Tampereen yliopisto

Laura Tunkkari

AUTONOMIAN KOKEMUSTEN KIRJO DIPLOMI-INSINÖÖRIEN PUHEESSA AMMATILLISESTA IDENTITEETISTÄ

Kasvatustieteiden ja kulttuurin tiedekunta
Pro gradu
Tammikuu 2022

TIIVISTELMÄ

Laura Tunkkari: Autonomian kokemusten kirjo diplomi-insinöörien puheessa ammatillisesta identiteetistä
Pro gradu -tutkielma
Tampereen yliopisto
Elinikäisen oppimisen ja kasvatuksen tutkinto-ohjelma
Tammikuu 2022

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, minkälaista näkemysten kirjoa autonomiasta diplomi-insinöörit kuvasivat puheessaan ammatillisesta identiteetistä. Teoreettinen viitekehys pohjautui työelämän muutokseen, jossa tarkasteltiin lähemmin autonomian muutoksia tietotyössä sekä sosiaalisena ilmentyvää ammatillista identiteettiä. Tutkimus osoitti, että diplomi-insinöörit kuvasivat omalla kohdallaan enemmän positiivisia kuin negatiivisia autonomian kokemuksia, mutta autonomiaan vaikuttavista rakenteista tutkittavat nostivat esille enemmän heikentäviä kuin tukevia rakenteita.

Tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena. Tieteenfilosofisena suuntauksena käytettiin sosiaalista konstruktionismia, sillä tutkimuksen keskiöön nousi sosiaalisena rakentuva ammatillinen identiteetti. Ammatillisen identiteetin avulla tutkittiin moniulotteisempaa autonomian käsitettä, sillä ammatillisen identiteetin perustana toimiva minäkäsitys ohjaa myös yksilön autonomisia valintoja.

Tutkimusmenetelmäksi valikoitui virikehaastattelu. Haastattelussa oli käytössä ennakkoon tutkittaville jaettu tehtävänanto. Tehtävänannossa tutkittavia ohjeistettiin haastattelun aluksi tehtävästä omaa ammatillista identiteettiä käsittelevästä miellekartasta. Tutkimusaineisto kerättiin useasta suomalaisesta teknologia-alalla toimivasta organisaatiosta. Tutkimukseen osallistui kuusi henkilöä.

Tutkimustulokset jakautuivat tutkimuskysymysten perusteella kahteen osaan. Diplomi-insinöörit kuvasivat autonomian kokemusten ilmenneen viidessä kategoriassa, joita olivat osaamisen kehittäminen, itsetuntemus, sopeutuminen, itsenäinen valinta ja epävarmuuden kokemus. Vain epävarmuuden kokemus kuvasi kokemusta, jossa autonomia oli jäänyt toteutumatta. Muut kategorioista olivat positiivisia kokemuksia.

Tutkimuskysymykseen heikentävistä ja tukevista rakenteista muodostui myös viisi kategoriaa. Autonomiaa heikentäviä rakenteita olivat koulutusten vähyys, toimintaympäristö ja henkilökohtaiset ominaisuudet. Autonomiaa tukevia rakenteita olivat johtaminen ja organisaation tuki. Organisaation kannalta myönteistä oli se, että organisaatio voi vaikuttaa autonomiaa tukeviin rakenteisiin suoraan, koska autonomiaa heikentävät rakenteet olivat yksilöstä tai ympäristöstä riippuvia. Tutkimustulosten perusteella voidaan todeta, että diplomi-insinöörit näkevät autonomian pääosin myönteisenä kokemuksena.

Avainsanat: autonomia, ammatillinen identiteetti, työelämän muutos, diplomi-insinööri, virikehaastattelu

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck -ohjelmalla.

ABSTRACT

Laura Tunkkari: The Variety of Experienced Autonomy in the Speech of Graduate Engineers about Professional Identity
Master's thesis
Tampere Universities
Lifelong Learning and Education
January 2022

This research aimed at explaining what kind of variety of autonomy was described in the speech of graduate engineers about professional identity. The theoretical framework is based on the change in working life, in which the changes in autonomy in knowledge work and professional identity as a social manifestation were explored more in detail. The research showed that the graduate engineers described more positive than negative feelings of autonomy. However, when the supporting and weakening structures were considered, the weakening factors were more highlighted.

This research was carried out as a qualitative research. Science-philosophical view was social constructionism because the center of the study came up to be the professional identity, which is constructed socially. Autonomy, which is rather complex as a term, was researched by using the idea of professional identity. This was because the self-image, which is the basis of professional identity, also controls the autonomous choices of an individual.

The method used was tune interview. In the interview, the participants got beforehand a briefing, which included instructions about the mind map that they were about to do first. The data was collected from several Finnish technology-sector organizations. There were six participants in this research.

The research results were divided in to two based on the research questions. The graduate engineers described the experiences of autonomy occurring in five categories: competence development, self-knowledge, adjustment, independent choice and the experience of uncertainty. Only the experience of uncertainty described an experience, in which the autonomy was not present at all. Other categories included positive experiences.

The supporting and weakening structures based on the research questions constructed five categories. The weakening structures of autonomy were small quantity of trainings, operational environment, and personal qualities. The supporting factors of autonomy were leadership and the support of the organization. From organization's view, it is positive that it can impact on the supporting structures of autonomy directly, whereas the weakening structures are personal or dependent on the environment. According to the research results, it can be stated that graduate engineers see the autonomy mostly as a positive experience.

Keywords: autonomy, professional identity, change in working life, graduate engineer, tune interview

The originality of this thesis has been checked using the Turnitin OriginalityCheck service.

SISÄLLYS

1 JOHDANTO 5

2 MUUTTUVA TYÖELÄMÄ 8

2.1 TYÖELÄMÄN MUUTOS 8
2.2 TIETOTYÖ 10
2.3 AMMATILLINEN IDENTITEETTI JA AUTONOMIA TIETOTYÖSSÄ 13

3 TUTKIMUKSEN KESKEISET KÄSITTEET 15

3.1 AMMATILLINEN IDENTITEETTI 15
3.2 AUTONOMIA 18

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS 22

4.1 TUTKIMUSKYSYMYKSET 22
4.2 TUTKIMUSSTRATEGIA 22
4.3 VIRIKEHAASTATTELU 24
4.4 AINEISTONKERUU JA ANALYYSI 27

5 TULOKSET 29

5.1 AUTONOMIAN KOKEMUKSET 29
5.2 AUTONOMIAA TUKEVAT JA HEIKENTÄVÄT RAKENTEET 32

6 POHDINTA 39

6.1 JOHTOPÄÄTÖKSET 39
6.2 LUOTETTAVUUS JA EETTISYYS 41
6.3 JATKOTUTKIMUSEHDOTUKSET 43

LÄHTEET 45

LIITTEET

1 JOHDANTO

Työelämän muutosta on tarkasteltu paljon, mutta myös työn ulkopuolinen elämä muuttuu. Monet työikäisistä kokevat elämän keskeiset osa-alueet, joista yksi on työ, yhä merkityksellisempinä. Keskeisten osa-alueiden merkityksen kasvu on johtanut elämän tiivistymiseen ja paradokseihin, joissa mielekkyyttä ja hyvinvointia havitellaan lisäten kuitenkin samalla ristiriitaa esimerkiksi ajan riittämättömyydestä sekä kuormittaen yksilön psyykettä. (Kokkinen 2020, s. 14–15.)

Merkityksen tavoittelu hyvinvoinnin kustannuksella ei kuitenkaan ole kannattavaa. Yksittäisten ratkaisujen sijaan tulisi kuitenkin tarkastella kokonaisuutta. Työelämän kulkiessa suuntaan, jossa organisaatioiden on toimittava erilaisissa päällekkäisissä ja risteävissä muutoksissa, on kuitenkin organisaation näkökulmasta mahdotonta ennakoida tai hallita koko organisaatiota käsittävää kokonaisuutta. (Kokkinen 2020, s. 16.)

Asiantuntijuutta vaativan tietotyön yleistyminen luo tarvetta uudenlaiselle, työntekijän autonomiaa edistävälle johtamiselle, sillä työelämä vaatii itseohjautuvuutta. (Ryynänen, Simonen & Karkkola 2020, s. 246.) Tässä tutkimuksessa diplomi-insinöörit edustavat tietotyöntekijöitä, sillä heillä on taitoja selviytyä työstä, joka koostuu tiedon keräämisestä ja soveltamisesta. Aikaisempi tutkimus osoittaa, että autonomista tietotyötä tekevillä työn mielekkyyttä selittää työntekijöiden kyky hyödyntää teknologiaa vaivattomasti työssään sekä tunne oman ammatillisen identiteetin ja työtavan yhteensopivuudesta (Blomqvist, Olkkonen, Toth & Sintonen 2018, s. 31). Autonomian kokemusten tarkastelu on tarpeellista sekä yksilölle että organisaatiolle.

Suomessa aikaisempaa tutkimusta on tehty työaika-autonomiasta sairaalakontekstissa (Sinivaara, Kasanen, Koivumäki & Hakola 2007; Hyvönen 2014). Työaika-autonomia edustaa autonomiaa ollen kuitenkin melko suppea kuvaus autonomian kokemuksesta. Autonomiaa on välillisesti tutkittu psykologisten perustarpeiden yhteydessä. Kyseisessä tutkimuksessa todettiin

autonomian olleen ainoa yksittäinen psykologinen perustarve, jonka kautta löydettiin yhteys johtamisen ja työn imun välillä. (Ryynänen ym. 2020, s. 256.)

Kansainvälisissä tutkimuksissa koettu autonomia ja työn autonomia ovat liitetty resilienssin, psykologisen hyvinvoinnin ja työtyytyväisyyden teemoihin. Gardnerin (2019) tutkimuksessa työn autonomialla oli positiivinen yhteys organisaatioperustaiseen itsetuntoon ja psykologiseen hyvinvointiin työssä. Lisäksi Karunarathnen (2021) etätyössä työskentelevien työntekijöiden koettu autonomia oli positiivisesti yhteydessä työtyytyväisyyteen. Autonomialla on merkittävä vaikutus työhyvinvointiin ja työssä suoriutumiseen.

Tässä tutkimuksessa kartoitetaan diplomi-insinöörien kokemuksia autonomiasta sekä autonomiaan vaikuttavia rakenteita organisaatiossa. Kokemusten kartoittamisella voidaan tukea paremmin työntekijöiden autonomiaa työssä, joka edelleen on yhteydessä psykologiseen hyvinvointiin (Gardner 2019, s. 4). Kasvatustieteellisestä näkökulmasta autonomian tutkiminen on tärkeää yksilön kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin kannalta. Yksilön lisäksi tutkimuksen tuloksista voivat hyötyä organisaatiot ja työyhteisöt.

Tutkimuksessa hyödynnetään ammatillisen identiteetin käsitettä, sillä se kuvaa yksilön henkilökohtaisia ominaisuuksia ja päämääriä. Tämän myötä ammatillista identiteettiä käsittelevästä puheesta voidaan tulkita autonomian kokemuksia. Autonomia ja ammatillinen identiteetti ovat tiiviisti yhteydessä, koska autonomiset kokemukset ja valinnat perustuvat vahvasti yksilön henkilökohtaisiin haluihin ja minäkäsitykseen (Oshana 2005). Ammatillisen identiteetin käsite antaa tutkittaville mahdollisuuden kertoa henkilökohtaisia kokemuksiaan työelämästä, ja se voi olla autonomian käsitettä helpommin ymmärrettävissä.

Tutkimus noudattaa sosiaalisen konstruktionismin periaatteita tutkien diplomi-insinöörien kokemuksia. Tutkimus toteutetaan haastattelututkimuksena, jossa hyödynnetään virikehaastattelua ja kerronnallisen haastattelun piirteitä. Haastateltavat ovat useammasta organisaatiosta, ja haastattelun aluksi jokainen haastateltava muodostaa virikkeenä toimineen tehtävänannon mukaisesti miellekartan oman ammatillisen identiteettinsä rakentumisesta.

Ensin tutkimuksessa käsitellään tutkimuksen kannalta relevantit teoreettiset käsitteet, joita ovat työelämän muutos ja tietotyö sekä ammatillinen identiteetti ja autonomia. Sen jälkeen luvussa neljä esitellään tutkimuskysymykset ja

tutkimusstrategia. Näiden jälkeen luvussa viisi ovat tutkimuksen tuloksiksi muodostuneet kategoriat. Luvussa kuusi tarkastellaan keskeisiä tutkimustuloksia ja tutkimuksen luotettavuutta ja eettisyyttä. Viimeisenä esitetään jatkotutkimusehdotukset.

2 MUUTTUVA TYÖELÄMÄ

2.1 Työelämän muutos

Sosiologisesta näkökulmasta 1960–1970-luvulla kehittyi jälkiteolliseksi työetiikaksi kutsuttu ajatus, jonka pyrkimyksenä oli esittää kritiikkiä kapitalistista ajattelutapaa vastaan. Kritiikki kohdistui siihen, että kapitalismin taustalla olevat arvot estävät luovuutta, autonomiaa ja itsensä toteuttamista, ylläpitävät hierarkiaa ja yhdenmukaisuutta sekä luovat työhön kapeita rooleja, jotka ovat yksipuolisia ja toistuvia. Kritiikki ei kuitenkaan osunut kapitalismia vastaan, vaan se kääntyi kapitalistisen järjestelmän eduksi. Siitä lähtien työ on määritelty itsensä toteuttamisen, onnellisuuden, luovuuden ja identiteetin tuottajaksi. Näistä arvoista, luovuudesta, merkityksellisyydestä ja identiteetistä, muodostui tekijöitä, jotka sitovat työntekijät työskentelemään tehokkaammin ei omaa, vaan organisaation etua tavoitellakseen. (Salmenniemi 2021, s. 69–70.) Aikaisemmin työ nähtiin tarpeiden tyydyttäjänä, joka tarjosi yksilölle mahdollisuuden itsensä ja läheistensä elättämiseen. Uusia arvoja varjostaa kuitenkin ristiriita, joka syntyy työelämän tarpeiden ja tarjonnan vastakkainasettelusta. Työntekijöiltä odotetaan joustavuutta, monipuolisuutta ja epävarmuuden sietoa, mutta samalla työntekijät kaipaavat työltään merkityksellisyyttä ja sosiaalisten suhteiden ylläpitoa. (Jokinen & Luoma-Keturi 2006, s. 62−64.)

Arvot, jotka ohjasivat työntekijöitä merkityksellisyyden tarpeen tyydyttämiseen, muokkasivat osaltaan työelämää ja loivat uusia tapoja organisoida ja pilkkoa työtä. Esimerkiksi epätyypilliset työsuhteet, joita ilmiönä kutsutaan prekarisaatioksi, ovat syntyneet nykyisen kapitalistisen järjestelmän myötä. Muutosten seurauksena muun muassa työ- ja yksityiselämästä on tullut epävarmempaa, määräaikaiset työsuhteet ovat lisääntyneet ja ammattiliittojen asema on heikentynyt. Omasta hyvinvoinnista huolehtimisesta on tullut yksilöille työkyvyn ylläpitämisen lähtökohta. Lisäksi ideologia solmii mukaan identiteetin ja merkityksellisyyden käsitteet, jotka nähdään tärkeänä osana työelämässä

suoriutumista. Epävarmassa työelämässä ja kiihtyvän kilpailun yhteiskunnassa moni ihminen on uupunut. (Salmenniemi 2021, s. 69–70.)

Työntekijälle työelämän muutokset näkyvät osaamisvaatimusten uudistumisena. Entistä tärkeämpää on henkilön kyky työllistyä, mikä tarkoittaa sitä, että henkilöllä on resursseja osoittaa ja sanoittaa sellaista osaamista, josta työnantajat ovat kiinnostuneita. Kykyä työllistyä kutsutaan englannin kielen termillä *employability*. Työntekijöiltä odotetaan vahvan alakohtaisen osaamisen lisäksi sosiaalista ja teknistä osaamista sekä kykyä sopeutua uusiin haasteisiin, joita työssä voi kohdata. Lisäksi odotetaan panosta ja avoimuutta organisaatiolle, mikäli organisaatio kohtaa haasteita. (Eldor & Harpaz 2016, s. 213–215; Blomqvist ym. 2018, s. 9.)

Laajentuneet osaamistarpeet loivat tarpeen vahvistaa työntekijän asemaa organisaatiossa. Työntekijän ja organisaation väliseen suhteeseen tarjottiin ratkaisuksi 2000-luvun lopulla organisaatioon sitoutumista. Eldorin ja Harpazin tutkimuksessa (2016) oppimismyönteinen ilmapiiri nähtiin resurssina, joka parantaa työntekijöiden sitoutumista organisaatioon. Myönteinen oppimisilmapiiri on yhdistetty kahteen organisatoriseen ilmiöön, joita ovat työntekijöiden oppimisen ja työurillaan etenemisen mahdollistaminen. (Eldor & Harpaz 2016, s. 213–215.)

Taitojen kehittäminen tukee työntekijöiden sitoutumista organisaatioon, mikä puolestaan kasvattaa työntekijöiden tehokkuutta. Sitoutuneiden työntekijöiden myötä samat työntekijät pysyvät organisaatiossa, jolloin oppimismyönteinen ilmapiiri ja taitojen kehittäminen hyödyttää sekä työntekijää että organisaatiota. (Eldor & Harpaz 2016, s. 213–215.) Tilanne suomalaisissa työpaikoissa on oppimisen kannalta myönteinen, sillä valtaosa palkansaajista kokee, että omalla työpaikalla voi jatkuvasti oppia uusia asioita. Lisäksi suurin osa arvioi, että organisaatiossa pyritään järjestelmällisesti vaikuttamaan osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2021, s. 67.)

Salmenniemen (2021) lisäksi työlle määriteltyjä arvoja, luovuutta ja merkityksellisyyttä, ovat tutkineet myös muut tutkijat. Cohen-Meitar, Carmeli ja Waldman (2009) ovat tutkineet merkityksellisyyden kokemuksen ja esihenkilölle näyttäytyvän luovuuden yhteyttä työssä. Työstä voidaan erottaa kahdenlaista merkityksellisyyttä, joita ovat merkityksellisyys työssä ja merkityksellisyys

työskennellessä. Merkityksellisyyteen työssä kuuluvat ammatillinen identiteetti ja ulkoinen arvostus, kun taas merkityksellisyys työskennellessä ilmenee työn teon sopivana haastavuutena ja vapautena. Cohen-Meitarin ym. (2009) tutkimus osoittaa, että merkityksellisyys työssä on yhteydessä esihenkilölle näkyvään luovuuteen, joka tapahtuu työntekijän organisaatioon samaistumisen ja positiivisen psykologian kokemusten kautta. Positiivisen psykologian ilmentymiä ovat esimerkiksi positiivinen palkitseminen, itsevarmuus omasta roolista organisaatiossa ja vastavuoroisuuden kokemukset. (Cohen-Meitar ym. 2009, s. 361.)

2.2 Tietotyö

Työelämä on ollut muutoksessa jo useita vuosikymmeniä. Muutostrendejä on useita: globalisaatio, teknologian kasvu, työtehtävien ja osaamisvaatimusten polarisoituminen sekä yksilöllisten osaamistarpeiden ja yksilöllisyyden vahvistuminen. (Aalto, Ahokas & Kuosa 2008, s. 7; Työ- ja elinkerinoministeriö 2017, s. 11). Lisäksi yksi muutoksista on työn muuttuminen tietotyöksi. Muutos ei ole viimeisen vuosikymmenen muutos, mutta sadan vuoden aikajanalla verrattain uusi. Pyöriän (2005) mukaan työelämän rakenne on muuttunut, ja työn muuttuminen ruumiillisesta ja helposti toistettavasta työstä tietotyöksi on nostanut yleistä koulutustasoa Suomessa. Tietotyön tekeminen vaatii kädentaitoja enemmän kouluttautumista. (Pyöriä 2005, s. 155.)

Tietotyön murroksessa ovat pääasiassa mukana alat ja ammatit, joissa voidaan hyödyntää tietotekniikkaa. Tämä edellyttää työelämässä pärjäämiseksi uudenlaisia taitoja. Työntekijältä vaaditaan ongelmanratkaisutaitoja ja sosiaalisia vuorovaikutustaitoja, sillä tietotyö on aiempaa sosiaalisempaa ja usein sitä tehdään tiimeissä eri alan asiantuntijoiden kanssa. Muutoksen myötä on oletettu, että työn tekemisen ajan ja paikan merkitys vähenee. Varsinaiset työn autonomiaa lisäävät vaikutukset ovat todellisuudessa kuitenkin vain harvojen työntekijöiden saavutettavissa. (Pyöriä 2005, s. 155.) Teknologian avulla yksinkertaisia työtehtäviä pystytään automatisoimaan, joka aiheuttaa toisaalta työpaikkojen vähenemistä, mutta toisaalta avaa ihmisille mahdollisuuden keskittyä työn sosiaalisiin ja merkitystä tuottaviin osa-alueisiin, esimerkiksi asiakkaiden kohtaamiseen (Työterveyslaitos 2019).

Työelämän yhtä suurimmista muutoksista voidaan nimittää myös työn luonteen muuttumiseksi abstraktiksi. Tästä johtuen työ saattaa seurata työntekijää helposti kotiin ja vapaa-ajalle. (Pyöriä 2005, s. 155.) Työn jättäminen työpaikalle on entistä vaikeampaa.

Työn muutosten myötä tiedon ja osaamisen merkitys ja uuden teknologian hallinta korostuvat. Työelämän osaamistarpeiden kehittyminen ja työn rakennemuutos muokkaavat työntekijöiden asenteita. Esimerkiksi osa työntekijöistä pitää työn mielenkiintoisuutta ja vaihtelevuutta palkkaakin suuremmassa arvossa. (Pyöriä 2005, s. 158−159.) Muutos ei kohtele kuitenkaan kaikkien alojen työntekijöitä tasa-arvoisesti. Korkeakoulutetuilla voidaan olettaa olevan paremmat lähtökohdat selviytyä tällaisesta muutoksesta, sillä heidän osaamisensa perustuu tietoon ja asiantuntijuuteen. Hyvänä esimerkkinä tästä ovat palvelualat, joiden kuormittavuuteen koronapandemian aikana työelämän muutokset eivät tuoneet ratkaisua.

Etenkin korkeakoulutettuja koskeva tietotyö määritellään siten, että se rakentuu tiedosta ja muusta järjestelmällisesti hankitusta datasta. Työntekijä pyrkii soveltamaan kerättyä dataa käytännön ongelmiin, ja työn fokus on todellisen elämän ongelmissa. Työ on ennalta jäsentymätöntä ja kuormittavaa. EU-maissa enemmän kuin yksi viidestä työikäisestä tekee tietotyötä. Usein tietotyöntekijät ovat korkeakoulutuksen saaneita ylempiä toimihenkilöitä, esimerkiksi diplomi-insinöörejä. Tietotyölle on tyypillistä, että työmäärät ovat suuria. Tietotyöhön kuuluu vapaus suunnitella oman työn sisältöä ja ajankäyttöä. Tietotyön organisointi on suurimmaksi osaksi työntekijän vastuulla, jolloin vapaus vaikuttaa omaan työhön oletetaan suureksi. (Väänänen, Toivanen & Lallukka 2020.)

Vaikka tietotyö tuo mukanaan positiivisia vaikutuksia, esimerkiksi työntekijöiden palkkaorientoitumisen vähenemisen, sillä on myös käänteisiä vaikutuksia. Mielenkiintoisuuden ja vaihtelevuutensa lisäksi työ kuormittaa tekijäänsä fyysisesti ja henkisesti. Erilaisten ergonomiahaasteiden lisäksi tietotyö lisää henkistä kuormitusta esimerkiksi kiireen, ylitöiden sekä tulospalkkioiden takia. Työn henkiseen kuormittavuuteen on kiinnitetty enemmän huomiota tietotyön yleistyttyä. Henkinen kuormitus uhkaa työntekijöiden työhyvinvointia ja terveyttä. (Pyöriä 2005, s. 159−160.)

Tietotyölle on ominaista, että sitä tehdään yhdessä muiden ihmisten kanssa. Tietotyö sitoo työntekijöitä yhteisten projektien ympärille. Yhteistyö vaatii ajan koordinoimista, ja tästä johtuen työntekijät ovat ajallisesti riippuvaisia toisistaan. Työntekijöillä ei ole vain yhtä projektia kerrallaan, vaan heidän työaikansa on jakautunut tyypillisesti useaan projektiin. Ajallisesta riippuvuudesta sekä yleistyneestä työaikojen ja -paikkojen moninaistumisesta on tullut tekijöitä, jotka vaikuttavat autonomian kokemukseen nykypäivänä. Lisäksi samassa projektissa työskentelevät työntekijät saattavat olla maantieteellisesti eri paikoissa, mikä luo oman haasteensa yhteisen ajan koordinoimiselle. (Väänänen ym. 2020.)

Viimeisen kahden vuoden aikana etenkin tietotyötä tekevien työhön ja tapaan tehdä töitä tuli uusia muutoksia. Koronaviruksen aiheuttama pandemia vaikutti laajasti, ja sosiaalisen etäisyyden ottamisen vuoksi etätyön määrä kasvoi muun muassa Euroopassa. Osalle suomalaisista, esimerkiksi tietotyötä tekeville, etätyö oli jo ennestään tuttua, mutta pandemian myötä työelämän muutosten laajuus oli omaa luokkaansa. (Oksanen ym. 2021, s. 1.) Vuoden 2020 aikana noin puolet suomalaisista palkansaajista teki etätöitä (Työ- ja elinkeinoministeriö 2021). Organisaatioiden oli välttämätöntä ottaa käyttöön uudenlaisia digitaalisia teknologioita ja sosiaalisen median sovelluksia viestintäkeinoina ja yhteistyön välineinä.

Työelämän muutosta käsittelevän puheen yhteydessä on muistettava, että suurimman huomion saavat räikeimmät yksityiskohdat ja ääripäitä korostavat muutokset. Koronapandemian tuoma laajamittainen etätyö kuulosti vielä hetki sitten futuristiselta näkymältä, jonka toteutuminen olisi ollut liki mahdotonta työntekijöiden kaivatessa toisiaan ja työnantajien ollessa kykenemättömiä luopumaan työntekijöidensä valvonnasta. (Venäläinen & Vuori 2021, s. 1–2.) Pandemian edetessä etätyöhön siirtyi kuitenkin huomattava osa ihmisistä, ja työelämä ei silti seisahtunut.

Laajamittaisen pandemian aiheuttaman etätyön haasteet ovat olleet samankaltaisia kuin aikaisemmatkin etätyön haasteet. Näitä ovat esimerkiksi työ- ja vapaa-ajan erottamisen vaikeus, työn keskeytykset perheen takia, vapaa-ajan keskeytykset työn takia ja työtuntien venyminen. Tietotyötä tekevien keskuudessa työuupumus ei noussut, vaan jopa väheni, sillä pandemian kuormittavuus kasautui hoito- ja hyvinvointialoille. Tietotyötä tekevillä työn

sopeutuminen muutoksiin selittää matalampaa työuupumusta, sillä etätyöhön siirryttäessä esimerkiksi lisääntynyt autonomia torjui työuupumuksen riskiä mahdollistamalla suurempaa kontrollia omasta työstä. (Oksanen, Oksa, Savela, Mantere, Savolainen & Kaakinen 2021, s. 1–2, 7.)

Tietotyöstä erityisen kiinnostava alue on teknologiaperustainen työ, sillä etenkin teknologiaperustaiset organisaatiot ovat tehneet toimenpiteitä työelämän muuttuessa. Teknologiaperustaisessa työssä työn pääfokus on usein ongelmanratkaisu erilaisissa projekteissa. Organisaatiot ovat vastanneet muuttuvaan työelämään esimerkiksi siirtämällä valtaa enenevissä määrin organisaatiolta itsenäisille tiimeille ja työntekijöille, sillä itseohjautuvuus tukee oppimista ja luovuutta työssä. Itseohjautuvuus nähdään tärkeänä, koska sillä on hierarkioita purkava vaikutus ja se luo autonomisia tiimejä. (Lemmetty & Collin 2020, s. 107.)

Suomessa tietotyössä ja teknologiaperustaisissa organisaatioissa on nähtävissä trendi, jossa organisaatiokulttuuri muuttuu työntekijöiden kannalta myönteisemmäksi. Muutoksessa itseohjautuvuus ja työntekijöiden autonomia ovat kasvussa. Moni organisaatio on madaltanut myös hierarkioitaan pyrkimyksenä kasvattaa muun muassa innovointia ja työntekijöiden luovuutta. (Lemmetty & Collin 2020, s. 110.) Teknologia-alalla muutokset työnteossa näkyvät selkeästi, sillä organisaatioissa on reagoitu muuttuvaan työelämään ripeästi.

2.3 Ammatillinen identiteetti ja autonomia tietotyössä

Ammatillisen identiteetin kokemus liittyy vahvasti merkityksellisyyteen työssä, sillä ammatillinen identiteetti käsittelee yleisesti kysymystä, minne yksilö kuuluu, sekä kokemusta organisaatioon ja työyhteisöön kuulumisesta. Organisaatioon identifioitumisella tarkoitetaan kokemusta siitä, miten työntekijä hahmottaa itsensä ja minkälaiseen yhteisöön hän kuuluu. Identifioitumisen ansiosta työntekijät pystyvät kommunikoimaan yhteisönä tehokkaammin. Organisaatioon identifioitumalla työntekijät saavat kokemuksen siitä, kuka hän on sekä keitä he ovat, ja näin ollen he pystyvät kommunikoimaan yhteisönä tehokkaammin. Identiteetti on sosiaalinen konstruktio, joka vahvistuu toistuvassa vuorovaikutuksessa muiden kanssa.

Työ tulee merkitykselliseksi, kun organisaation jäsenyys ja rooli kuvastavat ja tukevat itseä. (Cohen-Meitar ym. 2009, s. 362–363.) Ammatillinen identiteetti on tärkeä osa työn kokemista merkitykselliseksi ja sitoutumista organisaatioon. Organisaatioon sitoutumisen kannalta työntekijöiden riittävä vapaus ja työn haastavuus ovat tärkeitä tekijöitä. (Cohen-Meitar ym. 2009, s. 371). Siten autonomia on olennainen osa ammatillista identiteettiä.

Vapaus vaikuttaa omaan työhön eli autonomia on yksi keskeisimmistä käsitteistä työhyvinvoinnin ja työstressin malleissa. Väänänen ym. (2020) esittävät, että näissä teorioissa autonomia nähdään tekijänä, joka nostaa työmotivaatiota ja työssä suoriutumista vaikuttaen positiivisesti myös työhyvinvointiin (ks. keskeisiä teorioita esim. Demerouti ym. 2001; Frese 1989; Hackman & Oldham 1975; Karasek Jr. 1979). Teoriat ovat useita vuosikymmeniä vanhoja, ja ne ovat muodostuneet aikakaudella, jolloin suunnitelmallinen toimistotyö alkoi lisääntyä länsimaissa. Teorioiden tarkoituksena oli tehdä työstä inhimillisempää ja kehittää psykososiaalisia resursseja heikkoja työoloja vastaan. Työhyvinvoinnin näkökulmasta autonomian käsite on edelleen tärkeä, mutta ajan edetessä ja työn sekä työelämän muuttuessa kokemuksia autonomiasta täytyy tarkastella uudelleen. (Väänänen ym. 2020.)

Ajallisen riippuvuuden ja autonomian välille syntyy jännite, sillä toisaalta työntekijät pystyvät vaikuttamaan työhönsä paljon, mutta samalla he ovat kuitenkin sidottuja muiden työntekijöiden aikatauluihin. Voidaan sanoa, että työntekijät pystyvät näennäisesti hallitsemaan työaikaansa, vaikka todellisuudessa he ovat vahvasti riippuvaisia muista ihmisistä. Tämä rajoittaa heidän todellista autonomiaansa. Väänänen ym. (2020) kutsuvat tutkimuksessaan ulkopuolelta rajoitettua autonomiaa sidotuksi autonomiaksi. Työntekijöillä on mahdollisuus tehdä itsenäisiä päätöksiä ja hallita työtään, mutta samalla he ovat tiukasti sidottuja moniin sosiaalisiin ja organisatorisiin suhteisiin. Jännite autonomian sekä ajallisen ja sosiaalisen riippuvuuden välillä aiheuttaa työntekijöille kuormitusta. (Väänänen ym. 2020.) Tämä nostaa tutkimuksen aiheen ajankohtaiseksi, sillä tietotyön ominaispiirteiden takia teoreettisia käsitteitä, kuten autonomiaa, on tarkasteltava uudelleen sen nykyisessä, tietotyön, kontekstissa.

3 TUTKIMUKSEN KESKEISET KÄSITTEET

3.1 Ammatillinen identiteetti

Identiteetti nähdään yksilön omana käsityksenä itsestään, historiastaan, mahdollisuuksistaan sekä suhteestaan ympäröivään maailmaan. Identiteetti kehittyy yksilön omien ajatteluprosessien sekä ulkoisten kokemusten ja tapahtumien yhteisvaikutuksesta. Yksilön identiteetin kehitykseen vaikuttaa yksilön itsensä lisäksi hänen toimintaympäristönsä. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2006, s. 26.)

Ammatillinen identiteetti muodostuu identiteetin tavoin, mutta sijoittuu työelämän kontekstiin. Se rakentuu sosiaalisen ja persoonallisen ulottuvuuden vuoropuhelussa. Nykyisessä työelämässä persoonallisen ulottuvuuden osuus on kasvanut, sillä ammatillisen identiteetin persoonallisia puolia arvostetaan luovuutta ja persoonallisuutta vaativissa työtehtävissä. Ammatillisen identiteetin rakentumisen eri vaiheissa persoonallisen ja sosiaalisen ulottuvuuden painotukset vaihtelevat, sillä alkuvaiheessa työyhteisöön sosiaalistuminen painottuu todennäköisesti enemmän, jotta yksilö pääsisi osaksi uutta työyhteisöä. Myöhemmin persoonallinen ulottuvuus voi vahvistua, kun yksilön yhteisöön kuuluminen vahvistuu, ja kun yhteisöön kuulumisesta on kertynyt kokemuksia. Ammatillinen identiteetti kehittyy yksilön neuvotellessa identiteettiasemaansa suhteessa sosiaaliseen todellisuuteen. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2006, s. 43−44.) Ammatillinen identiteetti muodostuu siis yksilön persoonallisten piirteiden, ammatillisen osaamisen ja työyhteisön vuorovaikutuksen tuloksena.

Vuosituhannen vaihteessa Stuart Hall (1999) esitti, että vakaat ja pysyvät identiteetit rappeutuvat ja että modernin maailman muutokset vaikuttavat identiteetin käsityksiin. Identiteettien rappeutumisen syyksi nähtiin rakenteiden, muun muassa luokan, sukupuolen, etnisyyden, seksuaalisuuden tai

kansallisuuden pirstoutuminen. Asemien pirstoutumisen myötä myös henkilökohtaiset identiteetit joutuivat muutokseen. (Hall 1999, s. 19–20.)

Hallin identiteetin määrittely muodostuu kolmesta toisistaan poikkeavasta subjektin käsityksestä. Näitä ovat valistuksen subjekti, sosiologinen subjekti sekä postmoderni subjekti. Valistuksen subjekti perustuu käsitykseen siitä, että ihminen on syntyessään yhtenäinen kokonaisuus ja yksilö, jonka tietoisuus ja toimintakyky pysyy avoimena, mutta muuttumattomana koko elinajan. Sisäisen minän olemuksellinen ydin nähdään identiteetiksi, ja käsityksen mukaan identiteetti on muuttumaton ominaisuus, joka muodostuu yksilölle syntymässä. (Hall 1999, s. 21.)

Sosiologinen subjektikäsitys kuvaa enemmän pysyvien identiteettien rappeutumisesta syntynyttä identiteettiä. Sosiologisessa subjektikäsityksessä huomioidaan modernin maailman monimutkaisuus. Se ottaa huomioon tietoisuuden siitä, että subjektin sisäinen ydin ei ole autonominen, vaan se muodostuu suhteessa muihin ihmisiin ja ympäröivään maailmaan. Sosiologisessa subjektikäsityksessä identiteetti muodostuu itsen ja yhteiskunnan välisessä vuorovaikutuksessa. Käsityksen mukaan ihmisellä on kuitenkin yhä sisäinen ydin, mutta se muokkaantuu ja muotoutuu vuorovaikutuksessa ympäröivän maailman ja sen tarjoamien identiteettien kanssa. (Hall 1999, s. 21–22.)

Hallin viimeinen, postmoderni subjektikäsitys sulkee ajatuksen pysyvästä ytimestä kokonaan pois. Postmodernissa subjektikäsityksessä yksilön ydin nähdään sellaisena, jolla ei ole kiinteää ja pysyvää olemusta. Identiteetti muotoutuu jatkuvasti suhteessa niihin tapoihin, joita yksilö kohtaa ja joilla yksilöä puhutellaan häntä ympäröivässä kulttuurisessa järjestelmässä. Identiteetti nähdään täysin historiallisesti ja kulttuurisesti määriteltynä, mihin biologialla ei ole lainkaan määräysvaltaa. Yksilö omaksuu eri identiteettejä eri aikoina, ja osa identiteeteistä voi olla ristiriidassa yksilön minäkuvan kanssa. Identiteetit eivät ryhmity yhtenäiseksi kokonaisuudeksi yksilön minäkuvan ympärille, ja näin ollen yksilö voi kokea jatkuvaa ristiriitaa identifikaation muuttuessa alituisesti. (Hall 1999, s. 23.)

Ero historiallisessa maatalousyhteiskunnassa ja nykypäivänä muodostetun identiteetin välillä on suuri, koska identiteetin muodostumiseen vaikuttavia tekijöitä on nykypäivänä huomattavasti enemmän. Sama voidaan huomata Hallin

(1999) identiteettikäsitysten eroissa. Maatalousyhteiskunnassa yksilöllä ei ollut useita roolimalleja eikä yksilön identiteetin muodostumiselle ollut monia vaihtoehtoja. Nuorten roolimalleina toimivat todennäköisesti vanhemmat tai perheen lähipiiri. Nykyään yksilöllä on huomattavasti enemmän vaihtoehtoja, joista ottaa mallia. Globalisaation ja sosiaalisen median takia ihmiset ja heidän elämänsä ovat helpommin saavutettavissa, ja vieraiden ihmisten elämää on helppo seurata. Ylikansalliset mediasisällöt sekä valintoja mahdollistava yhteiskunta tarjoavat useita identiteettivaihtoehtoja. Jatkuva vaihtoehtojen tarkastelu johtaa taukoamattomaan identiteettityöhön ja valintojen tekemiseen, mikä osaltaan kuormittaa yksilöä. Myös identiteettimahdollisuuksien ja itsensä toteuttamisen rajallisuuden välille saattaa muodostua paradoksi. (Vanttaja & Järvinen 2006, s. 28, 34, 36.)

Työelämän muutoksessa yksilön urapolku on muuttunut lineaarisesta pirstaleiseksi, minkä takia identiteettityö on noussut vaatimukseksi osana työmarkkinoille kiinnittymistä. Oman identiteetin hahmottaminen helpottaa yksilöä sanoittamaan osaamistaan paremmin. Työelämän identiteettihaasteiden voidaan olettaa olevan vaikeampia vuosia työelämässä olleille, sillä heidän identiteettinsä on voinut rakentua organisaatiouskollisuudelle ja ajatukselle pitkästä työurasta samoissa tehtävissä. Vuosia työuraa tehneille työelämän epävarmuus voi näyttäytyä haasteena, joka aiheuttaa huomattavia määriä identiteettityötä. Nuoret aikuiset sen sijaan ovat kasvaneet ajatukseen, että työura on pirstaleinen ja identiteettiä on muokattava tehtävästä ja organisaatiosta riippuen. (Vanttaja & Järvinen 2006, s. 37, 39.)

Perinteisten ammattien kadotessa myös perinteiset ammatti-identiteetit ovat kadonneet. Tilalle ovat tulleet työntekijät, jotka ovat joustavia ja työelämän uusiin ehtoihin sopeutuvia. Näiden työntekijöiden odotetaan pystyvän ylittämään totuttuja työnkuvia ja sosiaalisia rakenteita. Työelämässä ei tarvita enää omaan erityistaitoon luottavia työntekijöitä, vaan ihannetyöntekijäksi on muodostunut työelämätaitoja hallitseva, persoonallista oppimispolkua kulkeva moniosaaja, joka on valmis jatkuvaan muutokseen. Teollisuusyhteiskunnan aikakaudella identifioituminen tietyn ammatin harjoittajaksi oli tärkeä osa minäkäsitystä, joka osoitti yksilön arvoa. Perinteinen ammattilainen oli ylpeä omasta ammatillisesta osaamisestaan, ja ammatti toi yksilölle elämänhallintaa osoittamalla yksilölle selkeän vastuun, tehtävän ja taidot. Työ pyrittiin tekemään mahdollisimman

hyvin, sillä työssä onnistuminen loi yksilölle itsekunnioitusta ja lisäsi työmotivaatiota ja omistautumista. Tällaisilla henkilöillä voidaan olettaa olevan selkeä ammatti-identiteetti, joka syntyy yksilön oman kompetenssin ja itsetuntemuksen käsityksestä. (Filander 2006, s. 51−52, 54.)

Nykyisessä jälkimodernissa työelämässä on siirrytty entistä enemmän yhteiselle työmaalle, jossa työntekijöillä ei ole selkeitä, omia toimenkuvia ja osaamisalueita. Yhteisellä työmaalla toimiminen edellyttää työntekijöiltä sopeutumista työyhteisönsä jäseniksi, ei niinkään ammattikulttuurinsa edustajiksi. Enenevässä määrin trendi on se, että työntekijän odotetaan identifioituvan tiettyyn työtehtävään tai organisaatioon, ja oma osaaminen on kunnian sijaan erilaisissa tilanteissa esiintyvää roolinottoa. Työelämävalmiudet ovat sivuuttaneet ammatillisten perustaitojen hallinnan arvostuksen. Ammatillisen identiteetin kannalta tilanteen tekee haastavaksi työn prekarisoituminen eli pirstaloituminen ja yleistyneet pätkätyösuhteet, joiden aikana työyhteisöön kiinnittyminen on vaikeaa ja ammatillinen identiteetti voi jäädä hyvin pinnalliseksi. (Filander 2006, s. 51−52, 54.)

Nykyinen työ on yhä yrittäjämäisempää, ja sitä voidaan kuvata itseohjautuvuutta ja autonomiaa vaativaksi. Tämä edellyttää työntekijältä yksilöllistä ammatillista identiteettiä ja aktiivista toimijuutta. Ammatilliseen identiteettiin kuuluu itsensä ja osaamisensa määrittely, mikä vastaa tarpeeseen tuoda ilmi ja markkinoida omaa osaamistaan ja vahvuuksiaan. Identiteetin uudelleenmäärittely onkin nykypäivää vaihtuvissa työtehtävissä. Teollisen ajan ammatillinen identiteetti syntyi oppimisen kautta vahvasti standardoiduista säännöistä ja menettelytavoista. Siihen kuului lisäksi yhteenkuuluvuuden ja samaistumisen tunne sekä pyrkimys taitavaksi työntekijäksi omassa työssään. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2006, s. 29−30.) Nykypäivänä ammatillisen identiteetin muodostuminen voi olla itsenäinen prosessi, sillä suoranaisia roolimalleja ei ole, eivätkä työyhteisöt ole välttämättä erityisen tiiviitä.

3.2 Autonomia

Autonomian perustan muodostavat yksilön minäkäsitys, tavoitteet ja preferenssit (Oshana 2005, s. 85). Ammatillinen identiteetti kuvaa työntekijän minäkäsitystä työssä, joten ammatillista identiteettiä tarkastelemalla voidaan tulkita kokemuksia

autonomiasta. Autonomia perustuu tahdon piirteisiin, joista yksilön on mahdotonta luopua, ja joita hänen on mahdotonta kieltää. Minäkäsitys tarjoaa yksilölle suunnan, jonka avulla hän pystyy löytämään sellaisia ratkaisuja, jotka parhaiten vastaavat sitä, mikä on hänelle mielekästä. Yksinkertaisesti määriteltynä autonomia edellyttää, että yksilö käsittää itsensä jonain, joka voi vaikuttaa maailmaan itse päättämänsä näkökulman ja elämänsuunnitelman valossa. (Oshana 2005, s. 85–86.)

Autonomialla on useita erilaisia määrittelyitä (ks. Guyer 2003; Meyers 2005; Oshana 2005). Immanuel Kant on määritellyt 1700-luvulla autonomisen tahdon olevan vapaa ja riippumaton kaikista ulkoisista ärsykkeistä. Kantin määritelmä on herättänyt kysymyksiä esimerkiksi siitä, miten autonomia liitetään käsityksiin vapaudesta. Kantin teoriaa vastaan ovat väitteet siitä, ettei autonomiaa ja tahdon vapautta voida rinnastaa, vaan autonomia on ymmärrettävä päämääränä. Vapaan tahdon omaavan henkilön on omaksuttava kyseinen päämäärä, mikäli hän haluaa säilyttää ja edistää valinnan ja toiminnan vapauttaan. Valinta on kuitenkin sellainen, jonka yksilö voi tehdä, mutta ei välttämättä tee. (Guyer 2003, s. 70, 72.)

Kant esittää kaksijakoisen tarkastelun valinnan ja toiminnan vapaudesta. Ensimmäinen oletus on, että vapaus muodostuu ihmisen kyvystä päättää siitä, hallitsevatko hänen omat taipumuksensa ja halunsa häntä. Toinen oletus sen sijaan esittää, että vapaus muodostuu henkilön kyvystä valita omat päämääränsä ja pyrkiä niihin riippumatta siitä, hallitsevatko muut henkilöt häntä. (Guyer 2003, s. 72.) Oletusten erona on se, nähdäänkö sisäisten vai ulkoisten vaikutteiden säätelevän autonomiaa.

Marina Oshana (2005) huomaa, että keskusteluissa autonomiasta ja itsemääräämisoikeudesta oletetaan usein, että yksilöllä on yhtenäinen ja jatkuva identiteetti. Oshana kuitenkin osoittaa, että autonomisuuden olennainen osa on yksilön minäkäsityksen tiedostaminen eikä se, onko käsitys stabiili ja eheä. Perinteisen käsityksen mukaan identiteettiä on pidetty muuttumattomana ja yhtenäisenä, mutta tärkeintä autonomisuuden kannalta on tiedostettu identiteetti ja minäkäsitys, vaikka se olisikin keskeneräinen ja muuttuva. (Oshana 2005, s. 77–78.)

Oshanan (2005) mukaan Frankfurt esittää teoriassaan, että yksilön olennainen luonne ja identiteetti muodostuvat hänen välttämättömistä

henkilökohtaisista ominaisuuksistaan, uskomuksistaan, haluistaan, arvoistaan ja henkilökohtaisista suhteistaan, joita ilman yksilö ei voi olla sitä, mitä hän on. Nämä identiteetin muodostavat piirteet ovat samalla yksilön tahdon ominaispiirteitä, jotka määrittävät tahtoa, mitä yksilö tahtoo ja mitä hän ei tahdo. Frankfurtin mukaan ihmiset eivät voi olla haluamatta tiettyjä asioita, koska he välittävät niistä niin syvästi. Tahto on niin vahva, että he eivät voi olla tekemättä toisin. (Oshana 2005, s. 80.)

Oshana (2005) esittelee Frankfurtin lisäksi Dworkinin ajatuksia, jotka täydentävät Frankfurtin määritelmää. Dworkin lisää tahdon määritelmään hyväksymisen. Keskeistä on, hyväksyykö vai hylkääkö yksilö ne identiteettinsä piirteet, jotka minäkäsityksessä ovat paljastuneet. Tämän prosessin seurauksena yksilö määrittelee minäkäsitystään ja persoonallisuuttaan sekä ottaa vastuun siitä, millainen yksilö hän on. (Oshana 2005, s. 81.)

Yksilön on tärkeää tiedostaa minäkäsityksensä, sillä hän ei voi tehdä autonomisia valintoja ilman selviä tavoitteita, mieltymyksiä ja periaatteita. Selvien tavoitteiden ei tarvitse kuitenkaan olla muuttumattomia. Tarkastelemalla tietoisesti tavoitteitaan yksilö varmistaa, että hänen elämän suunnitelmansa ovat yksiselitteisesti hänen omiaan. Autonominen toimijuus edellyttää sitä, että yksilöllä on kyky ja halu tuntea oma tahtonsa ja tietää, mitkä hänen uskomuksistaan, toiveistaan ja suhteistaan ovat hänen minäkäsitykselleen ominaisia ja olennaisia. Itsereflektion poissaolo johtaa autonomisen toimijuuden puuttumiseen. (Oshana 2005, s. 84–85.)

Minäkäsitykseen ja siten autonomisuuteen vaikuttavat myös ulkoiset tekijät. Yksilön minäkäsitykseen saattavat vaikuttaa ympäristön oletukset siitä, mitä hänen oletetaan olevan. Yksilön autonomia ei vähene, mikäli hän haluaa vapautua ympäristöstä tulleista minäkäsitykseen vaikuttavista väitteistä. Myöskään oletusten olemassaolo ei vähennä yksilön autonomiaa. Yksilön autonomia vähenee ainoastaan silloin, jos ulkoiset tekijät pakottavat jonkin yksilön minäkäsityksen piirteistä ristiriitaan ympäristön kanssa. Piirre itsessään ei siis vähennä yksilön autonomiaa. Autonomisuus tarkoittaa sitä, että yksilö on asemassa, jossa hänellä on valtaa omaan toimintaansa ja elämäänsä suhteessa ympäristöön ja muihin ihmisiin. Näin ollen, jos henkilön halutaan olevan autonominen, olosuhteiden, jotka hän aidosti hyväksyy, on annettava hänelle liikkumavaraa tehdä valintoja itseohjautuvasti. (Oshana 2005, s. 91–92.)

Autonomisuuteen kannustamisella on paljon positiivisia vaikutuksia. Sen on nähty olevan positiivisesti yhteydessä itsensä toteuttamiseen, itsetuntoon, minuuden kehittymiseen sekä taipumukseen tukea muiden ihmisten autonomisuutta. Lisäksi autonomisuudella on yhteys sisäsyntyiseen motivaatioon. Se ennustaa esimerkiksi parempia oppimistuloksia, pitkäjänteistä ja tehokasta suoriutumista tehtävistä sekä positiivisia tunteita ja empaattista käytöstä muita ihmisiä kohtaan. (Deci & Ryan 2012, s. 90–91.)

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

4.1 Tutkimuskysymykset

Tutkimuksessa tutkitaan diplomi-insinöörien näkemysten kirjoa autonomiasta, jonka he tuovat esiin puheessaan identiteetin rakentumisesta. Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, millaisia käsityksiä autonomiasta diplomi-insinöörit esittävät, kun he puhuvat ammatillisesta identiteetistään. Tutkimuskysymykset ovat:

1. Miten diplomi-insinöörit kokevat autonomian toteutuvan puheessaan ammatillisen identiteetin rakentumisesta?
2. Millaisia autonomiaa tukevia ja heikentäviä rakenteita diplomi-insinöörit kuvaavat puheessaan?

Tutkimus toteutetaan laadullisena tutkimuksena haastatellen suomalaisia diplomi-insinöörin opintoja suorittaneita ja tällä hetkellä teknologia-alan organisaatiossa työskenteleviä henkilöitä. Tutkimusryhmään kuuluu kuusi diplomi-insinööriä, jotka työskentelevät useammassa eri organisaatiossa.

4.2 Tutkimusstrategia

Kasvatustieteen tutkimuskentällä oleellista on pohtia tiedon ja todellisuuden ominaispiirteitä ja niiden eroja, jolloin tarkastelu keskittyy lähinnä epistemologiaan ja ontologiaan. Epistemologiassa eli tietoteoriassa keskitytään tiedon käsittelyyn: mitä ja miten ihminen voi tietää sekä millaista oikea tieto on. Tutkijan kiinnostuksen kohteena on tiedostamisen ja tiedonsaannin haasteet. Ontologia eli oppi olevaisesta sen sijaan keskittyy siihen, mitä todellisuus on ja millaiset asiat ovat todellisia. Pyrkimyksenä on ymmärtää tutkittavaa aihetta tai ilmiötä syvällisesti. Tällöin tutkimuksen päämääränä voi olla esimerkiksi ilmiön

ominaisuuksien ymmärtäminen. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, s. 129–130; Lähdesmäki, Hurme, Koskimaa, Mikkola & Himberg 2014.)

Tässä tutkimuksessa on tarkoituksena kuvata diplomi-insinöörien kokemuksia autonomiasta. Autonomiaa tutkitaan käyttäen lähtökohtana tutkittavien käsitystä oman ammatillisen identiteetin rakentumisesta. Tutkimus on laadullinen, sillä se tutkii diplomi-insinöörien subjektiivista kokemusta autonomiasta. Kukkolan (2018, s. 42) mukaan laadullinen tutkimus soveltuu silloin, kun tutkimuksen kohteena ovat yksilölliset kokemukset.

Laadullisen tutkimuksen kentällä on useita tieteenfilosofisia suuntauksia, joista tässä tutkimuksessa noudatetaan sosiaalisen konstruktionismin periaatteita. Sosiaalinen konstruktionismi eroaa merkittävästi koviksikin tieteiksi kutsutuista luonnontieteistä. Luonnontieteissä oletetaan todellisuuden muodostuvan sellaiseksi, millaisena se parhaillaan havainnoissamme näyttäytyy. Luonnontieteet olettavat, että se, mitä voimme havaita, on siis olemassa. Sosiaalinen konstruktionismi näkee todellisuuden muodostumisen vastakkaisesta lähtökohdasta. Sosiaalinen konstruktionismi korostaa ajallisen ja kulttuurisen ulottuvuuden huomioimisen on tärkeyttä. Esimerkiksi yksilön sosiaalinen ja ekonominen asema vaikuttavat hänen havaintoihinsa maailmasta. Sosiaalisen konstruktionismin näkökulmasta on kestämätöntä olettaa, että oma tapamme ajatella tai havainnoida maailmaa on parempi tai lähempänä totuutta kuin muutkaan. Pyrkimyksenä on selvittää yleisesti hyväksyttyjä tapoja ymmärtää maailmaa, joita tässä tapauksessa ovat sosiaaliset prosessit ja vuorovaikutus. Nämä luovat pohjan sille, miten ihmiset ovat tekemisissä toistensa kanssa. (Burr 2015, s. 3−5.)

Sosiaalisen konstruktionismin perustana on ajatus tiedon rakentumisesta sosiaalisessa vuorovaikutuksessa. Tässä tutkimuksessa tieto rakentuu työntekijöiden toimiessa organisaatiossa. Tieto ja todellisuus kehittyvät subjektiivisen ymmärryksen kautta sosiaalisissa vuorovaikutustilanteissa muiden ihmisten kanssa. Todellisuus muodostuu yksittäisten yhteiskunnan jäsenten subjektiivisista merkityksenannoista, joita he vuorovaikutuksessa muiden kanssa jakavat. Tämä subjektiivisten merkityksenantojen jakaminen ylläpitää työntekijöiden jokapäiväistä elämää. (Berger & Luckmann 2011, s. 55; Burr 2015, s. 2; Lazzaro-Salazar 2018, s. 117.)

Sosiaalisessa konstruktionismissa suhtaudutaan kriittisesti itsestäänselvyyksinä pidettyihin asioihin. Sosiaalinen konstruktionismi haastaa havaintoja objektiivisesta todellisuudesta. Sosiaalisen konstruktionismin pyrkimys on ohjata ihmisiä kriittisyyteen omia havaintojaan kohtaan. (Berger & Luckmann 2011, s. 55; Burr 2015, s. 2; Lazzaro-Salazar 2018, s. 117.) Tässä tutkimuksessa tarkastellaan havaintoja autonomiasta ammatillisen identiteetin käsitteen avulla.

4.3 Virikehaastattelu

Tutkimuksen aineisto perustuu diplomi-insinöörien puheeseen ammatillisesta identiteetistä. Aineisto kerättiin virikehaastattelulla kertomushaastattelun piirteitä soveltaen. Virikehaastattelussa virikettä voidaan käyttää ärsykkeenä tai projektiivisena peilinä (Törrönen 2017). Tässä haastattelussa virikettä käytettiin ärsykkeenä orientoimaan haastateltavat käsittelemään ammatillisen identiteetin käsitettä.

Haastatteluissa voidaan käyttää virikemateriaalia osana haastattelua, tai vaihtoehtoisesti koko haastattelu voi perustua niihin. Virikkeiden tarkoituksena on aiheuttaa haastateltavassa reaktioita. Reaktiot voivat olla fyysisiä, psyykkisiä tai sosiaalisia reaktioita, ja niitä voidaan mitata. Virikkeenä toimivan ärsykkeen tai projektiivisen peilin tarkoituksena on auttaa haastateltavia avaamaan psykologista mielenmaisemaa, sosiaalisia maailmoja tai kulttuurisia arvoja haastattelijalle. Virike on aina tutkimuskohtaisesti valittu ja valmisteltu ärsyke, joka viittaa tutkimuskohteeseen tai esittää sitä. (Törrönen 2017.)

Tässä tutkimuksessa virikkeenä käytetään ennakkoon annettua tehtävänantoa (ks. liite 1), joka on miellekartta ammatillisen identiteetin rakentumisesta. Tämän tarkoituksena on avata tutkimuksen keskeistä käsitettä ja orientoida haastateltavia keskustelemaan aiheesta. Joissain tapauksissa tutkimusaiheesta on perusteltua käyttää jotain muuta termiä kuin tieteellistä termiä (Hyvärinen 2017). Tässä tapauksessa autonomian kokemuksia tutkittiin ammatillisen identiteetin avulla.

Virikkeet voivat toimia haastattelussa johtolankana, pienoismaailmana tai provosoijana. Jotta virike toimisi tarkoituksenmukaisesti, sen täytyy viitata tutkimuskohteeseen riittävän itsenäisenä kokonaisuutena. (Törrönen 2017.)

Tässä tutkimuksessa virike toimii johtolankana, sillä Törrönen (2017) esittää, että johtolankana toimivan virikkeen avulla voidaan kannustaa haastateltavia kertomaan kokemuksistaan. Virikkeitä käytettäessä vaarana on, että virikkeet vievät haastateltavan huomion liian kauas tutkimuskohteesta tai -aiheesta.

Virikkeiden ominaisuudet jaetaan sisällöllisiin ja kerronnallisiin ominaisuuksiin. Ominaisuudet kuvaavat sitä, miten virikkeet näyttäytyvät haastateltavalle. Sisällölliset ominaisuudet käsittelevät sitä, mihin asioihin haastateltava kiinnittää huomiota ja mihin asioihin hänen toivotaan kiinnittävän huomiota. Kerronnalliset ominaisuudet sen sijaan vaikuttavat siihen, minkälaisen vuorovaikutuksen ne saavat aikaan haastateltavan ja haastattelijan välille. Nämä ominaisuudet ohjaavat myös sitä, kertooko haastateltava minämuotoista kerrontaa, minkä näkökulman hän valitsee, kertooko hän kronologisesti kertomusta vai poikkeaako hän siitä. Virikkeiden asianmukainen valinta mahdollistaa niiden käyttämisen myös aineiston analyysissa. (Törrönen 2017.)

Tässä tutkimuksessa virikkeen ominaisuudet painottuvat kerronnallisiin ominaisuuksiin. Virike kannustaa haastateltavia minämuotoiseen kerrontaan heidän subjektiivisesti koetusta ammatillisesta identiteetistään ja autonomiastaan. Virike on hyvä apuväline varmistamaan, että tutkijan ja haastateltavan tulkintoja voidaan vertailla, sillä virike toimii heidän välillään objektina (Törrönen 2017). Virikkeen avulla haastateltavat kannustetaan minämuotoiseen kerrontaan heidän kokemuksistaan, sillä teoreettinen vastaus siihen mitä ammatillinen identiteetti on, ei ollut haluttu lopputulos. Tehtävänannon ja miellekartan avulla varmistetaan, että tutkijalla ja haastateltavalla on samankaltainen käsitys siitä, mitä haastattelussa käsitellään.

Virikehaastattelussa vuorovaikutussuhde haastattelijan ja haastateltavan välillä nähdään dialogisena, jossa haastattelija kannustaa haastateltavaa kertomaan kokemuksistaan ja käsityksistään. Haastattelu tuottaa tietoa kielen, kulttuurin ja historian suodattamana. Haastatteluja käsiteltäessä on muistettava ottaa huomioon, että ne ovat osa kulttuurin ja yhteiskunnan tuotosta. Onnistunut virikkeiden käyttö helpottaa haastateltavan tilanteeseen sopeutumista. Tällaisessa tilanteessa virike on hänelle ennalta tuttu tai yleisesti tunnettu asia, eikä se silloin tuhoa yksilön kokemusta ja tietoa, vaan päinvastoin voi aktivoida sitä. (Törrönen 2017.) On kuitenkin oltava tarkkana tutkimuksen näkökulman ja

virikkeiden valinnassa, jotta onnistutaan keräämään sellaista tietoa, jota oli tarkoitus kerätä.

Kerronnallisen virikkeen lisäksi haastattelussa käytetään kertomushaastattelulle tyypillisiä piirteitä. Kertomushaastattelua soveltamalla pyritään luomaan abstraktista ja moniulotteisesta käsitteestä helpommin lähestyttävä antamalla haastateltaville tilaa kuvata ajatuksiaan ja kokemuksiaan kertomuksellisesti. Haastattelu saa kulkea eteenpäin joustavasti, ja haastateltava saa kuvata työuraansa ja sen vaiheita vapaasti. Kertomukset ovat luonnollinen tapa kuvata kokemuksia elämästä, ja kertomuksen keinoja käytetään usein käsitellessä ja ilmaistaessa omaa identiteettiään. Kertomushaastattelun hyödyntäminen tässä tutkimuksessa on perusteltua siitäkin syystä, että kertomushaastattelussa on mahdollista kerätä tietoa yksilöllisistä kokemuksista. (Hyvärinen 2017.)

Tutkittava aihe on haastava, sillä jokaisen työntekijän kokemukset ammatillisesta identiteetistä ja autonomiasta ovat erilaisia. Tällöin jokaisen kokemukset siitä, milloin organisaatio on tukenut tai heikentänyt autonomiaa, vaihtelevat paljon. Kertomushaastatteluiden kritiikki kohdistuu juuri tähän. Kertomukset eivät ole objektiivisia kuvauksia asiantilasta, vaan niihin liittyy merkityksenantoja, priorisointia sekä tärkeiden ja usein poikkeuksellisten asioiden korostamista (Hyvärinen 2017). Tämä kritiikki hyväksytään, sillä tarkoituksena on kerätä tietoa nimenomaan subjektiivisista kokemuksista.

Haastattelijan tärkeimpiä ominaisuuksia kertomushaastattelussa ovat kuunteleminen, toistaminen ja empaattinen vahvistaminen. Kysyminen on täysin toissijaista. Haastattelijalla on kuitenkin merkittävä rooli, sillä tarinankertoja odottaa haastattelijalta osallisuutta. Osallisuus näyttäytyy haastattelussa kertomusta heijastavana viestintänä. Tämän avulla haastateltavan on mahdollista rauhoittua kertomaan tarinaa luottavaisesti. (Hyvärinen 2017.)

Haastattelijan toiminnalla on suuri ja tärkeä merkitys, sillä hänen tehtävänsä on pyrkiä luomaan avoin ilmapiiri, jotta haastateltava pystyy rennosti jakamaan kokemuksiaan tutkimusaiheesta. Hyvä haastattelija ei keskeytä, vaan tiivistää ja peilaa haastateltavan tarinaa. Haastattelija on empaattinen, pyytää esimerkkejä ja täsmennyksiä, hyödyntää virikemateriaalia ja välttää miksi-kysymyksiä (Hyvärinen 2017). Haastattelu on haastateltavan ainutkertainen hetki kertoa omaa kertomustaan.

Valitsemallani aineistonkeruumenetelmällä pyrin tuomaan moniulotteista ja tieteellistä ammatillisen identiteetin käsitettä lähemmäs työntekijöitä, jotta he pystyvät kuvaamaan sitä laajasti. Kannustin haastateltavia kuvaamaan heidän kokemuksiaan ja ajatuksiaan ammatillisesta identiteetistä sen sijaan, että he ottaisivat kantaa keskusteluun teoreettisesta ammatillisen identiteetin käsitteestä. Pyrin luomaan kokonaiskuvaa heidän kokemuksistaan sen sijaan, että he kuvaisivat, mitä he yleisesti ajattelevat ammatillisen identiteetin ja autonomian aiheista.

4.4 Aineistonkeruu ja analyysi

Aineisto kerättiin haastattelemalla kuutta (N = 6) suomalaisessa teknologia-alan organisaatiossa työskentelevää henkilöä. Haastateltavat työskentelevät eri organisaatioissa. Tutkimusryhmä koostuu sekä miehistä että naisista. Jokainen haastateltavista on suorittanut diplomi-insinöörin opintoja korkeakoulussa ja on tällä hetkellä töissä asiantuntija- tai johtotehtävissä.

Ennen haastattelua haastateltaviin oltiin yhteydessä sähköpostitse, jossa heitä ohjeistettiin haastattelun alussa olevasta tehtävästä. Haastattelun aluksi oli tarkoituksena laatia miellekartta haastateltavan ammatillisen identiteetin rakentumisesta. Sähköpostissa ohjeistettiin haastateltavia tehtävänannolla, jossa kuvattiin, mitä ammatillinen identiteetti on ja mitä haastateltava voi kuvata miellekartassa (ks. liite 1). Haastateltavat eivät olleet tehneet miellekarttaa etukäteen, mutta kaikki heistä olivat tutustuneet tehtävänantoon.

Haastattelut toteutettiin anonyymeina yksilöhaastatteluina videoyhteydellä käyttäen Zoom-sovellusta. Haastattelut olivat noin tunnin mittaisia. Haastateltavat eivät kertoneet haastattelussa nimeään eivätkä organisaatiota, jossa he työskentelevät. Jokainen haastateltava kuitenkin kertoi, minkä alan diplomi-insinöörin opintoja hän oli suorittanut.

Haastattelussa käytettiin aluksi verkkopohjaista Flinga-alustaa, jonne haastateltavat saivat rakentaa miellekartan ammatillisesta identiteetistään. Miellekartan tekemiselle oli varattu noin 15 minuuttia aikaa. Miellekartan muodostamisen jälkeen siirryttiin haastattelukysymyksiin, joissa käsiteltiin diplomi-insinöörien käsityksiä työelämän muutoksesta ja kokemuksia ammatillisen identiteetin ilmentymisestä sekä ammatillista identiteettiä tukevia ja

heikentäviä tekijöitä (ks. liite 2). Tutkimusaineistoksi muodostui kuusi haastattelua, sillä haastatteluissa alkoivat toistua samat teemat, eli aineisto alkoi kylläänytymään. Kylläänytymisen jälkeen uudet haastattelut eivät tuo enää uutta tietoa (Eskola & Suoranta 1998).

Haastattelujen jälkeen haastattelut litteroitiin. Videotallenteet laitettiin talteen erilliselle muistitikulle ja litteroidut, nimettömät haastattelut kirjoitettiin puhtaaksi erillisiin Word-tiedostoihin. Litteroinnin jälkeen aineisto analysoitiin käyttäen sisällönanalyysia. Haastatteluihin viitataan käyttäen lyhenteitä H1–H6.

Sisällönanalyysi keskittyy sisällön tarkasteluun, ja esimerkiksi haastateltavan käyttäytymistä ei analysoida. Aineisto järjestetään johtopäätöksiä varten, mutta sisällönanalyysillä varsinaisia johtopäätöksiä tutkimuksesta ei tehdä. Sisällönanalyysillä järjesteltyä aineistoa voidaan tarkastella suhteessa teoriaan, ja lopullinen analyysi tapahtuu tutkijan omana päättelynä aineiston ja teorian yhtäläisyyksistä ja eroavaisuuksista. (Grönfors 2011, s. 94.)

Sisällönanalyysiin olisi mahdollista yhdistää myös kontekstianalyysia, jossa sisällönanalyysilla järjesteltyjä kokonaisuuksia tarkastellaan niiden omissa tapahtumakonteksteissa (Grönfors 2011, s. 94). Tässä tutkimuksessa suurin anti tutkimusaineistosta saatiin sisällönanalyysilla luokittelemalla, sillä tavoitteena oli nostaa aineistosta konkreettisia asioita. Fokus on siinä, miten kokemus autonomiasta ilmeni diplomi-insinöörien työssä sekä mitkä asiat tukivat tai heikensivät autonomian kokemusta työssä. Tässä muodossa tutkimustietoa voidaan hyödyntää tieteellisen tutkimuskentän lisäksi organisaatioissa johdon ja henkilöstöhallinnon toiminnan tukena.

Ensimmäiseen tutkimuskysymykseen diplomi-insinöörien autonomian toteutumisesta muodostui viisi kategoriaa, jotka jakautuvat positiivisiin ja negatiivisiin ilmentymiin. Toiseen tutkimuskysymykseen diplomi-insinöörien kuvaamista autonomiaa tukevista ja heikentävistä rakenteista muodostui myös viisi kategoriaa. Heikentäviä rakenteita diplomi-insinöörien puheista nousi kolme ja tukevia rakenteita kaksi. Merkittävämmäksi autonomiaa tukevaksi rakenteeksi nousi organisaation tuki, joka sai huomattavasti enemmän mainintoja kuin muut kategoriat.

5 TULOKSET

5.1 Autonomian kokemukset

Ensimmäinen tutkimuskysymys käsitteli diplomi-insinöörien kokemuksia autonomian toteutumisesta. Autonomiaan vaikuttavia tekijöitä ovat muun muassa työntekijän merkityksellisyyden kokemus työssä sekä kyky ja halu tuntea oma tahtonsa (Cohen-Meitar ym. 2009, s. 361; Oshana 2005, s. 84–85), minkä takia oli perusteltua analysoida puhetta ammatillisesta identiteetistä eli siitä, miten yksilö näkee persoonalliset piirteensä, ammatillisen osaamisensa sekä itsensä osana työyhteisöä.

Diplomi-insinöörien kuvaukset autonomiasta voitiin jakaa viiteen kategoriaan. Näitä olivat osaamisen kehittäminen, itsetuntemus, sopeutuminen, itsenäinen valinta sekä epävarmuuden kokemus (ks. taulukko 1). Neljä ensimmäistä kategoriaa ovat autonomian positiivisia ilmentymiä, jotka tukevat autonomista toimintaa. Epävarmuuden kokemus sen sijaan voidaan nähdä rajoittavana tekijänä autonomisen toiminnan kannalta.

TAULUKKO 1. Diplomi-insinöörien kokemuksia autonomiasta.

Kokemuksia autonomiasta	**Mainintoja**
Positiiviset	
Osaamisen kehittäminen	3
Itsetuntemus	4
Sopeutuminen	3
Itsenäinen valinta	5
Negatiiviset	
Epävarmuuden kokemus	4

Ensimmäinen kategorioista kuvasi osaamisen kehittämistä. Kaikissa vastauksissa osaamisen kehittäminen nähtiin lisäkoulutuksena tai -tutkintona. Jokaisessa vastauksessa, jossa osaamisen kehittäminen mainittiin, motiivit osaamisen kehittämiselle löytyivät haastateltavista itsestään. Lisäkoulutuksen hankkimista ei nähty pakollisena tai väistämättömänä, vaan suhtautuminen siihen oli avointa ja kiinnostunutta. Eräs haastateltava kuvaakin ihmetystään siitä, ettei osaamisen kehittäminen ole jokaiselle yhtä mielekästä:

> ”Itseäni kiinnostaa se että, et niinkun osallistua erilaisiin koulutuksiin ja siinä mielessä kehittää itseäni, ja niinkun, mut sit mä nään että, et joidenki mielest se on ihan ajanhukkaa, et et, et seki on ihan niinku mielenkiintonen näkökulma.” (H1)

Toinen kategoria kuvasi itsetuntemusta. Autonomisen toiminnan lähtökohta nähdään vahvasti oman itsensä tuntemisessa (Oshana 2005, s. 84–85), joten tutkittavien vastaukset itsetuntemuksen tärkeydestä olivat linjassa teorian kanssa. Itsetuntemuksesta puhuttaessa tärkeäksi asiaksi nousi johtaja-asemassa toimivien henkilöiden selkeä kuva omista vahvuuksista ja heikkouksista, jotta omaa johtamiskäyttäytymistä olisi mahdollista säädellä. Eräs haastateltavista kuvasi näin:

> ”Johtajalla pitää olla hyvin selkeä kuva myöskin omista vahvuuksista ja heikkouksista, elikkä semmoinen hyvä itsetuntemus – minkälaista se käyttäytyminen niinku johtajana on ja, siellä ei ole tullut yllätyksiä kahteenkymmeneen vuoteen, isoja yllätyksiä ainakaan ja ne on ollut oikeastaan koko ajan hyvin identtisiä ne arviot.” (H6)

Tämän lisäksi useammassa vastauksessa tutkittavat kuvasivat sitä, miten identiteetti on pohja sille, miksi tekee nykyistä työtään ja miksi se tuntuu luontevalta. Eräs haastateltavista tunnisti ajatuksiaan ja halujaan omasta urapolustaan hyvin:

> ”Mut ei mulla siihen sellasta niinkun paloo, paloo ollu, et välillä mietin sitä et ku, mietitään tätä urakehitystä aina, et sust tulis esimies ja sit sieltä isompia portaassa, ni mä en tie et onko se mun polku kuiteskaan.” (H2)

Seuraava kategoria käsitteli sopeutumista. Tutkittavat kuvasivat työyhteisössä toimimisen olleen heille helppoa, koska he olivat pystyneet sopeutumaan vallitsevaan tilanteeseen. Heillä oli ennestään kokemusta samankaltaisesta tilanteesta tai ympäristö tuki jollain tapaa heidän sopeutumistaan, minkä ansiosta he pystyivät toimimaan tilanteessa vapaammin ja autonomisemmin. Eräs haastateltavista oli löytänyt itselleen toimintatavan, jolla hän pärjäsi työelämässä haluamallaan tavalla. Vastaus kuvaa autonomisia valintoja, joiden myötä hänelle mahdollistui uusia tilaisuuksia ja työtehtäviä:

> ”Varmin tae menestykselle urassa on tehdä niitä asioita mitä kukaan muu ei halua tehdä, koska niitä ihmisiä aina tarvitaan, ja mä olen vähän sellainen tyyppi.” (H3)

Neljäs kategorioista oli itsenäinen valinta. Useassa vastauksessa tutkittavat kuvasivat valintaa, joka oli vaikuttanut heidän uransa etenemiseen. Eräällä haastateltavalla oli ollut tauko työelämästä, jonka aikana identiteetin reflektointi oli ollut hänelle ajankohtaista. Toinen haastateltavista oli aloittanut työt opintojen aikana, ja työelämä oli vienyt ennen valmistumista. Hän ei koskaan ollut saattanut diplomi-insinöörin opintojaan loppuun, mutta kuvasi tilannettaan ristiriidattomasti ja oli siihen itse tyytyväinen. Itsenäistä valintaa edusti myös erään haastateltavan tietoinen valinta siirtyä yleisesti korkeammassa arvossa pidetystä tehtävästä alempaan tehtävään, joka kuitenkin haastateltavan työuralla edusti mielekkäämpää tehtävää.

> ”Ehkä selkein esimerkki on se, se kun mä lähdin sieltä organisaatiosta toiseen organisaatioon, että mä olin siellä organisaatiossa niinku vähän sellaisessa asemassa, että ei ollut tavallaan niinku polkua vähentää sitä esimiesroolia ja kuitenkin halusi tehdä asiantuntijatehtäviä vielä siinä vaiheessa enemmän, niin ei tavallaan ollut niinku, se olisi ollut niinku downgrade siinä organisaatiossa. Se on ehkä niinku tämmöinen konkreettisempi esimerkki, että oikeasti piti vaihtaa työnantajaa, että että pääsin niin kuin jatkamaan sen oman identiteetin mukaisella uralla vielä, vaikka sehän tietysti kehitty siitä edelleen.” (H3)

Viimeinen kategorioista oli epävarmuuden kokemus. Eräs haastateltava koki epävarmuutta siitä, että oli päätynyt tehtävään, joka ei vastaa hänen tutkintoaan. Hän kuvasi, että vaikka hänellä on nyt paljon kokemusta kyseisistä tehtävistä, niin tulevaisuudessa mahdollisessa työnhaussa hän kohtaa ristiriidan siitä, että hänen tutkintonsa on täysin muuta kuin hänen työkokemuksensa. Myös uralla etenemisestä koettiin epävarmuutta, sillä eräs tutkittavista kuvasi urakehityksen olevan haastavaa matalien organisaatiorakenteiden takia. Lisäksi tutkittavat kuvasivat muitakin epävarmuuden kokemuksia työtehtävien vaihtumisesta. Epävarmuus kaiversi kokemusta ammatillisesta identiteetistä ja minäkäsityksestä, ja eräs tutkittava kuvasikin asiaa seuraavasti:

> ”Mä oon monelle sitä sanonukki et välillä ku hakee esimerkiks hakeutuu organisaatiossa niinku uuteen työtehtävään, ni välillä tuntuu sillei että, et kaikkien muiden mielestä sun pitäis hakee tätä positiota ja sit ite ei oo iha varma et onkoha musta tähän et on ite se pahin ongelmansa näissä” (H1)

Tutkittavien vastauksissa toteutuneen autonomian kokemuksia havaittiin huomattavasti enemmän positiivisessa yhteydessä. Neljä viidestä kategoriasta edusti sellaista, joka helpottaa tai edistää työntekijän työssä, työyhteisössä tai työuralla pärjäämistä. Vain yksi kategorioista kuvasi tilannetta, jossa haastateltavat kokivat, etteivät uskaltaneet tehdä autonomisia valintoja työuransa edistämiseksi. Näissä tapauksissa epävarmuus omasta itsestä tuli tutkittavan ja autonomisen valinnan esteeksi. Positiivisten autonomian kokemusten voidaan nähdä vaikuttavan myönteisesti työntekijän suoriutumiseen työssä.

5.2 Autonomiaa tukevat ja heikentävät rakenteet

Toinen tutkimuskysymys käsitteli autonomiaa tukevia ja heikentäviä rakenteita, joita diplomi-insinöörit kuvasivat puheessaan ammatillisesta identiteetistä. Yhteensä tutkittavat kuvasivat viittä erilaista rakennetta, joista kolme oli autonomiaa heikentäviä rakenteita ja kaksi autonomiaa tukevia rakenteita. Rakenteet eivät välttämättä olleet koskettaneet heitä henkilökohtaisesti, mutta he toivat ne haastattelussa esiin.

Autonomiaa heikentäviä rakenteita olivat organisaation järjestämien koulutusten vähyys, toimintaympäristön vaikutus autonomiaan sekä henkilökohtaiset ominaisuudet. Autonomiaa tukevia rakenteita sen sijaan olivat johtaminen ja organisaation tuki. (Ks. taulukko 2.)

TAULUKKO 2. Diplomi-insinöörien kuvauksia autonomiaa tukevista ja heikentävistä rakenteista.

Autonomiaa heikentävät ja tukevat rakenteet	**Mainintoja**
Heikentävät rakenteet	
Koulutusten vähyys	2
Toimintaympäristö	3
Henkilökohtaiset ominaisuudet	4
Tukevat rakenteet	
Johtaminen	3
Organisaation tuki	8

Ensimmäinen autonomiaa heikentävistä rakenteista oli koulutusten vähyys. Eräs haastateltavista kertoi hämmästyneenä, ettei esimerkiksi kulttuuriteemaisia koulutuksia juurikaan tarjota. Toinen haastateltavista kuvasi pandemian vaikutusta nykytilanteeseen, minkä vuoksi hän ei ole päässyt osallistumaan koulutuksiin eikä konferensseihin. Hän näki verkostoitumisen ja osaamisen kartuttamisen merkittävänä ammatilliseen identiteettiin ja samalla autonomiaan vaikuttavana tekijänä. Hän kuvasi tilannetta seuraavasti:

> ”Must tuntuu et, mä en tiiä käsitykseen mut kehitykseen ainaki on vaikuttanu, no tää nykytilanne et ei oo koulutuksia mitä nyt varmaan ois sitte muute ollu, et sellasta et ois, ja kaikkii sellasii verkostoitumistilauksii ja konferenssei, niit ei niinku ei vaan oo nyt samaan malliin enää, et pääsis, et pääsis nyt kehittää itseään sitä kautta tai ehkä just muodostaa sitä tai muuttamaan sitä omaa ammatillista identiteettiään tutustumalla uusiin ihmisiin ja kuulemal heidän ajatuksiaan, ja sitä kautta muodostamaan eri suuntaan ehkä sitä mitä se oma

> ammatillinen osaaminen on, ni sitä ei mun mielest nyt tuu tässä tai ei oo tullu tässä lähivuosina.” (H4)

Toinen autonomiaa heikentävistä rakenteista oli toimintaympäristö. Useampi tutkittavista kuvasi toimintaympäristöstään löytyviä tekijöitä, jotka vastustivat työntekijän autonomian toteutumista. Eräs haastateltavista kuvasi muun muassa nykytyöelämässä vaadittavaa saavutettavuutta, joka edellyttää työntekijöitä olemaan tavoitettavissa esimerkiksi jopa lomalla. Toinen haastateltavista kuvasi työyhteisössä vallinnutta hierarkiaa, johon työntekijänä oli vain sopeuduttava, vaikkei päätöksenteko välttämättä perustunut faktoihin. Kolmannessa kuvauksessa tutkittava kuvasi tilannetta, jossa palkattu henkilö ei missään tapauksessa voinut toimia autonomisesti ympäristön asettaman kielimuurin takia:

> ”Mut esimerkiks just niinku mä sanosin, mä palkkasin jossai kohtaa kesätyöntekijän, tää on ehkä semmonen karuin esimerkki, nii kaikki materiaalit tuli suomeks, koska kukaan kesätyöntekijähän ei Suomessa oo englanninkielinen pelkästään tai ei ymmärrä suomee.” (H1)

Kolmas autonomiaa heikentävä rakenne oli henkilökohtaiset ominaisuudet. Oshanan mukaan tietyt ympäristössä olevat rakenteet voivat kaventaa yksilön autonomiaa, vaikka kyseiset ominaisuudet eivät itsessään olisi autonomiaa vähentäviä (Oshana 2005, s. 92). Eräs haastateltava kuvasi sosiaalisten taitojen olevan tekijä, jonka myötä yksilö voi karsiutua jo työnhakuvaiheessa, vaikka yksilöllä olisi erinomaiset taidot tehtävän suorittamiseen:

> ”Mullon esimerkiks tuttava, jolla on siis tuplamaisterin paperit, mut hän on niinku ehkä sosiaalisesti hieman haastava, ja niinku, se on tosi harmi, et vaikka hän on kuinka pätevä ja kuinka hyvä siinä hommassa, mut et sit se niinkun et pääsee kiinnittyy työelämään, saa vakituisii työpaikkoi, ni se on tosi haastavaa.” (H1)

Itsessään sosiaaliset taidot eivät lisää eivätkä vähennä yksilön autonomiaa, mutta tällaisessa tapauksessa ympäristön odotukset ja vaatimukset heikentävät

yksilön autonomiaa, kun hän karsiutuu ennen varsinaisen työtehtävän alkamista henkilökohtaisen ominaisuuden perusteella.

Toista henkilökohtaisten ominaisuuksien takia autonomiaa vähentävää tekijää kuvattiin seuraavasti. Eräs haastateltavista oli sitä mieltä, että jokaisen työntekijän tulisi saada mahdollisuus käyttää yksilöllistä osaamistaan hyvien asioiden tekemiseen ja organisaation tavoitteiden saavuttamiseen. Haastattelussa mainittiin myös, ettei kaikkien ihmisten kohdalla lisäkoulutus ole tehokkain ratkaisu työssä suoriutumisen parantamiseksi, vaan välillä ihmiset ovat voineet ajautua itselleen vääränlaisiin tehtäviin, jolloin ratkaisuksi ongelmiin työtehtävissä voisi olla toisenlainen tehtävä. Tällaisessa tapauksessa työntekijän yksilölliset taidot tai henkilökohtaiset ominaisuudet eivät vain sopineet kyseiseen tehtävään. Haastatteluissa tilannetta kuvattiin seuraavasti:

> ”Ja mä oon niin kun esimiehenä ollut niinku, hyvin vahvasti sillä kannalla, että et jos joku ei suoriudu hyvin niin, niin se ratkaisu välttämättä ei ole lisäkoulutus ja ja tota, tiukempi ohjaaminen sille henkilölle, vaan ehkä ehkä niinku henkilön pitäisi tehdä jotain, jotain niinku toisenlaisia tehtäviä ja hän voi loistaa jossakin muussa roolissa.” (H3)

Autonomiaa tukevia rakenteita haastateltavat nostivat esiin kahdenlaisia. Näitä olivat johtaminen ja organisaation tuki. Johtamisen nähtiin olevan tärkeää sen kannalta, että esihenkilöllä tulisi olla selkeä tavoite, jonka eteen sekä esihenkilö että työntekijät tekevät töitä. Haastateltava kuvasi, että tavoitetta on tärkeää käydä säännöllisesti hyvin läpi, jotta kaikille on selvää, mitä ollaan tekemässä ja minkä takia. Tämä luo työyhteisölle selkeät linjat, joiden rajoissa jokainen voi toteuttaa itseään ja toimia autonomisesti. Eräs haastateltava näki esihenkilön roolin suunnannäyttäjänä, esteiden poistajana, työn tekemisen mahdollistajana ja työntekijän tukijana. Hän näki esihenkilölle tärkeäksi ominaisuudeksi sen, että esihenkilö luottaa työntekijöihinsä. Näin työntekijät voivat toteuttaa itseään ja autonomiaansa työssään, kun sekä työntekijät että esihenkilö nauttivat molemmin puolista luottamusta. Haastateltava kuvasi tilannetta näin:

> ”Tavallaan ihmisiin tosiaan pitää sitten niinku heidän ammattitaitoon luottaa, jos he kokee että heihin ei luoteta niin on aika heikolla pohjalla, sen jälkeen saa tehdä itse kaiken.” (H6)

Toinen autonomiaa tukeva rakenne oli organisaation tuki. Tämä sai selkeästi eniten mainintoja, ja niitä oli yhteensä kahdeksan. Tutkittavat kuvasivat, että olisi hienoa, jos organisaation olisi mahdollista olla kiinnostunut yksittäisen työntekijän urapolusta ja -kehityksestä. Erään haastateltavan mukaan se voisi lisätä myös organisaatioon sitoutumista, kun samasta organisaatiosta löytyisikin mielenkiintoisia tehtäviä, joissa omaa osaamista voisi hyödyntää ja kehittää:

> ”Sanosin et niinkun, niinku tietyllä tapaa työnantaja, se ois mun mielestä hienoo jos työnantaja pystyis enemmän niinku keskustelee työntekijöiden kanssa semmosista niinku tai saamaan esiin semmosia oikeita ajatuksia et, et mitä se työntekijä mahollisesti haluis tehä ja miten niinku, mikä on kiinnostuksen kohteita koska, koska mä luulen et se edistäis myös osittain sitä että se ei ois sen tyyppistä että henkilö on 5 vuotta jossain positiossa, sen jälkeen hakeutuu toiseen firmaan ku ei ne hommat ookaan enää mielenkiintosia.” (H1)

Organisaation tukea kuvattiin myös siten, että organisaatio oli mahdollistanut työtehtävissä siirtymisen ja työntekijän kehittymisen. Haastateltava kuvaa itse olleensa aktiivinen, ja organisaation mahdollistaneen tehtävästä toiseen siirtymisen. Toinen haastateltava kuvasi ammatillisen identiteetin kehittymistä ja organisaation roolia siinä. Haastateltava näki merkittäväksi, että organisaatio antaa tukea ja kannustaa työntekijöitään identiteettien kehittämiseen, vaikka kokeekin, että identiteetti rakentuu pienempien yksiköiden varassa:

> ”On tietysti selvää, että jos jos niinku ylimmän johdon taholta ei ei ole niinku tukea sille, että että kehitetään identiteettiä, ja että saa tehdä saa niin kuin rakentamaan sitä tiimiä tai yksikköä, niin niin sitten se varmasti on vaikeaa, että kyllä siinä mielessä tietysti yrityksellä on merkittävä rooli, mutta että kyllä mä koen, että se identiteetti rakentuu sen niin kuin, vähän pienempien yksiköiden varassa.” (H3)

Haastateltavat näkivät tärkeäksi myös sen, että organisaatio budjetoisi rahaa ja resursseja työntekijöiden osaamiseen ja kehittymiseen. Eräs haastateltavista kuvasi, että on tärkeää, että organisaatiossa mahdollistetaan koulutuksiin osallistuminen ja itsensä kehittäminen:

> ”No mun mielestä tota siinä just on ehkä tärkeetä et sitä kehittymistä ois hyvä tapahtuu, ja sitte myöski työtehtävien ohelle budjetois resurssei, rahaa ja aikaa, aikaa lähinnä sen kehittymisen tapahtumiseks myöski, et tarjotaan just niit et voi osallistuu koulutuksiin ja tarjotaan se niinku lähtökohdat siihen et jos sä haluut kehittää itseäs ni se on mahdollista.” (H4)

Viimeinen organisaation tukeen liittyvistä maininnoista keskittyi organisaation arvojen käsittelyyn. Haastateltava näki tärkeäksi sen, että organisaation arvot olisivat linjassa työntekijän arvojen kanssa. Hän kuvasi, että linjassa olevat arvot ovat hyväksyttäviä ja hyviä, jolloin niitä on helpompi noudattaa ja toteuttaa. Lisäksi haastateltava nosti esiin tietynlaisen yhteisöllisyyden ja samaistuttavuuden kokemuksen, mikä lisää sopeutumista organisaatioon. Kaikki nämä tukevat autonomian toteutumista osaltaan. Kun työntekijän on helppo toimia ympäristössään ja hän aidosti hyväksyy olosuhteet, jotka antavat hänelle riittävästi liikkumavaraa ja mahdollisuuden itseohjautuvuuteen (Oshana 2005, s. 91), niin autonomia voi toteutua. Haastateltava kuvasi organisaation arvojen tärkeyttä seuraavasti:

> ”Elikkä kun sen firman arvot mitä tekee, ja ne arvot on niinku linjassa omien arvojen kanssa ja ne on hyväksyttäviä ja hyviä, niin silloin niinku siinä se se niinku vahvistaa sitä myöskin edelleen sitä omaa, työyhteisön ja omaakin identiteettiä ja, tietysti no [organisaatio]kin on ja [organisaatio] molemmat oli missä mä oon ollut, hyvin insinöörivetosia firmoja elikkä sinne on ollut helppo insinöörin sulautua sinne johtamistapoihin, prosesseihin.” (H6)

Autonomiaa tukevat ja heikentävät rakenteet olivat melko yksinkertaisia tekijöitä jokapäiväisestä työelämästä. Ne jakaantuivat melko tasaisesti tukeviin ja heikentäviin tekijöihin. Kaikki rakenteet olivat organisaation hallittavissa, joten niitä on mahdollista myös muokata. Autonomisen toiminnan mahdollisuutta

tukemalla työntekijät voivat saada vahvempia kokemuksia työyhteisöön ja organisaatioon samaistumisesta ja ammatillisen identiteetin kokemuksesta.

6 POHDINTA

6.1 Johtopäätökset

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, miten diplomi-insinöörit kokivat autonomian toteutuneen puheessaan ammatillisen identiteetin rakentumisesta sekä millaisia autonomiaa tukevia ja heikentäviä rakenteita diplomi-insinöörit kuvasivat puheessaan. Autonomian toteutumisen kokemukset antoivat kuvaa siitä, millaiseksi diplomi-insinöörit kokivat organisaatiossa vallitsevan autonomian. Positiivista oli, että tutkittavat kuvasivat lähes kaikkien tilanteiden tai asioiden, joissa he olivat kokeneet autonomian toteutuneen, olleen myönteisiä. Vain yksi kokemusten alaluokista oli negatiivinen ja autonomian toteutumista estävä.

Tulokset jakaantuivat toteutuneen autonomian kokemuksen kannalta positiiviseen ja negatiiviseen kategoriaan. Diplomi-insinöörit olivat kokeneet huomattavasti enemmän positiivisia autonomian kokemuksia, sillä positiivisten kokemusten kategorioita löytyi yhteensä neljä. Niitä olivat osaamisen kehittäminen, itsetuntemus, sopeutuminen ja itsenäinen valinta. Negatiivisten kokemusten kategorioita löytyi vain yksi, ja se oli epävarmuuden kokemus.

Diplomi-insinöörit kuvasivat puheessaan ammatillisen identiteetin rakentumisesta huomattavasti enemmän positiivisia kokemuksia, joten koetun autonomian voidaan olettaa liittyvän useammin positiivisiin tunteisiin. Tilanteet, joissa kokemuksia toteutuneesta autonomiasta syntyi, olivat työntekijää eteenpäin vieviä ja hänen minäkäsitystään vahvistavia. Vastaavasti negatiivinen autonomian kokemus, jota edusti epävarmuuden kokemus, heijasti tutkittavan epäilystä omasta minäkäsityksestään.

Työntekijät ovat lähtökohtaisesti havainnoineet positiivisia autonomian kokemuksia. Tämä on keskeinen tulos ja osoittaa, että työntekijät ovat kiinnostuneita autonomiasta. Organisaation kannalta autonomiaa hyödyntävät työntekijät ovat tärkeitä, sillä tällaiset työntekijät ovat innovatiivisia. Eräässä

tutkimuksessa työntekijöiden havainnot koetusta autonomiasta olivat olleet välittömässä yhteydessä innovatiiviseen työkäyttäytymiseen (De Spiegelaere, Van Gyes, De Witte, Niesen & Van Hootegem 2014, s. 318.) Tietotyössä innovatiivisuuden tukeminen on tärkeää, sillä tietotyö vaatii usein luovuutta.

Autonomian kokemusten lisäksi kartoitettiin diplomi-insinöörien käsityksiä autonomiaa tukevista ja heikentävistä rakenteista. Diplomi-insinöörit kuvasivat autonomiaa tukevia ja heikentäviä rakenteita tasaisemmin. Yhteensä kategorioita muodostui viisi, joista kaksi olivat tukevia ja kolme heikentäviä rakenteita. Tukeviksi rakenteiksi diplomi-insinöörit mainitsivat johtamisen ja organisaation tuen, kun taas heikentäviä rakenteita olivat koulutusten vähyys, toimintaympäristö sekä henkilökohtaiset ominaisuudet. Rakenteet eivät olleet itsessään autonomiaa tukevia tai heikentäviä, vaan asioita tai tilanteita, joissa diplomi-insinöörit olivat kokeneet tilanteen tukeneen tai heikentäneen autonomiaa.

Keskeinen tulos on, että tutkittavat olivat kokeneet organisaation tuen autonomiaa tukevaksi rakenteeksi. Aikaisemmassa tutkimuksessa on selvitetty, että työntekijöiden havainnoilla organisaation tuesta on nähty olevan positiivinen yhteys työntekijöiden työmotivaatioon (Gillet, Gagné, Sauvagère & Fouquereau 2013, s. 456). Tämä tarkoittaa, että organisaatiolla on erinomainen mahdollisuus vaikuttaa työntekijöidensä työn sujumiseen esimerkiksi työmotivaation kautta panostamalla toimintatapoihin, joissa työntekijät kokevat organisaation tukevan heitä.

Toinen keskeinen tulos on, että johtaminen koettiin autonomiaa tukevaksi rakenteeksi, sillä organisaatiolla on mahdollisuus vaikuttaa johtamiseen kouluttamalla esihenkilöitä. Erään tutkimuksen mukaan koettu autonomia on yhteydessä psykologiseen hyvinvointiin ja organisaatiopohjaiseen itsetuntoon (Gardner 2019, s. 4). Organisaationäkökulmasta tämä on erinomaista, sillä se voi itsenäisesti ja välittömästi vaikuttaa johtamiseen siten, että se mahdollistaa työntekijöiden kokea autonomiaa. Työntekijöiden voidaan myös olettaa olevan melko avoimia autonomiaa lisääville muutoksille johtamisessa, koska he nimesivät tämän autonomiaa tukevaksi rakenteeksi.

Vaikka diplomi-insinöörit kertoivat haastatteluissa ammatillisen identiteetin rakentumisen kuvailun olevan haastavaa, he saivat kuvattua kuitenkin sellaisia konkreettisia asioita, jotka kertoivat koetusta autonomiasta tai autonomiaan

vaikuttavista rakenteista. Pääosin diplomi-insinöörien suhtautuminen ammatillisen identiteetin rakentumisen kuvaamiseen oli positiivista, ja he puhuivat siitä mielellään.

Tutkimus selkeytti diplomi-insinöörien käsityksiä koetusta autonomiasta. Pääasiassa autonomian kokemuksia oli syntynyt tilanteissa, joissa autonomian kokemus oli sävyttynyt positiiviseksi. Rakenteiden kannalta tukeviksi rakenteiksi nähtiin sellaiset rakenteet, joihin organisaatiolla on mahdollisuus vaikuttaa. Esimerkiksi koulutusten vähyys, joka koettiin autonomiaa heikentäväksi rakenteeksi, on tällä hetkellä organisaatiosta riippumaton eli koronapandemiasta aiheutuva.

6.2 Luotettavuus ja eettisyys

Laadullisen tutkimuksen arvioinnin lähtökohtana voidaan pitää tutkijan toiminnan läpinäkyvyyttä, sillä tutkija on tutkimuksensa keskeisin tutkimusväline. Arvioinnin kohteena laadullisessa tutkimuksessa on määrällisestä tutkimuksesta poiketen koko tutkimusprosessi. Tutkimuksen uskottavuus hahmottuu ja rakentuu tutkimuksen jokaisessa vaiheessa sisältäen tutkimusprosessin kuvauksen perustelut sekä analyysin. (Eskola & Suoranta 1998; Puusa, Juuti & Aaltio 2020.) Tässä tutkimuksessa läpinäkyvyydestä huolehdittiin koko tutkimusprosessin ajan.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta pitää huolta hyvän tieteellisen tutkimuksen kriteereistä sekä ohjeista. Ohjeet perustuvat siihen, että ne takaavat tutkimuksen luotettavuuden ja uskottavuuden. Hyvään tieteelliseen menettelytapaan kuuluu muun muassa se, että tutkija soveltaa tieteellisen tutkimuksen kriteerien mukaisia ja eettisesti kestäviä tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmiä ja julkaisee tutkimuksensa tulokset avoimesti ja läpinäkyvästi. Lisäksi hyvän tieteellisen käytännön mukaista on, että tutkimus on suunniteltu, toteutettu ja raportoitu yksityiskohtaisesti ja tieteelliselle tiedolle annettujen vaatimusten edellyttämällä tavalla. (Kuula 2011.)

Luotettavuuden arviointiin liittyy kolme keskeistä käsitettä, joita ovat uskottavuus, luotettavuus ja eettisyys. Tutkimuksessa täytyy täyttyä kaikkien käsitteiden kriteerit, sillä yhdenkin puuttuessa tutkimukselta katoaa perusta. Uskottavuudella tarkoitetaan sitä, että tutkija pystyy vakuuttamaan tutkimusta

lukevat ihmiset, joihin kuuluvat sekä kollegat että suureksi yleisöksi kutsutut alan ulkopuoliset henkilöt. Tutkimus on uskottava, mikäli lukijat kokevat, että aineisto on kerätty ja analysoitu asianmukaisesti, ja hyväksyvät tutkimuksen tulokset. (Puusa ym. 2020.)

Tässä tutkimuksessa aineistonkeruumenetelmää on kuvattu monipuolisesti ja virikkeen käyttöä perusteltu moniulotteisen käsitteen hahmottamisen helpottamisella. Tulokset ovat esitetty kattavasti ja teoriaan sitoen. Puusan ym. (2020) mukaan uskottavassa tutkimuksessa vaikeaa ja kompleksista ilmiötä onnistutaan käsittelemään uskottavasti ja kuvaavasti, jolloin lukijan on mahdollista vakuuttua siitä, että asiat ovat todella tapahtuneet ja niiden kuvaaminen on tehty asianmukaisesti.

Toinen arvioinnin osa-alueista on luotettavuus. Luotettavuudella tarkoitetaan sitä, että tutkija pystyy vakuuttamaan lukijan. Ratkaistakseen tutkimusongelman ja toteuttaakseen tutkimuksen tutkija on valinnut oikeanlaisia ja perusteltuja menetelmiä ja lähestymistapoja. (Puusa ym. 2020.)

Tässä tutkimuksessa autonomian ilmiötä on lähestytty sosiaalisen konstruktionismin näkökulmasta. Tässä näkökulmassa tiedon oletetaan muodostuvan sosiaalisessa vuorovaikutuksessa (Lazzaro-Salazar 2018, s. 117). Tutkimuskysymysten asettelu perustui ammatillisen identiteetin käsitteelle, jonka avulla päästiin tutkimaan autonomian kokemuksia. Ammatillinen identiteetti sopi tutkimuskysymyksiin erinomaisesti, sillä tähän tutkittavat pystyivät vastaamaan kerronnallisesti omaa urapolkuaan ja elämäänsä reflektoiden. Ammatillisen identiteetin muodostuminen sosiaalisena konstruktiona perusteli valittua tieteenfilosofista suuntausta.

Kolmas arvioinnin kriteereistä on eettisyys. Tutkijan tulee osoittaa, että hän on noudattanut eettisiä periaatteita jatkuvasti tutkimusta tehdessään. Menetelmien ja analyysien tulee olla sellaisia, että ne voisivat toimia seuraavien tutkimusten ohjeina. Tutkimus ei myöskään saa aiheuttaa siihen osallistuneille ihmisille eikä organisaatioille harmia. (Puusa ym. 2020.)

Tässä tutkimuksessa eettisiä periaatteita on noudatettu kuvailemalla tutkimuksen vaiheita mahdollisimman monipuolisesti. Menetelmien käyttämistä on käsitelty mahdollisimman tarkasti ja läpinäkyvästi, jotta analyysin eri vaiheita on mahdollista seurata. Tutkimusaineistoa analysoidessa on varmistettu, ettei tutkimustulosten leipätekstiin tai sitaatteihin jää tunnistetietoja organisaatiosta tai

henkilöstä. Tutkimusryhmän koon (N = 6) takia aineistoa on analysoitu hienotunteisesti, eikä haastateltaviin ole viitattu esimerkiksi sukupuolen perusteella.

Hyvään tieteelliseen käytäntöön ja tutkimusetiikkaan kuuluu tutkittavien riittävä informoiminen. Tietoja tutkittaville voidaan antaa joko suullisesti, kirjallisesti tai molempia tapoja hyödyntäen. On tärkeää, että tutkimukseen osallistuvalle muodostuu selkeä käsitys tutkimuksen tarkoituksesta ja tietojen käsittelystä. Esimerkiksi kaikki aineistoa käsittelevät tahot ovat tärkeä mainita erikseen. Tutkijan on kerrottava avoimesti haastateltaville aineiston säilytyksestä ja hävittämisestä. (von Bonsdorff, von Bonsdorff & Järvensivu 2019, s. 2.)

Tässä tutkimuksessa haastateltaville kerrottiin etukäteen haastattelun aihe, ja he saivat luettavakseen ennakkoon tehtävänannon, jota käytettiin haastattelun alussa. Haastatteluissa säilytettiin anonymiteetti, sillä aineisto pysyi koko tutkimusprosessin ajan nimettömänä. Myöskään organisaatioiden nimiä ei mainita tutkimustuloksissa. Haastateltavia tiedotettiin aineiston käytöstä, jotta he olivat tietoisia, ettei aineiston käsittelyyn käytetty ulkopuolisia tahoja eikä aineistoa käytetty tutkimuksen jälkeen uudelleen. Aineisto hävitettiin tutkimuksen valmistumisen jälkeen.

Henkilörekisterin perustamista ja ylläpitöä ei edellytetty, koska tutkimus toteutettiin täysin anonyymisti ilman yksilöiviä tietoja. Mikäli aineisto tallennetaan ilman henkilörekisteriä, haasteeksi voi muodostua tietyn henkilön osallistumisen peruuttaminen. (von Bonsdorff ym. 2019, s. 3.) Tutkimuksessani tätä ongelmaa ei syntynyt, sillä yksikään haastateltavista ei perunut osallistumistaan.

6.3 Jatkotutkimusehdotukset

Vallitsevassa työelämässä yksilön hyvinvointiin ja työn mielekkyyteen on kiinnitetty yhä enemmän huomiota. Osaltaan vastuu työntekijän hyvinvoinnista ja kokemus työn merkityksellisyydestä on hänellä itsellään, mutta myös organisaatiot voivat vaikuttaa tähän suuresti. Organisaatio voi tukea työntekijän suoriutumista tehtävässään esimerkiksi rajaamalla työntekijälle selkeän vastuualueen (Järvinen 2008). Organisaatiolla on tärkeä rooli työntekijän tukemisessa.

Tietotyöstä puhuttaessa on tärkeää kiinnittää huomiota työssä kannatteleviin elementteihin, esimerkiksi kokemukseen autonomiasta. Tässä tutkimuksessa tutkittiin rajatun ryhmän näkemysten kirjoa autonomiasta, ja tutkimuksen tulokset antoivat positiivisen näkymän tulevaisuuteen. Tutkimukseen osallistuneet diplomi-insinöörit nostivat puheessaan esiin kokemuksia autonomiasta, joista suurin osa oli myönteisiä ja sellaisia, joihin organisaatioilla on välitön vaikuttamisen mahdollisuus. Jatkossa tutkimusta tulisi tehdä laajemmalla otannalla, ja tutkimuksessa voitaisiin keskittyä autonomian kokemuksiin ilman toisen käsitteen käyttöä.

Autonomian kokemusten lisäksi tulevaisuudessa voitaisiin tutkia lisää työntekijän rakenteita, jotka vaikuttavat työntekijän autonomiaan. Mielenkiintoinen jatkotutkimusta olisi verrata naisten ja miesten kokemuksia tukevista ja heikentävistä rakenteista. Kiinnostavaa olisi selvittää, onko sukupuolten välillä eroa siinä, kokevatko työntekijät rakenteiden olevan heidän itsensä, ympäristön vai organisaatiokulttuurin luomia.

LÄHTEET

Aalto, H.-K., Ahokas, I. & Kuosa, T. (2008). *Yleissivistys ja osaaminen työelämässä 2030 – menestyksen eväät tulevaisuudessa: hankkeen loppuraportti*. Tulevaisuuden tutkimuskeskus. Turun kauppakorkeakoulu.

Berger, P. & Luckmann, T. (2011). *The Social Construction of Reality: a Treatise in the Sociology of Knowledge*. New York: Open Road Integrated Media.

Blomqvist, K., Olkkonen, L., Toth, I. & Sintonen, S. (2018). *Työn imu tietotyön murroksessa*. Tutkimusraportit 88. Lappeenranta: LUT Scientific and Expertise Publications.

Burr, V. (2015). *Social Constructionism*. Hove: Routledge.

Cohen-Meitar, R., Carmeli, A., & Waldman, D. A. (2009). Linking Meaningfulness in the Workplace to Employee Creativity: The Intervening Role of Organizational Identification and Positive Psychological Experiences. *Creativity Research Journal*, 21(4), 361–375. https://doi.org/10.1080/10400410902969910

Deci, E. & Ryan, R. (2012). Motivation, Personality, and Development Within Embedded Social Contexts: An Overview of Self-Determination Theory. Teoksessa: Ryan, R. (2012). *The Oxford Handbook of Human Motivation*.

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499–512.

De Spiegelaere, S., Van Gyes, G., De Witte, H., Niesen, W., & Van Hootegem, G. (2014). On the Relation of Job Insecurity, Job Autonomy, Innovative Work Behaviour and the Mediating Effect of Work Engagement. *Creativity and Innovation Management*, 23(3), 318–330. https://doi.org/10.1111/caim.12079

Eldor, & Harpaz, I. (2016). A process model of employee engagement: The learning climate and its relationship with extra-role performance behaviors:

A Process Model of Employee Engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 37(2), 213–235. https://doi.org/10.1002/job.2037

Eskola, J. & Suoranta, J. (1998). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Tampere: Vastapaino.

Eteläpelto, A. & Vähäsantanen, K. (2006). Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. Teoksessa: Eteläpelto, A. & Onnismaa, J. (2006). *Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu*. Vantaa: Dark Oy.

Filander, K. (2006). Työ, koulutus ja katoavat ammatti-identiteetit. Teoksessa: Mäkinen, J., Olkinuora, E., Rinne, R. & Suikkanen, A. (2006). *Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen*. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Frese, M. (1989). Theoretical models of control and health. In I. S. L. Sauter, J. J. Hurrell, & C. L. Cooper (Eds.), *Job control and worker health* (pp. 107–128). New York, NY: Wiley.

Gardner, D. (2019). The importance of being resilient: Psychological well-being, job autonomy, and self-esteem of organization managers. *Personality and Individual Differences*, 155, 109731. https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109731

Gillet, N., Gagné, M., Sauvagère, S., & Fouquereau, E. (2013). The role of supervisor autonomy support, organizational support, and autonomous and controlled motivation in predicting employees' satisfaction and turnover intentions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(4), 450–460. https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.665228

Grönfors, M. & Vilkka, H. (toim.) (2011). *Laadullisen tutkimuksen kenttätyömenetelmät*. Hämeenlinna: SoFia-Sosiologi-Filosofiapu Vilkka.

Guyer, P. (2003). Kant on the Theory and Practice of Autonomy. *Social Philosophy & Policy*, 20(2), 70–98. https://doi.org/10.1017/S026505250320203X

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159–170.

Hall, S. (1999). *Identiteetti*. Suom. ja toim. Lehtinen, M & Herkman, J. Tampere: Vastapaino.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. *Tutki ja kirjoita*. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.

Hyvärinen, M. (2017). Kertomushaastattelu. Teoksessa: Hyvärinen, Nikander, P., Ruusuvuori, J., & Aho, A.-L. (toim.) (2017). *Tutkimushaastattelun käsikirja*. Tampere: Vastapaino.

Hyvönen, J. (2014). *Työaika-autonomia sairaalahenkilöstön kokemana*. [Pro gradu -työ, Itä-Suomen yliopisto, sosiaali- ja terveysjohtamisen laitos.] http://urn.fi/urn:nbn:fi:uef-20141426

Jokinen, E. & Luoma-Keturi, N. (2006). Elinikäisestä oppimisesta välineitä itsensä toteuttamiseen työelämässä. Teoksessa: Mäkinen, J., Olkinuora, E., Rinne, R. & Suikkanen, A. (2006). *Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen*. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Järvinen, P. (2008). *Menestyvän työyhteisön pelisäännöt*. Helsinki: Talentum Pro.

Karasek Jr., R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285–308.

Karunarathne, P. D. (2021). *A Study on the Relationship Between Employee Perceived Autonomy and Job Satisfaction of Remote Employees*. Chartered Institute of Personnel Management, Sri Lanka.

Kokkinen, L. (toim.) (2020). *Hyvinvointia työstä 2030-luvulla: skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä*. Tampere: PunaMusta Oy.

Kukkola, J. (2018). Kokemuksen tutkimuksen metatiede: kokemuksen käsitteen käytön ja kokemuksen ehtojen tutkimus. Teoksessa: Toikkanen, J. & Virtanen, I. (toim.) (2018)., *Kokemuksen tutkimus. VI, kokemuksen käsite ja käyttö*. Rovaniemi: Lapland University Press. 41–63.

Kuula, A. (2011). *Tutkimusetiikka: aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys*. 2. uud. p. Tampere: Vastapaino.

Lazzaro-Salazar, M. Social Constructionism. Teoksessa: Vine, B. (2018) *The Routledge Handbook of Language in the Workplace*. New York, NY: Routledge.

Lemmetty, & Collin, K. (2020). Self-Directed Learning in Creative Activity: An Ethnographic Study in Technology-Based Work. *The Journal of Creative Behavior*, 55(1), 105–119. https://doi.org/10.1002/jocb.438

Lähdesmäki, T., Hurme, P., Koskimaa, R., Mikkola, L. & Himberg, T. (2014). *Menetelmäpolkuja humanisteille*. Jyväskylän yliopisto, humanistinen

tiedekunta. https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/tekijat (Viitattu 17.12.2021.)

Meyers, D. T. (2005). Decentralizing Autonomy: Five Faces of Selfhood Teoksessa: Christman, J. P., & Anderson, J. (2005). *Autonomy and the Challenges to Liberalism: New Essays*. Cambridge University Press. https://doi.org/10.1017/CBO9780511610325

Oksanen, Oksa, R., Savela, N., Mantere, E., Savolainen, I., & Kaakinen, M. (2021). COVID-19 crisis and digital stressors at work: A longitudinal study on the Finnish working population. *Computers in Human Behavior*, 122, 106853–. https://doi.org/10.1016/j.chb.2021.106853

Oshana, M. (2005). Autonomy and Self-Identity. Teoksessa: Christman, J. P. & Anderson, J. (2005). *Autonomy and the Challenges to Liberalism: New Essays* (s. 77–98). https://doi.org/10.1017/CBO9780511610325.006

Puusa, A., Juuti, P., & Aaltio, I. (toim.) (2020). *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Helsinki: Gaudeamus.

Pyöriä, P. (2005). *Työelämän muutos tietoyhteiskunnassa*. Tampere: Tampere University Press.

Ryynänen, J., Simonen, A. & Karkkola, P. (2020). Psykologiset perustarpeet työelämässä – autonomian edistämisellä kohti työn imua. *Työelämän tutkimus*, 13(3). https://doi.org/10.37455/tt.97977

Salmenniemi. (2021). Kiinnittävät ja kuluttavat siteet: vieraantuminen ja vastarinta työssä. *Tiede & Edistys*, 1-2, 65–73. https://doi.org/10.51809/te.109602

Sinivaara, M., Kasanen, R., Koivumäki, M. & Hakola, T. (2007). Työaika-autonomia lisäsi hyvinvointia hoitotyössä. *Työ ja ihminen* 21.(2): 173–181. http://www.julkari.fi/handle/10024/134580

Työ- ja elinkeinoministeriö (2021). *Työolobarometri 2020 – ennakkotiedot*.

Työ- ja elinkeinoministeriö (2017). *Työolobarometri 2017: syksy 2016*. Helsinki: Valtioneuvoston hallintoyksikkö.

Työterveyslaitos (2019). *Työterveyslaitoksen ehdotukset hallitusohjelmaan 2019*. https://news.cision.com/fi/tyoterveyslaitos/r/tyohyvinvoinnin-edistaminen--tyokyvyttomyyden-vahentaminen-ja-tyoterveysyhteistyo-hallitusohjelmaan,c9734869 (Luettu 17.4.2020.)

Törrönen, J. (2017). Virikehaastattelu. Teoksessa: Hyvärinen, M., Nikander, P., Ruusuvuori, J., & Aho, A.-L. (toim.) (2017). *Tutkimushaastattelun käsikirja*. Vastapaino.

Vanttaja, M. & Järvinen, T. (2006). Oppiminen ja identiteetti muuttuvassa yhteiskunnassa. Teoksessa: Mäkinen, J., Olkinuora, E., Rinne, R. & Suikkanen, A. (2006). *Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen*. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Venäläinen, J. & Vuori, J. (2021). Työn muutosta tulkitsemassa ja tekemässä. *Kulttuurintutkimus* 38 (2021). 2–3.

von Bonsdorff, M., von Bonsdorff, M. & Järvensivu, A. (2019). Tutkimusetiikka yhä tärkeämpää työelämän tutkimuksessa. *Työelämän tutkimus*, 16(1).

Väänänen, Toivanen, M., & Lallukka, T. (2020). Lost in Autonomy – Temporal Structures and Their Implications for Employees' Autonomy and Well-Being among Knowledge Workers. *Occupational Health Science*, 4(1-2), 83–101. https://doi.org/10.1007/s41542-020-00058-1

Ennakkoon annettu tehtävänanto miellekartan luomisesta

Identiteetti on yksilön oma käsitys itsestään, historiastaan, mahdollisuuksistaan ja suhteestaan ympäröivään maailmaan. Identiteetti kehittyy yksilön omien ajatteluprosessien sekä ulkoisten kokemusten ja tapahtumien yhteisvaikutuksesta. Identiteetin kehitykseen vaikuttaa yksilön itsensä lisäksi hänen toimintaympäristönsä.

Ammatillinen identiteetti muodostuu samoista tekijöistä kuin identiteetti, mutta tarkastelee identiteettiä ammatillisesta näkökulmasta. Ammatillinen identiteetti tarkoittaa yksilön historian muokkaamaa käsitystä itsestä oman ammattinsa edustajana. Ammatilliseen identiteettiin kuuluu se, mihin yksilö tuntee kuuluvansa ja samaistuvansa, ja miten hän haluaa näyttäytyä ammattinsa edustajana. Lisäksi osaaminen ja yksilön persoona luetaan osaksi ammatillista identiteettiä.

Miellekartassa voit kuvata kaikkea, minkä koet liittyvän ammatilliseen identiteettiisi. Kiinnostavia asioita ovat esimerkiksi millaisten työvaiheiden myötä ammatillinen identiteettisi on muotoutunut ja mistä tekijöistä osaamisesi rakentuu.

Haastattelukysymykset

Ammatillisen identiteetin rakentuminen

1. Miellekartta ammatillisesta identiteetistä
    a. Otsikko “Ammatillinen identiteettini”
    b. Subjektiivinen käsitys, mitä sinulle nousee mieleen, mitkä ovat sinun työurasi merkittäviä työpaikkoja, käännekohtia, koulutuksia, seminaareja, tapahtumia...
    c. Mistä osaaminen on kertynyt? (tutkinto, lisäkoulutus, työyhteisö...)

Työelämän muutos

2. Työelämän muutoksen alustaminen:
    a. Työelämän muutoksesta on puhuttu useita vuosikymmeniä ja muutostrendejä on paljon: mm. globalisaatio, teknologian kehitys ja yksilöllisyyden vahvistuminen
    b. Muutoksen yhteydessä nousee usein myös kehittämisen näkökulma, ja minun kiinnostukseni kohteena on ammatillinen identiteetti

3. Miten työelämä, jossa olet ollut mukana, on muuttunut sinun työurasi aikana? Onko se vaikuttanut ammatillisen identiteetin käsitykseesi tai sen kehittymiseen? Oletko miettinyt ammatillista identiteettiäsi työurasi aikana? Missä vaiheessa tai tilanteissa olet miettinyt sitä?

Ammatillisen identiteetin lähtökohdat ja merkitys

4. Mistä ammatillinen identiteetti on muodostunut? Millaisissa tilanteissa tai tapahtumissa ammatillinen identiteetti on kehittynyt?

5. Koetko ammatillisen identiteetin merkittäväksi työuran ja työtehon kannalta? Mitä ammatillinen identiteetti merkitsee sinulle? Minkälaisia ajatuksia tai kokemuksia merkityksestä syntyy?

Ammatilliseen identiteettiin vaikuttavat asiat

6. Mitkä asiat sinussa itsessäsi ovat tukeneet ammatillisen identiteetin kehittymistä? Mitkä asiat sinun ulkopuolellasi ovat tukeneet ammatillisen identiteetin kehittymistä?

7. Mitkä asiat eivät ole tukeneet ammatillisen identiteetin kehittymistä? Onko työuran aikana tapahtunut jotain sellaista, joka on saanut sinut epäilemään ammatillista identiteettiäsi?

8. Minkälaisena sinä näet työyhteisön roolin ammatillisen identiteetin tukijana? Entä työnantajan?