinen, K. & Eskola, K. *Ikäystävällisyys ja iän merkitys työssä – tutkimus hoito-, opetus- ja pelastusalalla*. Helsinki: Työterveyslaitos, 20–60.
- Airila, A. 2007b. Iän diskurssit ja argumentointikeinot hoito-, opetus- ja pelastusalalla. Teoksessa Airila, A., Kauppinen, K. & Eskola, K. *Ikäystävällisyys ja iän merkitys työssä – tutkimus hoito-, opetus- ja pelastusalalla*. Helsinki: Työterveyslaitos, 132–172.
- Aittola, T. & Pirttilä, I. 1989. *Tieto yhteiskunnassa: Tiedonsosiologinen tarkastelu*. Helsinki: Gaudeamus.
- Alasoini, T. 2007. Psykologisen sopimuksen murros ja työnteon mielekkyyden aleneminen – hiipivä muutos suomalaisessa työelämässä. Teoksessa *Työ murroksessa. Artikkelikokoelma. Koonneet A. Kasvio ja J. Tjäder*. Helsinki: Työterveyslaitos, 106–120.
- Alasoini, T. 2006. Työnteon mielekkyyden muutos Suomessa vuosina 1992–2005: työolobarometrin aineistoihin peustuva analyysi. *Tykes-raportteja 45*. Helsinki: Työministeriö.
- Alcoff, L.M. 2000. Who's Afraid of Identity Politics? Teoksessa P. M. L. Moya and M. R. Hames-Garcia (edit.). *Reclaiming Identity: Realist Theory and the Predicament of Postmodernism*. Berkeley: University of California Press, 312–344.
- Alkula, T., Pöntinen, S. & Ylöstalo, P. 2002. *Sosiaalitutkimuksen kvantitatiiviset menetelmät*. Helsinki: WSOY.
- Antila, J. 2005. Veteen piirretty viiva? Työn ja yksityiselämän välisen rajapinnan tarkastelua. *Työpoliittinen tutkimus 272*. Helsinki: Työministeriö.
- Antila, J. 2006. Työn mielekkyydestä ja mielettömyydestä. *Työpoliittinen tutkimus 305*. Helsinki: Työministeriö.
- Anttila, P. 2006. *Tutkiva toiminta ja Ilmaisu, Teos, Tekeminen*. Hamina: AKATIIMI.
- Archer, M. S. 1995. *Realist Social Theory: A Morphogenic Approach*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Archer, M. S. 1996. *Culture and Agency*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Archer, M. S. 2000. *Being human: the problem of agency*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Archer, M. S. 2003. *Structure, Agency and the Internal Conversation*. Cambridge: Cambridge University Press.

- Aspelin, G. 1963. Ajatuksen tiet: Yleinen filosofian historia. Suom. J. A. Hollo. Porvoo: WSOY.
- Barnes, H. & Parry J. 2003. Renegotiating Identity and Relationships: Men and women's adjustments to retirement. Psi Research Discussion Paper 14. Psi report No: 892. London: Policy Studies Institute. <http://www.psi.org.uk/pdf/rdp/rdp14-renegotiating-identity-and-relationships.pdf> (luettu 28.2.2009)
- Bateson, G. 1972. Steps to an ecology of mind. New York: Ballantine.
- Batt, R. & Doellgast, V. 2005. Groups, Teams and the Division of Labor. Interdisciplinary Perspectives on the Organization of Work. Teoksessa S. Ackroyd, R. Batt, P. Thompson, & P.S. Tolbert (toim.) The Oxford Handbook of Work and Organization. London Oxford University Press, 138–161.
- Bauman, Z. 1997. Sosiologinen ajattelu. Suom. J. Vainonen. Tampere: Vastapaino.
- Baumeister, R. F. 1997. The Self and Society. Changes, Problems and Opportunities. Teoksessa Richard D. Ashmore & Lee Jussim (eds.) Self and Identity. Fundamental Issues. Oxford: Oxford University Press, 191–217.
- Beech, N. 2008. On the Nature of Dialogic Identity Work. Organization articles. 15(1): 51–74. Los Angeles: Sage. <http://org.sagepub.com/cgi/content/abstract/15/1/51> (luettu 6.3.2009)
- Bendle, Mervyn F. 2002. The crisis of "identity" in high modernity. British Journal of Sociology 53 (1). London: London School of Economics and Political Science, 1–18.
- Berger, P. L. & Luckmann, T. 2003. Todellisuuden sosiaalinen rakentuminen. Tiedonsosiologinen tutkielma. Suom. ja toim. V. Raiskila. Helsinki: Gaudeamus.
- Blom, R. & Melin, H. & Pyöriä, P. 2001. Tietotyö ja työelämän muutos. Palkkatyön arki tietoyhteiskunnassa. Helsinki: Gaudeamus.
- Breakwell, G. 1986. Coping with threatened identities. London: Methuen.
- Bruner, J. 1986. Actual Minds, Possible Worlds. London: Harvard University Press.
- Bruner, J. 1987. Life as Narrative. Social Research, Vol. 54 (1), Spring 1987, 11–32.
- Bruner, J. 1998. The Culture of Education. England: Harvard University Press, Fourth Printing.
- Bryman, A. 1992. Quantity and Quality in Social Research. London: Routledge.
- Bryman, A. 2001. Social Research Methods. Oxford: Oxford University Press.
- Bryman, A. & Cramer, D. 1994. Quantitative Data Analysis for Social Scientists. London: Routledge.
- Burr, V. 2004. Sosiaalipsykologisia ihmiskäsityksiä. Suom. J. Vainonen. Tampere: Vastapaino.
- Byrne, A. 2003. Developing a Sociological Model for Researching Women's Self and Social Identities. European Journal of Women's Studies 10 (4), 443–464 <http://ejw.sagepub.com/cgi/content/abstract/10/4/443>. (luettu 7.10.2008)

- Casey, C. 1995. *Work, Self and Society after Industrialism*. London & New York: Routledge.
- Charmaz, K. 2002. Qualitative interviewing and grounded theory analysis. Teoksessa J. F. Gubrium & J. Holstein (eds.) *Handbook of Interview Research: context & method*. Newbury Park : Sage publications, 675–694.
- Charmaz, K. 2005. Grounded theory in the 21st century. Applications for Advancing Social Justice studies. Teoksessa N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (edit.) *The Sage Handbook of Qualitative Research*, 507–535.
- Charmaz, K. 2006. *Constructing Grounded theory. A Practical Guide Through Qualitative Analysis*. London: Sage Publications.
- Charmaz, K. 2006b. Grounded Theory. Teoksessa J. A. Smith (edit.) *Qualitative Psychology: A Practical Guide to Research Methods*. London: Sage Publications, 81–110.
- Chase, S. E. 2005. Narrative Inquiry. Multiple Lenses, Approaches, Voices. Teoksessa N. K. Denzin, Y. S. Lincoln (edit.) *The SAGE Handbook of Qualitative Research*. Thousand Oaks: Sage Publications, 651–679.
- Clarke A. E. 2005. Situational analysis. *Grounded Theory after Postmodern Turn*. London: Sage.
- Corbin, J. & Morse, J.M. 2003. The Unstructured Interactive Interview: Issues of Reciprocity and Risks When Dealing With Sensitive Topics. *Qualitative Inquiry* 9:3, 335–354.
- Darrah, C. 1992. *Engineering Culture: Control and Commitment in a High-Tech Corporation*. Philadelphia: Temple University Press, 167.
- Denzin, N. 1978. *The Research Act. A Theoretical Introduction to Sociological Methods*. 2nd ed. New York: McGraw-Hill.
- Denzin, N. K. 2004. Symbolic Interactionism. Teoksessa Flick, U. & von Kardoff, E. & Steinke, I. *A companion to qualitative research*. Edit. by U. Flick. Translated by B. Jenner. London: Sage, 81–87.
- Denzin, N. K. & Lincoln, Y. S. 2003. *The Landscape of Qualitative Research. Theories and Issues*. 2nd ed. Thousand Oaks: Sage.
- Denzin, N. K. & Lincoln, Y. S. 2005. Introduction: The Discipline and Practice of Qualitative Research. Teoksessa Denzin, N. K. & Lincoln Y. S. (toim.) *The Sage Handbook of Qualitative Research*. Third Edition. London: Sage Publications, 1–32.
- Doogan, K. 2001. Insecurity and Long-Term Employment. *Work, Employment & Society* 15 (3), 419–441.
- Du Gay, P. 1996. *Consumption and Identity at Work*. London: Sage.
- Du Gay, P. 1996b. Organizing Identity: Entrepreneurial Governance and Public Management. Teoksessa *Questions of Cultural Identity*. Edited by S. Hall and P. Du Gay. London: Sage, 151–169.
- Du Gay, P. 2007. *Organizing identity: persons and organizations ‘after theory’*. Los Angeles: Sage Publications.

- Ehrenreich, B. 2006. *Petetty keskiluokka*. Suom. N. Vilokkinen. Tampere: Vastapaino.
- Ellemers, N. & Haslam, S.A. & Platow, M. J. & van Knippenberg, D. 2003. *Social Identity at Work. Developments, Debates, Directions*. Teoksessa Haslam, S. A. & van Knippenberg, D. & Platow, M. & Ellemers, N. (toim.) *Social Identity at Work. Developing Theory for Organizational Practice*. New York: Psychology Press, 3–26.
- Eriksson, M. 2006. *Viihtyykö pelolla johtaminen asiantuntijaorganisaatioissa?* Teoksessa P. Jokivuori & R. Latva-Karjanmaa & A. Ropo (toim.) *Työelämän taitekohtia. Työpoliittinen tutkimus 309*. Helsinki: Työministeriö, 222–244.
- Erkkilä, R. 2005. *Narratiivinen kokemuksen tutkimus: koettu paikka, tarina ja kuvaus*. Teoksessa J. Perttula & T. Latomaa (toim.) *Kokemuksen tutkimus. Merkitys – tulkinta – ymmärtäminen*. Helsinki: Dialogia, 195–226.
- Eräsaari, R. 2007. *Konteksti*. Teoksessa M. Laine, J. Bamberg & P. Jokinen (toim.) *Tapaustutkimuksen taito*. Helsinki: Gaudeamus, Helsinki University Press, 149–170.
- Erätuuli, M. 1994. *Kvantitatiiviset analyysimenetelmät ihmistieteissä*. Erätuuli, M. & Leino, J. & Yli-luoma, P. Helsinki: Kirjayhtymä.
- Ezioni, A. 1999. *The Limits of Privacy*. New York: Basic Books.
- Finnegan, R. 1997. "Storying the Self": Personal Narratives and Identity, in H. MacKay (ed.) *Consumption and Everyday Life*, London: Sage, 65–112.
- Flick, U. 1996. *Psychologie des technisierten Alltags. Soziale Konstruktion und Repräsentation technischen Wandels in verschiedenen kulturellen Kontexten*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Flick, U. 2002. *An introduction to qualitative research*. 2nd ed. London: Sage.
- Flick, U. 2004. *Constructivism*. Teoksessa Flick, U. & von Kardoff, E. & Steinke, I. *A companion to qualitative research*. Edit. by U. Flick. Translated by B. Jenner. London: Sage, 88–94.
- Fontana, A. & Frey J. H. 2005. *The Interview: From Neutral Stance to Political Involvement*. Teoksessa Denzin, N.K. & Lincoln Y. S. (toim.) *The Sage Handbook of Qualitative Research*. Third Edition. London: Sage Publications, 695–727.
- Foucault, M. 2005. *Tarkkailla ja rangaista*. suom. E. Nivanka; kieliasun tarkastanut J. Kempainen. Helsinki. Otava.
- Giddens, A. 1991. *Modernity and Self-Identity. Self and Society in the Late Modern Age*. Cambridge: Polity Press.
- Glaser, B.G. 1978. *Theoretical Sensitivity*. Mill Valley, CA: The Sociology Press.
- Glaser, B. G. 1992. *Basics of Grounded theory analysis. Emergence vs forcing*. Mill Valley (Calif.): Sociology Press, cop.
- Glaser, B. G. & Strauss, A.L. 1999. *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*. New York : Aldine de Gruyter.
- Goffman, E. 1963. *Stigma: Notes on the management of spoiled identity*. London: Penquin.
- Goffman, E. 1971. *Arkielämän roolit*. Suom. Erkki Puranen. Porvoo: WSOY.

- Goffman, E. 1990. *The Presentation of self on everyday life*. Harmondsworth: Penguin Books.
- Graham, L. 1992. *Engineering Culture: Control and Commitment in a High-Tech Corporation*. Philadelphia: Temple University Press, 116.
- Graham, L. 1992. *Engineering Culture: Control and Commitment in a High-Tech Corporation*. Philadelphia: Temple University Press, 116.
- Grint, K. 2005. *The Sociology of Work. An Introduction*. Cambridge: Polity Press.
- Guba, E.G. 1990. The alternative paradigm dialog. In E.G. Guba (Ed.) *The paradigm dialog*. Newbury Park, CA: Sage, 17–30.
- Guba, E.G. & Lincoln, Y. S. 2005. *Paradigmatic Controversies, Contradictions, and Emerging Confluences*. Teoksessa Denzin, N. K. & Lincoln Y. S. (toim.) *The Sage Handbook of Qualitative Research*. Third Edition. London: Sage Publications, 191–215.
- Haapakorpi, A. 2004. Hallinnointi ja sen rajat – työnorganisointi uusmediayrityksessä. *Sosiologia* 41(1), 1–13.
- Hall, S. 1999. *Identiteetti*. Suom. ja toim. M. Lehtonen & J. Herkman. Tampere: Vastapaino.
- Hall, S. 2000. Who needs 'identity'? Teoksessa Paul du Gay, Jessica Evans & Peter Redman (toim.) *Identity: a reader*. London: Sage, 15–30.
- Halonen, K. 2009. Kulttuurituottajat työn ja identiteettien markkinoilla. *Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning*. 7. vuosikerta (3/2009), 182–192.
- Hannula, M. 2007. Tunteet ja osaaminen organisaation menestystekijöinä. Teoksessa P. Juuti (toim.) *Strategia, tunteet ja toiminta*. Tampere: JTO-Palvelut Oy, 73–84.
- Harisalo, R. 2008. *Organisaatioteoriat*. Tampere: Tampere University Press.
- Harjunen, H. 2004. Lihavuus, stigma ja sukupuoli. Teoksessa E. Jokinen & M. Husso & M. Kaskisaari (toim.) *Ruumis töihin!* Tampere: Vastapaino, 243–262.
- Heikkilä, K. 2002. *Tiimit – avain uuden luomiseen*. Helsinki: Kauppakaari.
- Heikkilä, T. 2001. *Tilastollinen tutkimus*. Helsinki: Edita.
- Heikkinen, H. L. T. 2000. Tarinan mahti – Narratiivisuuden teemoja ja muunnelmia. *Tiedepolitiikka* 25 (4), 47–58.
- Heinonen, R. & Hannula I. 1999. *Valvonta tietoyhteiskunnassa*. Helsinki: Edita.
- Hochschild, A. *The Time Bind. When Work Becomes Home and Home Becomes Work*. New York: Metropolitan books.
- Huusko, L. 2007. *Työpaikkana tiimi: miten tiimi kasvaa vastuuseen?* Helsinki: Edita.
- Hyvärinen, M. 2004. Eletty ja kerrottu kertomus. *Sosiologia* 41 (4), 297–309.
- Hämäläinen, R-M. Työsuojelu- ja työterveysjärjestelmät useiden Euroopan unionin toimintalinjausten puristuksessa. Teoksessa *Työ murroksessa*. Artikkelikokoelma. Koonneet A.I. Kasvio ja J. Tjäder. Helsinki: Työterveyslaitos, 135–149.
- Hänninen, V. 1999. *Sisäinen tarina, elämä ja muutos*. Tampere: Tampereen yliopisto, Acta Universitatis Tamperensis 696.

- Häyry, M. 2000. Biovalta. Teoksessa Rääkkä, J. & Wennberg, M. (toim.) *Mitä on valta?* Kuopio: Unipress, Kuopion yliopiston painatuskeskus, 127–137.
- Ilmarinen, J. 2006. *Towards a longer worklife! : ageing and the quality of worklife in the European Union.* Helsinki : Finnish Institute of Occupational Health: Ministry of Social Affairs and Health. (Pitkä työura. Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan unionissa. Helsinki: Työterveyslaitos. Sosiaali- ja terveysministeriö.)
- Jallinoja R. 2000. Ylilatautunut yksityiselämä. Teoksessa T. Hoikkala ja J-P. Roos (toim.) *2000-luvun elämä. Sosiologisia teorioita vuosituhannen vaihteesta.* Helsinki: Gaudeamus, 172–186.
- Janhonen, M. & Johanson, J-E. 2007. Suhteiden voima. Teoksessa *Työ murroksessa.* Artikkelikokoelma. Koonneet A. Kasvio ja J. Tjäder. Helsinki: Työterveyslaitos, 55–70.
- Joensuu, S. 2006. Kaksi kuvaa työntekijästä. Sisäisen viestinnän opit ja postmoderni näkökulma. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Joensuu, S. 2007. Kaksi kuvaa työntekijästä – sisäisen viestinnän opit ja postmoderni näkökulma. *Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning.* 5. vuosikerta (1/2007), 67–69.
- Jokinen, A. & Juhila, K. 1993. Valtasuhteiden analysoiminen. Teoksessa Jokinen, A. & Juhila, K. & Suoninen, E. *Diskurssianalyysin aakkoset.* Tampere: Vastapaino, 75–108.
- Jokinen, A. & Juhila, K. & Suoninen, E. 1993. Diskursiivinen maailma. Teoreettiset lähtökohdat ja analyttiset käsitteet. Teoksessa Jokinen, A. & Juhila, K. & Suoninen, E. *Diskurssianalyysin aakkoset.* Tampere: Vastapaino, 17–47.
- Jokivuori, P. 2004. Sitoutuminen työorganisaatioon ja luottamus. *Aikuiskasvatus* 4/2004, 284–294.
- Jokivuori, P. & Hietala, R. 2007. Määrällisiä tarinoita. *Monimuuttajamenetelmien käyttö ja tulkinta.* Porvoo: WSOY.
- Julkunen R. 2000. Työelämän politiikka. Teoksessa T. Hoikkala ja J-P. Roos (toim.) *2000-luvun elämä. Sosiologisia teorioita vuosituhannen vaihteesta.* Helsinki: Gaudeamus, 218–237.
- Julkunen R. 2004. Sosiaalipolitiikan ruumis. Teoksessa E. Jokinen & M. Kaskisaari & M. Husso (toim.) *Ruumis töihin! Käsite ja käytäntö.* Tampere: Vastapaino, 17–40.
- Julkunen, R. 2008. Uuden työn paradoksit: keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista. Tampere: Vastapaino.
- Julkunen, R., Kaskisaari, M., Rikala, S. & Virkki, T. 2006. Valta ja haavoittuvuus työelämän luottamusrakenteissa. Teoksessa P. Jokivuori, R. Latva-Karjanmaa, A. Ropo (toim.) *Työelämän taitekohtia. Työpoliittinen tutkimus* 309. Helsinki: Työministeriö, 95–116.
- Julkunen, R., Nätti, J. & Anttila, T. 2004. Aikanyrjähdys: Keskiluokka työn puristuksessa. Tampere: Vastapaino.
- Juuti, P. 2007. Johdanto: Strategia ja tunteet. Teoksessa P. Juuti (toim.) *Strategia, tunteet ja toiminta.* Tampere: JTO-Palvelut Oy, 13–28.
- Kaskisaari, M. 2004. Työstä uupunut: kärsimyksen modaalisuus. Teoksessa E. Jokinen & M. Husso & M. Kaskisaari (toim.) *Ruumis töihin!* Tampere: Vastapaino, 125–149.

- Kausto, J., Elovainio, M. & Elo, A-L. 2003. Työntekijöiden oikeudenmukaisuuskokemukset, terveys ja työn epävarmuus. *Työ ja ihminen* 17 (4), 304–317.
- Katila, S. & Meriläinen, S. 2006. Henkilökohtainen kokemus tiedon lähteenä: toimintatutkimus akateemisessa yhteisössä. Teoksessa K. Rolin, M.-L. Kakkuri-Knuuttila & Elina Henttonen (toim.) *Soveltava yhteiskuntatiede ja filosofia*. Helsinki: Gaudeamus, 134–154.
- Kinnunen, T. 2007. Tunnejohtaja – työyhteisön sydän. Teoksessa P. Juuti (toim.) *Strategia, tunteet ja toiminta*. Tampere: JTO-Palvelut Oy, 94–103.
- Kivimäki, R. 1997. *Work and Parenthood*. Teoksessa: *Gendered Practices in Working Life*. Edit. by L. Rantalaiho & T. Heiskanen. Basingstoke; New York: MacMillan : St. Martin's Press, 80–100.
- Kivimäki, R. & Otonkorpi-Lehtoranta, K. 2003. *Pomot ja perheet. Työelämä ja perheiden hyvinvointi*. Helsinki: Edita.
- Kivimäki, M., Vahtera, J., Elovainio, M. & Virtanen, M. 2002. Rakenteelliset muutokset ja tehostaminen. Teoksessa J. Vahtera, M. Kivimäki & P. Virtanen (toim.) *Työntekijöiden hyvinvointi kunnissa ja sairaaloissa: Tutkittua tietoa ja haasteita*. Helsinki: Työterveyslaitos, 37–43.
- Koistinen, P. 2003. *Hoivan arvoitus*. 2003 julkaistun teoksen käsikirjoitus.
- Koivumäki, J. 2008. Työyhteisöjen sosiaalinen pääoma: Tutkimus luottamuksen ja yhteisöllisyyden rakentumisesta ja merkityksestä muuttuvissa valtion asiantuntija-organisaatioissa. Akateeminen väitöskirja. *Acta Electronica Universitatis Tamperensis*; 722. <http://acta.uta.fi/teos.php?id=11071>. (luettu 2.3.2009)
- Korvajärvi, P. 2007. Paikallinen ja ruumiillinen sukupuoli työssä. Teoksessa *Työ murroksessa*. Artikkelikokoelma. Koonneet A. Kasvio ja J. Tjäder. Helsinki: Työterveyslaitos, 153–167.
- Kultanen, T. 2009. TUNNEÄLYTAIDOT. Esimiesvalmennus ICT-alalla. Sosiaalisen innovaation suunnittelu, toteuttaminen ja arviointi. *Acta Electronica Universitatis Tamperensis*; 811. <http://acta.uta.fi/teos.php?id=11161> (luettu 2.3.2009)
- Kunda, G. 1992. *Engineering Culture: Control and Commitment in a High-Tech Corporation*. Philadelphia: Temple University Press, 167.
- Kuosmanen, P. 2002. Lesbovanhempien taktiikat, perhe-esitykset ja sukupuoli tyylit työpaikoilla. Teoksessa J. Lehtonen (toim.) *Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä*. *Stakes: Raportteja* 269, 40–50. <http://www.valt.helsinki.fi/sosio/tutkimus/equal/pdf/Equb.pdf> (luettu 16.4.2009)
- Kuula, A. 2008. Tarvitaanko tutkimusetiikan tarkistusta? *Sosiologia* 45 (2), 135–142.
- Kuusela, P. 2000. Sosiaalisen konstruktionismin liike sosiaalitieteissä. Teoksessa P. Kuusela & M. Saastamoinen (toim.) *Ruumis, minä ja yhteisö. Sosiaalisen konstruktionismin näkökulma*. Kuopio: Kuopion yliopisto, Sosiaalitieteiden laitos, 17–44.
- Kuusela, P. 2006. Realismi ja sosiaalisen identiteetin episteeminen status. Modernista minäpsykologiasta postpositivistiseen realismiin. Teoksessa P. Rautio & M. Saastamoinen (toim.) *Minuus ja identiteetti. Sosiaalipsykologinen ja sosiologinen näkökulma*. Tampere: Tampere University Press, 36–56.

- Kvale, S. & Brinkman, S. 2009. Interviews. Learning the Craft of Qualitative Research Interviewing. 2nd edition. London: Sage.
- Laine M., Bamberg J. & Jokinen P. 2007. Tapaustutkimuksen käytäntö ja teoria. Teoksessa Tapaustutkimuksen taito. Toim. M. Laine, J. Bamberg & P. Jokinen. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press, 9–38.
- Laine, N. 2008. Trust in Superior-Subordinate Relationship – an empirical study in the context of learning. Akateeminen väitöskirja. Acta Electronica Universitatis Tamperensis; 753. <http://acta.uta.fi/teos.php?id=11139>. Luettu 2.3.2009
- Laitinen, A. 2002. Charles Taylor and Paul Ricoeur on self-interpretations and narrative identity. Teoksessa R. Huttunen, H. L.T. Heikkinen & L. Syrjälä (eds.) Narrative Research. Voices of Teachers and Philosophers. Jyväskylä: SoPhi. s. 57–71.
- Làszlò, J. 2008. The Science of Stories. An Introduction to Narrative Psychology. New York: Routledge.
- Lehto, A-M. 2007. Työelämän laatu muutoksessa. Teoksessa Työ murroksessa. Artikkelikokoelma. Koonneet A. Kasvio ja J. Tjäder. Helsinki: Työterveyslaitos, 93–105.
- Lehtonen, J. 1997. Kansallinen identiteetti ja yhteisöidentiteetti – käsitteitä ja käsityksiä. Teoksessa K. Virtapohja (toim.) Puheenvuoroja identiteetistä. Johdatusta yhteisöllisyyden ymmärtämiseen. Jyväskylä: Atena, 21–36.
- Liu, J.H. & Làszlò, J. 2007. A Narrative Theory of History and Identity. Social identity, social representations, society, and the individual. Teoksessa G. Moloney and I. Walker (edit.). Social representations and identity. Content, Process, and Power. New York: Palgrave Macmillan, 85–107.
- Lutgen-Sandvik, P. 2008. Intensive Remedial Identity Work: Responses to Workplace Bullying Trauma and Stigmatization. Organization 15 (1), 97–119. <http://org.sagepub.com/cgi/content/abstract/15/1/97>. (Luettu 8.10.2008)
- Löyttyniemi, V. 2004. Kerrottu identiteetti, neuvoteltu sukupuoli. Akateeminen väitöskirja. Tampere: Tampere University Press, Acta Electronica Universitatis Tamperensis 347. <http://acta.uta.fi/pdf/951-44-5976-8.pdf> (luettu 4.4.2009)
- Marchington, M. 2000. Teamworking and Employee Involvement: Terminology, Evaluation and Context. Teoksessa S. Procter & F. Mueller (toim.) Teamworking. London: Macmillan Press, 60–80.
- McDowell, L. 1995. Body Work. Heterosexual gender performances in city workplaces. Teoksessa Bell, D. & Valentine, G. (ed) Mapping Desire. Geographies of sexualities. London and New York: Routledge.
- McDowell, L. 2003. Masculine Identities and Low-Paid Work: Young men in Urban Labour Markets. International Journal of Urban and Regional Research 27 (4), 828–848. <http://www3.interscience.wiley.com/cgi-bin/fulltext/118840779/PDFSTART> (luettu 18.5.2009)
- Mead, G. H. 1956. The Social Psychology of George Herbert Mead. Edited and with an Introduction by Anselm Strauss. Chicago: University of Chicago Press.
- Metsämuuronen, J. 2003. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. Helsinki: Methelp.

- Metz, D. & A. Westenholz 2003. Identity Creation in Temporary and Scattered Work Practice in a Relational Perspective. In W. Koot, P. Leisink & P. Verwel (eds.) *Organizational Relationships in the Networking Age*, Edward Elgar, 159–178.
- Mikkeli, H. & Pakkasvirta, J. 2007. Tieteiden välissä? Johdatus monitieteisyyteen, tieteidenvälisyyteen ja poikkitieteisyyteen. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit.
- Mohanty, S. P. 1992. *Literary Theory and the Claims of History*. Ithaca and London: Cornell University Press.
- Mohanty, S. P. 2000. The Epistemic Status of Cultural Identity: On Beloved and the Postcolonial Condition. Teoksessa P. M. L. Moya and M. R. Hames-Garcia (edit.). *Reclaiming Identity: Realist Theory and the Predicament of Postmodernism*. Berkley: University of California Press, 29–66.
- Moilanen, L. 2007. Työelämän muutoksen ristiaallokko – epävarmuudesta eettiseen? Teoksessa *Työ murroksessa*. Artikkelikokoelma. Koonneet Antti Kasvio ja Johanna Tjäder. Helsinki: Työterveyslaitos, 198–223.
- Moloney, G. & Walker, I. 2007. Introduction. Teoksessa G. Moloney and I. Walker (edit.). *Social representations and identity. Content, Process, and Power*. New York: Palgrave Macmillan, 1–8.
- Moscovici, S. 2000. *The Phenomenon of Social Representations*. Translated by S. Rabinovitch. Teoksessa S. Moscovici (edited by Gerard Duveen); *Social Representations. Explorations in Social Psychology*. Cambridge: Polity Press, 18–77.
- Moya, P. M. L. 2000a. Introduction. Teoksessa P. M. L. Moya and M. R. Hames-Garcia (edit.). *Reclaiming Identity: Realist Theory and the Predicament of Postmodernism*. Berkley: University of California Press, 1–26.
- Moya, P. M. L. 2000b. Postmodernism, "Realism", and the Politics of Identity. Cherrie Moraga and Chicana Feminism. Teoksessa P. M. L. Moya and M. R. Hames-Garcia (edit.). *Reclaiming Identity: Realist Theory and the Predicament of Postmodernism*. Berkley: University of California Press, 67–101.
- Murray, M. 2006. Narrative psychology. Teoksessa *Qualitative Psychology: A Practical Guide to Research Methods*. Edit. by J. A. Smith. London: Sage Publications. 111–131.
- Mäkinen, O. 2006. *Tutkimusetiikan ABC*. Helsinki: Tammi.
- Määttänen, P. 1995. *Filosofia: Johdatus peruskysymyksiin*. Helsinki: Gaudeamus.
- Niemelä, J. 2002. Identiteettityö, sosiaalinen pääoma ja marginaalista murtautumisen. Teoksessa P. Ruuskanen (toim.) *Sosiaalinen pääoma ja hyvinvointi. Näkökulmia sosiaali- ja terveysaloille*. Jyväskylä: PS-kustannus, 76–93.
- Niemelä, J. 2008. Ryhmätyö ja kokemukset työelämän laadusta Suomessa. *Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning* 6 (2). *Työelämän tutkimusyhdistys ry*, 129–146.
- Niemistö, C. 2007. Onko työn ja perheen yhteensovittamisesta suomalaisiksi menestystarinaksi? Katsaus tasa-arvopolitiikkaan, perhepolitiikkaan ja työelämään. Teoksessa Castrèn Anna-Maija (toim.) *Työn ja perheen tasapaino: sääntelyä, tutkimusta ja kehittämistä*. Helsinki : Helsingin yliopisto, Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia, 81–94.

- Noro, A. 2000. Aikalaisdiagnosi sosiologisen teorian kolmantena lajityyppinä. *Sociologia* 37 (4), 321–329.
- Oinas, E. 2004. Haastattelu: kokemuksia, kohtaamisia, kerrontaa. Teoksessa Liljeström, M. (toim.) *Feministinen tietäminen. Keskusteluja metodologiasta*. Tampere: Vastapaino.
- Ojala, J., Hakoluoto, T., Hjorth, A. & Luoma-aho, V. 2006. Hyvä paha sosiaalinen pääoma. Teoksessa P. Jokivuori, R. Latva-Karjanmaa & A. Ropo (toim.) *Työelämän taitekohtia. Työpoliittinen tutkimus* 309. Helsinki: Työministeriö, 13–33.
- O'Reilly III, C. A. & O'Neill O. A. 2004. *Women`s Careers: The Impact of Sex and Gender Identity on Career Attainment*. Research Paper No. 1775 (R). Stanford: Stanford University, Graduate School of Business. <https://gsbapps.stanford.edu/researchpapers/library/RP1775R.pdf> (luettu 3.4.2009)
- Palukka, H. 2003. Johtotähdet. Lennonjohtajien ammatti-identiteetin rakentuminen ryhmähaastatteluissa. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy, *Acta Electronica Universitatis Tamperensis* 286. <http://acta.uta.fi/pdf/951-44-5783-8.pdf> (luettu 3.4.2009)
- Piensoho, T. 2006. Perheestä voimaa työhön – työstä voimaa kotiin: Työssäkävien kokemuksia työn ja perheen tasapainosta. Helsinki: Helsingin yliopisto, Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia, Vantaa. *Oppimisverkostot työn ja perheen tasapainon rakentajina -hankkeen julkaisuja* 1/2006.
- Pietarinen, J. & Launis, V. & Räikkä, J. & Lagerspetz, E. & Rauhala, M. & Oksanen M. 1994. *Oikeus itsemäärämiseen*. Painatuskeskus Oy. Helsinki.
- Platow, M. J. & Wenzel, M. & Nolan, M. 2003. The Importance of Social Identity and Self-Categorization Processes for Creating and Responding to Fairness. Teoksessa Haslam, S. A. & van Knippenberg, D. & Platow, M. J. & Ellemers, N. (edit.) *Social Identity at Work. Developing Theory for Organizational Practice*. New York: Psychology Press, 261–276.
- Polkinghorne, D. 1995. Narrative configuration in qualitative analysis. Teoksessa J. A. Hatch & R. Wisniewski (toim.) *Life history and narrative*. London: Falmer, 5–23.
- Poikolainen, J. 2007. Lapsiperheen ja työn yhteensovittaminen: Diskurssianalyttinen katse ongelmalähtöiseen keskusteluun. Teoksessa Castrèn A.-M. (toim.) *Työn ja perheen tasapaino: sääntelyä, tutkimusta ja kehittämistä*. Helsinki : Helsingin yliopisto, Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia, 95–114.
- Putnam, R. D. 1995. Bowling Alone: America`s Declining Social Capital. *Journal of Democracy* 6 (1), 65–78.
- Putnam, R. D. 2000. *Bowling Alone. The Collapse and Revival of American Community*. New York: Simon & Schuster.
- Pyyriä, P. 2007. Tietotyön tutkimus – kehitystrendejä ja tulevia haasteita. Teoksessa *Työ murroksessa. Artikkelikokoelma*. Koonneet A. Kasvio ja J. Tjäder. Helsinki: Työterveyslaitos, 44–52.
- Pälli, P. 2003. Ihmisryhmä diskurssissa ja diskurssina. Tampere: Tampere University Press, *Acta Electronica Universitatis Tamperensis* 910. <http://acta.uta.fi/pdf/951-44-5580-0.pdf> (luettu 6.4.2009.)

- Raffel, S. 1999. 'Revisiting Role Theory: Roles and the Problem of the Self'. *Sociological Research Online* 4(2) <http://www.socresonline.org.uk/socresonline/4/2/raffel.html> (luettu 3.4.2009)
- Rautio, P. 2006. Historiallista johdattelua minä- ja identiteettitutkimukseen. Teoksessa P. Rautio & M. Saastamoinen (toim.) *Minuus ja identiteetti. Sosiaalipsykologinen ja sosiologinen näkökulma*. Tampere: Tampere University Press, 11–22.
- Reed, M. I. 1992. *The Sociology of Organizations: Themes, Perspectives and Prospects*. New York: Harvester Wheatsheaf.
- Reynolds, K. J. & Platow, M. J. 2003. On the Social Psychology of Power and Powerlessness. Social Power as a Symptom of Organizational Division. Teoksessa Haslam, S. A. & van Knippenberg, D. & Platow, M. J. & Ellemers, N. (edit.) *Social Identity at Work. Developing Theory for Organizational Practice*. New York: Psychology Press, 175–190.
- Ricoeur, P. 1988. *Time and Narrative*. Vol. 3: Translated by K. Blamey and D. Pellauer. Chicago: The University Chicago Press.
- Ricoeur, P. 1992. *Oneself as Another*. Translated by K. Blamey. Chicago: The University Chicago Press.
- Riikonen, E. & Makkonen, M. & Vilkkumaa, I. 2002. Hullun työn tauti. Lukemisto tulevan työhyvinvointikeskustelun pohjaksi. Tampere: Vastapaino.
- Rose, N. 1999. *Governing The Soul. The Shaping of The Private Self*. 2nd edition. London: Free Association Press. Alkuperäisteos 1989.
- Rose, N. 2000. Identity, Genealogy, History. Teoksessa P. du Gay, J. Evans & P. Redman (toim.) *Identity: a reader*. London: Sage, 313–326.
- Ruuskanen, P. 2002. Sosiaalinen pääoma hyvinvointipoliittisessa keskustelussa. Teoksessa P. Ruuskanen (toim.) *Sosiaalinen pääoma ja hyvinvointi. Näkökulmia sosiaali- ja terveysaloille*. Jyväskylä: PS-kustannus, 5–27.
- Räsänen, K. & Roth, K. 2007. *Hankalat tyypit työelämässä*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Räsänen, P. 2000. Ylisosiaalinen ihmiskuva ja postmoderni tulkintakehys. *Tiedepolitiikka* 25 (2). Helsinki: Edistysellinen tiedeliitto, 7–20. <http://elektra.helsinki.fi/se/t/0782-0674/25/2/yლისია.pdf> (luettu 4.4.2009).
- Saarikoski, H. 2006. *Kateus, juoru, kiusaaminen – esseitä henkisestä yhteisöväkivallasta*. Helsinki: kustannusosakeyhtiö Nemo.
- Saarinen, E. 1985. *Länsimaisen filosofian historia huipulta huipulle Sokrateesta Marxiin*. Porvoo: WSOY.
- Saarinen, E. 2002. Fenomenologia ja eksistentialismi. Teoksessa I. Niiniluoto & E. Saarinen (toim.) *Nykyajan filosofia*. Helsinki: WSOY, 215–260.
- Saastamoinen, M. 2001. Identiteettien hybridisoituminen ja sosiaalinen konstruktionismi – nuorallatanssia dualismien rajalla. Teoksessa P. Kuusela ja M. Saastamoinen (toim.) *Ruumis, minä ja yhteisö. Sosiaalisen konstruktionismin näkökulma*. Kuopio: Kuopion yliopisto, sosiaalitieteiden laitos, 259–302.

- Saastamoinen, M. 2001b. Yhteenvetoartikkeli: Minuus, identiteetti ja yhteisö – Aikalaiskeskustelun ja käsitteiden sosiaalipsykologinen ja sosiologinen tarkastelu. <http://www.uku.fi/~msaastam/yhteenveto.htm> (luettu 5.2.2002)
- Saastamoinen, M. 2006a. Minuus ja identiteetti tutkimuksen haasteina. Teoksessa P. Rautio & M. Saastamoinen (toim.) *Minuus ja identiteetti. Sosiaalipsykologinen ja sosiologinen näkökulma*. Tampere: Tampere University Press, 170–180.
- Saastamoinen, M. 2006b. Yksilö, riskitietoisuus ja psykokulttuuri. Teoksessa P. Rautio & M. Saastamoinen (toim.) *Minuus ja identiteetti. Sosiaalipsykologinen ja sosiologinen näkökulma*. Tampere: Tampere University Press, 138–169.
- Salner, M. 1989. Validity in human science research. In S. Kvale (Ed.), *Issues of validity in qualitative research* Thousand Oaks, CA: Sage, 335–354.
- Sarpavaara, H. 2004. Ruumiillisuus ja mainonta. Diagnoosi tv-mainonnan ruumiillisuus-representaatioista. Tampere: Tampere University Press, *Acta Electronica Universitatis Tamperensis* 338. <http://acta.uta.fi/pdf/951-44-5953-9.pdf> (luettu 16.4.2009.)
- Sauer, E. 2005. Emotions in Leadership: Leading a Dramatic Ensemble. *Acta Electronica Universitatis Tamperensis*; 493. <http://acta.uta.fi/teos.php?id=10808>. (luettu 2.3.2009)
- Scott, W. R. 1992. *Organizations. Rational, Natural and Open Systems*. Third Edition. Usa: Prentice Hall.
- Schwandt, T. A. 2000. Three epistemological Stances for Qualitative Inquiry: Interpretivism, Hermeneutics, and Social Constructionism. Teoksessa N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (eds.) *Handbook of Qualitative Research*. Second Edition. London: Sage Publications, 189–213.
- Selkälä, A. 2008. Lomaketutkimuksen haasteet ja verkkolomakkeiden mahdollisuudet niihin vastaamisessa. *Sociologia* 45 (2), 119–134.
- Sennett, R. 2002. Työn uusi järjestys. Miten uusi kapitalismi kuluttaa ihmisen luonnetta. Suom. E. Kivinen & D. Kivinen. Tampere: Vastapaino.
- Sennett, R. 2007. Uuden kapitalismin kulttuuri. Suom. K. Koskinen. Tampere: Vastapaino.
- Siltala, J. 2004. Työelämän huonontumisen lyhyt historia: Muutokset hyvinvointivaltioiden ajasta globaaliin hyperkilpailuun. Helsinki: Otava.
- Smith, H. J., Tyler, T. R., Huo, Yuen J. 2003. Interpersonal Treatment, Social Identity, and Organizational Behavior. Teoksessa Haslam, S. A. & van Knippenberg, D. & Platow, M. J. & Ellemers, N. (edit.) *Social Identity at Work. Developing Theory for Organizational Practice*. New York: Psychology Press, 155–172.
- Smith, L. M. 1990. Ethics in qualitative field research: An individual perspective. Teoksessa E.W. Eisner & A. Peshkin (Eds.), *Qualitative inquiry in education*. New York: Teachers Collage Press, 258–276.
- Strauss, A. L. 1987. *Qualitative analysis for social scientists*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Strauss, A. & Corbin, J. 1990. *Basics of Qualitative Research. Grounded theory Procedures and Technics*. Newbury Park, CA: Sage.

- Strauss, A. & Corbin, J. 1998. *Basics of Qualitative Research. Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory*. 2nd ed. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Suoninen, E. 1997. Miten tutkia moniäänistä ihmistä? Diskurssianalyttisen tutkimusotteen kehittäjä. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Suoninen, E. 1999. Näkökulma sosiaalisen todellisuuden rakentumiseen. Teoksessa Jokinen, A. & Juhila, K. & Suoninen, E. *Diskurssianalyysi liikkeessä*. Tampere: Vastapaino, 17–36.
- Synnott, A. 1993. *The Body Social. Symbolism, Self and Society*. London: Routledge.
- Tajfel, H. 1978. Social Categorization, Social Identity and Social Comparison. Teoksessa H. Tajfel (edit.) *Differentiation between social groups. Studies in the social psychology of intergroup relations*. London: Academic Press, 61–76.
- Tajfel, H. 1982. Introduction. Teoksessa H. Tajfel (edit.) *Social identity and intergroup relations*. Cambridge: Cambridge University Press, 1–11.
- Tapani, A. 2009. ”Onko yhteisöllisyydellä väliä?”: Identiteettiprosessi ja sosiaalinen pääoma epävarmuuden sietämisen merkityksellisinä elementteinä. Akateeminen väitöskirja. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2002. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Tammi.
- Tesch, R. 1990. *Qualitative Research. Analysis Types and Software Tools*. New York: The Falmer Press.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2002. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Tammi.
- Turner, B. S. 1994. *Regulating bodies. Essays in medical sociology*. London: Routledge.
- Tuomi, K. 2007. Työyhteisön toiminta, henkilöstön hyvinvointi ja yrityksen menestyminen työelämän murroksessa. Teoksessa *Työ murroksessa. Artikkelikokoelma*. Koonneet A. Kasvio ja J. Tjäder. Helsinki: Työterveyslaitos, 121–134.
- Työ murroksessa. 2007. Artikkelikokoelma. Koonneet Antti Kasvio ja Johanna Tjäder. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning -lehden vuosikerrat 2006–2009. Työelämän tutkimusyhdistys ry.
- Uhmavaara, H., Niemelä, J., Melin, H., Mamia, T., Malo, A., Koivumäki, J., Blom, R. 2005. Joutaako työ? Joustavien työjärjestelyjen mahdollisuudet ja todellisuus. Työpoliittinen tutkimus 277. Helsinki: Työministeriö.
- Vahtio, E.-L. 2003. Työmarkkinaikä ei lasketa kalenterista. Tutkimus rekrytoinnista, iästä ja ageismista. Työpoliittinen aikakauskirja 2/2003. http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/aikakausi/tak/TAK_2003_2_5.pdf (luettu 21.4.2009)
- Wagner, W. & Hayes, N. 2005. *Everyday Discourse and Common Sense. The Theory of Social Representations*. Houndmills: Palgrave Macmillan.
- Watson, T. J. 2008. Managing Identity: Identity Work, Personal Predicaments and Structural Circumstances. *Organization* 15 (1), 121–143. <http://org.sagepub.com/cgi/reprint/15/1/121> (luettu 7.10.2008)

- Webb, J. 2006. *Organisations, Identities and the Self*. London: Palgrave Macmillan.
- Weber, M. 1994. *Social Action and Social Relationships*. Translated by A. M. Henderson and Talcott Parsons. Teoksessa M. Weber (edit. by W. Heydebrand) *Sociological writings*. New York: Continuum, 1–27.
- Westenholz, A. 2001a. An Historical Analysis of Relational Identities in Danish Working Life. With a special focus on relational identities in cross-organizational temporary work practices. Department of Organization and Industrial Sociology. Copenhagen Business School (CBS). Paper presented at the EGOS 17th Colloquium, July 5–7, 2001, Lyon France.
- Westenholz, A. 2001b. Analysis of Relational Identities in Cross-Organisational Temporary Work Practices. (Artikkeli saatu tiedoksi vain paperiversiona).
- Westenholz, A. 2006. Working conditions of temporary affiliated IT workers. *New Technology, Work and Employment* 21(1), 29–42.
- Virkki, T. 2004. Työelämän haavoittamat. Teoksessa E. Jokinen & M. Husso & M. Kaskisaari (toim.) *Ruumis töihin!* Tampere: Vastapaino, 218–239.
- Ylikoski, P. 2000. Onko valta kyky-käsite? Teoksessa Räikkä, J. & Wennberg, M. (toim.) *Mitä on valta?* Kuopion yliopisto, 13–34.

Liite 1

Episodisen haastattelun runko

Nykyisyys, menneisyys, tulevaisuus

Konkreettisiin tilanteisiin kytkeminen/haastateltavan oma reflektio ja määrittelyt yleisellä tasolla

Merkitykselliset kokemukset, seuraa juonta

Rajanvetotilanteisiin fokusoiminen

Lämmittelyt

Haastattelumenetelmään orientointi

Luottamuksellisuus

Varsinaiset haastatteluteemat:

Oletukset työntekijältä odotettavista ominaisuuksista työpaikalla

Minkälainen ihminen se on nykyään työelämässä oltava? Millaisia asioita tulee mieleen?

Millainen ihminen on tällä työpaikalla oltava?

Entä **sosiaalisesti** (suhteessa työtovereihin, esimieheen)?

Millä tavoin itse sijoitut tässä suhteessa?

Milloin ensimmäisen kerran oivalsit tämän asian? Kerro tilanteesta.

Mikä on ollut merkityksellisin kokemus tästä?

Millä tavoin tämä asia ilmeni eilisen työpäivän aikana?

Onko tästä asiasta tulossa tärkeämpi kysymys työelämässä?

Omana itsenään oleminen

Mitä sinusta tarkoittaa olla ”oma itsensä” työpaikalla? Mitä asioita siihen liittyy?

Mitä se sinulle merkitsee? Kuinka tärkeää se on? Esimerkkitalanne?

Mikä sen mahdollistaa omalla kohdallasi? Yhteys työhyvinvointiin?

Työn ja yksityisyyden yhteen kytkeytyminen

Mitä sinulle tulee mieleen työelämän ja muun elämän yhteen sovittamisesta?
Mikä merkitys työntekijän yksityiselämällä on työpaikalla? Millä tavoin oma yksityiselämäsi tulee näkyviin omalla työpaikallasi? Rajanvetotilanteet?

Ja toisinpäin: Millä tavoin työsi vaikuttaa yksityiselämässäsi? Onko työlläsi vaikutusta siihen, millainen ihminen olet, millä tavoin toimit työn ulkopuolella
esim. kotioiloissa, ystävien kanssa?

Reflektioiva loppupohdintakysymys:

Mikä on sinun mielestäsi työpaikan merkitys sille, millaiseksi ihmiseksi työntekijä ymmärtää itsensä?

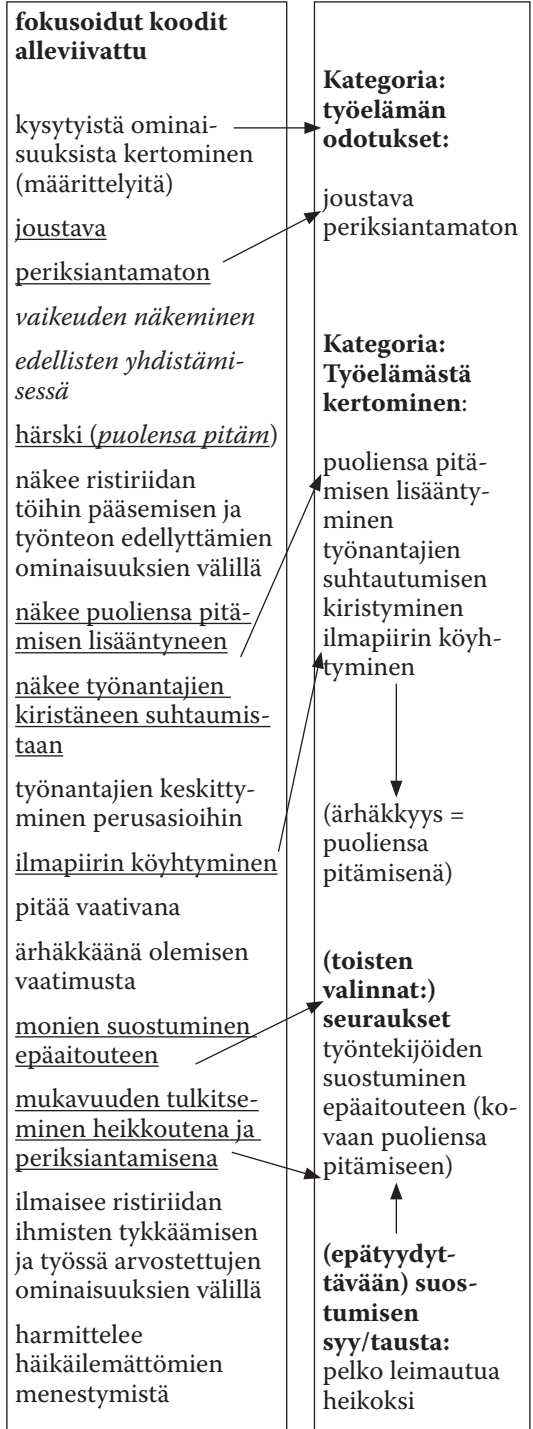
Arviointi: jääkö jotakin puuttumaan, jotain muuta sanottavaa?

Liite 2

Esimerkki koodaamisesta ja kategorisoinnista

Organisaatio B (Matti)

H: nykyajan työelämässä on oltava on oltava kyl aika tavallaan aika joustava mutta kuitenkin semmonen ei ei liian ei saisi antaa kyllä ihan antaa periks se on vaikee yhdistelmä se minkä me näin koetaan nykyään nykyään tavallaan mä peilaan tätä sitä kautta mitä itestä joskus ehkä itestä tuntuu tavallaan tämmönen voisi aika härski jossain mielessä se se se on niinku leimaa antavaa aika selvästi näkee työpaikoilla semmosta että siis sisäll töihin pääsemisenä töihin tuntuu pääsevän tämmösen niin sanotut hyvät tyypit mutt sit siel työpaikoilla tuntuu että siellä pärjätään sit niinku vähän eri eri avuilla ett onks se onks se tämmönen tietty puoliensa puoliensa pitäminen se on musta tuntunu lisääntyvän entisestään tavallaan niinko tosinpäin aateltuna työnantajat ei oo enää niin höveleitä kun ne oli vajaa kymmenen vuotta sitten työnantajat on myös jossain mielessä niinkun kiristäny sitä ei otettaan vaan sitä suhtautumistaan ett tehään ne perusasiat ja sillä siisti, tavaltaan se on niinku köyhtyny se ilmapiiri mutta työ.. sun pitää kyllä olla aika aika ärhäkkä nykyään ett se on aika rankkaa siin mieles se ei niinku välttämättä oo sitä mitä ihmiset oikeesti haluais olla ja monet ihmiset venyy siihen rooliin sitte ja ne ei oo oikeen aitoja itsejään sitte mutta tämmönen tää on kyl iso ilmiö mä huomaan, ei ei saa olla kauheen mukava ett se on heikkous nykyään että on mukava se koetaan ett sä oot silloin niinkun sä annat periks mutt kyl ei se välttämättä ei se tarkota samaa asiaa se se ihmiset tykkää siitä mutt sitä ei laske ta sulle niinku plussaks mun mielestä se on vähän sääli ett ett saa olla tämmönen vähän niinku sikaileva tyyppi ja ne tuntuu ett ne pääsee pidemmälle ja



Liite 4

Esimerkki koodauksesta ja kategorisoinnista

Organisaatio A (Varpu)

H: niin että valheessa (naurua) sitä niinku justiinsa on rakentanu identiteettinsä johonkin vaikka se kuvittelee olevansa joku toinen sanois ihan toista mutt että must ainakin omana ittenään sillä tavalla että yrittää pittää mielessä ettei lähe semmosiin juttuihin jossa joutuu jonka takia joutuu sitte halveksimaan itseään ku tunteet leiskuu ja ja tota ollaan ärtyneitä ja muuta niin ei lähde mukkaan ei lähe mollaamaan sillä tavalla ihmisiä että saa sitten ei esimiehiä eikä tota myönnän kyllä että olen lähteny mukaan niihin leikkeihin sen takia päästään niinku yrittää aina itelleen sanoo että ei lähe semmosiin asioihin mukkaan joita joutuu sitten häpeämään eikä lähe huonoon käytökseen että ei sitten joudu häpeämään näitä lipsahduksia niinku minä aina mutta tuota että yrittää honskutella(?) itelleen ja myös sen että että paras tapa hoitaa asioita ett voi puhuu suoraan ihmisille sillo ku puhututtaa ja ettei esimerkiks opiskelijoista jos mä väitän arvostavani heitä niin mun pitää puhua sillä arvostavalla tavalla myöskin sitte kahvihuoneessa ja niissä paikoissa missä opiskelijat ei kuule, mä tarkotan jotakin tämmöstä niinku ollaan, jos keran joku ihmisen kunnioittaminen ja pitäis olla niinkun joku arvolähtökohda niin kyllä siis pitää olla niinkun läpi koko mun toiminnan eikä vain silon kun mä oon valokeilassa ett että muuten ei niiko oo uskollinen itelleen mitä vanhemmaks minä tulen niin sen selkeemmin minä tajuan että tärkeitä asioita ei ihan hirveesti oo mutta ne on entistä vaikeempia koska ne vaatii itselt tai ite oo uskollinen itselleen ne ei oo temppuja se on ehkä sitä itelleen uskollisena olemista, selittelyt ei auta jos sä toimit ite väärin.

fokusoidut koodit alleviivattu

kertoo vaikeudesta itsenä olemiseen väärän identiteetin omaksuminen

kieltäytyminen itsehalveksuntaan johtavista tilanteista

kieltäytyminen toisia väheksyvistä käyttäytymisestä

kertoo mukaanmenemisestään

itsensä kontrolloiminen osallistumasta häpeän tunteita aiheuttaviin tilanteisiin

(itsehalveksunnan välttäminen)

kieltäytyminen häpeää aiheuttavasta huonosta käytöksestä

suora puhuminen parempana kommunikaationa

arvostuksen näkyminen kommunikoinnissa

ihmisen kunnioittamisen arvon näkyminen kaikessa johdonmukaisesti

itselleen uskollisena olemisen menettäminen vaihtoehtona

arvioi oman ikääntymisen merkitystä tärkeiden asioiden pelkistymisessä ja vaikeutumisessa

itselleen uskollisena oleminen (eettisenä) johdonmukaisuutena

Kategoria:itsenä olemisen sisältö:

(ei osallistu toisia halventavaan sosiaaliseen kanssakäymiseen, jota joutuu jälkeinpäin häpeämään)

uskollisuutta ja johdonmukaisuutta ihmisen kunnioittamisessa ja arvostamisessa (ts. uskollisuutta omille arvoilleen)

Omille arvoille uskollisuuden vastinparina itsehalveksunta

Syy/tausta/vaikuttava tekijä itsenä olemisen käsittämiseksi:

Ikääntyminen

Liite 5

Esimerkki temaattisen rakenteen muodostamisprosessista esimerkkinä itsenä olemisen sisältö, itsenä olemisen mahdollistuminen, itsenä olemista rajoittavat tekijät, aito identiteetti

Organisaatio A (Varpu)

fokusoidut koodit

kieltäytyminen itsehalveksuntaan
johtavista tilanteista
itsensä kontrolloiminen osallistumasta
häpeän tunteita aiheuttaviin tilanteisiin
kieltäytyminen häpeää aiheuttavasta
huonosta käytöksestä
arvostuksen näkyminen kommunikoinnissa ”arkirealismi pitänyt jalat maassa”

toimiminen itsekunnioituksen säilyttämiseksi
itsehalveksunnan tuleminen
kykenemättömyydestä
hoitaa työnsä ja epäasiallisesta käyttäytymisestä

työpaikan sekavuudesta poislähtemisen harkitseminen selviytymiskeinona
osaamattomuutensa piilottamisen tarpeettomuuteen viittaaminen
kärkäs osaamattomuuteen puuttuminen työyhteisössä

ikäntymisen helpottavan vaikutuksen näkeminen
työpaikan positiivisen vaikutuksen näkeminen
rajojen kokeiluna ja uuden oppimisena

ylisuurten haasteiden vaikutuksista kertominen itsearvostuksen menetysnä

itsenä olemisen sisältö:

johdonmu-
kaista ihmisen
kunnioittamista
ja arvostamista,
osaamattomuuden piilottamisen tarpeettomuutta ja arkirealismiin sitoutumista

aito identiteetti:

ikäntyneisyyden ja realismin mahdollistamaa ihmisen kunnioittamista ja uuden oppimista

itsenä olemista rajoittavat tekijät:

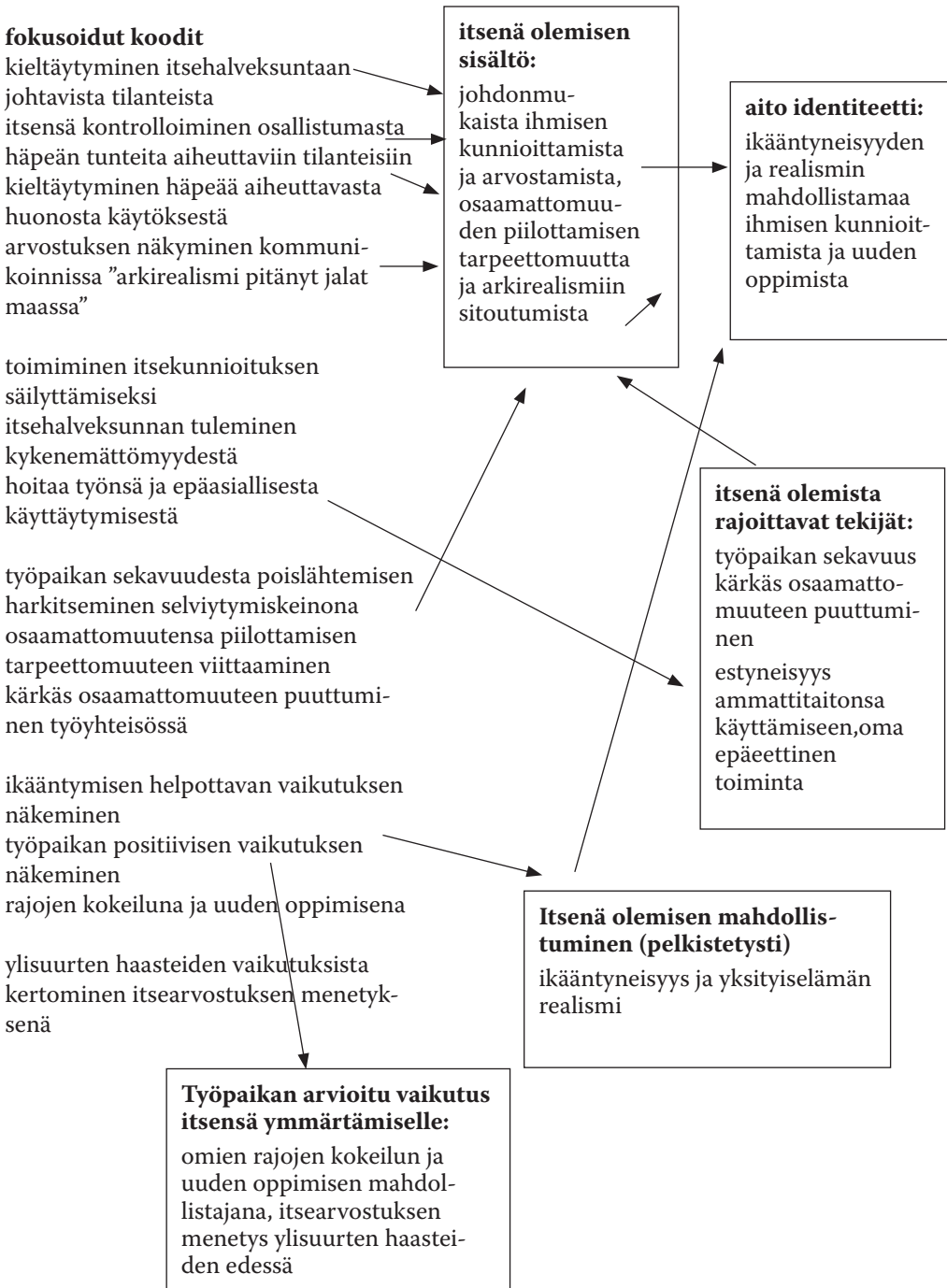
työpaikan sekavuus
kärkäs osaamattomuuteen puuttuminen
estyneisyys
ammattitaitonsa käyttämiseen, oma epäeettinen toiminta

Itsenä olemisen mahdollistuminen (pelkistetysti)

ikäntyneisyys ja yksityiselämän realismi

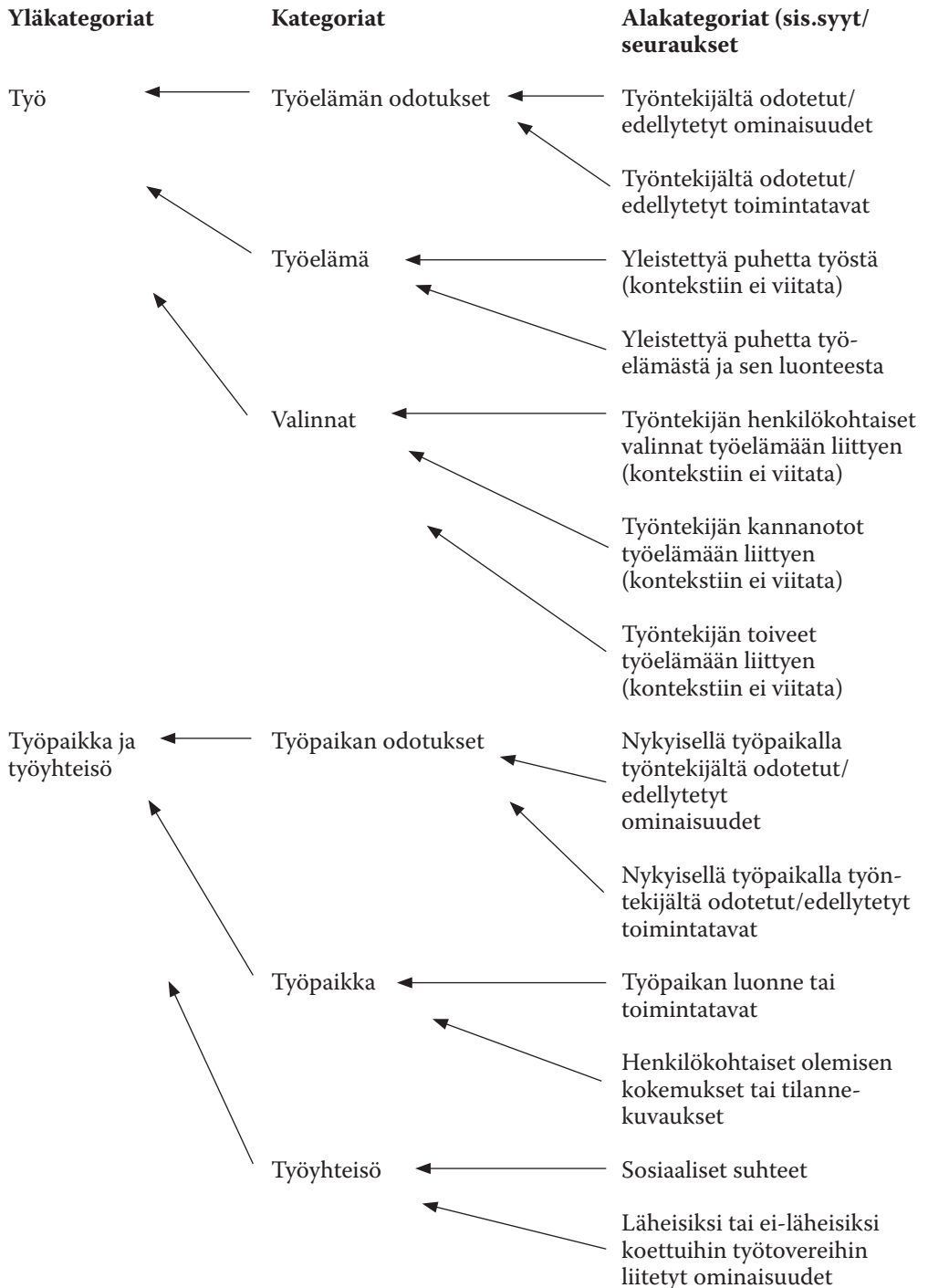
Työpaikan arvioitu vaikutus itsensä ymmärtämiselle:

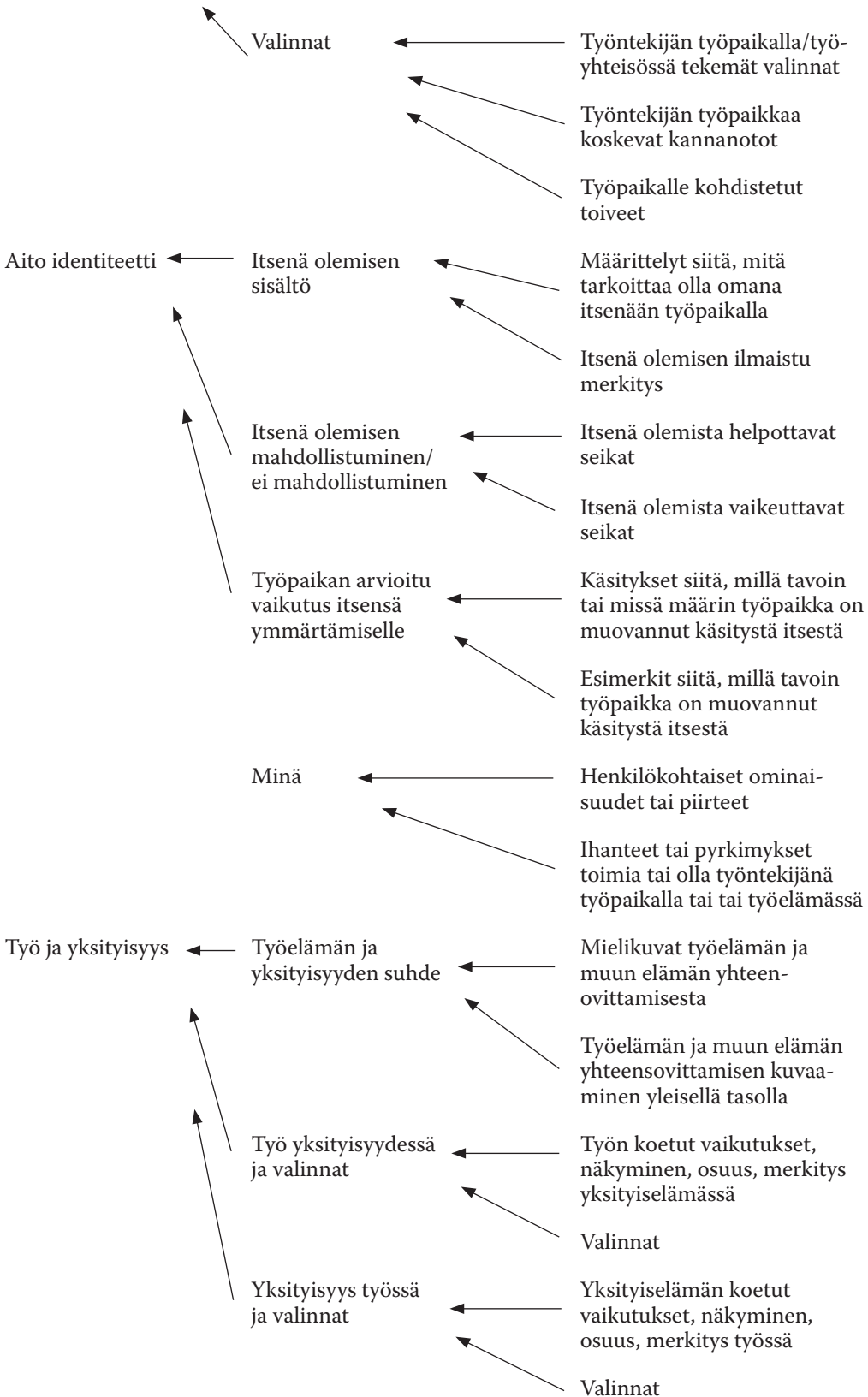
omien rajojen kokeilun ja uuden oppimisen mahdollistajana, itsearvostuksen menetys ylisuurten haasteiden edessä



Liite 6

Temaattisen rakenteen pohjana toimiva kategoriarakenne





Liite 7

Esimerkit memoista

Esimerkki memojen kirjoittamisesta temaattisen rakenteen selkeyttämiseksi:

”Työelämästä kertominen vs. työpaikasta kertominen (kokemukset, muistelut menneestä) voivat olla vaikea erottaa toisistaan. Jollei asiayhteydestä ole pääteltävissä, että puhe liittyy kontekstiin, niin silloin kysymys on yleistetystä käsityksestä. Voi olla että joku haastateltava tuottaa enemmän yleistettyä puhetta kuin esimerkkiin tai kontekstiin sitoutunutta. Mitä tästä on pääteltävissä? Sitäkö että henkilön käsittämistä ja toimimista ohjaa voimakkaammin kulttuurisesti konstruoituneet käsitykset?”

Esimerkki memon kirjoittamisesta työntekijän työpaikan toimintaa ja luonnetta koskevasta kuvauksesta (työpaikasta kertominen):

”Matti käyttää melko usein sanaa kärsimättömyys. Kärsimättömyys ilmenee hänen mukaansa epäluottamuksena ammattitaitoon, näkyy suunnittelemattomuutena, toiminnan nopeuttamisen vaatimuksena. Näkee kärsimättömyyden edustavan jotain isompaa ilmiötä, josta kärsimättömyys on yksi ilmenenmismuoto. Tarina etenee kokonaisuutena pohdinnassa kärsimättömyydestä (joka ei olekaan se pääkysymys) kohti ammattitaitoon kohdistuvaan epäluottamuksen ilmiötä kohti.”

”omaan tekemiseen liittyvän epävarmuuden lisääntyminen: selittäisikö tämä sosiaaliseen identiteettiin liittyvän problematiikan nousun? myös toisen ammattitaidon arvostamisen väheneminen ts. identiteetin rakentuminen ammatti-identiteetin ympärille kriisiytyy, koska osaamista ei arvosteta”

Mm. nämä memot vaikuttavat taustalla pelkistettäessä kokoavaa sisältöä hänen omaa työpaikkansa toimintaa ja luonnetta koskevaan kertomukseensa ts. työpaikasta kertominen osaamiseen kohdistuvana epäluottamuksena ja työntekijöiden lisääntyneenä itsekontrollina.

Liite 8

Kyselylomake

Alla esitetään joukko työpaikkojen sosiaaliseen kanssakäymiseen liittyviä väitteitä. Ympyröi kustakin väittämästä se vaihtoehto(vain yksi vaihtoehto), joka parhaiten vastaa omaa näkemystäsi.

Työllä tarkoitetaan tässä työpaikalla tehtävää työtä.

”Aiempaa enemmän” viittaa siihen, onko väitetyn asian merkitys kokemuksesi mukaan korostumassa.

	täysin eri mieltä	jossain määrin eri mieltä	jossain määrin samaa mieltä	täysin samaa mieltä
1. Työssäni kiinnitän nykyisin aiempaa enemmän huomiota siihen, millaisen vaikutelman annan itsestäni omalla työpaikallani.	1	2	3	4
2. Työssäni kiinnitän nykyisin aiempaa enemmän huomiota siihen, millaisen vaikutelman annan itsestäni lähimmälle esimiehelleni.	1	2	3	4
3. Työssäni yritän olla joustava, kaikkien kanssa hyvin toimeentuleva työntekijä eli ns. ”hyvä tyyppi”.	1	2	3	4
4. Työpaikallani on nykyisin aiempaa tärkeämpää esittää ”hyvää tyyppiä”.	1	2	3	4
5. Työpaikallani on minun aiempaa enemmän esitettävä jotain muuta kuin mitä oikeasti koen olevani.	1	2	3	4
6. Sujuva yhteistyö ryhmämuotoisessa työskentelyssä (esim. tiimi, solu, projektiryhmä) on usein teeskentelyä.	1	2	3	4
7. Ryhmämuotoisessa työskentelyssä on entistä enemmän vältettävä ristiriitatilanteita aiempaan verrattuna.	1	2	3	4
8. Pohdin nykyisin aiempaa useammin sitä, mitä työtoverini minusta ajattelevat.	1	2	3	4
9. Pohdin nykyisin aiempaa useammin sitä, mitä esimieheni minusta ajattelee.	1	2	3	4

	täysin eri mieltä	jossain määrin eri mieltä	jossain määrin samaa mieltä	täysin samaa mieltä
10. Jos olen työpaikallani vapaasti oma aito itseni, teen työni hyvin.	1	2	3	4
11. Jos olen työpaikallani vapaasti oma aito itseni, voin työpaikallani hyvin.	1	2	3	4
12. Voin puhua työpaikallani nykyisin aiempaa vähemmän oman yksityiselämäni asioista.	1	2	3	4
13. Voin puhua työpaikallani nykyisin aiempaa vähemmän vaikeista yksityiselämäni asioista.	1	2	3	4
14. Haluan nykyisin aiempaa enemmän varjella yksityisyyttäni työpaikalla.	1	2	3	4
15. Jos voin puhua yksityiselämäni liittyvistä vaikeista asioista työpaikallani, se lisää työssä jaksamistani.	1	2	3	4
16. Jos voin puhua yksityiselämäni liittyvistä vaikeista asioista työpaikallani, se parantaa työsuoritustani.	1	2	3	4
17. Puhun nykyisin yksityiselämästäni aiempaa valikoivammin työpaikallani.	1	2	3	4
18. Työntekijöiden välinen vuorovaikutus on muuttunut pinnallisemmaksi.	1	2	3	4
19. Olen periaatteessa valmis vaihtamaan toiseen samantyyppiseen työpaikkaan milloin tahansa.	1	2	3	4
20. Minulle on nykyisin aiempaa tärkeämpää tunne kuulumisesta työtovereideni joukkoon.	1	2	3	4
21. Joudun nykyisin ponnistelemaan aiempaa enemmän tullakseni hyväksytyksi työtovereideni joukossa.	1	2	3	4

	täysin eri mieltä	jossain määrin eri mieltä	jossain määrin samaa mieltä	täysin samaa mieltä
22. Luotan nykyisin aiempaa vähemmän työtovereihini.	1	2	3	4
23. Minusta tuntuu, että työtoverini luottavat minuun nykyisin aiempaa vähemmän.	1	2	3	4
24. Vietän mielelläni aikaa työtovereitteni kanssa myös työajan ulkopuolella.	1	2	3	4
25. Työpaikkani ihmissuhteet merkitsevät entistä vähemmän verrattuna muihin ihmissuhteisiini.	1	2	3	4
26. Saan nykyisin työtovereiltani hyväksyntää ja kunnioitusta vain hyvien työsuoritusteni perusteella.	1	2	3	4
27. Jotta voin arvostaa itseäni, on minun nykyisin ponnisteltava työssäni aiempaa enemmän.	1	2	3	4
28. Minusta tuntuu, että nykyisin työpaikallani avuttomuuden näyttäminen on aiempaa häpeällisempi asia.	1	2	3	4
29. Työpaikallani täytyy nykyisin pärjätä aiempaa enemmän omillaan.	1	2	3	4
30. Joudun nykyisin aiempaa enemmän kilpailemaan työtovereideni kanssa saadakseni esimieheltäni arvostusta.	1	2	3	4
31. Joudun nykyisin aiempaa enemmän kilpailemaan työtovereideni kanssa saadakseni esimieheltäni arvostusta.	1	2	3	4
32. Nykyisin yksilöllisyyttäni kunnioitetaan työpaikallani aiempaa vähemmän.	1	2	3	4
33. Aiempaa useammin minusta tuntuu työpaikallani siltä, että voisin olla kuka tahansa.	1	2	3	4

	täysin eri mieltä	jossain määrin eri mieltä	jossain määrin samaa mieltä	täysin samaa mieltä
34. Olen valmis joustamaan työehtojeni (esim. työajat, palkkaus, työtehtävät) suhteen aiempaa enemmän säilyttääkseni työpaikkani.	1	2	3	4
35. Minusta on hienoa kertoa ulkopuolisille, että olen työssä nykyisessä työpaikassani.	1	2	3	4
36. Minusta on hienoa kertoa omasta työstäni läheisilleni.	1	2	3	4
37. Aiempaan verrattuna minun on nykyisin vaikeampaa sovittaa työtäni ja itselleni tärkeitä elämänarvoja yhteen.	1	2	3	4
38. Työni vaikuttaa yksityiselämäsiäni aiempaa kielteisemmin.	1	2	3	4
39. Joudun yhä useammin laiminlyömään läheisiäni oman työni vuoksi.	1	2	3	4
40. Nykyinen työni saa minut arvostamaan itseäni.	1	2	3	4
41. Yhä useammin haluaisin olla ihmisenä jotakin muuta kuin mitä olen nykyisellä työpaikallani.	1	2	3	4
42. Työni on minusta monipuolista.	1	2	3	4
43. Nykyisessä työssäni minulla on aiempaa enemmän mahdollisuuksia itsenäiseen päätöksentekoon.	1	2	3	4
44. Minulla on nykyisin aiempaa vähemmän yhteisiä etuja toisten työntekijöiden kanssa.	1	2	3	4
45. Puolustan nykyisin aiempaa vähemmän omia etujani työpaikallani.	1	2	3	4
46. Työnantajani etu ja minun etuni ovat nykyisin aiempaa enemmän yhteneväiset.	1	2	3	4

	täysin eri mieltä	jossain määrin eri mieltä	jossain määrin samaa mieltä	täysin samaa mieltä
47. Työntekijän ulkoisesta olemuksesta on tullut aiempaa tärkeämpi asia nykyisellä työpaikallani.	1	2	3	4
48. Omasta ulkonäöstäni on tullut aiempaa tärkeämpi asia omalle pärjäämiselleni nykyisellä työpaikallani.	1	2	3	4
49. Kiinnitän nykyisin aiempaa enemmän huomiota pukeutumiseeni tullakseni hyväksytyksi työtovereideni joukossa.	1	2	3	4

Sitten vielä muutamia taustakysymyksiä.

Ympyröi se vaihtoehto, joka parhaiten kuvaa tilannettasi.

50. Kuinka usein työskentelet ryhmissä (tiimit, solut, projektiryhmät ym.)?

En lainkaan	0
Harvoin	1
Melko usein	2
Jatkuvasti	3

51. Kuinka usein työtoverisi vaihtuvat mielestäsi siinä ryhmässä, jossa lähinnä työskentelet?

Työtoverit vaihtuvat hyvin usein tai jatkuvasti	4
Työtoverit vaihtuvat melko usein	3
Työtoverit vaihtuvat silloin tällöin	2
Vaihtuvuus on hyvin vähäistä	1
En työskentele ryhmissä	0

52. Millainen sukupuolijakauma on siinä ryhmässä, jossa itse enimmäkseen työskentelet?

Kaikki miehiä	5
Miehiä on enemmän kuin naisia	4
Miehiä ja naisia on suunnilleen yhtä paljon	3
Naisia on enemmän kuin miehiä	2
Kaikki naisia	1
En työskentele ryhmissä	0

53. Koetko epävarmuutta oman työsuhteesi jatkumisesta?

Kyllä hyvin paljon	1
Kyllä melko paljon	2
Melko vähän	3
En ollenkaan	4

54. Kumpi seuraavista vaihtoehtoista kuvaa paremmin työuraasi?

Työsuhteeni ovat olleet lähinnä pitkäaikaisia ja jatkuvia 1
Työsuhteeni ovat olleet lähinnä lyhyitä ja katkelmallisia 2

55. Valitse seuraavista se vaihtoehto, joka parhaiten kuvaa tämänhetkistä ammatillista asemaasi tai työtehtävääsi.

1. esimiesasemassa oleva ylempi toimihenkilö
2. asiantuntijatehtävissä/koulutustehtävissä oleva ylempi toimihenkilö
3. muu ylempi toimihenkilö
4. esimiesasemassa oleva alempi toimihenkilö
5. muu alempi toimihenkilö
6. työntekijä

56. Onko nykyinen työ- tai virkasuhteesi?

- 1 toistaiseksi voimassaoleva/vakituinen
- 2 määräaikainen/sijainen

57. Työuran pituus nykyisessä työpaikassani noin ____ vuotta ____ kuukautta

58. Koko tähänastisen työurani pituus(yhteensä kaikki työpaikat) noin ____ vuotta

59. Olen 1 mies 2 nainen

60. Ikäni on ____ vuotta

61. Työpaikkani on (oikeat nimet muutettu) 1 organisaatio B. 2 organisaatio A.

62. Käytän työssäni pääsääntöisesti työnantajan ohjeiden mukaista työasua

- 1 kyllä
- 2 ei

63. Perhesuhteet: Asutteko

yksin	1
puolison(avio/avopari) kanssa ilman lapsia	2
puolison kanssa, nuorin lapsi perheessä alle kouluikäinen	3
puolison kanssa, nuorin lapsi perheessä kouluikäinen tai vanhempi	4
ilman puolisoa, nuorin lapsi alle kouluikäinen	5
ilman puolisoa, nuorin lapsi perheessä kouluikäinen vain vanhempi	6
vanhempien tai muun sukulaisen/tuttavan kanssa	7

64. Toimin omaishoitajana(hoidossa oma vanhempi, sisarus tai muu sukulainen)

- kyllä 1
- ei 2

muita kommenttejasi _____

Kiitos osallistumisestasi!

LUOTTAMUKSELISEN VUOROVAIKUTUKSEN HEIKENTYMINEN

		Correlations						
Spearman's rho	väite12. Voin puhua työpaikallani nykyisin aiempaa vähemmän yksiselästäni asioista	väite12. Voin puhua työpaikallani nykyisin aiempaa vähemmän yksiselästäni asioista	väite13. Voin puhua työpaikallani nykyisin aiempaa vähemmän vaikeista yksiselästäni asioista	väite14. Haluan nykyisin aiempaa enemmän varjella yksityisyyttäni	väite17. Puhun nykyisin yksiselästäni aiempaa valikoivammin työpaikallani	väite18. Työntekijöiden vuorovaikutus on muuttunut pinnallisemmaksi	väite22. Luotan nykyisin aiempaa vähemmän tovereihini	
	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	1,000 . 253	,845* ,000 253	1,000 . 253	,602* ,000 253	,450* ,000 253	,528* ,000 253	
	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	,845* ,000 253	1,000 . 253	,578* ,000 253	,634* ,000 253	,499* ,000 253	,542* ,000 253	
	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	,550* ,000 253	,578* ,000 253	1,000 . 253	,604* ,000 253	,455* ,000 253	,462* ,000 253	
	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	,602* ,000 253	,634* ,000 253	,604* ,000 253	1,000 . 253	,459* ,000 253	,544* ,000 253	
	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	,450* ,000 253	,499* ,000 253	,455* ,000 253	,459* ,000 253	1,000 . 253	,548* ,000 253	
	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	,528* ,000 253	,542* ,000 253	,462* ,000 253	,544* ,000 253	,548* ,000 253	1,000 . 253	

* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,886	6

OMAN TYÖN SOSIAALINEN ARVOSTUS

Correlations

		väite35. Minusta on hienoa kertoa ulko- puolisille, että olen työssä nykyisessä työpaikassani	väite36. Minusta on hienoa kertoa omasta työstäni läheisilleni	väite40. Nykyinen työni saa minut arvostamaan itseäni
Spearman's rho	väite35. Minusta on hienoa kertoa ulkopuolisille, että olen työssä nykyisessä työpaikassani	1,000 253	,740* ,000 253	,516* ,000 253
	väite36. Minusta on hienoa kertoa omasta työstäni läheisilleni	,740* ,000 253	1,000 253	,580* ,000 253
	väite40. Nykyinen työni saa minut arvostamaan itseäni	,516* ,000 253	,580* ,000 253	1,000 253

* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,831	3

TYÖN NEGATIIVISTEN VAIKUTUSTEN LISÄÄNTYMINEN YKSITYISYYDESSÄ

Correlations

	väite37. Aiempaan verrattuna minun on nykyisin vaikeampaa sovittaa työtäni ja itselleni tärkeitä elämäntarpeita yhteen	väite37. Aiempaan verrattuna minun on nykyisin vaikeampaa sovittaa työtäni ja itselleni tärkeitä elämäntarpeita yhteen	väite38. Työni vaikuttaa yksitelmässäni aiempaa kielteisemmin	väite38. Työni vaikuttaa yksitelmässäni aiempaa kielteisemmin	väite39. Joudun yhä useammin laiminlyömään läheisiäni oman työni vuoksi
Spearman's rho	väite37. Aiempaan verrattuna minun on nykyisin vaikeampaa sovittaa työtäni ja itselleni tärkeitä elämäntarpeita yhteen	1,000	väite38. Työni vaikuttaa yksitelmässäni aiempaa kielteisemmin	,638* ,000 253	väite39. Joudun yhä useammin laiminlyömään läheisiäni oman työni vuoksi
					,481* ,000 253
	väite38. Työni vaikuttaa yksitelmässäni aiempaa kielteisemmin	,638* ,000 253		1,000	,490* ,000 253
	väite39. Joudun yhä useammin laiminlyömään läheisiäni oman työni vuoksi	,481* ,000 253		,490* ,000 253	

* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,784	3

ULKOISEN OLEMUKSEN MERKITYKSEN KOROSTUMINEN TYÖSSÄ

Correlations				
Spearman's rho	väite47. Työntekijän ulkoisesta olemuksesta on tullut aiempaa tärkeämpi asia nykyisellä työpaikallani	väite47. Työntekijän ulkoisesta olemuksesta on tullut aiempaa tärkeämpi asia nykyisellä työpaikallani	väite48. Omasta ulkonäöstäni on tullut aiempaa tärkeämpi asia omalle pärtijämiselleni nykyisellä työpaikallani	väite49. Kiinnitän nykyisin aiempaa enemmän huomiota pukeutumiseeni tullaakseni hyväksytyksi työtovereideni joukossa
	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	1,000 . 253	,628* ,000 253	,499* ,000 253
	väite48. Omasta ulkonäöstäni on tullut aiempaa tärkeämpi asia omalle pärtijämiselleni nykyisellä työpaikallani	,628* ,000 253	1,000 . 253	,724* ,000 253
	väite49. Kiinnitän nykyisin aiempaa enemmän huomiota pukeutumiseeni tullaakseni hyväksytyksi työtovereideni joukossa	,499* ,000 253	,724* ,000 253	1,000 . 253

* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,817	3

LISÄÄNTYNYT HUOMION KIINNITTÄMINEN MINÄESITYKSIIN

Correlations

	väite1. Työssäni kiinnittän nykyisin aiempaa enemmän huomiota siihen, millaisen vaikutelman annan itsestäni työtovereilleni omalla työpaikallani	väite2. Työssäni kiinnittän nykyisin aiempaa enemmän huomiota siihen, millaisen vaikutelman annan itsestäni lähimmälle esimiehelleni	väite8. Pohdin nykyisin aiempaa useammin sitä, mitä työtovereini minusta ajattelevat	väite9. Pohdin nykyisin aiempaa useammin sitä, mitä esimieheni minusta ajattelee
Spearman's rho				
	väite1. Työssäni kiinnittän nykyisin aiempaa enemmän huomiota siihen, millaisen vaikutelman annan itsestäni työtovereilleni omalla työpaikallani	väite2. Työssäni kiinnittän nykyisin aiempaa enemmän huomiota siihen, millaisen vaikutelman annan itsestäni lähimmälle esimiehelleni	väite8. Pohdin nykyisin aiempaa useammin sitä, mitä työtovereini minusta ajattelevat	väite9. Pohdin nykyisin aiempaa useammin sitä, mitä esimieheni minusta ajattelee
	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N
	,689* ,000 253	,689* ,000 253	,436* ,000 253	,341* ,000 253
	väite2. Työssäni kiinnittän nykyisin aiempaa enemmän huomiota siihen, millaisen vaikutelman annan itsestäni lähimmälle esimiehelleni	väite8. Pohdin nykyisin aiempaa useammin sitä, mitä työtovereini minusta ajattelevat	väite9. Pohdin nykyisin aiempaa useammin sitä, mitä esimieheni minusta ajattelee	
	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	
	,436* ,000 253	,436* ,000 253	,341* ,000 253	

* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,819	4

YHTEISTYÖN TEENNÄISYYS

Correlations

	väite6. Sujuva yhteistyö ryhmämuotoisessa työskentelyssä (esim. tiimi, solu, projektiryhmä) on usein teeskentelyä	väite7. Ryhmämuotoisessa työskentelyssä on entistä enemmän vältettävä ristiriitaitilanteita aiempaan verrattuna
Spearman's rho	väite6. Sujuva yhteistyö ryhmämuotoisessa työskentelyssä (esim. tiimi, solu, projektiryhmä) on usein teeskentelyä	väite7. Ryhmämuotoisessa työskentelyssä on entistä enemmän vältettävä ristiriitaitilanteita aiempaan verrattuna
	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N
	,544* ,000 253	,544* ,000 253

* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,713	2

AVOIMUUDEN POSITIIVINEN MERKITYS TYÖNTEKIJÄLLE

Correlations

	väite15. Jos voin puhua yksityiselämäni liittyvistä vaikeista asioista työpaikallani, se lisää työssä jaksamista	väite16. Jos voin puhua yksityiselämäni liittyvistä vaikeista asioista työpaikallani, se parantaa työsuoritustani
Spearman's rho	väite15. Jos voin puhua yksityiselämäni liittyvistä vaikeista asioista työpaikallani, se lisää työssä jaksamista	väite16. Jos voin puhua yksityiselämäni liittyvistä vaikeista asioista työpaikallani, se parantaa työsuoritustani
	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N
	,686* ,000 253	,686* ,000 253
	väite16. Jos voin puhua yksityiselämäni liittyvistä vaikeista asioista työpaikallani, se parantaa työsuoritustani	väite15. Jos voin puhua yksityiselämäni liittyvistä vaikeista asioista työpaikallani, se lisää työssä jaksamista
	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N
	,686* ,000 253	,686* ,000 253

* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,821	2

AITOUDEN POSITIIVINEN MERKITYS

Correlations

		väite10. Jos olen työpaikallani vapaasti oma aito työni hyvin	väite11. Jos olen työpaikallani vapaasti oma aito itseni, voin työpaikallani hyvin
Spearman's rho	väite10. Jos olen työpaikallani vapaasti oma aito itseni, teen työni hyvin	1,000 253	,581* ,000 253
	väite11. Jos olen työpaikallani vapaasti oma aito itseni, voin työpaikallani hyvin	,581* ,000 253	1,000 253
		Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N

* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,721	2

SOSIAALISEN IDENTITEETIN PROBLEMATISOITUMINEN
(summamuuttujien summamuuttuja)

		Correlations			
Spearman's rho	hyväksytyksitulemisen problematisoituminen työyhteisössä	hyväksytyksitulemisen problematisoituminen työyhteisössä	lisääntynyt huomion kiinnittäminen minäesityksiini	luottamuksellisen vuorovaikutuksen heikentyminen	
	hyväksytyksitulemisen problematisoituminen työyhteisössä	1,000	,423* ,000 253	,595* ,000 253	
	lisääntynyt huomion kiinnittäminen minäesityksiin	,423* ,000 253	1,000	,336* ,000 253	
	luottamuksellisen vuorovaikutuksen heikentyminen	,595* ,000 253	,336* ,000 253	1,000 253	

* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,697	3