

OSA-AIKAISEN TYÖVOIMAN SAMAISTU- MINEN ORGANISAATIOON

**Sosiaalinen identiteetti yksilön ja yrityksen välisen suhteen
rakentajana**

Liiketaloustiede, johtamisen ja organi-
soinnin pro gradu -tutkielma

Laatija:
Kukka Almgren 414216

Ohjaaja:
KTT Anni Paalumäki

12.3.2013
Turku

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
1.1	Tutkimuksen taustalla	6
1.2	Tutkimuksen tavoite ja eteneminen	7
2	IDENTITEETTI TYÖNTEKIJÄN KÄYTTÄYTYMISEN TAUSTAVOIMANA	10
2.1	Henkilökohtainen ja sosiaalinen identiteetti	10
2.2	Identiteetti käsitteenä	10
2.3	Sosiaalinen identiteettiteoria	12
2.4	Työntekijän identiteetin muodostuminen.....	15
2.4.1	Identiteetin muodostuminen jatkuvana prosessina	15
2.4.2	Ohjaavat ja ongelmalliset osaidentiteetit	18
3	ORGANISAATIOON SAMAISTUMINEN.....	20
3.1	Työntekijä osana kokonaisuutta.....	20
3.2	Työntekijän ja työnantajan väliset sidokset	20
3.3	Samaistumisen muodostuminen.....	22
3.4	Samaistumista mahdollistavat tekijät	24
3.5	Samaistumisen seuraukset.....	25
3.6	Ryhmään samaistuminen	27
3.7	Kriittinen näkökulma	29
3.8	Osa-aikaisen työntekijän samaistuminen	31
4	TUTKIMUKSEN SUORITTAMINEN	33
4.1	Samaistumisen tutkiminen	33
4.2	Tutkimuksen eteneminen	33
4.2.1	Laadullinen tutkimusote	33
4.2.2	Tutkimuskohde	35
4.2.3	Aineistoa haastatteluiden kautta	36
4.3	Aineiston analyysi	38
4.3.1	Analyysin tausta ja eteneminen	38
4.3.2	Tarinat todellisuuden rakentajina.....	39
4.3.3	Toimija-analyysi	41
4.4	Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys	42
5	OSA-AIKAISENA ORGANISAATIOSSA.....	46

5.1	Työntekijätyyppien tarinoiden muotoutuminen	46
5.2	Työntekijätyypit ja työn sisältö	47
5.3	Kriittinen Korttihai	48
5.4	Satunnainen Satsaaja	53
5.5	Innokas Idealisti	56
6	OSA-AIKAISTEN TYÖNTEKIJÖIDEN IDENTITEETTI.....	62
6.1	Tuloksia tarinoista	62
6.2	Identiteettiä määrittävät merkitykset	62
6.2.1	Osa-aikaisuudelle otollinen elämäntilanne	63
6.2.2	Työn joustavuus	64
6.2.3	Primääri porukka.....	65
6.2.4	Koukuttava työympäristö.....	66
6.3	Toimijat pelissä	69
6.4	Identiteetti kehittyä osissa illasta päivään	72
7	SAMAISTUMISTA AJAN EHDOKSILLA	77
7.1	Tulosten taustalla.....	77
7.2	Samaistumisen kohteet organisaation sisällä.....	77
7.2.1	Työporukka	78
7.2.2	Työn sisältö	80
7.2.3	Ehdoton elämäntyyli	81
7.2.4	Etäinen työnantaja.....	82
7.3	Organisaation ja työntekijän suhteen kehittyminen	84
7.3.1	Intensiiviset iltapelit - Vahva alku suhteelle	84
7.3.2	Peliä salin suojassa - Kypsymistä kohti kokonaisuuksia	86
7.4	Suhteenä samaistuminen	88
7.5	Osa-aikaisen työsuhteen keston vaikutus samaistumiseen.....	90
7.6	Pelinjakajatyyppeiden samaistuminen	92
8	YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET	95
	LÄHDELUETTELO.....	101
	LIITTEET	109
	Liite 1 Temahaastattelun runko	109

KUVIOT

Kuvio 1. Identiteettikeskustelun ulottuvuudet (mukaellen Gioia 1998, 26-28).....	11
Kuvio 2. Sosiaalisen identiteettiteorian perusajatus (Collier 2007, 28).....	14
Kuvio 3. Identiteetin rakentuminen (mukaellen, Swann, ym. 2009, 6 & Collin 2009,32).....	16
Kuvio 4. Identiteetin vaiheet samaistumisprosessissa (mukaellen Ashforth 1998)...	24
Kuvio 5. Greimasin aktanttimallin peruskaava (Korhonen & Oksanen 1997, 57)....	42
Kuvio 6. Pelinjakajan identiteetille oleelliset toimijat	70
Kuvio 7. Pelinjakajien koetut osidentiteetit ja niiden ajallinen painotus	73
Kuvio 8. Samaistumisen kohteet ja kehittyminen.....	89

TAULUKOT

Taulukko 1 Työntekijätyyppien suhde työhön, työstä nouseva identiteetti ja samaistu- minen.....	93
--	----

1 JOHDANTO

1.1 Tutkimuksen taustalla

Talouden kasvavat paineet sekä nopeat muutokset ovat haastaneet perinteisen, vakituisiin työsuhteisiin perustuvan työvoiman käytön mallin. Kasvavat paineet taloudelliseen tehokkuuteen ja joustavuuteen korostavat epätyypillisten, joustavien työntekijäryhmien roolia täysipäiväisesti työskentelevien rinnalla. Merkittävimmäksi joustavan työn muodoksi on 2000-luvulla noussut osa-aikaisen työvoiman käyttö (Edwards & Robinson 2004, 167; Koene & Van Riemsdijk 2005, 76.) Osa-aikaisen työvoiman roolin korostuessa työmarkkinoilla, painottuu sen merkitys myös yrityksen sisällä. Esiin nousee kysymyksiä siitä, sitoutuuko osa-aikainen henkilöstö yritykseen, tulisiko heitä johtaa eri tavalla, kuin vakituisia työntekijöitä ja mikä on heidän suhteensa organisaatioon. Voidaan jopa kysyä, onko työntekijöillä enää kannustimia sitoutua ja luoda suhdetta yritykseen budjettileikkausten ja osa-aikaisen työvoiman käytön lisääntyessä (Rousseau 1998, 218; Mael & Ashforth 2001.) Pirstaloituneen työelämän haasteet heijastuvat organisaation sisällä henkilöstön asenteisiin, haluan työskennellä organisaation palveluksessa sekä työnantajaan muodostettuun suhteeseen.

Huomionarvoisen näkökulman henkilöstön ja organisaation väliseen suhteeseen tarjoaa organisaatioon samaistuminen (engl. organizational identification). Se muodostaa perustan yksilön ja organisaation väliselle suhteelle (Barge & Schlueter 1988, 117). Samaistuminen voidaan yksinkertaisimmillaan kuvata siten, että samaistunut työntekijä määrittelee itsensä samojen tekijöiden kautta, joiden avulla hän määrittelee organisaation, jossa työskentelee. Työntekijä samaistuu vahvasti organisaatioon, kun henkilön identiteetti organisaation jäsenenä on hänelle keskeisempi ja vallitsevampi kuin muut identiteetit ja silloin kun henkilön minäkuva pitää sisällään paljon tekijöitä, jotka työntekijän mukaan määrittelevät organisaatiota (Dutton, Dukerich & Harquail 1994, 240). Voidaan myös sanoa, että samaistuminen kuvaa sitä, missä määrin työntekijät hyväksyvät organisaation päämäärät, arvot ja tavoitteet ominaan (Barge & Schlueter 1988, 17). Osa-aikaisuuden, etätöiden ja nopean vaihtuvuuden leimaamassa työelämässä joutuvat niin työntekijät kuin yrityksetkin arvioimaan uudelleen keskinäisen suhteensa perusoletuksia, rakentumista ja syvyyttä. Työelämän muutosten lisääntyessä riittävä organisaatioon samaistuminen on noussut tärkeäksi tekijäksi sekä organisaation että sen työntekijöiden hyvinvoinnin kannalta (Van Knippenberg & Van Schie 2000, 137).

Samaistumista on tutkittu yksilöllisenä behavioristisena ilmiönä eri tieteenaloilla jo pitkään. Alun perin samaistumista on käytetty käsiteltäessä massailmiöitä, kuten kansa-

laisuutta ja uskontoa (Gautam, Van Dick & Wagner 2004, 302.) Myöhemmin kiinnostus identiteettien rakentumista ja samaistumista kohtaan nimenomaan organisaatioiden sisällä on kasvanut huomattavasti (Kreiner&Ashforth 2004, 2). Samalla käsite on vakiinnuttanut paikkansa organisaatiokäyttäytymisen tutkimuksessa (Pratt 1998, Rousseau 1998) ja sillä voidaan nähdä olevan selitysarvoa niin yksilö-, ryhmä-, kuin organisaatio- tasollakin. Lukuisat tutkimukset korostavatkin samaistumisen merkitystä yrityksen ja työntekijän välisen tuottavan suhteen rakentumisen taustalla. Näin ollen sillä on kiistan merkitys myös yrityksen menestyksen kannalta (Stuart, 2002, 28.) Aiemmat tutkimukset liittävät samaistumisen organisaatiolle mahdollistamiin hyötyihin myös työntekijöiden pitkäaikaisen sitoutumisen sekä tuen organisaatiolle (Mael & Ashforth 1995).

Kehittyvässä ja muuttuvassa taloudessa on olennaisen tärkeää tunnistaa erilaisten työntekijäryhmien merkitys (Koene & Van Riemsdijk 2005, 76). Osa-aikaista työvoimaa onkin tutkittu jo jonkin verran. Vertailevat tutkimukset kokoaikaisen ja osa-aikaisen työvoiman välillä ovat löytäneet niin eroja kuin myös merkittäviä yhtäläisyyksiä ryhmien asenteissa, tavoitteissa ja motivaatiossa. Kaiken kaikkiaan aiemmat tulokset ehdottavat, että osa-aikaisille työntekijöille työtyytyväisyys on heterogeenisempi käsite kuin kokopäiväisille ja heidän odotuksensa työtä kohtaan saattavat vaihdella enemmän (Logan, O'Reilly & Roberts 1973, 40). Tehtyä tutkimusta leimaa kuitenkin jossain määrin saatujen tulosten ristiriitaisuus (Marchese & Ryan 2001, 550). Joissakin tutkimuksissa ei merkittävää eroa työntekijäryhmien välillä ole havaittu, mutta lukuisat tutkimukset tukevat väitettä osa-aikaisten työntekijöiden heikommasta sitoutumisesta ja tuoksellisuudesta (Marchese & Ryan 2001, 557). Tutkimuksen keskittyessä suurelta osin vertaamaan työntekijäryhmiä on työntekijöiden asenteisiin ja käyttäytymiseen pureutuva tutkimus jäänyt kuitenkin taka-alalle (Tansky, Gallagher & Wetzel 1997, 316; Santer & Martin 2007.) Myös Allen (2011, 195) näkee tehdyn tutkimuksen kannalta ongelmallisena sen, että osa-aikaisen työsuhteen merkitystä osana työkokemusta tai sen vaikutusta urakehitykseen ei ole kattavasti tutkittu. Osa-aikainen työvoima osana organisaatiota sekä osa-aikaisen työsuhteen vaikutus työntekijän asenteisiin ja käytökseen muodostavatkin näin ollen mielenkiintoisen tutkimusaiheen.

1.2 Tutkimuksen tavoite ja eteneminen

Osa-aikainen työvoima muodostaa merkittävän osan joustavan työvoiman käytöstä ja sen merkitys osana työmarkkinoita on korostunut (Sihto 2012, 55). Ilmiön kasvun taustalla vaikuttaa se, että osa-aikaisen työvoiman käytössä voidaan nähdä selviä etuja, eritoten taloudellisesti. Rowlin (2008, 28) mukaan joustava työvoima mahdollistaa korke-

an tulosvaikutuksen liikevaihtoon. Lisäksi työvoiman kustannukset ovat alhaisemmat, joten työvoiman joustava käyttö liiketoiminnan vaihtelun mukaan on mahdollista. Kuitenkin osa-aikaiset työntekijät voidaan nähdä samaistumisen kannalta verrattain haasteellisena ryhmänä, sillä siihen liitetään usein tiettyjä ennakko-odotuksia. Mielikuvissa korostuvat korkea keskeyttämisaste työsuhteen alussa, huomattava sairauspoissaolojen määrä, alhainen työmoraali sekä vaatimukset täyttävän työvoiman hankala saaminen. (Koene & Van Riemsdijk 2005, 77.) Joustavaan työvoimaan voidaan lukea osa-aikaisen työvoiman ohella muita epätyypillisiä työsuhteita, kuten vuokratyövoiman käyttö ja satunnaiset työsuhteet. Tässä tutkimuksessa keskityn nimenomaan osa-aikaiseen työvoimaan ja heidän organisaatioon muodostamaansa suhteeseen. Esimerkiksi vuokratyövoiman tapauksessa organisaation ja työntekijän välisen suhteen tutkiminen on monimutkaista, sillä työntekijä saattaa sitoutua ja samaistua varsinaisen työpaikan lisäksi myös vuokratyövoiman välittäjään (vrt. Allen 2011, 196).

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on pohtia miten osa-aikaisessa työsuhteessa työskentelevät henkilöt luovat suhdetta työnantajaan, rakentavat identiteettiään osana organisaatiota ja samaistuvat työnantajaansa. Osa-aikaisessa työsuhteessa kontakti yritykseen on rajallinen. Perinteisen näkemyksen mukaan työntekijät, jotka ovat säännöllisessä suhteessa yritykseen samaistuvat työnantajaansa ja käyttävät asemaansa yrityksen työntekijänä yhtenä osa-identiteettinä omaa identiteettiään määritelllessään. Tästä herää kysymys, riittääkö osa-aikaisen työsuhteen mukanaan tuoma kontaktipinta identiteetin rakennusaineeksi ja samaistumisen kohteeksi. Tutkimuksen tavoitteena on vastata kysymyksiin

- Miten työntekijän identiteetti osana organisaatiota rakentuu osa-aikaisessa työsuhteessa
- Miten osa-aikaiset työntekijät samaistuvat työnantajaansa

Käytän tutkimuksessa narratiivianalyysiä selvittääkseni työntekijän ja organisaation välisen suhteen syntymistä ja kehittymistä osa-aikaisten työntekijöiden kokemusten mukaan. En analysoi valmiita kertomuksia, vaan tarinat syntyvät tutkimuksen edetessä kertyvän empiirisen aineiston pohjalta. Näin tutkimus keskittyy vangitsemaan monimutkaisen organisaation ja työntekijän välisen suhteen osa-aikaisten työntekijöiden kertomiksi tarinoiksi. Narratiivinen lähestymistapa sopii tutkimukseen hyvin, sillä se mahdollistaa sosiaalisen elämän rakentumisen, kokemisen ja merkityksellisyyden tutkimisen (vrt. Czarniawska 2008, 3).

Tutkimus lähtee liikkeelle määrittelemällä yksilön identiteetin rakentumista ja sen merkitystä työelämässä sosiaalisen identiteettiteorian kautta. Identiteetti osana organi-

saatiota luo pohjan samaistumiselle (vrt. Dutton, Dukerich & Harquail 1994, 242), joten luvussa kolme siirryn tarkastelemaan samaistumista tarkemmin. Erityinen huomio on samaistumisen muodostumisessa ja sen merkityksessä työntekijöille ja organisaatioille. Teoreettisen viitekehyksen rinnalla kohti tuloksia kuljettaa tutkimuksen empiirinen osuus, jonka etenemisen kuvaan luvussa 4. Tulosluvuista ensimmäisessä annan osa-aikaisille työntekijöille puheenvuoron kertomalla kolme tarinaa siitä, millaista on olla osa-aikaisena organisaatiossa. Luku 6 jatkaa tarinoiden pohjalta ja keskiössä on osa-aikaisten pelinjakajien identiteetin muodostuminen ja siihen vaikuttavat tekijät. Viimeisessä tulosluvussa osoitan aineiston avulla miten osa-aikaiset työntekijät samaistuvat työnantajaan. Työn lopuksi kuvaan tutkimuksen kehittymisen ja kypsymisen kohti tuloksia tiivistetysti sekä esittelen tutkimuksen keskeisimmät tulokset sekä johtopäätökset. Viimeisessä luvussa arvioin myös tutkimuksen antia, osa-aikaisen työvoiman asemaa ja samaistumisen merkitystä laajemmin. Lopuksi esittelen tämän tutkimuksen inspiroimia ideoita jatkotutkimukselle.

2 IDENTITEETTI TYÖNTEKIJÄN KÄYTTÄYTYMISEN TAUSTAVOIMANA

2.1 Henkilökohtainen ja sosiaalinen identiteetti

Identiteetin käsite on levinnyt psykologian ja sosiaalitieteiden parista laajoille sovellusalueille ja myös organisaatiotutkimukseen. Monimutkaisen minän ymmärtäminen, identiteetin rakentuminen ja sen ohjaaman käyttäytymisen ennustaminen kiehtovat tutkijoita myös organisaatioiden parissa. (Postmes & Jetten 2006, 1.) Identiteetin nähdään tyypillisesti koostuvan kahdesta osasta, persoonallisesta ja sosiaalisesta identiteetistä. Persoonallinen identiteetti korostaa yksilön henkilökohtaisia ominaisuuksia ja tekijöitä, jotka tekevät hänestä ja hänen kokemuksistaan ainutlaatuisen kokonaisuuden sosiaalisessa maailmassa. Henkilökohtaisen identiteetin vastapuoli, sosiaalinen identiteetti, rakentuu yksilöä ympäröivän sosiaalisen maailman ja siitä nousevien kokemusten ohjaamana. Sosiaalinen identiteetti pyrkii siis liittämään yksilön osaksi ympäröivää maailmaa. (Layder 2004, 7.)

Gioia (1998, 19-20) esittää yksilön identiteetin olevan hienovaraista tasapainoilua erottumisen ja joukkoon sulautumisen välillä. Erilaisuuden ja samanlaisuuden jatkuva tasapainottaminen on identiteetin tutkimisen mielenkiintoinen haaste ja rikkaus. Gioian ajatukset identiteetistä soveltuvat hyvin tähän tutkimukseen, jossa identiteettiä käsitellään muuttuvana, vaikutuksille alttiina ja monitahoisena yksilön ominaisuutena. Näin ollen identiteettiä ei voi objektiivisesti kuvata ja käsitellä vaan se piirtyy ajan, paikan ja persoonan mukaan henkilökohtaisissa kokemuksissa. Tutkimuksen näkökulma identiteetistä korostaa sosiaalisen identiteetin merkitystä yksilön kokemuksissa ja organisaatioon muodostettujen siteiden rakentumisessa.

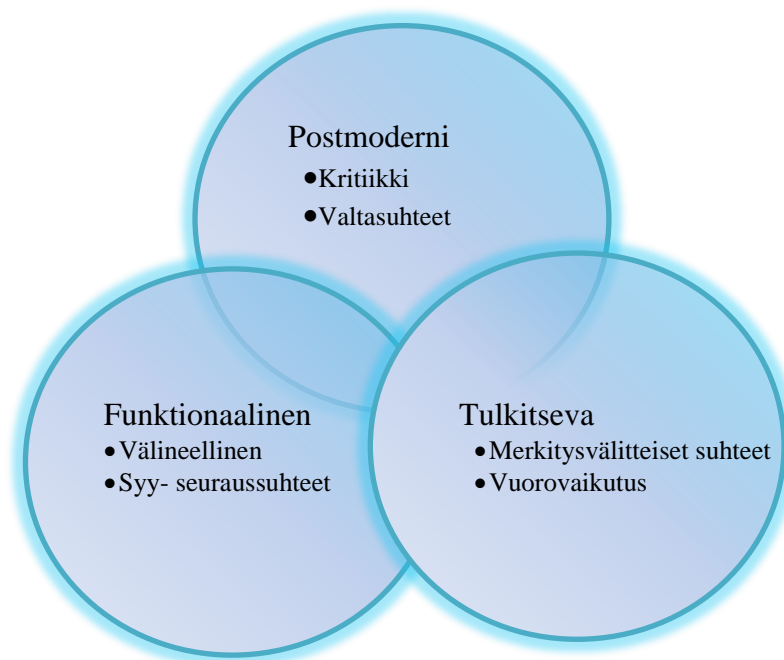
2.2 Identiteetti käsitteenä

Identiteetti on yksi organisaatiokäyttäytymisen taustalla vaikuttavista perustavanlaatuisista käsitteistä (Albert ym. 2000, 13). Identiteettiä onkin tutkittu monista teoreettisista lähtökohdista ja sitä on sovellettu laajasti niin organisaatiokäyttäytymisen tutkimuksessa, kuin myös psykologiassa. Identiteetin käsitteen käyttö on hyvin laaja-alaista, niin tutkimuksessa, kuin käytännössäkin. Laajan soveltamisalan lisäksi käsitteen käyttöä monimutkaistaa käsitteellinen hämmennys siinä, ovatko identiteetti, omakuva ja käsitys

itsestä samaa tarkoittavia vai erillisiä konstruktioita. Tässä tutkimuksessa käytän identiteettiä ja omakuvaa toisiaan korvaavina käsitteinä.

Gioia (1998, 26) tarkastelee identiteettiä kolmen linssin läpi. Hänen mukaansa identiteettiä käsitteenä voi tarkastella funktionaalisen, tulkitsevan tai postmodernin lähestymistavan avulla. Funktionaalinen lähestymistapa korostaa syy- seuraussuhteiden tutkimista ja niiden kautta mahdollistuvaa sosiaalisen todellisuuden hallintaa (Alvesson, Ashcraft & Thomas 2008, 8) Tämä näkökulma on ollut suosittu liiketalouden tutkimuksissa, kun on pyritty selittämään esimerkiksi sitä, miten identiteetti ja samaistuminen ovat yhteydessä organisaatioiden sisällä tapahtuvaan käyttäytymiseen ja organisaation kannattavuuteen. Tulkitseva lähestymistapa ei sitä vastoin keskity välineellisiin hyötyihin. Tämä lähestymistapa keskittyy siihen, miten identiteetit rakentuvat merkitysvälitteisessä vuorovaikutuksessa ja erilaisten kulttuurisidonnaisten narratiivien kautta. Painopiste on omakuvan, työn ja organisaation välisten moninaisten ja dynaamisten suhteiden tutkimisessa ja ymmärtämisessä (Alvesson, ym. 2008, 8-9.) Kolmas tapa lähestyä identiteettikeskustelua on kriittinen, postmoderni näkökulma. Aiempien lähestymistapojen pohjalta rakentaen, kolmas näkökulma tuo keskusteluun mukaan voimasuhteet.

Seuraava kuvio esittää tiivistetysti edellä käsiteltyjä lähestymistapoja käsitellä monimuotoista ja sovellusalueiltaan laajaa identiteetin käsitettä.



Kuvio 1. Identiteettikeskustelun ulottuvuudet (mukaillen Gioia 1998, 26-28)

Tämä tutkimus nojaa identiteetin tulkitsevaan ulottuvuuteen. Yksilön identiteettiä tarkastellaan sosiaalisessa todellisuudessa rakentuvana kokonaisuutena. Ollessaan vuorovaikutuksessa merkitysvälitteisen todellisuuden ja sen toimijoiden kanssa, rakentaa yksilö itselleen identiteettiä tulkitakseen ympäristöään ja osana sitä.

2.3 Sosiaalinen identiteettiteoria

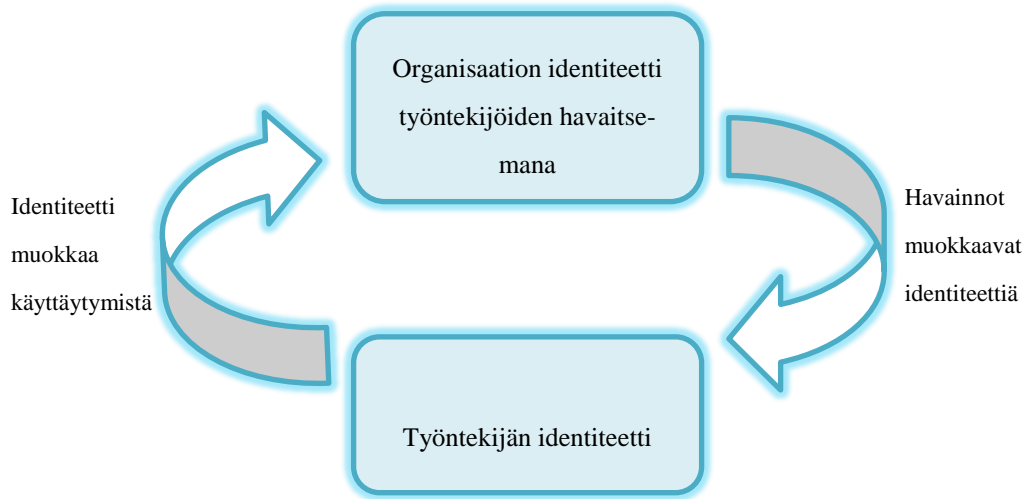
Ihmisen käyttäytymisen tutkimuksessa sosiaalinen identiteettiteoria (SIT) pyrkii avaamaan sitä ”kuka minä olen?” (Mael & Ashforth 1989, 22). Sosiaalinen identiteettiteoria tutkii yksilön käyttäytymisen ja sosiaalisten rakenteiden välistä suhdetta yksilön dynaamisen ja moninaisen omakuvan kautta (Hogg, Terry & White 1995, 255). Alun perin sosiaalinen identiteettiteoria kehitettiin tutkimaan ryhmien välillä esiintyvää syrjintää (Haslam 2004, 18.) Etsiessään vastausta siihen, miksi ihmiset usein uskovat oman ryhmänsä olevan muita parempi ja miksi ulkopuolisia ryhmiä tyypillisesti vähätellään, Tajfel (1972; 1979) päätyi korostamaan sosiaalisen identiteetin merkitystä. Sosiaalinen identiteetti muodostuu siitä, että ihminen tiedostaa kuuluvansa johonkin ryhmään ja tällä ryhmän jäsenyydellä on hänelle merkitystä. Sosiaalinen identiteetti muodostaa osan henkilön minäkuvasta yksilöllisen identiteetin ohella. (Haslam 2004, 21.) Yksilön identiteetin tutkimisen ohella on kasvava kiinnostus identiteettiteoriaan suunnannut painopisteen yleisemmin siihen, miten yksilö kohtaa sosiaalisen ympäristön ja on sen kanssa tekemisissä (Collin 2009, 24). Sosiaalinen osa identiteettiä nousee ympäristöstä ja muokkautuu kanssakäymisen tuloksena. Henkilökohtainen identiteetti muodostuu puolestaan yksilölle omintakeisten ja persoonallisten tekijöiden perusteella. Näihin voidaan lukea esimerkiksi yksilön kehonkuva, taidot ja kyvyt sekä mielenkiinnon kohteet. Toisen osan minäkuvasta veistää sosiaalinen identiteetti, joka käyttää työkaluinaan yksilölle merkityksellisiä sosiaalisia luokitteluja ja ryhmiä (Tajfel & Turner 1986; Ashforth & Mael 1989, 21). Sosiaalinen identiteetti kuvaa sitä, miten yksilö näkee itsensä suhteessa sosiaalisiin ryhmiin ja samaistuu niihin. Tämä edelleen muovaa henkilön identiteettiä kokonaisuutena.

Sosiaalisen identiteettiteorian perusajatuksen mukaan ihmiset luokittelevat itseään ja muita erilaisiin sosiaalisiin luokkiin, esimerkiksi työpaikan, sukupuolen tai uskonnollisen vakaumuksen mukaan (Tajfel & Turner 1985). Erilaisia luokkia voi tilanteesta riippuen olla lukuisia ja sama ihminen voi luonnollisesti kuulua samanaikaisesti useaan eri kategoriaan. Jokaisen luokan tai kategorian jäsenyys määrittyy yksilön identiteetissä tiettyä luokkaa edustavaksi sosiaaliseksi identiteetiksi (Hogg & Terry 2001, 3). Luokittelu mahdollistaa erilaisten stereotyyppien kehittymisen. Stereotyyppit luovat monimut-

kaiseen ja kaoottiseen sosiaaliseen todellisuuteen ihmisten kaipaamaa yksinkertaisuutta ja järjestystä. (Tajfel 1969, 82) Sosiaaliselle luokittelulle voidaan erottaa kaksi psykologista perustetta. Ensinnäkin luokittelu antaa yksilölle tilaisuuden määrittellä muita ihmisiä ja heidän käytöstään sosiaalisessa ympäristössä. Edelleen, sosiaalinen luokittelu mahdollistaa henkilölle keinon määrittää itsensä ja oman paikkansa suhteessa tuohon sosiaaliseen ympäristöön (Mael & Ashforth 2001, 198) Yksilö siis analysoi ympäristöä omista lähtökohdistaan ja samalla pyrkii sovittamaan itsensä ja oman käytöksensä havaitsemaansa todellisuuteen. Näin ympäristö tarjoaa yksilölle aineksia sosiaalisen identiteetin rakentamiseen.

Sosiaalisen identiteetin muodostuminen on yhdistetty myös samaistumiseen. Gautam, Van Dick & Wagnerin (2004, 303) mukaan organisaatio, työryhmä tai tiimi voi edustaa sosiaalista luokkaa, johon yksilö voi samaistua ja käyttää niitä osana oman identiteettinsä määrittelyä. Näin ollen sosiaalinen identiteettiteoria on käyttökelpoinen teoria, kun tarkastellaan työntekijän identiteetin rakentumista ja yritykseen samaistumista. Se tarjoaa teoreettisen pohjan yksilön ja ryhmän välisen suhteen kuvailuun ja tutkimiseen (Lipponen & Leskinen 2006, 672). Tässä tutkimuksessa ryhmänä toimivat organisaatio ja organisaation sisäiset pienemmät kohteet, kuten työporukka. Sandberg & Werr (2002, 6) esittävät, että sosiaalisen identiteettiteorian mukaan yksilön identiteetin rakentuminen on sosiaalisiin ryhmiin osallistumisen ja niihin samaistumisen tulos. Identiteetin syntyminen ja samaistuminen ovat jatkuvasti liikkeessä olevia prosesseja ja tämä tutkimus tarkastelee tätä ilmiötä toisesta suunnasta. Tämä tutkimus tutkii minkälaisia aineksia ja merkityksiä osa-aikainen työsuhde tarjoaa työntekijän identiteetille. Siinä tapauksessa, että osa-aikaisesta työstä ja työnantajaan luodusta suhteesta nousevat asiat ovat työntekijän sosiaaliselle identiteetille keskeisiä, syntyy samaistumista työnantajaa ja työtä kohtaan.

Sosiaalisen identiteetin avulla voidaan saada hyödyllistä tietoa käyttäytymismalleista, joita työntekijät organisaatioissa soveltavat (Ashforth & Mael 1989, 20). Näitä käyttäytymismalleja voidaan teorian kautta soveltaa ryhmiin ja sosiaalisen identiteettiteorian avulla voidaan käyttäytymisen ja identiteetin kautta tutkia ja ennustaa ryhmäkäyttäytymistä (Abrams, Ando & Hinkle 1998, 1027.) Tajfel (1978, 63) jakaa sosiaalisen identiteetin kolmeen osaan. Ensimmäinen osa-alue on ryhmään kuulumisen tiedostaminen. Seuraava, tunteisiin perustuva, osa muodostuu ryhmään kiintymisen kautta. Kolmas, arvioiva ulottuvuus, rakentuu sen varaan miten ulkopuoliset arvostavat ryhmää. Tämän perinteisen jaottelun rinnalle on ehdotettu myös samaistumiseen perustuvaa näkökulmaa. (Gautam, ym. 2004, 303 mukaan.) Tämä tukee sosiaalisen identiteettiteorian käyttöä samaistumisen tutkimisen apuvälineenä. Sosiaalisen identiteettiteorian perusajatus organisatorisessa kontekstissa on esitelty seuraavassa kuviossa.



Kuvio 2. Sosiaalisen identiteettiteorian perusajatus (Collier 2007, 28)

Kuviosta ilmenee kuinka työntekijöiden identiteetti on yhteydessä heidän havaintoihinsa organisaatiosta ja sen todellisuudesta. Työntekijän havainnot organisaatiosta ja sen identiteetistä vaikuttavat työntekijän oman identiteetin rakentumiseen. Havaintojen perusteella rakentuva identiteetti puolestaan vaikuttaa työntekijän käyttäytymiseen organisaatiossa sekä siihen miten työntekijä samaistuu organisaation arvoihin. Eritoten sellaiset työntekijät, jotka ovat syvästi sitoutuneita organisaatioon rakentavat omaa identiteettiään suhteessa yrityksen identiteettiin. Olennaista on että, organisaation identiteetti ei ole pysyvä tila, vaan sitä tulkitaan ajan myötä yhä uudestaan muuttuvista lähtökohdista (Collier & Esteban 2007, 27). Tulkinnat eivät ole aina positiivisia, vaan esimerkiksi julkiseen tietoon tulevat vääryydet liiketoiminnassa voivat johtaa negatiivisiin yhteyksiin ja häpeään työntekijöiden määritellesä identiteettiään. Lisäksi se, miten organisaation ulkopuoliset tahot näkevät organisaation vaikuttaa identiteetin rakentumiseen. Organisaatioon liittyvien tekijöiden lisäksi työntekijän identiteetin rakentumiseen vaikuttavat lukuisat asiat, joita ei tämän tutkimuksen laajuudessa voida kaikkia huomioida. Huomion arvoista on näkemys sosiaalisen identiteetin merkityksestä työntekijän käyttäytymisessä ja suhteessa organisaatioon. Collin (2008, 24-25) korostaa eheän identiteetin merkitystä, jossa sosiaalinen identiteetti ja yksilöllinen identiteetti yhdistyvät johdonmukaisesti yhdeksi kokonaisuudeksi.

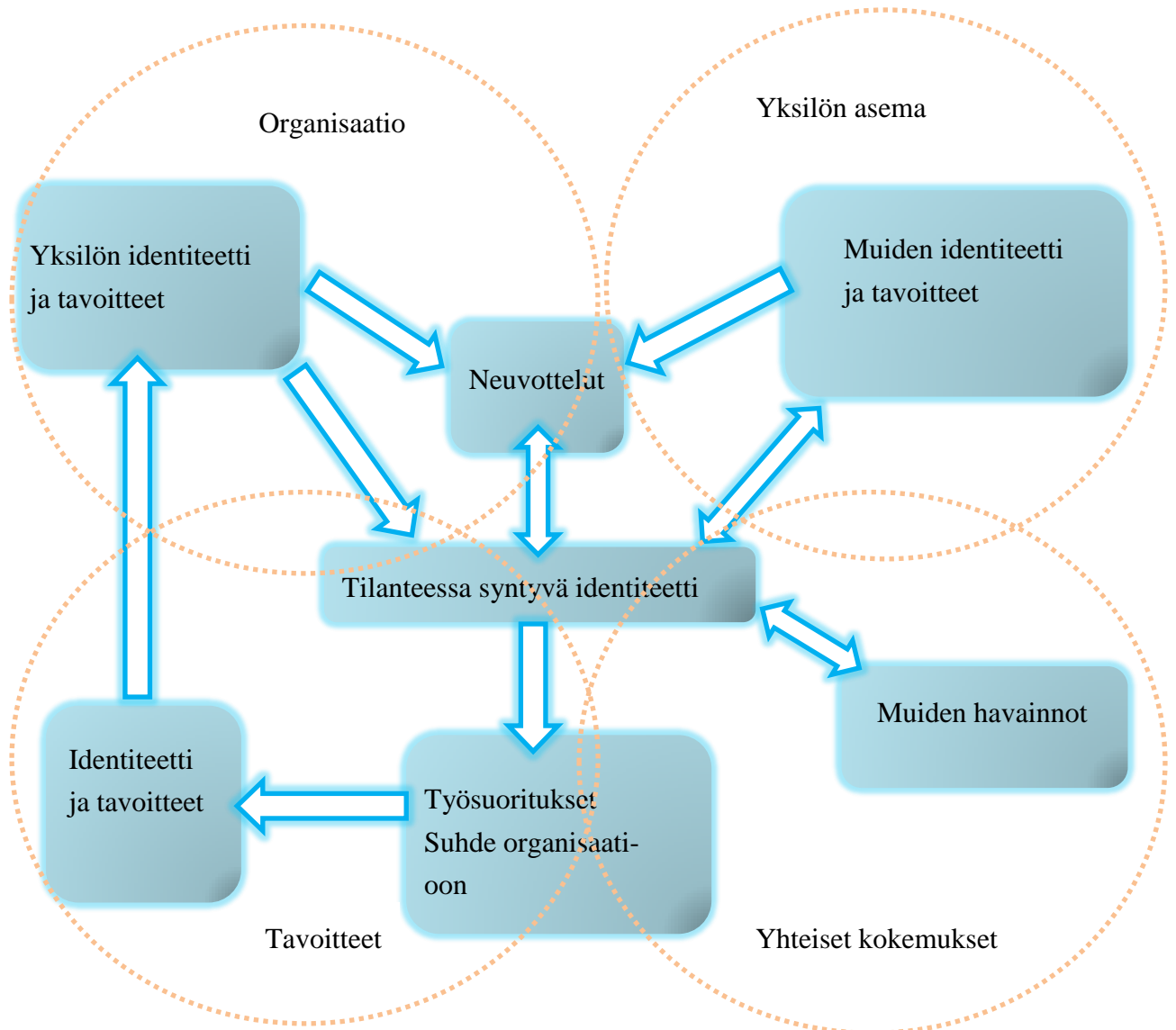
2.4 Työntekijän identiteetin muodostuminen

2.4.1 *Identiteetin muodostuminen jatkuvana prosessina*

Työntekijän identiteetin rakentuminen on jatkuva prosessi, joka hyödyntää yksilön henkilökohtaista käsitystä itsestään kuin myös suhteessa ympäristöön rakentuvaa sosiaalista identiteettiä. Swann, Johnson & Bosson (2009, 2) esittävät, että identiteettineuvottelut muodostavat perustan ihmisten välisille suhteille eri konteksteissa. Yksilöiden arvioi-
dessa toisiaan muodostuu perusteita yhteistyölle, yhteisille päämäärille ja jopa toisiinsa sitoutumiselle. Näin sosiaalinen kanssakäyminen sitoo yksilöitä toisiinsa ja edelleen organisaatioihin, rakentaen yksilön ja organisaation välistä suhdetta. Vastavuoroiset neuvottelut ovat läsnä arkipäiväisessä työelämässä ja saattavat saada korostuneita merkityksiä muutos- tai kriisitilanteissa. Voidaan sanoa, että työelämän muutokset, kuten kansainvälistyminen, nopea vaihtuvuus ja monimuotoistuva työvoima, asettavat haasteita identiteettien rakentumiselle neuvotteluiden kautta. Edellä mainitut työelämän muutokset vaikuttavat myös työntekijöiden ja organisaation välisiin suhteisiin sekä suhteille annettuihin merkityksiin. Tämä näkyy edelleen työhön liittyvien identiteettien rakentumisessa. (Collin 2009, 23.) Swann ym. (2009, 2) korostavat, että identiteettiprosessit ovat organisaatioille tärkeitä, sillä työntekijöiden identiteettityön merkityksen ja mahdollisten seurausten tunnistaminen saattaa tarjota yrityksille monia hyötyjä ja jopa kustannussäästöjä konfliktien vähetessä. Tämä korostaa työntekijän identiteetin muodostumiseen liittyvien asioiden ymmärtämisen tärkeyttä. Organisaatioissa, joissa ymmärtään ja osataan edistää identiteettien yhdenmukaisuutta, mahdollistetaan samalla työntekijöille tyytyväisyyden ja tuottavuuden kokemuksia. Tämä puolestaan saattaa vaikuttaa positiivisesti yrityksen toimintaan. Swann (2009, 3) korostaa näin, että vaikutussuhteet identiteetin rakentuessa ovat vastavuoroisia.

Myös Collin (2006; 2009, 26) käsittelee identiteettiä jatkuvien, ympäristöön ja tilanteisiin sidoksissa olevien neuvotteluiden tuloksena. Työkeskeiselle ihmiselle työ on olennainen osa elämää ja henkilökohtaisesti hyvin tärkeä. Työtilanteestaan piittaamattoman henkilön kiinnostuksen kohteet ovat puolestaan toisaalla. Tällaisessa tilanteessa työ tai siinä suoriutuminen ei vaikuta yksilön omakuvaan, joka on oleellinen osa identiteettiä, vaan identiteetti ottaa huomioon elämän muita osa-alueita (Collin 2008, 25) Kaikkiaan Collin painottaa, että perustan yksilön identiteetin rakentumiselle muodostavat organisatorinen konteksti jossa toimitaan, yksilön asema organisaatiossa, henkilökohtaiset tavoitteet sekä aiemmat yhteiset kokemukset (Collin 2009, 32).

Seuraava kuvio esittää identiteetin rakentumiseen liittyviä vuorovaikutussuhteita. Kuviossa toimijoiden väliset vaikutussuhteet heijastavat Swannin ym. (2009, 6) esittämiä asioita ja suuntia. Itse identiteettineuvottelun prosessit tapahtuvat Collinin (2009, 32) esittämässä kontekstissa, joka määrittää perustan yksilön identiteetin rakentumiselle.



Kuvio 3. Identiteetin rakentuminen (mukaellen, Swann, ym. 2009, 6 & Collin 2009,32)

Työpaikalla tapahtuvaan identiteetin rakentumiseen ja vuorovaikutukseen vaikuttavat sosiaalisen kontekstin tekijät, joita ovat organisaatio, yksilön asema siinä, tavoitteet

sekä yhteiset kokemukset. Tilanteessa syntyvä identiteetti määräytyy toimijoiden identiteettien ja tavoitteiden kautta yhteisten neuvotteluiden kautta. Myös Marra & Angouri (2011, 1) korostavat, että identiteetti ei muodostu tyhjiössä, vaan identiteetit kehittyvät sosiaalisten rakenteiden, havaintojen, ilmaisujen ja käytetyn kielen vuorovaikutuksessa. Identiteetin rakentuminen tapahtuu siis sosiaalisessa, yhteisesti jaetussa ympäristössä. Ashforth & Johnson (2001, 31) näkevät yksilön itsensä ja asemansa määrittelyn sosiaalisten identiteettien kautta organisaatiossa toimimisen mahdollistajina; ennen kuin yksilö voi toimia uudessa kontekstissa on ensin määriteltävä tilanteen toimijoiden sosiaaliset identiteetit.

Swann, ym. (2009, 6) korostavat yhteisöllisyyden merkitystä organisaatioiden sisällä; taloudellisen toimeentulon takaamisen lisäksi yksi työn tärkeimmistä tehtävistä on mahdollistaa sosiaalisten suhteiden syntyminen ja niiden ylläpitäminen. Organisaation jäsenet voivat toteuttaa yhteisöllisyyden tarpeitaan rakentamalla ja luomalla identiteettejä, jotka sitovat heidät monin tavoin osaksi organisaatiota (Swann ym. 2009, 6.) Työelämän muutokset, kuten työsuhteiden lyhytaikaisuus, toimintojen ulkoistaminen ja irrallisuus, ovat herättäneet keskustelua myös siihen suuntaan, etteivät samaistumiseen tai identiteetin muodostumiseen liittyvät asiat ole niin merkittäviä. Tämän näkemyksen mukaan uskollisuus työnantajaa kohtaan ja samaistuminen saattavat vaikuttaa jopa naiiveilta konstruktioilta. Toisaalta tilanteissa, joissa epävarmuus kasvaa ja organisatoriset kiinnikkeet menettävät merkitystään, nousevat yksilöllinen identiteetti sekä samaistuminen entistä tärkeämmiksi asioiksi (Albert, Ashforth & Dutton 2000, 13-14). Mahla-kaarto (2010, 18) korostaa, että mitä epävarmempi ja epäjatkuvampi työntekijän ympäristö on, sitä enemmän vaaditaan identiteettineuvotteluja ja omien rajojen työstämistä. Yksilön organisaatioon luoman suhteen merkityksen korostuessa, vaatii sen luominen yhä enemmän voimavaroja niin yritykseltä, kuin myös työntekijältä.

Identiteettejä voidaan tarkastella myös identiteettien rakentumisen ja näiden prosessien lopputulosten mukaan. Marcia (1966) esittää paljon käytetyssä mallissaan neljä mahdollista vaihtoehtoa. Nämä ovat *selkiytymätön*, *etsivä*, *omaksuttu ja saavutettu identiteetti*. (Valden 1996, 245-246 mukaan.) Identiteetin kehittymisen taustavoimina Marcia erottelee sitoutumisen valittuun identiteettiin ja identiteetin etsimisen mahdollisen kriisin tai muutoksen seurauksena. Identiteetti on *saavutettu* (engl. *achieved*) tilanteessa, jossa yksilö on kohdannut identiteetikriisin ja sitoutunut johonkin tai joihinkin identiteetteihin. *Etsivä* (engl. *moratorium*) puolestaan etsii parhaillaan jotakin johon sitoutua. Kun identiteetti on *omaksuttu* (engl. *foreclosure*), on se saavutettu ilman kriisin leimaamaa etsintävaihetta. *Selkiytymättömässä* (engl. *diffusion*) tilanteessa yksilö ei ole vielä sitoutunut mihinkään identiteettiin ja on joko kyvytön tai haluton sitomaan käsitystä itsestään. Tämän mallin mukaan tutkittu identiteetti on suhteellisen pysyvä tila,

eikä sitä arvioida jatkuvasti uudelleen (Meeus, Van de Schoot, Keijsers, Schwartz & Branje 2010, 1567).

Valde (1996) ehdottaa Marcian nelijakoisen mallin muokkaamista vastaamaan identiteettiprosessin jatkuvaa ja muuttuvaa luonnetta. Näin identiteetin kehittymistä ohjaavien taustavoimien joukkoon liittyy myös se, onko yksilö valmis tarkastamaan ja tarpeessa muuttamaan identiteettiään vakiintumisprosessin läpikäytyään, eli onko yksilön identiteetti avoin vai suljettu. Tämän tuloksena Marcian esittämien vaihtoehtojen rinnalle nousee *suljettu* identiteetti, samalla saavutetun identiteetin saama määritelmä muuttuu. Identiteetin ollessa suljettu on yksilö lukkiutunut ja varma identiteetistään eikä ole avoin muutoksille. Saavutettu identiteetti puolestaan pitää sisällään avoimuuden uusille vaikutteille. (Valde 1996, 247-248.) Fadjukoff (2007, 13) puolestaan esittää, että vaiheet eivät seuraa toisiaan johdonmukaisena prosessina, vaan saattavat esiintyä satunnaisessa järjestyksessä yksilön identiteetin muovautuessa jatkuvasti. Näkemys identiteettiprosessin epäjohdonmukaisuudesta ja prosessin vaiheiden vaihtelevuudesta palvelevat tämän tutkimuksen näkökulmaa, jossa identiteetti nähdään sosiaalisesti muuttuvana ja jatkuvassa liikkeessä olevana yksilön osana.

2.4.2 Ohjaavat ja ongelmalliset osaidentiteetit

Kun identiteetin rakentumista tarkastellaan sosiaalisen identiteettiteorian pohjalta, voidaan käyttää tulkitsevaa lähestymistapaa (vrt. Alvesson 2008, 9). Yksilön identiteetti ja sen kehitys määräytyy henkilökohtaisen, persoonallisen identiteetin ohella sosiaalisen ympäristön muokkaamana erilaisissa luokissa ja ryhmissä. Omakuvan kannalta oleellista on se, mihin ryhmiin yksilö kokee kuuluvansa ja mitä niihin kuulumisen hänelle merkitsee. (Vrt. Gautam ym. 2004.) Yksilön omakuvan kannalta tärkeät ryhmät vaikuttavat myös osaidentiteettien muodostumiseen ja vaikuttavat yksilön identiteettiprosesseihin. Sosiaaliset ryhmät ja niissä omaksuttuihin rooleihin sitoutuminen määrittävät kukin yksilölle osaidentiteettejä, joita Stryker & Burken (2000) mukaan voi olla yhtä monta, kuin ryhmiä, joihin yksilö kokee kuuluvansa ja näissä ryhmissä otettuja rooleja.

Työhön liittyvä ammatillinen identiteetti muodostaa vain yhden osan yksilön koettua identiteettiä. Perheestä, kansallisuudesta, uskonnosta ja monista muista kategorioista nousevat yksilön minäkuvalle tärkeät identiteetit vaikuttavat omalta osaltaan identiteetin eheyteen ja sen ilmenemiseen (vrt. Hogg ym. 2001, 3). Moninaiset sosiaaliset identiteetit saattavat pitää sisällään ristiriitaisia aineksia ja pyrkimyksiä. Jotkin identiteetin osista ovat omakuvan kannalta määrääviä toisten vaikutuksen jäädessä vähäisemmäksi. Yksilölle kehittyä tärkeitä ja vähemmän keskeisiä identiteettejä, joita on priorisoitava joh-

donmukaisen identiteetin saavuttamiseksi. Jotkin identiteetit ovat yleisemmin käytössä ja sanelevat yksilön toimintaa sosiaalisessa ympäristössä voimakkaammin. (Stets & Biga 2003, 420.) Jos esimerkiksi ammatillinen identiteetti on yksilölle keskeinen, pääsee se usein esille. Työssä käyvälle opiskelijalle puolestaan identiteetti opiskelijana saattaa olla keskeisempi, kuin työssä käyvän identiteetti. Tällöin hänen tekemänsä valinnat sekä muodostamansa suhteet määrittyvät ensisijaisesti opiskelijan näkökulmasta (Vrt. Collin 2008). Tässä tapauksessa työssä käyminen ei näydy yksilölle johdonmukaisen identiteetin kannalta yhtä tärkeänä, vaan se on tärkeysjärjestyksessä alempana ja antaa tilaa opiskelijan identiteetille. Identiteetin osien tärkeysjärjestys mahdollistaa yksilölle kokemuksen eheästä identiteetistä ja omakuvasta monitahoisen sosiaalisen ympäristön keskellä (Jinhee & Gerard 2012, 356).

Tämän tutkimuksen näkökulmasta yksilön identiteettiin sopii samanaikaisesti useita erilaisia identiteetin osia. Eri osat saattavat edustaa ajoittain jopa ristiriitaisia tavoitteita. Näin käy esimerkiksi silloin, kun opiskelija joutuu tasapainoilemaan opiskelua edustavan identiteetin ja työssäkäyvän nuoren identiteetin välillä. Eri identiteettien priorisointi ja minäkuvan kannalta tarkoituksenmukainen käyttö mahdollistavat yksilölle kuitenkin kokemuksen johdonmukaisesta identiteetistä. Identiteettien järjestys vaikuttaa yksilön kokemukseen ja käyttäytymiseen. Ashforth ym. (2001, 47) nostavat vaihtoehtoisten identiteettien tärkeyden olennaiseksi tekijäksi organisaatiossa tapahtuvan käyttäytymisen taustalla. Vaihtoehtoisten identiteettien priorisointi vaikuttaa esimerkiksi siihen, kuinka paljon huomiota yksilö voi antaa organisaatiolle ja sitä kautta organisaatioon luodun suhteen voimakkuuteen (Fombelle, Jarvis, Ward & Ostrom 2012, 588). Siinä tapauksessa, että työstä nousevat tekijät ovat yksilön identiteettityön kannalta merkityksellisiä ottaa hän työstä rakennusaineita omaan identiteettiinsä ja parhaassa tapauksessa kokee olevansa osa yritystä (vrt. Hogg ym. 2001, 1). Työntekijän identiteetin ja sen rakentumisen tutkiminen mahdollistaa työntekijöiden käyttäytymisen tutkimisen organisaatioiden sisällä. Identiteetin rakentumisen avulla osaidentiteettien kautta kehittyy myös yksilön ja yrityksen välinen suhde. Kun työstä nouseva identiteetti on yksilölle keskeinen, voidaan puhua organisaatioon samaistumisesta. (vrt. Dutton ym. 1994, 239).

3 ORGANISAATIOON SAMAISTUMINEN

3.1 Työntekijä osana kokonaisuutta

Albert ym. (2000, 13) nostavat esille identiteetin ja samaistumisen merkityksen perustavanlaatuisina vaikuttajina organisatoristen ilmiöiden ja käyttäytymisen taustalla. Heidän mukaansa ihmisellä on tarve määritellä itsensä ja paikkansa suhteessa kokonaisuuteen. Voidaan sanoa, että identiteetit ja niille annetut määritelmät antavat organisaatioille, ryhmille ja yksilöille paikan suuremmissa kokonaisuudessa. Taustalla voidaan nähdä olevan ihmisen perustarve tuntee kuuluvansa johonkin. Sosiaaliseen identiteettiteoriaan pohjalta rakentaen samaistuminen voidaan nähdä eri osista koostuvana ja monitasoisena käsitteenä. Se pitää sisällään tiedostavan, tunteisiin perustuvan sekä arvioivan ulottuvuuden. (Van Dick 2001, 277). Cheney & Tompkins (1987, 124-125) määrittävät samaistumisen prosessiksi, jonka kautta yksilö kommunikoi ympäristön ja ihmisten kanssa, luo itselleen identiteettiä ja tekee valintoja ja päätöksiä osana suurempaa kokonaisuutta. Organisaatio voi toimia tämänkaltaisena laajempaa kokonaisuutena. Edellisessä luvussa nähtiin, että samalla kun ihminen määrittelee olevansa osa organisaatiota, ottaa hän yrityksestä rakennusaineita omaan itseensä ja omaan identiteettiinsä (vrt. Hogg & Terry 2001,1).

Tässä luvussa tarkastelen työntekijöiden organisaatioon muodostamia suhteita sekä niiden rakentumista ja kehittymistä. Monitahoista samaistumisen käsitettä tarkastellaan aluksi suhteessa sitoutumiseen. Sitoutuminen on laajalti käytetty termi, kun puhutaan organisaatioon luotavista suhteista ja se tarjoaa hyvän pohjan kohti monimuotoisten ja syvien sidosten käsittämistä. Tästä siirryn käsittelemään samaistumista syvemmin ilmiönä työpaikoilla. Mielenkiinnon kohteina ovat samaistumisen syntyyn vaikuttavat tekijät sekä työntekijän ja työnantajan välisen suhteen syveneminen ja sen vaikutukset organisaatiossa. Työnantajan ja työntekijän välisen syvän suhteen edellytysten, syntymisen ja kehittymisen ohella, tämä luku käsittelee myös samaistumiseen liittyviä riskejä ja arvioi ilmiötä kriittisestä näkökulmasta.

3.2 Työntekijän ja työnantajan väliset sidokset

Erilaisia yrityksen ja yksilön välisiä siteitä on kuvattu organisatorisessa tutkimuksessa yleisesti sitoutumisena jo vuosikymmenien ajan (Klein, Molloy & Brinsfield 2012, 130.) Allen & Meyer (1991, 67) esittelevät sitoutumisen psykologisena kytköksenä ih-

misen ja organisaation välillä. Se kuvaa työntekijän suhdetta yritykseen sekä yksilön halua työskennellä sen palveluksessa. Edelleen sitoutumista voidaan määritellä kolmella toisiinsa liittyvällä tekijällä. Nämä ovat vahva usko ja hyväksyntä organisaation arvoja ja tavoitteita kohtaan, pyrkimys tehdä työtä ja nähdä vaivaa organisaation puolesta sekä halu pysyä organisaation jäsenenä. (Mowday, Steers & Porter 1979, 226). Meyer & Allenin (1991, 3) mukaan syvin sitoutumisen muoto on tunneperäinen sitoutuminen ja se perustuu organisaation arvoihin samaistumiseen sekä tunteisiin.

Collinin (2009, 25) mukaan sitoutuminen tarjoaa kattavan yleiskäsitteen kuvaamaan työntekijöiden muodostamia suhteita ja siteitä organisaatioon ja myös identiteetti on tutkimuksessa liitetty läheisesti sitoutumiseen. 2000-luvulle siirryttäessä tutkimus on kuitenkin pyrkinyt osoittamaan, ettei kaikkia sidoksia yksilön ja yrityksen välillä tulisi käsitellä yksinomaan sitoutumisena (Klein ym. 2012, 132). Vastauksena sitoutumisen käsitteen tarkempaan erotteluun ja erilaisten sidosten aiheuttamaan hämmennykseen tutkimuksen kentässä tarjoavat Klein, ym. (2012, 134) neljä toisistaan eroteltavissa olevaa sidostyyppiä, joista sitoutuminen muodostaa yhden. Sitoutumisen ohella kohteeseen luodut sidokset voivat perustua alistuvaisuuteen vaihtoehtojen puutteen takia, välineellisyteen tai samaistumiseen.

Samaistuminen voidaan erottaa omaksi erilliseksi käsitteekseen sitoutumisesta, niin käsitteellisesti kuin empiirisesti (Klein, ym. 2012, 133). Kaikkia yksilön ja organisaation välisiä sidoksia ei voida määritellä sitoutumiseksi, vaan lukuisat erilaiset psykologiset ja käyttäytymiseen perustuvat ilmiöt vaativat tuekseen sitoutumisesta eroavia määritelmiä eli toisistaan eroavia sidostyyppejä. Sitoutuminen ei esimerkiksi vaadi, että yksilö näkee itsensä osana sitoutumisen kohdetta ja sulautuu siihen, kuten tapahtuu yksilön samaistuessa. (Klein ym. 2012, 133.)

Samaistumisen käsitteen sekoittuminen muihin yrityksen ja yksilön välistä suhdetta kuvaaviin käsitteisiin saatetaan nähdä ongelmallisena (Ashforth ym. 1989, 23; Gautam ym. 2004, 305). Organisaation arvojen ja päämäärien sisäistäminen ja organisaatioon samaistuminen ovat käytännön elämässä hyvin lähellä toisiaan. Yksilö voi määritellä itseään organisaation kautta sisäistämällä sen arvoja osaksi omia toimintaperiaatteitaan. Käsitteet eivät ole kuitenkaan toisiansa korvaavia. Henkilö voi samaistua yritykseen, vaikka ei olisi ehdottoman samaa mieltä sen perusarvojen kanssa tai jopa tulkita nuo arvot väärin. Toisaalta henkilö saattaa sisäistää organisaation arvot ja hyväksyä ne ohjaamaan omaa toimintaansa, suhteen jäädessä kuitenkin samaistumista pinnallisemmaksi. (Mael & Ashforth 1992, 105.)

Samaistuminen on sisällöltään laaja käsite mutta ilmiönä se on vain yhteen tiettyyn organisaatioon kerrallaan keskittyvä. Kun henkilö samaistuu yritykseen, kokee hän suhteen katkeamisen psyykkisenä häviönä ja menetyksenä. (Mael & Ashforth 1992, 105.)

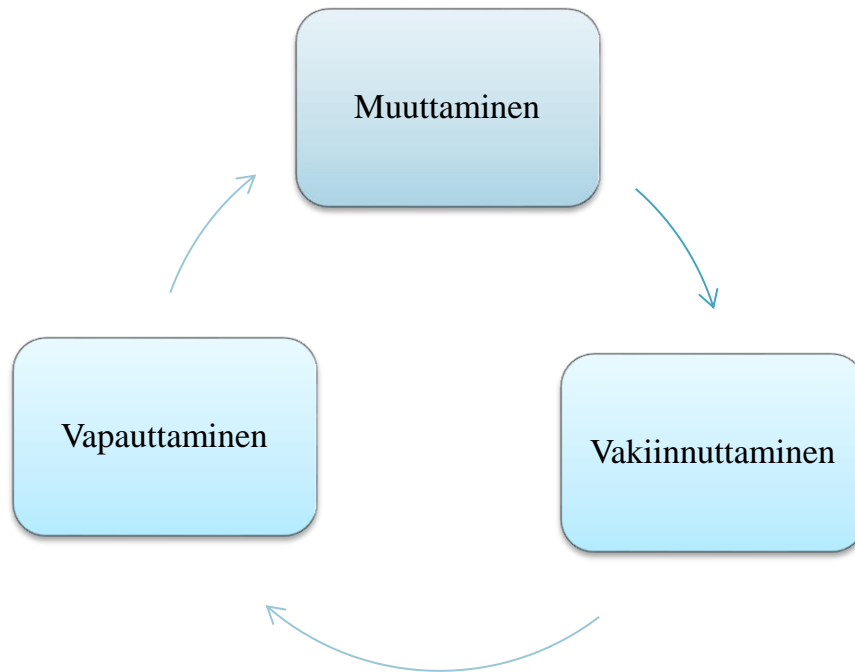
Pitkälle samaistunut työntekijä näkee myös kohtalonsa ja tulevaisuutensa olevan yhteydessä organisaatioon (Ashforth & Mael 1989, 21). Sidostyypeistä puhuessaan Klein ym. (2012, 135) eivät kuitenkaan tee eroa eri sidostyyppien vahvuuden välillä. Samaistuminen ei näin ollen ole yksiselitteisesti vahvempi side kuin muiden sidostyyppien mukaiset suhteet. Syntyneen siteen vahvuuden tai tarkan määritelmän sijaan määräävään asemaan sidostyyppien muodostumisessa nousevat yksilön tulkinnat suhteestaan organisaatioon (Klein, ym. 2102, 135). Samaistuminen viittaa käsitteenä laajempaan konstruktiin, joka ei keskity arvioimaan käyttäytymistä tai kiintymyksen tilaa (Ashforth ym. 1989, 21). Samaistuminen liittyy näin käyttäytymisen taustalla vaikuttaviin asenteisiin ja arvoihin, jotka ovat lähtökohtaisesti yksilöllisiä ja vaikeasti havaittavissa työntekijöiden jokapäiväistä toimintaa seurattaessa. Tässä tutkimuksessa organisaatioon luotua suhdetta ja sen syvyyttä tarkastellaan sosiaalisen identiteettiteorian avulla. Ashforth ym. (1989, 20) mukaan sosiaalinen identiteettiteoria voi tuoda selkeyttä organisaatioon samaistumisen tutkimukseen keskittymällä nimenomaan yksilölle oman itsensä määritellyn kannalta merkityksellisiin tekijöihin yrityksen ja yksilön välisessä suhteessa.

3.3 Samaistumisen muodostuminen

Alun perin samaistumisen käsite levisi kansallisista massailmiöistä työelämän tutkimukseen ja samalla koskemaan myös työntekijöiden suhdetta organisaatioihin (Gautam, ym. 2004, 302). Samalla kasvoi kiinnostus ymmärtää sitä, millä perusteilla samaistumista syntyy ja miten sen syntyyn voidaan vaikuttaa. Yhden varhaisimmista organisaatioon samaistumista tutkivan teorian muodosti Patchen (1970). Hänen mukaansa samaistuminen pitää sisällään kolme osa-aluetta. Nämä ovat *samanlaisuus*, *jäsenyys* ja *uskollisuus*. Samanlaisuutta ilmenee, jos yksilö kokee omaavansa muiden organisaation jäsenien kanssa yhteneviä luonteenpiirteitä. Jäsenyys viittaa siihen, miten työntekijä osoittaa käytöksellään ja asenteillaan tukea organisaatiolle. Uskollisuutta ilmentää yhteenkuuluvuus organisaatioon pitkällä tähtäimellä.

Suhde organisaatioon on aina yksilöllinen, joten samaistumista voidaan lähestyä ja määritellä lukuisista lähtökohdista ja sille voidaan antaa erilaisia merkityksiä. Ashforth (1998, 213-216) esittää, että käsitteen monimutkaisuuden ja yksilöllisyyden takia keskustelut samaistumisesta on usein hyvä perustaa esimerkkeihin elävästä elämästä. Hän esittää neljä metaforaa samaistumiselle, jotka helpottavat ymmärtämään käsitteen mahdollisuuksia ja tuovat sitä lähemmäs jokapäiväistä käytännön tasoa. Hänen mukaansa samaistuminen voi olla *leimaantumista*, *rakastumista*, *leikkiä* ja *teatteria*.

Identiteettiä käsittelevässä luvussa on todettu että, identiteetin muodostuminen ja sen kautta samaistuminen ovat jatkuvassa muutoksessa olevia tiloja. Näin ollen niihin liittyvien prosessien ja vaiheiden tyhjentävä kuvaaminen on haastavaa. Organisaatiokäyttämistä selittävät ja kuvaavat mallit koostuvat usein staattisista muuttujista, joiden väliset suhteet ovat lineaarisia tai hypoteettisia. Tällaiset mallit korostavat rakennetta todellisen muutoksen sijaan. (Ashforth 1998, 217.) Monimuotoiselle samaistumisen kehittymiselle voidaan silti esittää vaiheittainen malli. Ashforth (1998) kuvaa prosessia, jossa yksilö tulee osaksi suurempaa kokonaisuutta kolmivaiheisesti. Ensimmäisessä *identiteetin vapauttamisen* vaiheessa haasteena on saada henkilö vastaanottavaksi ja asenteet positiivisiksi uutta mahdollista identiteettiä kohtaan. Olemassa olevaa identiteettiä ravistuttaa liikkeelle esimerkiksi ihmisen tulo uuteen organisaatioon tai työryhmään. Myös jokin henkilökohtainen kriisi saattaa asettaa identiteetin muutoksen alle, jolloin itsestään selvyytensä pidetyt oletukset, arvot ja uskomukset joutuvat uudelleen arvioitaviksi. Ihmisen ollessa valmis omaksumaan identiteettiinsä joko tietoisesti tai tiedostamatta uusia rakennusaineita ympäristöstään alkaa *identiteetin muuttaminen*. Kolmantena vaiheena on uuden *identiteetin vakiinnuttaminen*. Mallissa on kolme vaihetta, mutta identiteetin jatkuvan kehittymisen ja elävän luonteen vuoksi identiteetin vakiinnuttaminen ei ole lopullinen tila. Prosessi on jatkuva kehä, jossa vaiheet seuraavat toisiaan.



Kuvio 4. Identiteetin vaiheet samaistumisprosessissa (mukaellen Ashforth 1998)

Mallin vaiheet kuvaavat identiteetin tilaa. Organisaatioon samaistumista tapahtuu prosessimallin mukaan siinä tapauksessa, että yksilö on valmis ja vakuutettu ottamaan muuttamisvaiheessa organisaatiosta rakennusaineita omaan identiteettiinsä ja vakiinnuttaa työstä nousevan identiteetin osaksi omakuvaansa. Olen esittänyt mallin syklisenä ja jatkuvana prosessina, sillä samoin kuin identiteetin muodostuminen on samaistuminen jatkuvasti liikkeessä oleva ilmiö (vrt. Fadjukoff 2007, 13-14).

3.4 Samaistumista mahdollistavat tekijät

Samaistumisella voidaan nähdä olevan niin yritykselle, kuin työntekijällekkin moninaisia hyötyjä (Mael & Ashforth 1995). Niinpä myös sen syntyyn vaikuttavat ja sitä ennustavat tekijät ovat saaneet tutkijoiden huomion. Mael & Ashforthin (1992, 107) mukaan työntekijöiden organisaatioon muodostamien suhteiden ja edelleen kehittyvän samaistumisen taustalla erottuvia tekijöitä ovat esimerkiksi:

- Organisaation tarjoamien mielikuvien selkeys ja erottuvuus
- Organisaation arvostus

- Pitkäaikainen suhde organisaatioon
- Tyytyväisyys organisaation jäsenyyteen

Ensimmäiset kaksi kohtaa ovat samaistumista edesauttavia organisaatiosta riippuvia tekijöitä. Selkeät mielikuvat erottavat yrityksen toisista yrityksistä ja tarjoavat organisaation jäsenille mahdollisuuden erottaa mikä organisaatiossa on keskeistä. Organisaation arvostus puolestaan viittaa siihen, miten työntekijät voivat parantaa itsetuntoaan ryhmän jäsenyyden kautta. Mitä arvostetumpi yritys on, sitä suurempi on mahdollisuus parantaa itsetuntoa organisaatioon samaistumisen kautta. (Mael & Ashforth 1992, 107.) Edelleen organisaation palveluksessa vietetty aika kasvattaa samaistumisen syntymisen mahdollisuutta. Mitä pidempään henkilö on ollut organisaation palveluksessa, sitä kauemmin hän myös kantaa yritystä osana itseään suhteen päätyttyäkin. Mikäli työntekijä kokee tulevansa hyvin kohdelluksi ja arvostetuksi organisaatiossa tai jos hänelle muodostuu läheisiä henkilökohtaisia suhteita yrityksen muihin jäseniin kasvaa organisaation jäsenyyden merkitys ja samaistumista voidaan olettaa tapahtuvan.

3.5 Samaistumisen seuraukset

Sen lisäksi, että vahva organisaatioon samaistuminen muovaa työntekijän mielipiteitä, uskomuksia ja arvoja, vaikuttaa se myös käyttäytymiseen (Dutton, ym 1994, 254). Näin ollen samaistuminen on merkittävä tekijä yksilön työelämän ja tuloksellisuuden kannalta. Vahvasti samaistunut henkilö ottaa omakseen ja sisäistää osan kohteen menestyksestä, asemasta ja arvostuksesta, tämä puolestaan kasvattaa yksilön itsetuntoa (Pratt 1998). Parantuneen itsetunnon lisäksi Mael & Ashforth (2001, 199-200) listaavat samaistumisen yksilölle mukanaan tuomiksi hyödyiksi itsensä ylittämisen, yhteenkuuluvuuden tunteen mahdollistamisen sekä laajemman merkityksen löytämisen yksilön teoille ja työlle. Samaistunut työntekijä kykenee näkemään omien, itsekkäiden pyrkimystensä ohitse laajemman hyvän varmistamiseksi, hän kokee olevansa osa jotakin suurempaa kokonaisuutta. Tämä puolestaan kannustaa toimimaan vastuullisesti tuon kokonaisuuden hyväksi. Yksilö voi jopa löytää elämälleen sisältöä ja merkitystä samaistumisen kohteen kautta. Tutkiessaan pitkittäistutkimuksessa teatteriproduktion työntekijöitä havaitsivat Haslam, Jetten ja Waghorn (2009, 28) että samaistuneet työntekijät eivät olleet niin stressaantuneita ja vaarassa palaa loppuun, kuin työntekijät, jotka eivät tunteneet samaistuvansa työhön.

Duttonin ym. (1994, 256) mukaan vahvasti organisaatioon samaistuneet työntekijät keskittyvät todennäköisesti koko organisaatiota hyödyntäviin työtehtäviin enemmän kuin pyrkivät teoillaan ajamaan vain yksipuolisesti omaa hyötyään. Tilanteissa, joissa

työntekijä määrittelee itsensä organisaation kanssa johdonmukaisella tavalla, pyrkii hänen toiminnallaan säilyttämään, tukemaan ja parantamaan organisaatiota. Kun työntekijät näkevät itsensä osana organisaatiota, on heidän tulevaisuutensa sidottu organisaation menestykseen ja selviämiseen. (Dutton, ym 1994, 256-257.)

Swann, ym. (2009, 2; 21) tuovat esille "identiteettipääoman" käsitteen (identity capital). Heidän mukaansa työntekijöiden vakaat ja yhdenmukaiset identiteetit johtavat mahdollisesti tuottavaan työyhteisöön, jossa identiteettipääomasta voidaan hyötyä. Näin ollen organisaatiot saattavat pyrkiä rakentamaan yhdenmukaisista identiteeteistä koostuvaa työyhteisöä tarkoituksellisesti. Yritys voi esimerkiksi pyrkiä houkuttamaan jo rekrytointivaiheessa itselleen edullisen identiteetin omaavia työntekijöitä. Kun yritys viestii identiteettiään, saavat potentiaaliset hakijat tietää minkälaisia identiteettejä heidän odotetaan toteuttavan tullakseen osaksi organisaatiota (Swann, ym. 2009, 7).

Organisaation kannalta samaistumisen huomioiminen ja sen edellytysten parantaminen organisaation toiminnassa voi tuoda hyötyjä myös rekrytoinnin kautta. Organisaatio voi esimerkiksi herätä kohentamaan työnantajakuvaansa, sillä ihmiset pyrkivät yleisesti rakentamaan omaa identiteettiään suhteessa hyvämaineisiin ja arvostettuihin organisaatioihin. (Van Knippenberg ym. 2000, 138.) Ertürk (2010, 434) havaitsi, että organisaatioon vahvasti samaistuvat työntekijät ovat todennäköisesti sitoutuneita yrityksen visioon, missioon ja arvoihin pitkällä tähtäimellä. Samaistuneiden työntekijöiden asenteita ja käyttäytymistä on mahdollista seurata ja ennustaa myös tulevaisuudessa (Haslam ym. 2009, 28).

Organisaation identiteetti ja sen muutokset muovaavat työntekijöiden mielikuvia yrityksestä sekä vaikuttavat heidän suhtautumiseensa organisaatiota kohtaan. Vaikutussuhde on kuitenkin edullista nähdä kaksisuuntaisena, myös työntekijöistä lähtöisin olevana; yksilö muokkaa organisaatioidentiteettiä tulkitsemalla, arvottamalla ja toteuttamalla organisaation perusoletuksia. Hatch & Schulz (1997) vievät yksilöön keskittyvän käyttäytymistieteen niinkin pitkälle, että näkevät organisaatioidentiteetin muodostuvan sitä kautta miten työntekijät samaistuvat organisaatioon. Näin ollen yrityksen työntekijöillä ja heidän samaistumisellaan on organisaatioidentiteetin kehittymisessä tärkeä rooli. Vahva organisaatioidentiteetti puolestaan antaa työntekijöille mahdollisuuden rakentaa suhdetta organisaatioon selkeiden arvojen ja havaintojen kautta. Ihannetilanteessa työntekijä tietää minkälaisia rakennusaineita organisaatiolla on tarjota työntekijän sosiaalisen identiteetin perusteiksi. Käytännössä organisaation identiteettiin vaikuttavat lukuisat ulkoiset ja sisäiset tekijät. Stuart (2002, 34) näkee tilanteen, jossa yrityksellä olisi vain yksi johdonmukainen identiteetti, johon työntekijät voisivat samaistua, enemmän ideaalimallina, joka harvoin toteutuu yritysmaailmassa.

Lehtosen (1997, 26-27) mukaan yrityksen organisaatioidentiteetti on heikko jos työntekijät ovat samaistuneita organisaatioon, mutta heidän käsityksensä yrityksestä ovat keskenään ristiriitaisia. Tällaisessa tilanteessa on vaarana, että heikko identiteetti vaikuttaa heikentävästi yrityksen päätöksentekoon, kun työntekijät eivät tunnista yrityksen visiota tai päämääriä.

Vahvalla organisaatioidentiteetillä voidaan nähdä olevan lukuisia etuja. Identiteetti voi ulottua esimerkiksi yrityksen imagoon ja sen ohjailuun asti. Bernsteinin (1996, 156) mukaan vahvaa identiteettiä muuttamalla voidaan vaikuttaa jopa yrityksen ulkoiseen kuvaan. Samaistumisen kannalta on ensiarvoisen mitä tekijöitä työntekijä nostaa organisaatiota määritteleviksi, keskeisiksi ja pysyviksi. Myös se, miten työntekijä uskoo yrityksen ulkopuolisten suhtautuvan organisaatioon, muokkaavat työntekijän suhtautumista sekä käytöstä (Dutton, ym. 1994, 239). Näin yrityksen ulkoisella imagolla on osuutensa työntekijän organisaatioon muodostaman suhteen kannalta.

3.6 Ryhmään samaistuminen

Sosiaalinen identiteettiteoria on korostunut aiemmassa tutkimuksessa yksilölähtöisenä lähestymistapana. Haslam (2004, 17) tuo keskusteluun teorian merkityksen yhteisöjen kannalta. Hänen mukaansa kyky ajatella oman itsensä sijasta me-hengessä mahdollistaa yhteistyölle, tavoitteellisuudelle ja integraatiolle perustuvan käyttäytymisen. Näin ryhmän yksilöä muokkaava vaikutus ei suinkaan ole haitallista vaan se nähdään oleellisena etuna. Koko yrityksen tason lisäksi voi yksilö kokea kuuluvansa moniin erilaisiin ryhmiin. Yksilö voi muokata identiteettiään esimerkiksi työryhmän, osaston, liiton, lounas-seuran tai ikäryhmän mukaisesti. (Mael & Ashforth 1992, 22.) Mahdollisuus kokea samaistumista monilla tasoilla saattaa edistää samaistumiseksi kehittyvän vahvan siteen syntymistä yksilön ja organisaation välille. Työntekijöille saattaa olla helpompaa rakentaa sosiaalista identiteettiään työryhmien, tiimien tai työtehtävien kautta, kuin koko organisaatioon samaistumisen kautta. Vertailu esimerkiksi työryhmien välillä on yksilölle merkityksellisempää ja helpompaa kuin organisaatioiden keskinäinen arvottaminen. (Hallier & Baralou 2010, 157.)

Sosiaalisen identiteettiteorian perusajatuksen mukaan sosiaalinen identiteetti perustuu yksilön havaintoihin siitä, että hän kuuluu johonkin ryhmään (Mael & Ashforth (1995, 310). Näin yksilö hakee paikkaansa sosiaalisessa ympäristössä. Pelkkä yhteenkuuluvuuden tunne tiettyä ryhmää kohtaan ei riitä vaan usein yksilöllä on tarve erottaa omalle identiteetilleen tärkeät ja merkitykselliset ryhmät muista ryhmistä. Pyrkimyksenä on rakentaa omalta kannalta hyödyllisiä vertailuja (Hinkle & Brown 1990). Mitä

vahvemmin yksilö samaistuu tiettyyn ryhmään, sitä enemmän ryhmän jäsenyys vaikuttaa hänen identiteettinsä rakentumiseen ja sitä kautta hänen itsetuntoonsa (Dutton, ym 1994, 241).

Työntekijöiden muodostaessa suhdettaan organisaatioon saattaa ryhmätaso tarjota organisaation sisällä helposti käsitettävän ja lähestyttävän tason, johon samaistua. Sitoutumista ja sen käsitettä työelämän muutoksissa tutkineet Klein, ym (2012, 132) esittävät, että sitoutuminen tiimiin, projektiin tai päämäärään voi olla väliaikaisessa työsuhteessa työskenteleville ensisijaista verrattuna koko organisaatioon sitoutumiseen. Sitoutuminen kuvaa laajasti yrityksen ja yksilön välistä suhdetta, joten oletus voidaan ylettää samaistumisen kohteesta käytävään keskusteluun. Ryhmätasolta voi suhde syventyä koskemaan organisaatioita laajempaa kokonaisuutena.

Swann ym. (2009, 6) tuo ryhmätasolla tapahtuvan samaistumisen keskusteluun mukaan työntekijöiden sosiaalisen identiteetin ryhmässä otettavien roolien kautta. Työntekijät saattavat organisaatioon kuulumisen mukanaan tuoman identiteetin lisäksi nähdä itsensä tietyn osaston, jaoston tai työryhmän jäsenenä. Työntekijät saattavat edelleen rakentaa itselleen rooleja näiden pienempien ryhmittelyiden sisällä. Näin tapahtuu jonkun ottaessa roolin esimerkiksi työpaikan tsempparina tai ilopillerinä. Roolit puolestaan helpottavat työntekijöitä hahmottamaan paikkaansa organisaatiossa ja pienemmissä ryhmissä.

Yhdenmukaisten identiteettien mukaan toimiminen saattaa helpottaa ryhmässä työskentelyä ja parantaa niiden tulosta (Swann ym. 2009, 4). Siinä tapauksessa, että työntekijät tuntevat toisensa ja voivat luottaa muiden toimivan sen mukaisesti miten he ovat muiden identiteetit luokitelleet, helpottuu ryhmässä toimiminen merkittävästi. Työntekijät voivat luottaa siihen että muut toimivat johdonmukaisen identiteetin mukaan päivästään toiseen. Tutkiessaan samaistumisesta seuraavien positiivisten vaikutusten ilmenemistä organisaatioissa eri tasoilla havaitsi Van Knippenberg (2000, 144-145) että hyödyt ovat selkeämmin havaittavissa ja hyödynnettävissä työryhmien tasolla koko organisaation laajuiseen samaistumiseen verrattuna. Hänen mukaansa työtyytyväisyys, työhön motivoituminen, vaikutukset liikevaihtoon ja osallistuminen korostuvat ryhmistä puhuttaessa. Edelleen perehtyminen organisaation sisäisiin ryhmiin saattaa palvella organisaatiokäyttäjyymisen tutkimusta kokonaisuutena paremmin kuin koko organisaation tasoon keskittyminen (Van Knippenberg, ym. 2000, 145).

Kuten edellisessä kappaleessa, samaistumisen seurauksia käsiteltäessä kävi ilmi, edistää samaistuminen yksilöiden yhteenkuuluvuuden tunnetta. Ryhmistä puhuttaessa saattaa samaistuminen kasvattaa myös persoonatonta yhteenkuuluvuutta, eli yhteisöllisyyttä joka perustuu yhteiseen identiteettiin (Mael, ym. 2001, 201). Tällainen yhteen-

kuuluvuus saattaa tuoda mukanaan myös haasteita esimerkiksi tilanteissa, joissa työntekijät eivät enää hahmota vastuitaan, vaan piiloutuvat ryhmäidentiteetin taakse.

Sosiaalisen identiteettiteorian mukaan erilaiset ryhmät ovat aktiivinen osa yksilöiden toimintaa (Haslam 2004, 17). Erilaiset ryhmät vaikuttavat ihmisten käyttäytymiseen ja muuttavat sitä. Näin yksilöiden käyttäytyminen voidaan nähdä ryhmään kuulumisen tuotoksena. Sosiaalisen identiteettiteorian perusajatuksen mukaan sen jälkeen kun henkilö on määritellyt itsensä ryhmään kuulumisen kautta tietyn sosiaalisen kategorian mukaan, pyrkii hän parantamaan itsetuntoaan nostamalla ryhmän muita vertailuryhmiä ylemmäs (Haslam 2004, 21.) Näin erottelu oman ryhmän ja muiden ryhmien välillä ruokkii ryhmän jäsenten omakuva.

3.7 Kriittinen näkökulma

Organisaatioon samaistumisesta on tutkimuksissa saatu paljon hyödyllistä tietoa. Kreiner & Ashforth (2004, 2) laajentavat näkökulmaa myös organisaation ulkopuolisiin tekijöihin, joilla saattaa olla osallisuutensa yksilöiden määritellesä itseään yrityksen työntekijöinä. He kyseenalaistavat organisaatioon samaistumisen selitysvoiman tilanteissa, joissa työntekijä määrittelee itsensä osittain samanlaisena ja osittain erilaisena kuin organisaation tai tilanteissa joissa henkilön määritelmä on ristiriitainen yrityksen määritelmän nähden. Mielenkiinnon kohteena on edelleen se, minkälaisia vaikutuksia näillä tilanteilla on yritykseen ja työntekijään. Samaistumisen laajennettu malli ottaa huomioon vaihtoehtoisia tapoja määritellä itseään organisaationaalisten suhteiden kautta (Kreiner & Ashforth 2004, 3). Laajennettu malli voi osoittautua käyttökelpoiseksi kun tutkitaan osa-aikaisten työntekijöiden samaistumista organisaatioon. Malli esittelee positiivisen samaistumisen ohella kolme vaihtoehtoista organisaatioon samaistumisen muotoa, yksilön ja organisaation välisen suhteen negatiivisempaa puolta mallissa kuvaavat kielteinen, ristiriitainen ja neutraali samaistuminen. Kielteisen samaistumisen tapauksessa henkilö ei määrittele itseään samojen tekijöiden kautta, joilla hän määrittelee organisaatiota (Elsbach & Bhattacharya 2001, 394).

Organisaatiotasoa koskevien vaihtoehtoisten näkemysten ja haasteiden lisäksi saattaa joissakin tilanteissa samaistuminen näyttäytyä negatiivisena tekijänä myös yksilötasolla. Organisaatioon samaistumisella voi olla niin positiivisia kuin myös negatiivisia vaikutuksia yrityksen jäsenen minäkuvaan. Laajan huomion saaneiden positiivisten seurausten ohella, voi syvä samaistuminen organisaatioon johtaa myös esimerkiksi häpeän tai nolostumisen tunteisiin. (Dutton, ym. 1994, 244.) Näin voi käydä esimerkiksi tilanteissa, joissa samaistumisen kohteena olleen organisaation toiminta ei vastaakaan sen vies-

timiä arvoja. Tilanteissa, joissa yksilö samaistuu voimakkaasti tiettyyn ryhmään, saattaa riskinä olla yksilön persoonattomuus ryhmän ehdoilla; Yksilö ja yksilön toiminta tulkitaan suhteessa ryhmään eikä niinkään yksilöllisen persoonan tuotoksina. (Hogg, ym. 1995, 261; Mael, ym. 2001, 199.)

Sekä liian korkea, että liian matala samaistumisen taso voi olla ongelmallista (Ashforth 2004, 212 Haslamin 2004 mukaan) Koko organisaation mittakaavassa saattaa liiallinen samaistuminen organisaatioon johtaa tavallista voimakkaampaan muutostavastarintaan, henkilöstön pitäessä itselleen ja omakuvalleen oleellisista asioista ja arvoista tiukasti kiinni. Edelleen erilaisiin ryhmiin samaistuminen saattaa tuoda mukanaan stereotyyppien vaalimista ja ryhmän ulkopuolisten arvostelua sekä alentamista (Hogg, ym. 1995, 260.) Tämä saattaa puolestaan johtaa ryhmien välisiin konflikteihin organisaation kokonaisvaltaisen yhtenäisyyden ja hyvinvoinnin kustannuksella. Organisaation jäsenet saattavat edelleen luoda ja ylläpitää käsityksiä samaistumisen kohteena olevista ryhmistä täysin subjektiivisten mielipiteiden ja tahtotilojen kautta, joilla ei välttämättä ole mitään tekemistä asioiden todellisen tilan kanssa (Hogg, ym. 1995, 260). Samalla syntyy mahdollisesti haitallisia stereotyyppioita ja konflikteja organisaatiossa. Maelin, ym. (1992) mukaan hyvin korkean samaistumisen haittapuoliksi voidaan lukea myös liiallinen riippuvuus organisaation ohjeisiin; työntekijä ei kykene tuomaan esille uusia ideoita tai kyseenalaistamaan käskyjä. Tämä saattaa heikentää luovuutta sekä riskinottoa. Umpruss & Bingham (2011, 627) ilmaisevat huolensa siitä, että korkeasti organisaatioon samaistuvat työntekijät saattavat tehdä epäeettisiä ratkaisuja suojellakseen ja puolustaakseen organisaatiota tai työryhmää. Hyvin samaistunut työntekijä saattaa keskittyä oman sidosryhmänsä tarpeisiin ja olla välittämättä tekojen laajemmista moraalisisista seurauksista.

Aiemmissä tutkimuksissa korostuvat samaistumisen positiiviset seuraukset organisaatiolle ja työntekijän hyvinvoinnille ja usein samaistuminen esitetään myös työntekijöiden stressikokemuksia lieventävänä asiana (Haslam ym. 2009, 22). Avanzi, van Dick, Fraccaroli & Sarchielli (2012) ovat tutkineet samaistumisen yhteyttä työhyvinvointiin pitkittäistutkimuksessa oikeusistuimen työntekijöiden sekä opettajien parissa. He esittävät, että liiallinen samaistuminen saattaa vaarantaa työntekijän terveyden ja johtaa stressaantumiseen ja jopa työholismiin. Lähtökohtaisesti positiivinen ilmiö voi näin mennä liiallisuuksiin ja lopulta vähentää työhyvinvointia. (Avezzi ym 2012, 301.) Vahvasti samaistuneet työntekijät näkevät organisaation tavoitteet ominaan ja saattavat ponnistella niiden saavuttamiseksi kovemmin, kuin heikommin samaistuneet kollegansa. Tämä saattaa altistaa samaistuneet työntekijät uupumaan ja palamaan loppuun. (Avanzi ym. 2012, 293.)

Samaistumiseen liittyvien negatiivisten tekijöiden lisäksi on käsite itsessään kohdannut kritiikkiä ja epäilyksiä. Alvesson, ym. (2008, 7) ilmaisevat huolensa siitä, että samaistuminen on muoti-ilmiö, jota käytetään selitysvoimansa ja uutuudenviehätyksensä menettäneiden käsitteiden korvaamiseen. Näin ollen joillakin samaistumisen sovellusalueilla käsitteen käytön taustalla saattaa olla sen trendikkyys enemmän kuin sen teoreettinen kiinnostavuus tutkimuksen kannalta. Tämä on huomionarvoinen seikka samaistumisen selitysvoimaa ja merkittävyyttä arvioitaessa niin tutkimuksen kentässä kuin käytännön elämässä.

3.8 Osa-aikaisen työntekijän samaistuminen

Tajfel & Turner (1982) erottavat samaistumisen käsitteen kasvokkain kanssakäymisen tuloksena syntyvästä yhteenkuuluvuuden tunteesta. Näin ollen pelkkä henkilöiden välinen kanssakäyminen ei tarjoa samaistumiselle riittävää selitystä. (Ashforth & Mael 2001, 201 mukaan.) Samaistumisen muodostumisen taustalla voidaan nähdä syvempiä arvoja ja vaikutussuhteita, jotka eivät ole tilanteeseen sidottuja. Ashforth & Mael (1995, 310) esittävätkin että samaistumista voi tapahtua jopa ilman fyysisessä kanssakäymisessä syntyvää ryhmän välistä vuorovaikutusta ja koheesiota. Tämä näkökulma antaa mahdollisuuksia olettaa, että samaistumista organisaatioon voi syntyä ilman jatkuvaa ja pitkäaikaista kontaktia yritykseen. Samalla aikaisempien tutkimuksissa saatujen tulosten ristiriitaisuus voidaan nähdä jopa mahdollisuutena osa-aikaisen työvoiman samaistumisen syntymisen kannalta, sillä tutkimuksissa on saatu tuloksia, jotka tukevat väitettä ettei työsuhteen tyypillä ole määrääviä yhteyksiä työtyytyväisyyteen ja sitoutumiseen (McGinnis & Morrow 1990, 84). Työtyytyväisyys puolestaan on yksi samaistumista selittävistä tekijöistä (Abrams & Randsley de Moura 2001, 144).

Itsemääräämisoikeus ja itsenäisyys työhön koskeissa asioissa, kuten työvuorojen suunnittelussa sekä aikataulutuksessa, kytkeytyvät osa-aikaisten työntekijöiden positiivisiin asenteisiin organisaatiota kohtaan (Marchese&Ryan 2001, 551). Positiivinen asenne vaikuttaa edelleen työsuorituksiin sekä tuloksiin. Osa-aikaisten työntekijöiden samaistumiselle on näin mahdollista luoda suotuisia lähtökohtia korostamalla itsenäisyyden arvostusta työpaikalla. Itsenäisyyteen kannustaminen ei kuitenkaan yksin riitä muodostamaan työntekijän ja organisaation välille syvää suhdetta. Organisaatiolta tuleva tuki ja luottamus ovat samaistumisen synnyn kannalta olennaisia tekijöitä (Ertürk 2010, 433).

Osa-aikaiset työntekijät ovat fyysisesti suhteellisen vähän työpaikalla. Lisäksi kanssakäyminen työntekijän ja muun työyhteisön kanssa saattaa olla hyvin vähäistä ja epä-

säännöllistä. Sosiaalinen identiteettiteoria eroaa monista ryhmäkäyttäytymistä selittävästä ja tutkivista teorioista siinä, että sen mukaan ryhmän sisäistä yhteenkuuluvuutta ja me- luokittelua voi syntyä ilman vahvaa johtajuutta tai ryhmän jäsenten välistä kanssakäymistä ja koheesiota (Ashforth & Mael 1989, 24). Sosiaalinen identiteettiteoria tarjoaakin käyttökelpoisen keinon selvittää osa-aikaisten työntekijöiden suhteen rakentumista työntajansa tilanteessa, jossa työntekijät eivät ole suoranaudessa kontaktissa työpaikkaansa tai työporukkaansa täysipäiväisesti.

Edellä on käsitelty työntekijän mahdollisuuksia samaistua organisaatioon muutoinkin kuin koko yrityksen tasolla. Tämä saattaa olla ratkaisevassa asemassa osa-aikaisten muodostaessa suhdetta työnantajaorganisaatioon. Työntekijä voi samaistua ensisijaisesti pienempiin ja läheisempiin osiin ja kokonaisuuksiin organisaation sisällä. Suhteen muodostaminen tiettyyn projektiin, tiimiin tai päämäärään saattaa olla osa-aikaisille työntekijöille merkittävämmässä roolissa, kuin sitoutuminen koko organisaatioon (Klein, ym. 2012, 132.)

Hoggin (2007) mukaan tilanteissa, joissa henkilön työtilanne on epävarma voivat muut elämänalueet olla omakuvan sekä identiteetin rakentumisen kannalta keskeisempiä kuin työhön liittyvä identiteetti (Collin 2008, 25 mukaan). Tämä näkemys tukee oletusta siitä, että osa-aikaisille työntekijöille työpaikan merkitys identiteetin rakentumisessa ei ole välttämättä niin keskeinen ja näin ollen myös työpaikkaan samaistuminen saattaa olla löyhempää, muiden elämänalueiden saadessa suuremman painoarvon.

4 TUTKIMUKSEN SUORITTAMINEN

4.1 Samaistumisen tutkiminen

Kiinnostus samaistumiseen nimenomaan organisaatioiden sisäiseen todellisuuteen vaikuttavana tekijänä ja ilmiönä on kasvanut 2000-luvulla huomattavasti. Käsitteen vetovoimaan on vaikuttanut erityisesti sen selitysvoima organisaatiokäyttäytymisen ja työntekijöiden sosiaalisten kokemusten taustalla. (Vrt. Whetten ym. 1998.) Laaja kiinnostus ilmiöön ja sen sovellusalueisiin on kannustanut tutkijoita monimuotoiseen tutkimukseen. Samaistumista onkin tutkittu paljon ja lukuisilla menetelmillä. Usein tutkimuksissa on käytetty apuna OIQ (Organizational Identification Questionnaire) -lomaketta. Paljon käytetty lomake muodostuu 25 viidestä väittämästä, jotka kartoittavat työntekijän suhtautumista työnantajaansa, arvostuksen tunnetta ja lähtöaikeita.

Tämän tyyppinen kvantitatiivinen samaistumisen tutkiminen on kohdannut myös kritiikkiä. Gautam, ym. (2004, 302) suhtautuvat varauksella OIQ-lomakkeen laajamittaiseen käyttöön samaistumisen tutkimuksessa. Ongelmaksi nousevat samaistumisen läheiset sidokset muihin yksilön ja yrityksen välistä suhdetta määrittäviin käsitteisiin, kuten tunteisiin perustuvaan sitoutumiseen. Miller, Allen, Casey & Johnson (2000, 650) nostavat esille lomakkeen yksiulotteisen luonteen ja haastatteluiden roolin lomakkeen rinnalla työntekijöiden todellisia asenteita tutkittaessa. Tämän tutkimuksen näkökulmasta samaistuminen on sosiaalisen identiteetin avulla muodostuva yksilöllinen suhde työntekijän ja organisaation välillä (vrt. Pratt 2001, 18). Näin ollen määrällisillä lähestymistavoilla ei saavuteta tämän tutkimuksen kysymyksenasettelun kannalta riittävää tietoa. Identiteetin ja sen myötä samaistumisen muodostuminen ja kehittyminen vaativat merkitysrakenteidensa avaamiseksi enemmän laadullista lähestymistapaa.

4.2 Tutkimuksen eteneminen

4.2.1 Laadullinen tutkimusote

Tutkimusmetodin valintaa ohjaa se minkälaisiin kysymyksiin tutkimus pyrkii vastaamaan (Eriksson & Kovalainen 2008, 27.) Tämän tutkimuksen aihe pitää sisällään psykologisia näkökulmia sekä subjektiivisia ja yksilölähtöisiä tulkintoja, joten päätin toteuttaa tutkimuksen laadullisen tutkimuksen keinoin. Tutkimuksen näkökulmasta työn-

tekijöiden identiteetti ja edelleen yritykseen samaistuminen rakentuvat jatkuvina prosesseina tilannesidonnaisessa ja merkitysvälitteisessä sosiaalisessa todellisuudessa. Laadullisen tutkimuksen avulla pyrin tulkitsemaan ja ymmärtämään tätä todellisuutta (Vrt. Eriksson & Kovalainen 2008, 4-5.) Kvalitatiivinen aineisto heijastaa ihmisten jokapäiväisiä kokemuksia ja näin kerätyn aineiston kautta on mahdollista tutkia ja ymmärtää sosiaalisen elämän ulottuvuuksia (Boeije 2010, 58.) Puhtaasti määrällinen, kvantitatiivinen, tutkimus saattaa puolestaan jättää tutkimuskohteiden sosiaalisen ja kulttuurisen luonteen täysin huomiotta (Silverman 1998, 4.) Edelleen puhuttaessa identiteetistä ja samaistumisesta voi niitä olla vaikea määrittää yksiselitteisesti käsitteellisellä tasolla. Jos ne kiinnitetään tiukasti tiettyihin käsitteellisiin määritelmiin, nousee välttämättä esiin kysymys siitä, kuinka niitä voidaan mitata. Mittaamiseen perustuvan tieteen näkökulmasta muodostavat ne siis epämääräisen ja jäsentymättömän tutkimusaiheen. Toisaalta identiteetin ja samaistumisen tutkimisen rikkaus saattaa piillä sen epämääräisyydessä, monipuolisuudessa ja subjektiivisuudessa; tarkan määritelmän sijaan näitä asioita tutkimalla on tarkoitus herättää kysymyksiä ja löytää tarkoituksia. (Albert 1998, 2-3).

Keskittymällä laadulliseen tutkimukseen ja sen mahdollistamiin analyysitekniikoihin pyrin vangitsemaan tutkimuskysymykselle olennaista, rikasta ja merkitysvälitteistä sosiaalista todellisuutta. Lähestymistapa mahdollistaa monipuolisen aineiston kuvailun ja yksilökohtaisen tulkinnan. Jokainen identiteetti rakentuu eri tavalla ja suhde yritykseen luodaan yksilöllisistä lähtökohdista. Tämän vuoksi halusin tutkimusotteen olevan sellainen, että se mahdollistaa monipuolisen tulkinnan ja analyysin.

Tutkimus etenee teoreettisen viitekehyksen esille nostamien käsitteiden mukaan. Teorian kanssa tutkimusta vievät eteenpäin empiirisestä aineistosta esiin nousevat havainnot. Tutkimuksen edetessä otan tulkinnan ja analyysin kohteeksi aineiston tarjoamia oleellisia, yllättäviä ja teorioita tukevia sekä niitä haastavia huomioita.

Kuten aiemmasta tutkimuksesta puhuttaessa on käynyt ilmi, ei samaistumista ole juurikaan tutkittu osa-aikaisen työvoiman näkökulmasta. Silvermanin (2001, 32) mukaan tutkimattomaan aiheeseen perehtyminen aloitetaan usein laadullisella tutkimuksella. Aineistoltaan massiivisempi määrällinen tutkimus seuraa perässä. Tällä tutkimuksella haluan nostaa esiin niitä asioita, jotka vaikuttavat osa-aikaisen identiteetin rakentumiseen. Tunnistamalla osa-aikaisten työntekijöiden samaistumiseen vaikuttavia tekijöitä voidaan näiden tekijöiden pohjalta suunnitella laajempaa tutkimusta osa-aikaisten työntekijöiden suhteesta heitä työllistäviin organisaatioihin.

Laadulliseen tutkimukseen liittyy myös kysymyksiä ja haasteita. Milesin (1979, 590) mukaan aineiston kerääminen, käsittely ja sen analysoinnin moninaisuus saattavat olla tutkijalle väsyttäviä prosesseja. Edelleen tulosten analysoinnin epämääräisyys kvantitatiiviseen tutkimukseen verrattuna on tulosten luotettavuuden ja yleistettävyyden kannal-

ta ongelmallista. Luvussa 4.4 pohdin tarkemmin tulosten luotettavuutta ja yleistettävyyttä.

4.2.2 *Tutkimuskohde*

Valitsin tutkimuksen empiiriseen osaan kohdeorganisaatioksi Raha-automaattiyhdistyksen (jäljempänä RAY). Raha-automaattiyhdistys toimii maan laajuisesti keräten raha-automaatti- ja kasinopelitoiminnalla varoja suomalaisen hyvinvoinnin edistämiseksi. RAY on julkisoikeudellinen yhdistys, jolla on Suomessa yksinoikeus raha- ja kasinopeleihin. Sen tarjoamiin palveluihin lukeutuvat yhteistyökumppaneitten tiloihin sijoitetut raha-automaatit, pelisalit, ravintolapelit sekä Casino-Helsinki. (RAY Vuosikertomus 2010). RAY työllistää valtakunnallisesti noin 1500 työntekijää, joista osa-aikaisessa työsuhteessa on hieman alle 700 henkilöä. Näistä osa-aikaisista työntekijöistä huomattava osa toimii kasinopelinhoitajina ravintoloissa ja pelisaleissa. (RAY Vastuu- ja vuosiraportti 2011, 5.)

Tässä tutkimuksessa painoarvo on nimenomaan pelisaleissa sekä ravintolapeleissä ja tutkimuksen aineiston muodostaa Turun alueella osa-aikaisina kasinopelinhoitajina työskentelevien haastattelut. Osa haastateltavista työskenteli vain iltaisin hoitaen kasinopelejä ravintoloissa. Osa työskenteli ravintoloiden lisäksi tai pelkästään pelisaleissa, joissa on mahdollisuus tehdä myös päivävuoroja. Haastateltujen työsuhteiden pituus vaihteli juuri osa-aikaisena aloittaneista yli kymmenen vuotta korttia jakaneisiin konkareihin. Halusin haastateltavien joukon edustavan RAY:n osa-aikaisten työntekijöiden joukkoa mahdollisimman hyvin, joten pelkästään iltapeleissä työskentelevien tai pelisaleissa yksinomaan korttia jakavien haastattelemisen ei tuntunut tutkimuksen tavoitteiden kannalta mielekkäältä.

RAY sopi oivallisesti tutkimuksen kohteeksi, sillä yhdistys perustaa paljon toiminnastaan osa-aikaisen työvoiman varaan ja on näin ollen myös kiinnostunut sen hyvinvoinnista, kehittämisestä ja suhteesta organisaatioon.

Tutkimuskohteen mielenkiintoisuutta lisää RAY:n esilläolo yhteiskunnallisessa keskustelussa. Rahapelimonopoli sekä sen rooli yhteiskunnassa ja kansalaisjärjestöjen toiminnan tukemisessa on herättänyt paljon keskustelua ja saanut osakseen tuntuva kriittikkiä (HS 10.10.2010). RAY:n rooli merkittävänä hyvän tekijänä on keskeinen, mutta uutisoinnissa ja tutkimuksessa korostetaan avoimen kilpailun mahdollisuuksia sekä vaihtoehtoisia tapoja kerätä rahaa hyvään tarkoitukseen (YLE Uutiset 8.11.2012). RAY on 2010-luvulla vastannut haasteisiin uudistamalla organisaatioita mittavan rakennemuutoksen avulla. Toimitusjohtaja Sinikka Mönkäreen (RAY vastuu- ja vuosiraportti

2011, 3) mukaan rakennemuutos on saanut organisaation vauhtiin ja RAY on muuttunut vanhakantaisesta laitoksesta moderniksi organisaatioksi.

4.2.3 *Aineistoa haastatteluiden kautta*

Työntekijän identiteetin rakentuminen sekä se, miten suhde organisaatioon siihen vaikuttaa, ovat hyvin henkilökohtaisia aiheita. Tämän vuoksi päädyin keräämään tutkimuksen aineiston haastatteluiden kautta. Haastattelut mahdollistavat sosiaalisen todellisuuden tutkimisen haastateltavien kokemusten, perspektiivien ja kielenkäytön kautta. (Boeije 2010, 62.) Ne antavat tutkittavien näkökulmien ja äänen tulla esille (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2004, 155).

Toteutin haastattelut puolistrukturoituina teemahaastatteluina, jotka mahdollistivat keskustelun ohjautumisen haastateltavan näkemysten sekä kokemusten mukaan. Tavoitteena oli syvä ymmärrys tutkittavasta aiheesta, joten haastatteluiden tiukka sitominen ennalta määrättyyn kysymyslomakkeeseen ei ollut eduksi. Vapaampi haastattelun rakenne ja eteneminen antavat tilaa haastateltavan omille miellelyhtymille ja prioriteeteille. Haastattelut saattavat mahdollistaa myös vastausten taustalla vaikuttavien tekijöiden ja motiivien paljastamisen (Hirsjärvi & Hurme 2010, 35). Haastattelijan tehtävä on lähinnä johdatella prosessia (Boeije 2010, 63). Voidaan sanoa, että tavoitteena on nähdä maailmaa haastateltavan perspektiivistä.

Haastatteluissa käydyt keskustelut rakentuivat neljän pääteeman ympärille. Nämä teemat muodostuivat suurelta osin tutkimukseni teoreettisen viitekehyksen pohjalta. Lisäksi käytin haastattelurungon sisältöä pohtiessani apuna OIQ-lomakkeen teemoja, jonka pääpiirteet on esitelty tämän luvun alussa. Kohtaamastaan kriittistä huolimatta lomake kuvaa monipuolisesti työntekijän samaistumiseen liittyviä tekijöitä, joten käytin sitä viitteellisenä apuna haastatteluiden teemoja rakentaessani. Lopulliset pääteemat olivat *työntekijän ensiaskeleet yrityksessä, itse työn sisältö, työntekijän käsitys itsestään työntekijänä sekä näkemys itsestä osana suurempaa kokonaisuutta, eli työnantajaorganisaatiota*. Näiden teemojen alle olin listannut vaihtelevan määrän keskustelua ohjaavia tilannesidonnaisia kysymyksiä (ks. Liite 2). Vaikka teemojen taustalla vaikutti osaltaan kvantitatiivisen tutkimusotteen samaistumisen tutkimiseen tuoma perintö, koen että lopulliset teemat saivat aikaan keskustelua ja innostivat haastateltavia kertomaan kokemuksistaan ja mielipiteistään monipuolisesti.

Teoreettisen viitekehyksen ja haastattelun teemojen ollessa selvillä mahdollistui tutkimuksen empiirisen vaiheen toteutus. Aineistonkeruun tavoitteena oli saada haastatel-

taviksi mahdollisimman monipuolinen näyte kohdeyrityksen osa-aikaisista työntekijöistä. Sain kohdeyritykseltä listan mahdollisista haastateltavista, joista suodattui lopullinen tutkimukseni empiirisen osan muodostava kahdeksan ihmisen joukko. Tein haastattelut syys- lokakuussa 2012 kahden viikon aikana. Haastattelujen edetessä huomasi aineistosta nousevan esiin yllättävän vahvasti osa-aikaisten pelinhoitajien tarpeen tehdä ero iltapeleissä työskentelevien ja Klubeilla sekä Täyspoteissa työskentelevien ns. päivätyöläisten välille. Tämä vaikutti olevan haastatelluille tärkeä asia, joten mitä pidemmälle haastatteluissa mentiin, sitä enemmän annoin sille tilaa. Näin ollen haastattelurunko muokkautui vielä siinä vaiheessa, kun osa haastatteluista oli jo tehty. Mahdollisuus muokata haastattelurunkoa sekä haastatteluiden etenemistä onkin yksi teemahaastatteluiden merkittävä etu (Hirsjärvi & Hurme 2010, 36).

Koska haastattelun teemat pitivät sisällään kysymyksiä henkilön suhteesta työnantajaansa, halusin suorittaa haastattelut neutraalilla maaperällä. Tämän vuoksi tapasin suurimman osan haastateltavista Turun kauppakorkeakoulun tiloissa. Aineiston käsittelyä jatkossa helpottaakseni kysyin haastateltavilta lupaa nauhoittaa keskustelut. Kaikki antoivat tähän suostumuksensa ja haastattelutilanteissa vaikutti siltä, että nauhoittamisen tuottama mahdollinen alkujännitys hälveni nopeasti ja kommunikaatio oli luonnollista. Litteroin haastattelut nopeasti haastattelutilanteen jälkeen. Näin sain kirjattua ylös haastateltavien puheen lisäksi keskusteluiden tunnelmia sekä haastateltavien eleitä ja muuta sanatonta viestintää. Haastatteluiden tarkan dokumentoinnin merkitys korostuu myöhemmin tutkimuksessa empiirisen aineiston analysoinnin ja tulokinnan lähestymistapojen myötä. Lisäksi tarkka litterointi, jossa on auki kirjoitettuna haastattelijan omat kommentit auttaa tunnistamaan miten vuorovaikutus keskustelussa on rakentunut ja miten haastattelija voi johdatella huomaamattaankin tilanteen etenemistä (vrt. Ruusuvuori & Tiittula 2005, 29-30). Puheen avaaminen tekstiksi oli, tulevan analyysivaiheen lisäksi, hyvin hyödyllinen vaihe tutkimukseni etenemisen kannalta. Tulosten pintapuolinen analysointi alkoi usein jo haastattelutilanteiden aikana ja nauhoituksiin syventyminen vauhditti ajatuksia mahdollisista analyyseista ja tuloksista jo litterointivaiheessa.

Haastateltujen osa-aikaisten työntekijöiden työsuhteen pituus vaihteli juuri aloitaneista aina kolmeentoista vuoteen asti. Haastatteleamalla työntekijöitä, jotka ovat olleet yrityksen kanssa tekemisissä vaihtelevia aikoja, pyrittiin kartoittamaan sitä vaihtuvatko odotukset organisaatioita kohtaan, yhdistyvätkö perusarvot ja syveneekö suhde organisaation ja yksilön välillä osa-aikaisen työsuhteen jatkuessa. Työsuhteen pituus liittyy myös vahvasti siihen, vaikuttaako organisaation kanssa tekemisissä olemisen ajanjakson pituus luodun suhteen vahvuuteen. Nämä seikat puolestaan selittävät ja edesauttavat samaistumista. Dutton, ym. (1994, 254) ehdottaa, että mitä vahvemmin työntekijä samaistuu organisaatioon, sitä enemmän hän haluaa olla tekemisissä organisaation kanssa

ja korostaa suhdettaan yritykseen. Haastattelemalla lukuisia vuosia osa-aikaisessa työsuhteessa olleita työntekijöitä voidaan saada vastauksia siihen, millä perustein osa-aikaisessa työsuhteessa olevat työntekijät rakentavat suhdettaan organisaatioon pitkällä aikavälillä, mikä saa heidät jatkamaan työsuhdetta ja voidaanko puhua työnantajaan samaistumisesta. Täytyy kuitenkin pitää mielessä, että haastattelu tarjoaa vain yhden lähestymistavan identiteettien rakentumiseen ja se jättää monia kysymyksiä avoimiksi (Collin 2009, 33.) Esimerkiksi tarkempi käyttäytymisen sekä organisaatiokulttuurin seuraaminen havainnoinnin kautta voi olla arvokas tiedonlähde työntekijöiden ja organisaation suhdetta tarkasteltaessa.

4.3 Aineiston analyysi

4.3.1 *Analyysin tausta ja eteneminen*

Aineiston analysointi on yksi tutkimuksen mielenkiintoisimmista vaiheista ja mahdollisuuksiltaan monipuolinen, mutta kvalitatiivisen aineiston analyysi on myös haastavaa, sillä sen toteuttamiseksi ei ole olemassa valmiita suosituksia ja kaavoja (Miles 1983, 118). Analyysivaiheen tavoitteena on löytää tutkittavasta aineistosta teoreettisia kiinnekohtia sekä selityksiä tutkimuskohteena olevasta ilmiöstä. Tämä tapahtuu kvalitatiivisessa analyysissä aineiston segmentoinnin ja uudelleen yhdistämisen kautta. (Boeije 2010, 76). Varsinainen aineiston käsittely alkoi haastateltujen puhetta työstämällä. Litteroidusta puheesta etsin ja tyypittelin aineistosta esiin nousevia tekijöitä, jotka uudelleen yhdistämisen kautta muodostivat analyysissä käytettäviä teemoja ja kokonaisuuksia. Varsinaisessa analyysissä tulkitsen osa-aikaisten työntekijöiden puhetta narratiivianalyysin ja Greimasin aktanttianalyysin avulla. Narratiivianalyysi sopii aineiston käsittelyyn tässä tutkimuksessa, sillä narratiivit muodostavat erinomaisen tavan tutkia identiteettiä ja sen kehittymiseen vaikuttavia asioita (Daiute & Lightfoot 2004, xii). Aineistosta nousevien asioiden erottelu ja teemoittelu mahdollisti puheesta esiin nousevien merkitysten yhdistämisen osa-aikaisten työntekijöiden tarinoiksi. Heikkisen (2010, 143) mukaan tutkimus voidaan ymmärtää kertomuksen tuottamiseksi maailmasta. Tämä tutkimus tekee juuri niin: tuottaa analyysin pohjalta merkitysvälitteisiä tarinoita osa-aikaisten työntekijöiden arjesta ja kokemusmaailmasta. Empiirisen aineiston pohjalta syntyvät tarinat muodostavat osan tutkimuksen tuloksia ja pohjan jatkoanalyysille.

Tämän tutkimuksen mukaan työntekijän suhde organisaatioon ja työntekijän identiteetin rakentuminen osana organisaatiota ovat jatkuvasti kehittyviä ja muuttuvia proses-

seja. Jotta saavuttaisin aineiston avulla tälle tutkimukselle asetetut tavoitteet, päätin rakentaa analyysin tukemaan tutkimuskysymysten peräänkuuluttamaa näkökulmaa siitä, että todellisuus rakentuu ihmisten välisessä merkitysvälitteisessä todellisuudessa. Tätä näkökulmaa voi kutsua sosiaalisesti konstruktivismiksi. Tämä tukee narratiivisen analyysin valintaa analyysin lähestymistavaksi. Narratiivisuus ja sosiaalinen konstruktivismi liitetään usein toisiinsa. Tämä tutkimus tarkastelee todellisuutta tulkitsevasta näkökulmasta. Tarinat luovat omat todellisuutensa eikä mitään yhtä objektiivista totuutta pyritä löytämään (Heikkinen ym. 1999, 40). Totuus käsitetään subjektiivisena ja se rakentuu sosiaalisessa todellisuudessa (vrt. Timonen, 2009, 13).

Narratiivisen tyypittelyn taustalla valittua lähestymistapaa tukee puhe-näkökulma. Haastateltujen puheeseen keskittymällä perehdyn kielen käyttöön ja siihen vaikuttavaan toimintaan sekä kielen kautta rakentuviin ja välittyviin merkityksiin (vrt. Jokinen, Juhila & Suoninen 2004, 28). Puhenäkökulma keskittyy siihen, miten sosiaalista todellisuutta tuotetaan erilaisissa sosiaalisissa käytännöissä kielen käytön ja muun merkitysvälitteisen toiminnan kautta (Jokinen, ym. 2004, 8-9.) Puhenäkökulma painottaa myös vuorovaikutuskontekstin huomioimista eritoten haastatteluaineistojen käsittelyssä (Jokinen, ym. 2004, 31). Haastateltavan vastaukset eivät yksin muodosta analyysin pohjaa, vaan merkittävää on myös edellisten puheenvorojen sisällöt, haastattelijan kysymykset sekä mahdollinen johdattelu. Jokinen, ym. (2004, 28) huomauttavat myös, että aineiston tuottamiseen liittyvän vuorovaikutuksen lisäksi analyysiä syventää tutkijan ja aineiston välinen vuoropuhelu, tutkijan havaitessa ja tulkitessa aineistosta merkityksellisiä seikkoja. Puhe-näkökulma vaikuttaa aineiston käsittelyn taustalla, analyysin mahdollistavana lähestymistapana. Kielen käytön ja siitä nousevien merkitysrakenteiden avulla kerron tutkimuksen tulosten ensimmäisessä kappaleessa kolme osa-aikaisen työntekijän tarinaa, jotka ovat syntyneet narratiivisen tyypittelyn kautta. Työntekijän ja organisaation välisen suhteen ja työntekijän identiteettiin kehittymistä analysoin edelleen toimija-analyysillä Greimasin aktanttimallin osoittamien toimijoiden mukaan. Tarkoituksena on määrittää tekijöitä ja toimijasuhteita, jotka vaikuttavat osa-aikaisen työntekijän kokemukseen itsestään ja suhteestaan työnantajaansa. Ennen varsinaisia aineiston käsittelyn ja analyysin tuloksia esittelen analyysiin valitut menetelmät ja niiden tarjoamat mahdollisuudet tutkimusaiheelle lyhyesti.

4.3.2 *Tarinat todellisuuden rakentajina*

Heikkinen (2001, 14) näkee selvän yhteyden ihmisen olemassa olon ja narratiivisuuden välillä. Ihminen ymmärtää elämänsä ja siihen liittyvät tapahtumat tarinan muodossa ja

rakentaa identiteettiään tarinoiden kautta. Narratiivinen tutkimus lähteekin liikkeelle siitä ajatuksesta, että tarinallisuus kuuluu ihmisyyteen ja tarinoiden kertominen on luonnollinen tapa käydä läpi henkilökohtaisia asioita ja kokemuksia. Narratiiviselle tutkimukselle ei ole olemassa yhtä yleisesti hyväksyttyä määritelmää, joka läpäisisi sen laajan soveltamisalueen tieteenalalta toiselle. Heikkinen, Huttunen & Kakkori (1999, 40) määrittelevät sen väljäksi metodiseksi viitekehykseksi, jonka ydin on kertomuksissa todellisuuden ja maailman merkitysten välittäjinä ja tuottajina.

Tutkimuksessa on olennaista erottaa toisistaan narratiivien tutkimus ja narratiivinen tutkimus. Edellinen keskittyy kertomisen muotoon ja käytettyyn kieleen sellaisenaan ja käytetty aineisto kerätään pyytämällä haastateltuja tuottamaan tarinoita tai muita valmiita tarinoita hyödyntämällä. Narratiivisessa tutkimuksessa puolestaan tarinallistetaan esimerkiksi haastatteluiden avulla kerätty aineisto. Tällöin tarkastellaan kertomuksen sisältöä, eli ollaan kiinnostuneita tapahtumista ja niiden yhteydestä toisiinsa. Tässä tutkimuksessa lähestyn tutkimuskysymyksiä ja analyysin tavoitteita narratiivisen analyysin keinoin. Painoarvo on haastatteluiden pohjalta muodostuvien tarinoiden sisällössä, niiden etenemisessä ja merkitysrakenteissa.

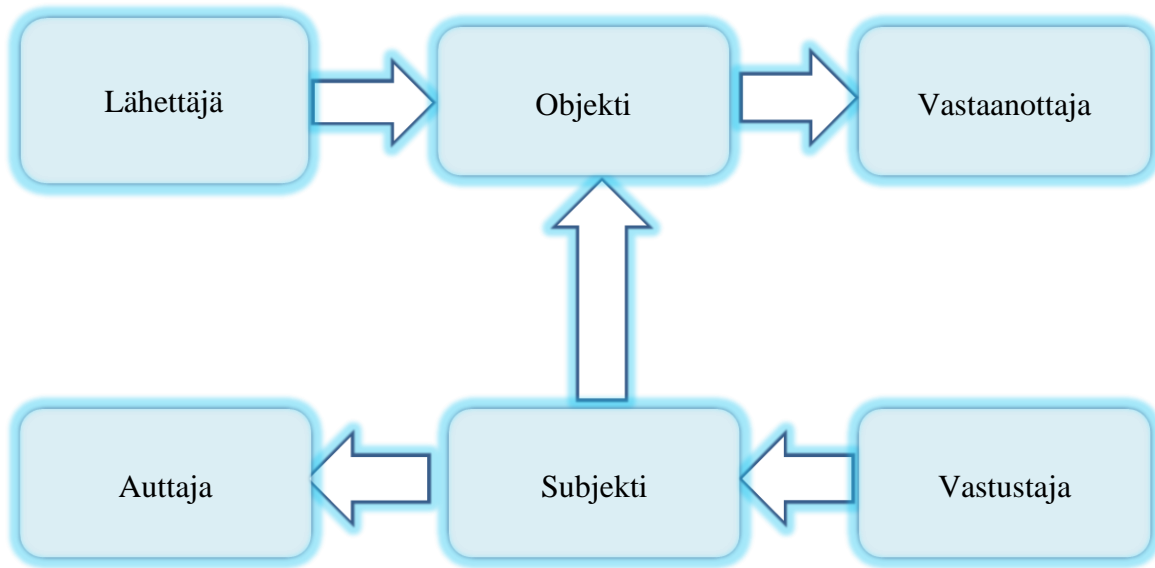
Narratiivisen tutkimuksen termien kirjo on laaja. Jatkossa käytän narratiivin rinnalla termejä kertomus ja tarina toisiaan korvaavina ja samantasoisina käsitteinä (Vrt. Sarbin 2004, 6). Tutkimushaastattelut eivät muodosta poikkeusta tarinan kertomisen luonnollisuuteen, vaan tilaisuuden tullen haastateltavat puhuvat pitkään ja saattavat jäsentää vastauksensa tarinoiksi. Valitettavasti perinteiset kvalitatiivisen analyysin keinot pilkkovat tarinat usein pienempiin irrallisiin osiin ja näin irrottavat palasia kontekstista (Riessman 1993, 3). Narratiivinen analyysi mahdollistaa vastausten sekä tarinoiden ja niiden sisällään pitämien merkitysten analysoinnin kokonaisuutena. McAdams (2008, 242-243) esittää, että ihmiset kehittävät tarinoita löytääkseen merkitystä ja oman paikkansa elämässä. Narratiivinen identiteetti sitoo ihmisiä heitä ympäröivään sosiaaliseen maailmaan. Tarinat ovat läsnä jokapäiväisessä elämässä ja tarinoiden avulla voi selittää ja perustella käytöstään.

Yksilö ei silti voi aivan vapaasti rakentaa elämäänsä haluamaansa suuntaan tarinoidensa avulla. Narratiivien käyttö sosiaalisen todellisuuden muodostamisessa kohtaakin usein kritiikkiä liian yksilölähtöisestä lähestymistavasta, jossa maailma rakentuu kokonaisuudesta subjektiivisia tarinoita. Todellisuudessa tarinat syntyvät vuorovaikutuksessa, osin muiden ehdoilla ja ne uusiutuvat toisten kertomina. (vrt. Czarniawska 2004, 5.) Saattaa myös olla, että todellisuus merkityksineen ei aina järjesty johdonmukaisesti tarinan muotoon. Tässä tutkimuksessa tarinoiden käyttö nähdään mahdollisuutena kuvata elävästi sitä, minkälaista on työskennellä osa-aikaisena ja mitä se merkitsee yritykseen luotavan suhteen kannalta. Yksilö tuottaa tarinoiden avulla merkityksellisiä kertomuksia

itsestään ja maailmastaan, joiden avulla mahdollistuu sosiaalisen maailman jäsenteleminen, merkityksellinen kokeminen ja identiteetin rakentaminen (Neumann & Nünning 2008, 4-5). Tässä tutkimuksessa en analysoi valmiita tarinoita, vaan olen itse mukana tarinoiden kerronnassa kertomusten muodostaessa sellaisinaan osan tutkimuksen tuloksia.

4.3.3 Toimija-analyysi

Pelinhoitajien toimintaympäristöä ja sen vaikutussuhteita identiteetin rakentumiseen tutkin toimija-analyysin avulla. Toimija-analyysi mahdollistaa osa-aikaisten pelijakajien kokemusten kannalta merkittävien tahojen, toimijoiden ja niiden välisten suhteiden tarkastelun. Tämän tutkimuksen tavoitteiden kannalta käyttökelpoisen mallin toimijoiden tutkimiseen tarjoaa Greimasin aktanttimalli. Malli voi olla analyysin lähestymistapa tai analyysin lopputulos (Korhonen & Oksanen 1997, 58). Tässä tutkimuksessa se on osa tuloksia ja käytän mallia analysoidessani luvussa viisi kerrottuja osa-aikaisen työntekijän tarinoita. Malli sopii osa-aikaisten tarinoiden analysointiin, sillä Greimas kehitti mallin kuvatakseen yleisiä, kaikissa tarinoissa toistuvia toimijoita ja niiden välisiä suhteita. Mallin toimijoita ja toiminnan kohteita hän nimittää aktanteiksi. (Vrt. Korhonen ym. 1997, 56-57.) Seuraavassa kuviossa on esitelty Greimasin mallin perusajatus. Subjektin ja objektin välinen vaikutussuhde on mallin kannalta määräävässä roolissa. Muita mallin aktantteja, eli toimijoita ovat lähettäjä, vastaanottaja, auttaja ja vastustaja. Lähettäjä muodostaa mallissa toiminnalle päämäärät ja veloitteen, toimii ikään kuin toiminnan käynnistäjänä. Auttaja-aktantti puolestaan pitää sisällään toiminnan mahdollistavat resurssit ja kyvyt. Auttaja tukee mallin toimijaa. Vastustajan rooli on vaikuttaa subjektiin negatiivisesti toimintaa estäen ja sitä vaikeuttaen.



Kuvio 5. Greimasin aktanttimallin peruskaava (Korhonen & Oksanen 1997, 57)

Greimasin malli ei kuitenkaan anna kertomusten analyysiin yksiselitteistä ja ongelmatonta ratkaisua. Huomionarvoista on, että yksi toimija voi vaikuttaa useammassa kuin yhdessä mallin asemista. On myös mahdollista, että yhdessä asemassa on samanaikaisesti lukuisia toimijoita. Asemat saattavat myös vaihdella tapahtumien edetessä ja sisältää ristiriitaisia suhteita. (Sulkunen & Törrönen 1997, 77.) Kertomusten mallintaminen ennalta määriteltyihin asetelmiin on kohdannut kritiikkiä siitä, että se saattaa pakottaa tarinan kulkua etenemään sovitulla tavalla, jolloin tarinan taustalla vaikuttavat merkitykset saattavat jäädä pimentoon (vrt. Alasuutari 2011, 140-141). Malli soveltuu osa-aikaisten työntekijöiden identiteettien tarkasteluun, sillä se mahdollistaa työntekijän ulkopuolisten tekijöiden huomioimisen ja niiden vaikutussuhteiden tarkemman tutkimisen. Samalla voidaan analysoida mitä asioita osa-aikaiset työntekijät nostavat tärkeiksi tekijöiksi oman identiteettinsä, käyttäytymisensä sekä työnantajaan muodostamansa suhteen kannalta.

4.4 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Laadullinen tutkimus on luonteeltaan refleksiivistä. Tutkimusta tehdessä on tärkeää tiedostaa tieteen syntyyn vaikuttavat tekijät, millä perustein uutta tietoa syntyy ja mihin se liitetään. Laadullinen tutkimus ei etene aina johdonmukaisesti alkupisteestä lopputulokseen, näin ollen tutkimuksen läpinäkyvyys ei ole aina itsestäänselvyys. Edelleen tutkijan ja tutkittavan kohteen välinen vuorovaikutteinen suhde on otettava huomioon tutkimuk-

sen luotettavuutta arvioidessa (Eriksson & Kovalainen 2008, 12; 30). Vuorovaikutteisuus korostuu, kun tutkimuksen empiirinen materiaali on kerätty haastatteluiden kautta. Haastattelu aineiston keruun menetelmänä on äärimmäisen riippuvainen haastatteluhetken sosiaalisesta tilanteesta ja haastatteluun osallistuvien osapuolien keskinäisestä vuorovaikutuksesta. Haastatteluita toteutettaessa sekä niitä analysoitaessa onkin mietittävä miten haastattelijan kysymykset ja kommentit saattavat ohjata tai johdatella haastateltavan vastauksia. Voidaan sanoa että haastattelun kaikki osapuolet osallistuvat tiedon tuottamiseen. (Ruusu vuori & Tiittula 2005, 10-11.)

Tunnen tutkimuksen kohdeorganisaatiota jonkin verran ja tunsin kaksi haastateltavista henkilöistä etukäteen. Tämä saattoi vaikuttaa näissä haastattelussa esiin tulleisiin asioihin sekä positiivisesti että negatiivisesti. Puolistrukturoitujen haastatteluiden keskusteleva luonne oli mahdollisesti helpompi saavuttaa, kun haastateltavat tunsivat minut etukäteen ja luottivat minuun. Ruusu vuori ym. (2005, 41) nostavat luottamuksellisen suhteen suorastaan tiedon saannin edellytykseksi tutkimusaineistoa haastatteluilla kerättäessä. Toisaalta liian vuorovaikutuksen voidaan ajatella vaikuttavan kielteisesti tulosten luotettavuuteen (Ruusu vuori, ym. 2005, 31). Osa haastatelluista myös tiesi, että tunnen muitakin ihmisiä heidän työympäristöstään. Tämä saattoi puolestaan vaikuttaa siihen, mitä he olivat valmiita minulle paljastamaan. Edelleen haastatteluiden neutraali sävy saattoi vaarantua, kun kyseessä oli entuudestaan tuttuja henkilöitä, sillä lähtiessäni tutkimaan jo entuudestaan tuttua yritystä, oli minulla luonnollisesti ennako-oletuksia, jotka vaikuttivat taustalla tutkimuskysymysten muotoilussa ja loivat odotuksia mahdollisista tuloksista. Laadullinen tutkimus on lähtökohtaisesti hypoteesitonta, eli valmiiksi esitettyjä ja lukkoon lyötyjä ennako-oletuksia tutkimuksen tuloksista ei määritellä (Eskola & Suoranta 1998, 19). Tutkimusprosessin vuorovaikutteisuuden ja tutkijan roolin vuoksi ennako-oletuksia on hyvä tunnistaa. Näillä kaikilla seikoilla on oma roolinsa tutkimuksen etenemisen ja sen tulosten kannalta. Toisaalta Hirsjärvi, ym. (2004, 152) muistuttavat, että kvalitatiivisessa tutkimuksessa ei ole mahdollista saavuttaa objektiivisuutta perinteisessä mielessä sillä tutkija ja se, mitä tiedetään tai mitä pyritään ymmärtämään kietoutuvat tiukasti toisiinsa. Edelleen haastateltujen henkilöiden vastauksiin on saattanut vaikuttaa se, että heidän esimiehensä ehdotti heitä ottamaan osaa tähän tutkimukseen. Vaikka aloite tutkimukseen tuli minulta itseltäni, eikä kyseessä ole toimeksianto, saattaa esimiehen rooli haastateltavien valinnassa vaikuttaa välillisesti annettuihin vastauksiin sekä tutkimuksen tuloksiin.

Analyysin monipuolisuuden ja syvyyden lisäksi tarkka litteroiminen heti haastattelutilanteiden jälkeen palvelee tutkimuksen luotettavuutta. Haastattelutilanteiden tarkka todentaminen tekstin muotoon mahdollistaa aineiston luokittelun ja käsittelyn lisäksi myös aineistoon palaamisen ja halutessa, siitä tiettyjen asioiden jäljittämisen (Boeije

2010, 72). Tutkimuksen tuloksien ja niiden taustalla olevan analyysin ainekset ovat näin muiden nähtävissä. Tutkimuksen luotettavuutta lisää myös se, että aineistoa analysoidaan monella eri tavalla, eikä tuloksia rakenneta vain yhden analysointimenetelmän varaan.

Haastatteluiden kautta kerättyä empiiristä aineistoa käsiteltäessä, on huomioitava, että menetelmän vuorovaikutteisuus on otettava huomioon myös aineistoa analysoidessa sekä tulosten raportoinnissa (Ruusuvoori ym. 2005, 13). Myös Eriksson & Kovalainen (2008, 78) painottavat näennäisesti helppojen haastatteluiden analysoinnin haastavuutta. Aineistoa analysoidessa on aina huomioitava aineiston kontekstisidonnaisuus. Vastaajat viestivät itsestään haluttua identiteettiä myös vastaustensa kautta. Tämä vaikuttaa myös siihen, miten vastaajat arvioivat esimerkiksi organisaatiota, työryhmää tai muuta haastattelussa esiin tulevaa keskustelun kohdetta. (Alvesson & Deetz 2000, 124.)

Tämä tutkimus nojaa laadullisiin menetelmiin ja kysymys tulosten yleistettävyydestä saattaa nousta ongelmaiseksi. Guba & Lincoln (1996, 87) näkevät tulosten yleistämisen laadullisessa tutkimuksessa mahdottomana, sillä ihmisen käyttäytyminen on riippuvaisista ajasta, paikasta ja kontekstista kokonaisuudessaan (Keevesin 1998 mukaan.) Ihmisten toimintaa ja kulttuuria käsittelevät kuvaukset ovat ainutlaatuisia, joten kvantitatiivisista tutkimuksista omaksutut luotettavuuden arvioinnit kaipaavat rinnalleen muita perusteluita (Hirsjärvi ym. 2004, 217). Tuloksia tulkittaessa on otettava huomioon myös se, että haastattelu aineistonkeruumenetelmänä on konteksti- ja tilannesidonnainen. Tutkittavat saattavat puhua haastattelutilanteessa toisin kuin jossakin toisessa tilanteessa, joten tulosten yleistämisessä tulee olla maltillinen. (Hirsjärvi, ym. 2004, 196.) Haastattelun luotettavuutta arvioidessa on hyvä ottaa huomioon myös se, että haastatelluilla on usein taipumus antaa sosiaalisesti suotavia vastauksia (Foddy 1995, 118). Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden ongelmaa tarkastellessa on perinteisiä käsitteitä pyritty korvaamaan esimerkiksi autenttisuuden ja uskottavuuden käsitteillä (Lincoln & Guba 1986, 57). Tämän tutkimuksen autenttisuutta puoltavat tutkimuksen vapaat lähtökohdat, tarkasti dokumentoitu aineisto, johon voi palata sekä analyysin monipuolisuus.

Tulosten yleistettävyyteen vaikuttaa tässä tutkimuksessa myös se, että empiirisen aineiston muodostaa suhteellisen pieni määrä haastatteluja. Tämän tutkimuksen päämääriin rajattu aineisto sopii hyvin, sillä kvalitatiivisessa tutkimuksessa pyritään aineiston syvälliseen ja rikkaaseen analyysiin ja tulkintaan. Määrävä kriteeri aineiston hyvyydelle ei ole määrä vaan laatu (Eskola ym. 1998, 18). Rajallinen, tarkoituksen mukaisesti valittu haastateltavien kohdejoukko voidaan nähdä myös luotettavuutta lisäävänä tekijänä. Aineistoa on helpompi täydentää tarvittaessa ja olla yhteydessä haastateltaviin, verrattuna esimerkiksi satunnaisotoksella kerättyyn tutkimusaineistoon. (Vrt. Hirsjärvi ym. 2004, 155.) Tutkimuksen tulosten yleistämisessä tulee ottaa huomioon myös se, että

osa-aikaisia työntekijöitä ei välttämättä voi käsitellä yhtenä homogeenisenä ryhmänä (Martin & Sinclair 2007, 303). Tähän tutkimukseen haastatellut osa-aikaiset työntekijät ovat pääosin opiskelijoita, jotka työskentelevät opintojensa ohessa. Näin ollen saatuja tuloksia ei voi varauksetta yleistää koskemaan kaikkia osa-aikaisten työntekijöiden käsitteen alle lukeutuvia tyyppejä, kuten vanhempainlomalta töihin palaavia vanhempia tai yksinhuoltajia, joille osa-aikatyö on taloudellinen turva tukijärjestelmän ohelle.

Tutkimuksen aineisto on kerätty haastattelemalla Varsinais-Suomessa Turun alueella työskenteleviä kasinopelinhoitajia. Tutkimus keskittyy paikallisesti suppealle alueelle, joten tulosten yleistämisessä koskemaan koko valtakunnallisesti toimivaa Raha-automaattiyhdistystä tulee olla varovainen. Kulttuurierot eteläisen ja pohjoisen Suomen välillä saattavat näytellä merkittävää roolia siinä, miten työntekijät näkevät työnantajansa ja luovat siihen suhteita. Edelleen työyhteisöt saattavat muodostua hyvinkin erilaisiksi esimiehien ja työntekijöiden henkilökemioiden sekä vaihtelevien työympäristöjen seurauksena.

5 OSA-AIKAISENA ORGANISAATIOSSA

5.1 Työntekijätyyppien tarinoiden muotoutuminen

Timoinen (2009, 17) korostaa, että sosiaalinen elämä on kokonaisuudessaan luonteeltaan narratiivista; tarinoiden avulla yksilö ymmärtää sosiaalista ympäristöään ja maailmaansa ja luo sitä kautta identiteettiään. Tätä taustaa vasten tuntuu perustellulta lähteä rakentamaan vastauksia tutkimuskysymyksiin nimenomaan tarinoiden kautta. Tässä tutkimuksessa tarinan pyrkimyksenä on nimenomaan saada käsitys kertojan uralla tapahtuneista asioista ja asioille annetuista merkityksistä osa-aikaisen työntekijän työhön liittyvän identiteetin ja sen mukana yritykseen muodostuvan suhteen kannalta.

Seuraavat tarinat ovat saaneet innoituksensa, henkilönsä ja juonelliset kulmakivensä tutkimusaineiston muodostavista haastatteluista. En pyytänyt haastateltuja muodostamaan suoraan valmiita tarinoita, vaan kukin osa-aikaisen työntekijän mallityyppi on saanut kertojan äänensä useiden erillisten haastatteluiden pohjalta niiden yhdistelmänä. Yhdistelemällä useita haastatteluja ja pieniä tarinan pätkiä yhdeksi kertomukselliseksi kokonaisuudeksi tulee ilmi tarinoiden mahdollisuus toimia monilla tasoilla. Ne voivat kuvata yksilön maailmankuvaa läheltä ja kuvaa itsestään tai laajempaa kokonaisuutta, jota yksilön kokemukset ja niille annetut merkitykset ilmentävät. Näin yksilölliset tarinat kuvaavat samalla sosiaalista ympäristöä, jossa ne syntyvät. (Vrt. Gergen 1994, 207.) Aineiston yhdisteleminen kuljettaa näitä tarinoita kertomaan asioita enemmänkin yleiseltä näkökulmalta, jonka mukaan yksilöä ei voi erottaa ympäröivästä todellisuudesta. Näin ollen tarinoiden vaikuttavat myös yleisesti osa-aikaisiin työntekijöihin ja ravintolatyöntekijöihin liitetyt asiat ja ammattimielikuvat. Tarina on osa laajempaa kokonaisuutta. Hyvärinen (2006, 1-2) korostaa subjektiivisen kokemuksen taustalla vaikuttavaa laajempaa kulttuurista mallia. Hänen mukaansa kertomukset eivät suoraan avaa tietä yksilön sisäiseen maailmaan eivätkä ole itsestään selvästi vain yksityisiä. Seuraavat osa-aikaisten työntekijöiden tarinat kuvastavat yksilön kokemusten ja tulkintojen lisäksi myös laajempaa kokonaisuutta ja pyrkivät kuvaamaan osa-aikaisuuden ilmiötä yleisemmin. Narratiivit antavat mahdollisuuden tuottaa organisaatioista kertomuksia virallisten tarinoiden ulkopuolella. Samalla saadaan kuuluviin ääniä, joita ei usein kuulla organisaatioita tutkittaessa.

5.2 Työntekijätyypit ja työn sisältö

Muodostin haastatteluaineiston pohjalta kolme erillistä tarinaa. Osa-aikaisten pelinjakajien kokemuksia kuvaavat Kriittisen Korttihain, Satunnaisen Satsaajan sekä Innokkaan Idealistin tarinat. Ennen varsinaisiin tarinoihin siirtymistä kuvaan pelinjakajan työn peruspiirteitä ja työnsisältöä, jotta lukijan on helpompi päästä mukaan osa-aikaisten kertomuksiin. Lähtökohtaisesti pelinjakaminen pitää työntekijätyypeistä riippumatta sisällään samankaltaisia asioita. Tyyppien väliset erot tulevat ilmi työhön ja työporukkaan suhtautumisessa, työn roolista elämässä sekä työnantajakuvan kehittymisessä työsuhteen kypsyessä monivuotiseksi.

Työskentely RAY:llä kasinopelien maailmassa aloitetaan useimmiten pelinjakajana ravintoloissa. Työvuoro alkaa illan pimetessä, jatkuu kiireisenä yökerhojen asiakkaiden pelatessa blackjackia ja muita yksinkertaisia kasinopelejä ja päättyy aamuyöllä ravintoloiden sulkiessa ovensa. Työvuorolista koostuu näistä iltaisista ja öisin tehtävistä vuoroista ja töissä ollaan viikonloppuöiden lisäksi mahdollisesti myös muutamana arki-iltana. Myöhäisten vuorojen saneleman elämänrytmin mukaan työskenteleviä pelinjakajia kutsutaan organisaation sisällä ja pelinjakajien keskuudessa ”iltapeliläisiksi”. Työsuhteen jatkuessa pelinjakaja saa lisäkoulutuksia monimutkaisempiin kasinopeleihin, kuten pokeriin ja uusien taitojen myötä siirtyy tekemään vuoroja myös Club RAY:llä sekä pelisaleissa. Pelisalit tarjoavat mahdollisuuden pelata peliautomaateilla ja työntekijän vastuulla on asiakaspalvelu sekä salin toiminnan sujumuuden varmistaminen. Club RAY:llä on automaattien lisäksi lukuisia pelipöytiä ja ne tarjoavat pelielämyksiä aamusta iltaan. Pelisaleihin siirtymisen myötä työvuorot yleensä pitenevät ja töitä tehdään myös aamu- ja päivävuoroissa. Pelisaleissa työtahti on päivisin verkkaisempaa, pelipöytiä on samassa tilassa paljon ja samaan aikaan vuorossa on monta kollegaa. Tämä mahdollistaa pöytien ja pelien vaihtelemisen päivän kuluessa sekä työtovereiden tapaamisen työajalla. Monta vuotta pelinjakajina työskennelleet osa-aikaiset saattavat siirtyä kokonaan pois iltapeleistä tekemään lähes säännölliseen päivätyöhön verrattavissa olevia vuoroja pelisaleihin. He muodostavat organisaation sisälle ”pelisalilaisten” joukon, jonka elämänrytmi on säännöllisempää eivätkä he ole enää niin aktiivisesti mukana työporukan vapaa-ajan aktiviteeteissa. Pelisalit, kuten Täyspotit eroavat pelitarjonnaltaan Club RAY:stä. Näillä on kuitenkin paljon yhteneviä piirteitä ja työskentely niissä eroaa iltapeleistä. Tämän vuoksi olen jaotellut pelinjakajat kahteen ryhmään, jotka mainittiin yllä, *iltapeliläisiin* ja *pelisalilaisiin*.

Työntekijätyypeistä ensimmäinen, Kriittinen Korttihai, edustaa pelisaleissa työskentelevää RAY:laista. Hän on ollut organisaatiossa jo hieman pidempään, hänellä on vuosien kokemus työstä ja työ RAY:llä on jo kiinteä osa hänen elämäänsä. Korttihaille on

kehittynyt laaja perspektiivi työhön, työporukkaan sekä työnantajaan. Työpaikka on pitkään ollut hänelle tärkeä ja kokemuksen johdosta yhdistyksen strategiamuutos, huoli työpaikan imagosta ja uudet työntekijät kirvoittavat hänessä ajoittain kriittisiä mielipiteitä, vaikkei hän haluakaan nostaa itseään nuorempia pelinjakajia paremmaksi kortinjakajaksi. Kriitikki on hänelle kehityksen väline, niin omassa työssään kuin koko organisaation toiminnan kannalta. Toinen työntekijätyyppi, Satunnainen Satsaaja, on nimensä mukaisesti vaihtelevalla intensiteetillä mukana organisaation toiminnassa. Välillä hän satsaa huomionsa pelinjakajana kehittymiseen ja panostaa uuden oppimiseen, mutta tekee ajoittain töitä vain paremman vaihtoehdon puutteessa. Hän elää hetkessä eikä tiedä kuinka paljon on valmis panostamaan RAY:een tulevaisuudessa, näin ollen työnantajaan luotua suhdetta leimaa välinpitämättömyys. Satsaajalle riittää se, että työ mahdollistaa toimeentulon sekä joustavasti vuoroja. Välillä voi tehdä paljon töitä ja välillä keskittyä muihin asioihin. Innokas Idealisti puolestaan suhtautuu työhön vakavasti. Idealisti on ollut organisaatiossa suhteellisen vähän aikaa ja hän työskentelee iltapeleissä. Hän on kiinnostunut organisaatiosta sekä oman työnsä roolista laajemmin ja on innokas muodostamaan molempia osapuolia hyödyttävän suhteen työnantajaan. Toimeentulon takaaminen osa-aikaisen työn avulla ei ole hänen valintojaan määräävästi ohjaava tekijä, vaan hänelle on tärkeää toteuttaa itseään ja työn merkitys yhteiskunnallisen hyvän kannalta tuo RAY:llä työskentelyyn lisäarvoa. Idealisti on hyvin aktiivinen persoona, joka innostuu nopeasti uusista asioista. Työnantajaan luotu suhde saattaa näin ollen syventyä nopeasti, mutta se on vaarassa katketa yhtä nopeasti uusien suunnitelmien, työkuvioiden ja mielenkiinnonkohteiden temmatessa Idealistin mukaansa.

5.3 Kriittinen Korttihai

Sisäpiirin kautta töihin

Kriittinen korttihai on lähtenyt RAY:lle pelinhoitajaksi opiskelukavereiden kannustamana. Hän oli kuullut kavereilta positiivisia juttuja työstä ja tunsikin jo ennen varsinaisten töiden aloitusta osan tulevista työkavereista. ”Töihin tultiin tavallaan hyväveliverkoston kautta ja jossain vaiheessa tuntui, että melkein kaikki pelinhoitajat olivat joko Kaupparinkeasta, Lääkiksestä tai Oikiksestä.” Sosiaalisen puolen lisäksi fakta oli, että opiskeluiden ohelle tarvittiin työtä ja pelinjakajan työ vaikutti sopivalta keinolta tuomaan opiskeluelämän ohelle lisätienestiä, ”että alun perin piti olla vaan vähän siihen koulun ohelle sivuduuni.” Työssä viehättivät mahdollisuus sopeuttaa työvuorot kiireeseen opiskelijaelämään, työn tekninen helppous sekä valmiiksi hyvän oloinen työporukka. Myös oma aiempi kiinnostus ja kokemukset pelaamisesta peilasivat työpaikan mie-

lenkiintoisuutta. Kavereiden kanssa jaetut kokemukset ja mukavan oloinen osa-aikatyö veivät nopeasti mukanaan ja työvuosia pelipöydän takana on nyt ehtinyt kertyä jo kymmenkunta.

Korttihai aloitti uransa pelien parissa ravintoloiden iltapeleistä. Ensimmäisissä työvuoroissa tunnelma oli jännittynyt. Vaikka hän oli kuullut kavereilta lukuisia tarinoita pelinhoitajan työstä, ”käytiin ensimmäisen neljän viikon aikana läpi suunnilleen niin ihan kaikki tunteet, siitä että apua tämä on maailman hienoin duuni ikinä siihen että tämä on kamalin duuni ikinä. Mutta semmoinen vakio oli, että duunikaverit oli uskottoman hyviä ja mukavia.” Alkujännitys meni nopeasti ohitse ja korttihai oppi hallitsemaan ravintoloiden pelipöydissä pelattavat pelit nopeasti. Vauhti ja tarkkuus lisääntyivät ja oppi hän äkkiä tekemään myös muutamia näyttäviä temppeja pelimerkeillä ja korteilla. Jo ensimmäisten työvuorojen jälkeen korttihai tiesi, että haluaisi oppia lisää ja päästä lisäkoulutuksiin.

Haastetta kaivattiin, sillä tekniseltä toteutukseltaan työ on aina ollut korttihaille helppoa. Korttihai näkee asian niin, että jos haluaa oppia ja tulla hyväksi pelinjakajaksi, se myös onnistuu. Onnistuminen on kiinni omasta motivaatiosta ja työn tarjoamat haasteet tulevat asiakkaiden kanssa toimimisesta. Asiakkaat ovat myös syy siihen, että työ on vielä vuosienkin jälkeen mielenkiintoista. ”Korttien jakaminen nopeasti ja hienon näköisesti sujuu kyllä, mutta jotta siinä on jotain minkä takia sitä tekee, niin ne on ne ihmiset sitten.”

Iltapeleistä päivävuoroihin

Korttihai teki ravintoloissa vuoroja tasaisella tahdilla. Muutama arki-ilta sekä lähtökohdaisesti kaikki perjantait ja lauantait kuuluivat pelipöydän takana. Kahden vuoden jälkeen seuraava etappi korttihain osa-aikaisella uralla oli siirtyminen pelisaleihin. Tämä toi mukanaan koulutuksia sekä uusia haasteita, joita korttihai jo kaipasi, sillä ”työn erilaisuus muuttui hyvin nopeasti vakioksi, mutta siinä vaiheessa kun siirryin sinne ClubRAY:lle ja mukaan tuli toi käteispokeri, niin se tarjosi ainakin hetken aikaa uutta viihdykettä.” Uusien haasteiden lisäksi työskentely pelisaleissa tarjosi myös aikaisempaa laajemmat mahdollisuudet nähdä työkavereita työvuoron aikana. Tämä oli ylennyksen ohella sosiaaliselle korttihaille tervetullut muutos. Korttihain mielestä pelisaleissa pelinjakaminen vaatii enemmän ja hienostuneempaa ammattitaitoa, kuin ravintolapeleissä työskentely. ”Onhan tämä mun duuni nyt muutenkin muuttunut aika paljon, kun ollaan siirrytty siitä niin normaalista baarityöskentelystä sitten tuonne pelisalin puolelle.”

Pelisaleissa työskentely tiesi myös mahdollisuutta tehdä päivävuoroja. Korttihai ryhtyi tekemään vuoroja pääosin päivisin ja siirtyi jonkin ajan kuluttua kokonaan pois iltapeleistä. Tämä vaikutti hain vuorokausirytmiiin melkoisesti. Pelisaleissa vuorot saattavat

olla pitkiä ja iltavuorosta kotiutuu myöhään, mutta yötoita korttihai ei enää juurikaan tee. Nyt kun hän on työskennellyt monta vuotta pelisaleissa, saattaa hän satunnaisesti tehdä joitakin vuoroja iltapeleissä. ”Oon käynyt nyt ehkä kerran vuodessa, pari kertaa vuodessa, että se on niinku sen takia, että pysyy ehkä se sellainen fiilis sitä omaa duunia kohtaan yllä.” Hai on tyytyväinen siihen, että voi tehdä töitä pääosin vain pelisaleissa. Niihin siirtyminen on tuonut hänen työnsä myös ammatillisesti selvää lisäarvoa.

Pelisaleihin eteneminen vaikutti työn ohella myös vapaa-ajan viettoon. Korttihain siirryttyä pois iltapeleistä huomasi hän jonkin ajan kuluttua ettei vietä enää niin paljon vapaa-aikaa työkavereiden kanssa ja kosteat illanvietot ravintolamaailmassa eivät täytäneet kalenteria yhtä usein kuin ennen. Totta kai hän silti työkavereiden kanssa vietti aikaa, mutta useimmiten vähän pienemmällä porukalla. Monta vuotta töitä tehtyään ”ei jaksakaan enää niin paljon hengata siinä uudessa työporukassa, kun on niitä vanhojakin kavereita.”

Vanhassa vara parempi

Ajoittain Korttihai muistelee kaihoten niitä parempia vanhoja aikoja, jolloin työpaikka ja eritoten työporukka vaikuttivat kovin erilaisilta, kuin nyt viime vuosina. Nykyään työn suorittaminen on muuttunut aikaisempaa itsenäisemmäksi ja pelipöytien määrää on kaupungissa karsittu. Korttihai on huolissaan siitä miten työporukka ja tapa tehdä töitä ovat vuosien varrella muuttuneet, osin parempaan ja osin huonompaan suuntaan. Erityisesti häntä huolettavat työn arvostuksen lasku, joka näkyy muiden asioiden ohessa siinä, ettei pelinjakajaksi enää haeta yhtä aktiivisesti, kuin aikaisemmin. Viime vuosina ”on ollut jonkin verran työntekijäpulaa ja nyt sitten vähän heikompia yksilöitä otetaan töihin, että laskutaito ei ole hirveän hyvä ja teknisesti ei olla kovin taitavia. Varmaan ihan mukavia tyyppejä, mutta ei nyt parasta A-luokkaa.”

Tässä yhteydessä Korttihain on myönnettävä, ettei juuri enää tunne uusia iltapelien työntekijöitä. Pelisaleissa työvuorot ovat pitkiä ja elämä rakentuu arkisin tehtävän työn mukaan. Samalla työporukalle ja ravintolamaailmalle jää vähemmän aikaa. ”Alkaa tulla semmoista pientä kuppikuntautumista, eihän sillä mitään pahaa tarkoiteta, mutta kun aika on rajallinen resurssi ja sitten pitäisi päättää kenen kanssa viettää sitä aikaa.” Viettäessään aikaa työkavereiden kanssa, on hän niiden kollegoiden seurassa jotka ovat olleet organisaatiossa pitkään ja joista on tullut hänelle hyviä ystäviä myös pelipöytien ulkopuolella. Pohtiessaan nyt pelinjakajan olennaisia ominaisuuksia Korttihain on sanottava, että ”valitettavasti mulle tulee ensimmäisenä mieleen lyhytaikainen, sellainen joka ei oo pitkään.” Korttihain mukaan tällä on vaikutuksensa työporukan rakentumiseen ja yhteishenkeen. Lisäksi työntekijöiden suuri vaihtuvuus lisää Korttihain huolta työn arvostuksesta ja imagosta.

Korttihai arvostaa suuresti sitä, että työ hoidetaan ammattitaitoisesti ja vakuuttavan näköisesti. Uusien pelinjakajien työskentelyn seuraaminen aiheuttaa Haille ajoittain harmaita hiuksia ja hänen mielestään työskentelyn ammattimaisuus on viime vuosien kuluessa heikentynyt. ”Sekin johtuu ehkä siitä, että nämä uudet pelaajat mitä on, niin ei varmaan vaan henkilöillä ole niin paljon kiinnostusta siis kouluttaa asiakkaita pelaamaan pelejä niin kuin oikein, siis sillä tavoin, vaan se on semmoista epäselvää touhua se koko touhu siellä iltapeleissä. Että henkilöt näyttävät epäselviä merkkejä, sanoo epäselvästi ja kaikkea muuta, että se on hyvin erilaista. Se on, se on oikeasti ikävää.”

Vastuuta työstä, työyhteisöstä ja yrityksestä

Korttihai on ollut organisaatiossa tarpeeksi kauan, osatakseen arvioida sen toimintaa pitkällä tähtäimellä. Hän on aikoinaan ollut jopa työntekijöiden edustajana yhdistyksen ylempien portaiden kokouksissa. Viime aikoina yhdistyksessä on tapahtunut suuria muutoksia muun muassa yhdistyksen strategiassa. RAY:n toteuttama mittava strategiamuutos herättääkin haissa monenlaisia tunteita. Korttihai on ajoittaisesta turhautumisestaan huolimatta huolissaan siitä, miten yrityksellä menee ja minkälainen työnantaja imago RAY:llä on. ”Että ennen pelinhoitajaksi pääseminen oli sitä, että oot oikeasti fiksu kun mikä ja itse haluat sinne.” Nyt melkeinpä kuka tahansa palkataan mukaan pelinjakajien joukkoon. Työnantaja imagon ohella Hai puhuu mielellään yhdistyksessä tapahtuneista muutoksista, niin hyvässä kuin pahassa. Häntä itseään kiinnostaa RAY:n monopoliasema ja sen ylläpitämiseen ja kehittymiseen liittyvät asiat. Hän on mielissään siitä, että yhdistys ponnistelee karistaakseen raskaan monopolin leiman, joka monilla asiakkailta yhdistystä kohtaan on. ”Sen eteen on jo oikeasti tehty paljon töitä ja se muutos on meneillään, että näytettäisiin enemmän firmalta, eikä suojatyöpaikalta.” Kriittisistä ja ajoittain kärkkäistä mielipiteistään huolimatta Hai arvostaa RAY:tä ja vuosien varrella on kypsynyt mielipide, että, ”siellä on niin hirveästi kaikkia paikkoja mihin sitä rahaa, tuotettua rahaa laitetaan, niin ne on hienoja asioita, siis suurimmaksi osaksi.” Hän on myös itse päässyt konkreettisesti vierailemaan yhdistyksen tukemissa kohteissa ja ymmärtää mihin yhdistyksen toiminta tähtää.

Korttihai muistaa hyvin ne ajat, jolloin RAY järjesti työntekijöille paljon työn ulkopuolisia tapahtumia virallisten retkien lisäksi. Valitettavasti ”nyt niitä hyviä tapahtumia on karsittu aika paljon ja vähän on muuttunut se meininki.” Onneksi työntekijöillä on keskuudessaan tahtoa ja energiaa järjestää paljon kaikenlaista, tämä varmistaa myös sen että uudet työntekijät pääsevät mukaan samaan henkeen ja näkevät kuinka mahtava työyhteisö heillä on. Hai kehuu pelinjakajien työyhteisöä hyvin aktiiviseksi ja luovaksi, he julkaisevat jopa omaa sisäistä lehteäänkin. Hai huomauttaa myös, että esimerkiksi

”tämän vuoden huikeaa yhtenäisen voiman näytöstä, Kasino Cupia, ei järjestetty RAY:n ansiosta, vaan siitä huolimatta”.

Tapojensa renki

Korttihai on ollut yhteisössä mukana pitkään ja kuuluu jo kalustoon. Hän tietää osavansa hommat hyvin ja tykkää opastaa nuorempia työntekijöitä, ”neuvoa voi tulla kysymään”. Erityisen mielissään hän on jos pystyy helpottamaan nuoremman kollegan työntekoa tai opettamaan täysin uusia juttuja. ”Ahaa-elämyksien tuottaminen toisille, siitä mä tykkään.” Välillä hänestä kuitenkin tuntuu, että ”kun mä oon siellä iltavuoroissa yleensä se seniori, niin, musta on tuntunut, että joudun pitämään jöötä saamatta siitä minkäänäköistä korvausta”. Hai auttaa muita mielellään, mutta saattaa välillä miettiä että ”ei mun kuuluisi olla se joka sulle opettaa välttämättä kaikkea, mun pitäis hakata tätä peliä niinku sinäkin.”

Uusien pelikoulutusten suorittamisen tuomien korotusten ohella muita lisiä ei pelinhoitajan palkkaan juuri liity, vaikka olisi kuinka kokenut ja tuottava työntekijä. Tämä saa Hain ajoittain arvioimaan työsuhdettaan ja miettimään uranvaihtoa tai keskeneräisen koulutuksen loppuun saattamista, mutta toisaalta tilanne on turvattu. ”Mulla on suhteellisen pitkiä työvuoroja, mä osaan sen duunin ja saan siitä ihan hyvää palkkaa.” RAY:llä pysymisen takana saattaa olla myös ”vähän oma laiskuus ja semmonen, että sitä tuuditautuu tohon tilanteeseen.” Töissä on helppo olla ja toimeentulo on turvattu, tähän kun lisää hyvät sosiaaliset suhteet työkavereihin niin saadaan voittava käsi. Lisäksi vuorojen ollessa suhteellisen säännölliset on hän saanut tasapainotettua yksityiselämän työn ohelle, kun ei iltoja ja öitä tarvitse viettää pelipöydän takana. Tällainen ”normaali elämänrytmi” on Haille tärkeää ja ajoittain hänestä tuntuu kuin olisi täysipäiväinen työntekijä. Rutiineilta ei voi vältyä ja Korttihailla on omia keinojaan innostua työstä vuosienkin jälkeen. Korttihai hakee toisinaan itselleen haastetta analysoimalla peliä pidemmälle ja pitää näin samalla työn mielenkiintoa yllä. ”Lähtee ihan siihen mitä ihmisillä on kädessä, että jos se korottaa niin miksi se korottaa, siinä alkaa itse tekemään johdantoa ja päätelmää, mitä kelläkin on kädessä, siitä voi hakee itselleen haastetta.” Korttihai keskittyy näin perustyön ohella tulkitsemaan peliä pidemmälle ja tykkää korttien lisäksi lukea pöydässä pelaavia ihmisiä. Hän osaa myös tulkita pelaajien reaktioita laajalla perspektiivillä. Jos käsillä on vaikea asiakastilanne, Hai ymmärtää, että ”Ei hän mulle ole vihainen, tai rahikselle, tai sille baarille tai mun kaverille, ei se ole se paha juttu mitä siinä on tapahtunut”, vaan syyt liittyvät johonkin aivan muuhun. Korttihailla on ”lehmänhermot, mä kuuntelen aivan liikaa kaikkea mitä asiakkaat nyt saa päähänsä sanoakaan”. Kokonaisuudessaan asiakkailla on hyvin suuri vaikutus Hain työpäivän sujumiseen ja kaikkien pelipöydän takana vietettyjen vuosien jälkeen rutiinista poikkeavat tilanteet ovat juu-

ri sitä, mitä Hai välillä tarvitsee. ”Ne on ne uudet haasteet mitkä on mielenkiintoisimpia työpäivässä.”

5.4 Satunnainen Satsaaja

Työssä viehätti sen erilaisuus

Satunnainen satsaaja on kotoisin pienemmältä paikkakunnalta. Hän on aloittanut pelinhoitajan työt nuorena aikuisena tutussa ravintolassa ja alussa jännitti nimenomaan jos pöytään sattui paljon tuttuja, sillä ”kaupunki, missä olin töissä, niin siellä tunsin kaikki, niin se oli hirveintä kun siihen tuli kaikkia tuttuja ja kavereita ja sitten piti olla se työego siinä.” Mutta pelinjakajan aseman sekä hienon uniformun ansiosta hän oppi nousemaan tilanteen yläpuolelle ja erottamaan vapaa-ajan sosiaaliset suhteet työnteosta. Yhdeksi tärkeimmistä työssä oppimistaan taidoista Satsaaja laskee sen, että osaa asettaa itsensä asiakkaiden yläpuolelle. Tärkeää on ”se oma asennoituminen, että mun on osattava nämä asiat ja vaikka ei osaisi, niin täytyy näyttää siltä että osaa.” Satsaaja oppi äkkiä rakentamaan itselleen pelinjakajan roolin univormun ja sen suoman auktoriteetin taakse. Osin tämän ansiosta hän on viihtynyt hyvin työssään. Pelinjakajan roolin ottaminen antoi hänelle tilaisuuden olla hieman toisenlainen, kuin mitä hän arkipäiväisessä elämässään on. Työssä täytyy olla tarkka ja toimia tarkalleen sääntöjen ja ohjeiden mukaan. Ylimääräiselle ajattelulle tai analysoinnille ei juuri jää aikaa. Tämä oli tervetullutta vaihtelua Satsaajalle, jolla on usein monta rautaa samanaikaisesti tulossa.

Työn houkuttelevuutta lisäsivät epätyypilliset työajat. Satsaajaa viehätti se, miten pelinjakajat suunnittelivat viikkorytminsä juuri niin kuin halusivat. Ja se, että he ovat valmiita poikkeamaan siitä yleisestä kaavasta, että arkisin ollaan töissä ja viikonloppuisin juodaan.” Totutusta kaavasta paljon poikkeavat työajat saivat Satsaajan toisaalta miettimään tarkasti, onko hän valmis järjestämään elämänsä tämän rytmin mukaan. Työ mahdollistaa vapauden, mutta vaatii myös paljon. Eritoten jos haluaa tienata hyvin. ”Etä kestäkö sellaista työtä, et työvuoro alkaa kuudelta, loppuu kahdeltatoista illalla, niitä tekee viisi viikossa ja viikonloput on sitten vielä yöllä töissä, että sopiiko se ihan kaikkien elämänrytmiin, sitten se vähän elämä rakentuu sen ympärille.”

Satsaaja päätti ottaa selvää mitä työ oikeasti vaatii ja miten se hänelle sopii. Pienellä paikkakunnalla ei ollut montaa pelinjakajaa, joten työporukka oli pieni ja tiivis. Ajoittain oli jopa työvoimapulaa. Satsaaja yllytti kaverinsakin hakemaan töihin samaan paikkaan. Kaverin kanssa oli hyvä jakaa ensimmäisten työvuorojen hermoilut ja muut kokemukset. ”Soitettiin toisillemme heti vuoron jälkeen, että miten meni ja näin ja molemmat viihdyttiin kyllä ihan hirveen hyvin heti alusta” Satsaajan kanssa samaan aikaan

työt aloittanut kaveri lopetti kuitenkin puolen vuoden jälkeen ajanpuutteen ja uuden seurustelusuhteen takia. Satsaaja puolestaan sai työvuorot sopimaan hyvin kalenteriin ja viihtyi työssä hyvin. Elämä rytmittyi työvuorojen mukaan, mutta Satsaajalla oli hyvin aikaa panostaa työhön ja tutustua ravintolamaailmaan, sillä hän asui vielä vanhempensa luona ja vietti välivuotta miettien samalla kaikessa hiljaisuudessa tulevaisuuden suunnitelmiaan.

Uusi elämäntilanne ja uudet pelit

Satunnainen satsaaja lopetti pelinjakajan työt parin ensimmäisen vuoden jälkeen. Hänestä tuntui, että oli oppinut jo paljon ja saanut hyvää työkokemusta. Lisäksi hän halusi oppia jo jotakin täysin uutta ja alkoi todella miettiä mitä haluaisi elämällään tehdä. Muutto uudelle paikkakunnalle sekä uuden elämänvaiheen tarjoamat haasteet saivat hänet kuitenkin hakeutumaan takaisin RAY:lle töihin parin vuoden tauon jälkeen. Satsaaja piti suhteellisen varmana, että saisi helposti uudelleen töitä RAY:ltä. Olihan hänellä jo hyvä kokemus työstä eivätkä kerran opitut pelit helposti unohdu. Aluksi Satsaajaa hieman jännitti tulla uuteen työporukkaan yksin toisesta kaupungista. Uudessa työporukassa ”oli enemmän ihmisiä ja kaikki tunsivat toisensa, niin kyllä mulla oli hetken hiukan semmoinen ulkopuolinen olo.” Satsaaja joutui uuteen työporukkaan aivan yksin, mikä on RAY:llä harvinaista, sillä tavallisesti ennen töiden aloitusta ”on se koulutusporukka, mikä tulee samaan aikaan ja tutustuu jo siinä”. Kaikki olivat kuitenkin todella mukavia, esimiehestä lähtien, ja ensimmäisten palaverien ja työvuorojen jälkeen Satsaaja tunsivat olevansa jo osa työporukkaa. ”Äkkiä sitä sitten muutaman oppi tuntemaan ja sitä kautta sitten enemmän ja enemmän ja kohta tiesi jo kaikki nimet täältä.” Ensimmäisten kontaktien jälkeen porukkaan mukaan pääseminen sujui nopeasti ja työporukasta tuli tärkeä sosiaalinen verkosto uudessa kaupungissa. Satsaaja voikin sanoa, että ”ei tunne ketään niin hyviä tyyppejä kuin mitä rahikselta on löytynyt”.

Muita projekteja joustavasti osa-aikaisen työn lomassa

Satunnainen satsaaja puhuu työn joustavuudesta mielellään. ”Itselle tulee ainakin semmoinen illuusio että saa päättää omasta elämästään kun sitten taas jos on kahdeksasta neljään päivätyö, mitä olen kritisoinut ensimmäisen kerran jo ala-asteella.” Satunnaiselle satsaajalle työaikojen joustavuus näkyy myös siinä, että työpaikka tarjoaa mahdollisuuden tehdä paljon enemmän tunteja, kuin mitä työsopimuksessa lukee. Ajoittain voi tehdä enemmän vuoroja ja toisinaan taas keskittyä elämässä johonkin muuhun kuin työntekoon. Esimerkiksi ”kesän tein töitä ja haalin kaikkia ylimääräisiä vuoroja. Esimiehetkin ja kaikki tietävät, että tykkään tehdä vuoroja, niin usein soittavat mulle ensimmäisenä, että haluunko tehdä.”

Vaikka hän tekee ajoittain vähemmän tunteja, on hän silti ollut organisaatiossa jo niin kauan, että esimiehet ja työtoverit tietävät, että häneen voi luottaa. Tällainen menettely kelpaa satunnaiselle satsaajalle erinomaisen hyvin ja antaa hänelle mahdollisuuden suunnitella elämäänsä sykäyksittäin ja hoitaa välillä muita meneillään olevia projektiluontoisia asioita kuntoon. Myös harrastukset mahtuvat Satsaajan aikatauluun. ”Saan kyllä rytmitettyä aika hyvin nämä vuorot ja muun elämän, että olen salitreenininkin saanut tähän ihan kivasti. Pari kertaa kuussa käy niin että on aamuvuoro heti yöpelivuoron jälkeen.” Satsaaja sanoo tekevänsä paljon vuoroja, verrattuna joihinkin työkavereihinsa. Tämä johtuu myös siitä, että satsaaja on alkanut tehdä vuoroja iltapeliensä lisäksi myös pelisaleissa. Työ ei kuitenkaan ole Satsaajalle kaikki kaikessa. ”Silti jää kyllä aikaa tehdä kaikennäköistä muutakin, että en mene kokoajan töitten perässä, se olisi tylsää elämää semmoinen.”

Satunnainen satsaaja on tyytyväinen nykytilaan, eikä usko osa-aikaisen työn vaikutuksen haitallisesti muihin elämän osa-alueisiin. Hän tekee työtä omilla ehdoillaan ja tietää osa-aikaisen työn realiteetit. ”Se on tavallaan ylennys, että pääsee johonkin tuollaiseen pelisaliin ja tosi harva on yli viittä vuotta pelkäänyt iltapeleissä. Ja sitten ne jotka on jotain 10 vuotta ollut rahiksella, niin harvemmin ne enää tekee pelkkää iltavuoroa, että kyllä ne sitten päätyvät johonkin saleihin.” Hän ei aina ymmärrä työkavereitaan, jotka suhtautuvat iltapeleihin ja pelisaleissa työskentelyyn kuin kahteen täysin erilliseen maailmaan. Eritoten joidenkin kielteinen suhtautuminen pelisaleja kohtaan välillä ihmetyttää Satsaajaa. ”Että joillekin se on vähän niin kuin hautausmaa, mutta mulle se vaan on paljon parempia vuoroja ja enemmän tunteja.”

Satunnainen Satsaaja on kotiutunut pelisaleihin hyvin. Vaikka työsopimuksessa luki toisin, mieltää hän ne ensisijaisiksi työpaikoikseen. ”Ne iltapeliensä tunnit on niin lyhyet ensinnäkin, et se ei tunnu oikealta työltä, että toi nyt tuntuu enemmän sellaiselta työltä.” Satsaajasta tuntuu, että pelisaleihin siirtyminen on vakavampaa työtä ja taitojenkin pitää olla sen mukaiset. ”Se on enemmän sellainen harrastus ne iltapelit, että ei niistä nyt sillä tavalla hirveästi tienaakaan”

Viihtyvyyttä voittaa vuosikertomukset

Satunnainen Satsaaja ei tiennyt paljoa RAY:stä ennen taloon tuloaan. Ennen pelinjakajaksi ryhtymistään hän yhdisti RAY:seen lähinnä sen, että ”pelikoneita löytyy kaikista ostoskeskuksista ja marketeista”. Hän uskoo, että samoin ajattelee valtaosa pelipöytien asiakkaistakin. Pelisaleissa hän on opetellut jakamaan vaikeampia ja erikoisempia pelejä, kuten pokeria. Uudet pelit ovat mielenkiintoisia, mutta silti hän itse ei harrasta paljonkaan rahapelejä, eikä se hänen mielestään ole ehto hyvänä pelinjakajana toimimiselle.

le. ”Tiedän kyllä että on paljon pelinhoitajia ketkä ei oo koskaan pelannut mitään, eikä tule varmaan koskaan pelaamaan, ehkä jopa ton työn takia.” Peliautomaattien lisäksi Satsaajalle tulee työnantajastaan ensimmäisenä mieleen vain ”vaaleansininen väri”. Yhdistyksen massiiviset mainoskampanjat ovat tehonneet ja Satsaaja pohtiikin, että ”ne ketkä ei pelaa niin varmaan ajattelee, että tää on joku hyväntekeväisyysjärjestö.” Mutta siitä, miten RAY oikeasti toimii ja miten toiminta rahoitetaan, Satsaaja ei juuri tiennyt. ”Että hirveen vähän tiesin siitä, millainen firma tää loppujen lopuksi on.”

Satsaajan täytyy myöntää, että hänelle ei ole kovinkaan suurta merkitystä sillä, millä ehdoilla ja minkä hyväksi yhdistys toimii. Hänelle riittää se, että se on ”luotettava työnantaja”. Satsaajalla on riittävästi vuoroja, todella hyviä työkavereita ja arkipäiväinen työ sujuu mutkattomasti. Käytännön asiat sujuvat vuoroissa hyvin ja mahdolliset konfliktit saadaan tavallisesti ratkaistua työporukan kesken. Satsaajan suhde ylemmäs organisaatioon on siksi suhteellisen välinpitämätön, ”mutta ei oo just kitkaa tai ongelmia, että ihan hyvät suhteet.” Tällä hetkellä Satsaaja nauttii palkallisesta lomasta, kun muut olivat lomilla, teki hän paljon töitä, ”nyt loman jälkeen teen vähän vähemmän, et varmaan joku 35 tuntia viikko.” Laajemmin tulevasta Satsaaja ei vielä tiedä, työporukan kesken on tulossa paljon mieluisia tapahtumia. Satsaaja katsoo päivä kerrallaan mitä tapahtuu. Voihan sitä hakea muualle töihin tai pysyä vielä korttia jakamassa, koulunkäyntikin vangitsee ajoittain Satsaajan mielenkiinnon. ”Kyllä tuossa nuo opiskelut olisi, mutta se nyt vähän jää.” Eniten työssä Satsaajaa viehättää nimenomaan sen vaihtelu, joka tulee pitkälti työn ulkopuolisista asioista. ”Ei tämä ole semmoista työtä mitä vuosien kokeumuksella tehdään, että kyllä se joka ilta on erilainen.”

5.5 Innokas Idealisti

Mahdollisuus tienata vapaa-ajalla

Innokas idealisti on aloittanut pelinjakajana muutaman vuoden vanhempana, kuin mitä hänen osa-aikaiset kollegansa tyypillisesti aloittavat. Hänellä on opinnot jo hyvässä vauhdissa ja RAY astui mukaan kuvioon hänen etsiessään mielekästä työtä opiskeluiden rahoittamiseksi ennen varsinaiseen työelämään siirtymistä. Idealisti on ollut osa-aikaisena pelinhoitajana alle vuoden ja hän on tyytyväinen siihen, että työskentely RAY:llä vastaa hänen odotuksiaan; vuorot menevät nopeasti ja palkkakin on kohtuullinen. Hän ei juuri keskity työvuorojen tunteihin tai tilinauhan pituuteen. ”Kun tykkään paljon käydä baareissa, mutta kuitenkin aina selvinpäin ja tykkään paljon nähdä ihmisiä, niin ajattelin että miksi ei sitten samantein hakisi.” Valinta on ainakin toistaiseksi osoittautunut oikeaksi ja Idealisti viihtyy todella hyvin työssään yökerhoissa. ”Se on mulle

hyvä ympäristö, hyvää musiikkia, paljon ihmisiä ja pääsee tekemään semmoista mistä itse pitää.” Kaiken kaikkiaan Idealisti tiivistää asian niin, että se on ”vähän niin kuin win-win situation periaatteessa mulle.” Opiskeluiden tahti on Idealistilla jo siinä pisteessä, ettei läsnäolopakkoa koululla juuri ole. Näin ollen hänellä on aikaa tehdä töitä iltaisin ja öisin. Idealisti tykkää puuhailla kaikennäköistä ja testata mihin kaikkeen hänen rahkeensa riittävät. Hänellä onkin paljon harrastuksia ja tapoja viettää aikaansa. Idealisti lukee pelinjakamisen tietyssä mielessä vapaa-aikaan ja siitä saatava palkka on ”hyvä bonus kaiken päälle.”

Oma valtakunta pelipöydän takana

Työn sosiaalisesta puolesta ja työkavereista kysyttäessä, Idealisti korostaa sitä, että viihtyy hyvin itsenäisessä työssään. Pelipöydän takaa on hyvä katsella hektistä yöelämää omassa rauhassa ja nauttia ravintolan musiikista ja tunnelmasta. ”Mikä siinä jammailla pöydän takan ja läpsiä vähän korttia ja palkka juoksee.” Samanlainen rento suhtautuminen työhön on säilynyt ensimmäisten työvuorojen jälkeenkin. Vuorot tuntuvat menevän nopeasti, ”kuitenkin vaan viitisen tuntia maksimissaan nuo iltapeliin työvuorot.” Vuoron aikana pöydässä käy tauottaja, muuten työkavereita Idealisti ei tyypillisen työillan aikana kohtaa. Tauottajan kanssa ei juuri ehdi kuulumisia vaihdella, tauko kuluu lähinnä virvoitukseen ja jaloitteluun. Tauottaja ottaa hetkeksi pöydän haltuun, mutta Idealisti pääsee nopeasti työn touhuun takaisin mukaan. Idealistille oikean lainen asennoituminen työhön on tärkeää. Hänen mielestään pitää käyttäytyä pelipöydässä niin, että on ”itse niitten asiakkaiden yläpuolella.”

Idealisti viihtyy työssään mainiosti, mutta työ ei ole prioriteettiasemassa, vaan tulee suunnitelmiin mukaan työn ulkopuolisten asioiden jälkeen. Idealisti suunnittelee arkenensa ”tietenkin niin, että työ on sitten muuhun elämään sopivaa.” Isot kiitokset hän antaa työpaikan joustavuudelle, joka mahdollistaa elämäntilanteiden huomioon ottamisen. Idealisti tekee viikonloppujen lisäksi vain vähän vuoroja, ”alun perinhän lähdin ihan viikonlopputöihin.” Mutta hän on omaksunut nopeasti työporukan tavan tehdä töitä ja aikoo varmasti seurailta monen kollegansa jalan jälkiä työn ja muun elämän tasapainottamisessa. Yleisesti ”kun yrittää vähän jotain tehdä päivisinkin, niin se on hyvä, että voi tehdä iltavuoroa ja sitten voi tehdä paljon tai vähän tunteja riippuen siitä millainen fiilis on itsellä, että tarvitseeko rahaa vai vapaa-aikaa.” Mahdollisuus vapauteen vuorojen suunnittelussa saa Idealistin kokemaan, että hänellä on yhtä suuri päätäntävalta arjestaan kuin hoitamastaan pelipöydästä.

Kokemusten jakaminen työkavereiden kesken tärkeää

Aloittaessaan työt pelinhoitajana Idealisti oli varustautunut siihen, että työ on luonteeltaan hyvin itsenäistä. Idealisti ei tuntenut etukäteen työporukasta ketään, joten hänellä ei ollut kummoisia odotuksia tulevaa työyhteisöä kohtaan. Alussa työkavereita näki pääosin satunnaisissa palaverissa ja epävirallisissa illan istujaisissa. Itse työssä, varsinkaan ravintoloiden iltapeleissä, pelinjakaja ei juuri työtovereita näe. Kuukausien kuluessa Idealisti huomasi, osin omaksi yllätykseksensä, miten tärkeä rooli työporukalla silti oli työn suorittamisen kannalta. ”Kun sitten taas jos on yksin siellä baarissa, niin ei siinä silloin hirveästi mieti työkavereita. Mutta kun tiedät, että tässä muutkin ihmiset tekee sitä samaa työtä ja että voit jakaa niitten kanssa kaikkia juttuja, niin kyllä se sitten tavallaan auttaa sitä työntekoakin.”

Usein RAY:lle töihin tulleet pelinjakajat muodostavatkin työporukan keskinäiset siteet ja suhteet työn ulkopuolisissa, epävirallisissa yhteyksissä. Idealistin aloittaessa pelinjakajan työt hänen odotuksensa liittyivät ensisijaisesti itse työhön sekä käytännön järjestelyihin ja uuden oppimiseen. Lähimmät esimiehet olivatkin oikein rempseitä ja osasivat asiansa, joten kaikki lähti käyntiin jopa paremmin, kuin Idealisti osasi odottaa. ”Oikein lämpimästi otettiin vastaan ja hyvä koulutus järjestettiin, että mikäs sen parempi aloitus kunnon työpaikalle.”

Idealisti on tottunut pitämään itseään usein hieman erilaisena, eikä hänen ole aina helppo sopeutua uuteen sosiaaliseen ryhmään. Uuteen porukkaan mukaan pääseminen saattaa toisinaan olla hänelle vähemmän tärkeää. Pelinhoitajana työskennellessä työporukka ikään kuin hiipi tärkeään rooliin Idealistin elämässä. Puhuessaan työporukasta on Idealisti ylpeä ja yllätynyt siitä, miten erilaisten ihmisten kanssa hän tulee työporukan sisällä toimeen. Työporukassa hetken aikaa oltuaan on hän ”huomannut, et kyllä varmaan tulen sellaisten kanssa toimeen, joiden kanssa en olisi varmaan muuten tullut, päällepäin kun katsoo.” Viime kuukausia miettiessään, yhtyy Idealisti yleiseen käsitykseen siitä, että ”silloin ku rahiksella aloitetaan, niin silloin on hirveen paljon näitä alkoholin täytteisiä tapahtumia, joka sunnuntai melkein ollaan yhdessä ja muuta.”

Idealistin tapauksessa tiiviiseen työporukkaan sulautuminen kesti hieman kauemmin kuin tyypillisesti hänen kollegoillaan. Idealisti alkoi rakentaa suhdetta työssä saavutetun luottamuksen kautta. Hän pyrki olemaan aina apuna, mikäli joku työkavereista haluaisi esimerkiksi eroon jostakin vuorosta. Näin Idealisti hankki muiden luottamuksen ja alkoi laskemaan itsekin työporukan varaan entistä enemmän. Muutamien kuukausien jälkeen luottamus työporukkaan vakiintui. ”Ja se työporukka on sen verran hyvä, että jos ei suoraan saa vaihdettua niin jotenkin pyöritellään se siitä ympäriltä”. Nyt työporukka on myös osa Idealistin vapaa-aikaa. Työporukan merkitys on suuri, Idealisti lisää vielä, että ”ei tätä, ei tätä hommaa jaksaisi tehdä jos ei olisi tosi hyvä porukka.”

Omalla työllä laajempi tarkoitus

Pohtiessaan työnantajaansa laajemmin organisaationa Idealisti nostaa nopeasti esille yrityksen roolin yhteiskunnallisena hyväntekijänä. Hän myös olettaa yrityksen ulkopuolisten ihmisten ja tahojen olevan tietoisia ”Suomen suurimman hyväntekijän” maineesta ja siitä mihin monopolilla kerätyt voitot käytetään. Yrityksen luonteella ja maineella on hänelle myös motivoiva ja henkilökohtainen vaikutus. ”En varmaan haluaisi olla missään markkinointifirman alaisena töissä, koska se ei välttämättä tukisi mun sellaista omaa arvomaailmaa, kyllä tuollaiset asiat kanssa vaikuttaa.” Idealisti tunsii hyväntekeväisyyden ohella RAY:n toimintaa jonkin verran yhdistyksen tarjoamien pelimahdollisuuksien kautta. Idealisti on pelannut pelipöydissä muutaman kerran ja rahapelien maailma kiehtoo häntä muutoinkin. ”Tykkään kaikesta uhkapelaamiseen liittyvästä ja kaikesta kasino- pelaamiseen liittyvästä tosi paljon.” Oma kiinnostus alaa kohtaan saa Idealistin toisinaan pohtimaan työnantajansa toimintaa asiakkaiden ja muidenkin sidosryhmien kannalta. Hänen mielestään esimerkiksi pienellä kilpailulla ”tulisi tähän dinosaurukseen pikkusen liikettä.” Idealistin mielestä yhdistys on ehdottomasti hyvällä asialla, mutta keinoja, joilla hyvä pistetään kiertämään, voisi hieman päivittää vastaamaan paremmin nykyaikaa.” Kokonaisuudessaan se, ”että RAY taas antaa hyvään tarkoitukseen rahaa on mun arvomaailman kannalta tärkeää.” Hän on ylpeä työnantajastaan myös nykyisessä tilanteessa ja korostaa, että ”on erittäin positiivinen asia olla semmoisen työnantajan leivissä”. Samalla Idealisti huomauttaa, ettei ”se kuitenkaan ainoa syy ole.” Osa-aikaisena pelinhoitajana työskentelyn taustalla vaikuttavat hänelläkin käytännöllisemmät seikat, kuten riittävän toimeentulon varmistaminen sekä mahdollisuus tehdä töitä omien aikataulujen ja tarpeiden mukaan.

Työskentely pelisaleissa kiehtoo ja epäilyttää

Idealisti on tyytyväinen työhönsä ravintoloiden iltapeleissä. Iltapelien vuorot ovat lyhyet, mutta se ei Idealistia vaivaa. Lyhyet vuorot mahdollistavat opiskeluihin keskittymisen, sillä samalla jää aikaa myös opiskeluiden vaatimalle harjoittelulle sekä lopputyön suorittamiselle. Aktiivinen idealisti pohtii aika ajoin jopa toisen osa-aikaisen työpaikan hankkimista. Näin hän laajentaisi työkokemustaan ja saisi todenteolla suunnitella ajankäyttöään tehokkaasti. Idealisti tykkää suunnitella aikataulujaan ja elämänsä palasia mahdollisimman pitkälle valmiiksi. Kaiken sujumaan saaminen on hänelle palkitsevaa ja koukuttavaa.

Idealisti ei ole vielä aivan varma RAY:n osuudesta tulevaisuuden suunnitelmissa. Hän on kuullut vanhemmilta kollegoilta, että pelisaleihin on nykyään mahdollista siirtyä jo suhteellisen lyhyen työkokemuksen jälkeen. Hän on viihtynyt töissä hyvin ja oppinut

uusia asioita nopeasti. Häntä kiinnostaisi oppia jakamaan uusia ja monimutkaisempia pelejä ja saada uusia koulutuksia työnteon tueksi. Nopeasti uusiin peleihin eteneminen tarkoittaa samalla usein siirtymistä iltapeleistä pelisaleihin. Aktiivista ja eteenpäin pyrkivää Idealistia askarruttavat pelisaleihin siirtymisen mukanaan tuomat mahdolliset työnteokoon liittyvät muutokset ja pitkään pelisaleissa työskennelleiden pelinjakajien erilaiset asenteet työtä kohtaan. ”Ne ottavat tämän työnteon totta kai paljon vakavammin, kun se on vähän ku päiväduunia, että jotkut tekevät yli kymmenen tuntisia päiviä siellä.” Idealistin mielikuvissa pelisaleihin siirtyminen muuttaisi työnteoa melkoisen paljon, ”sen ainakin pystyn kuvittelemaan, et ois ihan erilainen suhtautuminen koko hommaan.” Toistaiseksi iltapeleissä kortin jakaminen ei ole tuntunut Idealistista työnteolta ja häntä mietityttääkin mahdollinen työhön leipääntyminen. Idealisti omalla tavallaan pitää siitä, että työtä on suhteessa vähän. Tällä tavoin se ei ala tuntumaan arjelta.

Voimavarojen hyödyntämisestä etua yksilölle ja yritykselle

Siitä huolimatta, että Idealisti on ollut RAY:llä töissä vasta vähän aikaa, kokee hän olevansa vastuussa organisaation toiminnasta ja haluaa kehittää sitä. Hän on ymmärtänyt, että pelinhoitajat ”antavat yhdistykselle sen kasvot asiakkaiden silmissä” ja hän haluaa omalta osaltaan pitää huolta yrityksen imagosta asiakkaiden keskuudessa. Kriittisen Korttihain tapaan hän haluaa pitää yllä pelinhoitajien ammattitaitoa ja vähäisemmistä organisaatiossa vietetyistä vuosista huolimatta hänkin on huolissaan ammatillisuuden kehittymisestä ja säilymisestä. Idealisti ei kuitenkaan näe tilannetta yhtä hälyttävänä ja akuuttina, kuin Korttihai. Hänen mukaansa merkittävimmät haasteet pelinhoitajan työn tulevaisuudessa eivät ole ammattitaidon heikentyminen tai työn arvostuksen lasku. Näiden asioiden ylitse Idealisti nostaa työntekijöiden motivoimisen, mahdollisuuden kehittyä työssä ja päästä käyttämään osaamistaan laajalla skaalalla.

Idealisti tykkää käsitellä asioita mahdollisimman monien osapuolien näkökulmista. Hän onkin tarkkaillut kollegoitaan, myös vanhempia ja kokeneempia ”senioreita”, mahdollisuuksien mukaan. Idealistin mielestä ”työskentely RAY:llä voi olla monelle ihan teellinen ensimmäinen työpaikka” ja pelinhoitajan kokemus antaa monia eväitä tulevaisuuden työmarkkinoille. Hän korostaa työpaikan tarjoamia mahdollisuuksia, mutta on samaan aikaan huolissaan siitä, että ”ravintolamaailma imaisee helposti mukaansa”. Niin hän on kuullut vanhemmilta pelinjakajilta. Samalla hänelle on muodostunut mielikuva siitä, että todella pitkään yhdistyksellä töissä olleet pelinjakajat ovat hieman passiivisia. Tämä saattaa Idealistin mukaan johtua siitä, että RAY ei tarjoa lainkaan uramahdollisuuksia. ”Etenemismahdollisuudet on todella huonot, että pelinhoitajana paras mihin voi päästä on Klubi tai Täyspotti, mutta siitä ei sitten enää ihan hirveen helpolla paljoa ylemmäs mennä.” Idealistia harmittaa nähdä lahjakkaiden ihmisten unohtuvan

pelipöydän taakse. Yrityksen puolesta häntä harmittaa se ”ettei tarpeeksi hyödynnetä sitä talon sisällä olevaa osaamista ja taitoa” Idealistin näkemyksen mukaan RAY:llä on osa-aikaisena töissä ”ihan uskomattoman paljon osaavia ja kykeneviä ihmisiä, mutta sitten jos halutaan jotain mielipidettä, niin sitten otetaan joku konsultti firman ulkopuolelta kertomaan asia, joka löytyisi saman tien ihan talon sisältä.” Idealisti on kuullut vanhemmilta työntekijöiltä, että aikaisemmin RAY oli vielä aktiivisempi pelinjakajia kohtaan, että yritettiin ”vähän ottaa pelinhoitajia mukaan, kysyä mielipiteitä.” Idealistin mielestä tämän tapainen ”ruohonjuuritason mukaan ottaminen” toimisi nykyisessä työyhteisössä myös. Tämä toisi pelinjakajat lähemmäs työnantajaa ja antaisi heille mahdollisuuden osallistua organisaation toimintaan myös oman työn suorittamisen ulkopuolella.

6 OSA-AIKAISTEN TYÖNTEKIJÖIDEN IDENTITEETTI

6.1 Tuloksia tarinoista

Osa-aikaisten työntekijöiden tyypiteltyt kertomukset muodostavat pohjan tarkemmalle analyysille ja tulkinnalle. Edellisessä luvussa kerrotut Kriittisen Korttihain, Satunnaisen Satsaajan sekä Innokkaan Idealistin tarinat antavat aineksia erotella ja ymmärtää mitkä asiat nousevat tärkeiksi tekijöiksi osa-aikaisten työntekijöiden identiteetille heidän määrittäessä ja luodessa suhdettaan työnantaja organisaatioon. Haastatteluiden pohjalta syntyneet tarinat mahdollistavat erilaisten pelinjakajatyypien keskinäisen vertailun sekä tapahtumien ajallisen tarkastelun. Kertojien kokemuksia, vaiheita ja mielipiteitä analysoimalla pyrim löytämään tarinoista pelinjakajia yhdistäviä ja heitä erottavia tekijöitä ja kokemuksia, jotka vaikuttavat identiteetin kehittymiseen osana organisaatiota.

Identiteetti on määritelty aiemmin tässä tutkimuksessa henkilökohtaisten ja sosiaalisten tekijöiden vuorovaikutuksessa syntyväksi jatkuvaksi prosessiksi (vrt Collin 2009, 26). Olennaista on se, miten yksilö näkee itsensä suhteessa merkitysvälitteiseen ympäristöön ja sosiaaliseen todellisuuteen. Tässä luvussa tarkastelen miten pelinjakajien identiteetti kehittyy osa-aikaisessa työssä ja mitä merkityksiä sille annetaan. Analyysi etenee luvussa 5 kerrottujen tarinoiden ja tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen avulla kohti tuloksia. Osa-aikaisten tyypiteltyt tarinat ja tutkimuksen teoreettinen viitekehys antavat aineiston tulkinnalle tukea ja konkretiaa.

Tarkastelen mitkä asiat ovat osa-aikaisille työntekijöille merkityksellisiä työstä nousevan identiteetin kannalta. Erityistä huomiota kiinnitetään osa-aikaista työntekijää ympäröiviin toimijoihin ja niiden suhteisiin. Esittelen myös osa-aikaisille pelinjakajille mahdollisia osaidentiteettejä. Osa-aikaisten työntekijöiden identiteettien muodostumista tarkastellaan myös tutkimuksen teoriaosuudessa esiteltyjen Marcian (1966) esittämien prosessien mukaan. Pyrkimyksenä on määritellä, ovatko osa-aikaisten työntekijöiden identiteetit selkiytymättömiä, etsiviä, omaksuttuja tai saavutettuja ja miten juuri työsuhteen osa-aikaisuus vaikuttaa näihin prosesseihin sekä niiden ilmenemiseen työn suorittamisessa, työyhteisössä ja laajemmin organisaatiossa.

6.2 Identiteettiä määrittävät merkitykset

Edellisessä luvussa kerrottujen tarinoiden syvällisempi teemoittelu ja tarkastelu mahdollisti erilaisten pelinjakajatyypien kokemusten yhdistelemisen ja erottelun syvälli-

siksi tutkimuksen tuloksiksi. Aineiston mukaan kokemukseen pelinhoitajien työntekijäkuvasta ja suhteesta työhön vaikuttivat suuresti *elämäntilanne, työn joustavuus, kollegoiden keskinäinen ilmapiiri* sekä *työympäristöstä esiin nousevat asiat*. Tarkastelen näitä pääteemoja sekä niiden alle sopivia osa-aikaisille merkityksellisiä tekijöitä seuraavissa alaluvuissa tarkemmin. Näistä työn tekemisen kannalta olennaisista asioista voidaan johtaa osa-aikaisille pelinjakajille mahdollisia työhön liittyviä osaidentiteettejä, jotka muodostavat osan heidän identiteettiään. Edellä mainituista teemoista nousevat myös osa-aikaisen työntekijän identiteetin kehittymiselle olennaisen toimijaverkkoanalyysin keskeiset toimijat. Kun identiteetin rakentumiseen vaikuttavat toimijat ovat selvillä, vedän toimijoiden keskinäisiä vaikutussuhteita sekä niiden merkitystä osa-aikaisessa työsuhteessa yhteen analysoimalla osa-aikaisten kokemuksiin vaikuttavaa toimijaverkkoa Greimasin aktanttimallin avulla.

6.2.1 Osa-aikaisuudelle otollinen elämäntilanne

Haastateltuja pelinhoitajia yhdisti se, että lähes poikkeuksetta he ovat tulleet RAY:n palvelukseen elämäntilanteen niin vaatiessa. Osa-aikainen työsuhde on mahdollistanut riittävän toimeentulon opiskeluiden tai muutoin itsenäisen elämän rahoittamiseksi. Osa-aikainen työsuhde näyttäytyy usein elämäntilanteen sanelemana valintana. Kannusteet etsiä osa-aikaista työtä tulevat muilta elämän osa-alueilta ja usein työskentelyn tärkein päämäärä on riittävän toimeentulon takaaminen.

Olin päättänyt, että duunia tarvii hommata, rahaa pitää saada, että on opiskelijaelämäkin vähän mukavampaa.

Myös työkokemuksen kerryttäminen saattaa motivoida nuoria työskentelemään osa-aikaisina. Nuoret työntekijät tarvitsevat työkokemusta työelämään ja pelinhoitajana työskentely saattaa antaa opiskeluiden ohelle konkreettista ja jatkon kannalta arvokasta kokemusta. Kokemus on tärkeää myös välivuotta viettäville tai opiskelupaikkaa vasta pohtiville nuorille. Hieman vanhemmille työskentely osa-aikaisena antaa aikaa pohtia mille alalla suunnata mielenkiintonsa ja rakentaa uransa. Näin ollen työkokemuksen kerryttämisen ohella voi osa-aikainen työsuhde näyttäytyä elämäntilanteessa ”turvasatamana”, joka mahdollistaa tulevaisuuden suunnittelun tarjoamalla toimeentuloon tarvittavat resurssit.

Osa-aikaisen työsuhteen tyypillisesti alkaessa elämäntilanteen realiteettien sanelemana, eivät työn varsinainen sisältö tai sen vaatimat uhraukset välttämättä näyttäydä

oleellisina tekijöinä työpaikkaa etsiessä ja valitessa. Lisäksi työhön suhtaudutaan usein väliaikaisena projektina. Pääsääntöisesti vaihtuvuus pelinjakajien joukossa on suhteellisen suurta. Työsuhde kestää muutaman vuoden ja kantaa tekijänsä seuraavaan elämäntilanteeseen.

6.2.2 Työn joustavuus

Osa-aikaisen työvoiman käyttö ja ilmiön laajentuminen perustuu suurelta osin siihen, että työelämä vaatii yhä enemmän joustavuutta tehokkaan toiminnan mahdollistamiseksi. Toimiessaan hyvin osa-aikaisen työvoiman käyttö tarjoaa sekä yritykselle että työntekijälle hyötyä monimuotoisuudellaan ja joustavuudellaan. Usein osa-aikaisuus sopii työntekijän muuhun elämään hyvin, sen antaessa tilaa koulunkäynnille, sosiaaliselle elämälle tai muille henkilökohtaisille preferensseille, tällöin joustavuuden idea toimii, eikä muutosta tilanteeseen kaivata aktiivisesti. Aiempi tutkimus osoittaa, että valtaosa osa-aikaisista työntekijöistä on tyytyväinen tilanteeseen, eikä koe täysipäiväisesti työskentelyä paremmaksi vaihtoehdoksi. (Taylor 2012, 25.)

Organisaation ja työntekijän välinen psykologinen sopimus painottaa aikaisemman tuen ja turvan sijaan yhä enemmän joustavuutta ja sen mahdollistamia hyötyjä (Scandura & Lankau 1997, 379-380). Oman elämän hallinnan tunne korostuu osa-aikaisen työntekijän valinnoissa ja suhteessa työnantajaan. Myös pelinjakajille joustavuus on olennainen osa työtä. Joustavuus on tärkeä kriteeri töitä haettaessa, työn suorittamisessa ja arvioitaessa työsuhteen jatkoa.

Niin hänkin [yli kymmenen vuotta työskennellyt kollega] on vielä osa-aikaisena, koska ei ole halunnu kokoaikaseks, sit menee totanoiniin toi jousto.

Pelinjakajilla työn joustavuuden tärkeys on tiiviissä yhteydessä elämäntilanteeseen. RAY:llä heillä on mahdollisuus suunnitella työvuoronsa elämäntilanteen vaatimusten mukaan. Ajoittain voi tehdä todella paljon vuoroja ja kasvattaa tilinauhaa, toisinaan työtä voi tehdä vaikka pelkästään viikonloppuisin.

Pitkälle joustavuuteen ja työntekijän omiin preferensseihin perustuva työskentely pitää sisällään yhden ulottuvuuden, josta ei juurikaan jousteta. Pelinjakajat ovat lähtökohdallisesti aina töissä viikonloppuisin. Tämä on eräänlainen reunaehto, jonka työntekijät tietävät ja hyväksyvät jo työsopimusta allekirjoittaessaan. Tyypillisen päivätyöläisen silmissä viikonloput on pyhitetty vapaa-ajalle, mutta pelinhoitajille viikonloppuisin

työskenteleminen on tietoinen valinta. Tämä vie joustavuuden käsitteen toiselle tasolle, pelinhoitajien ollessa valmiita joustamaan myös tyypillisestä yhteiskunnan sosiaalisesta mallista, jonka mukaan arkipäivät työskennellään ja viikonloppuisin ollaan vapaalla. Usein organisaatiossa viihtyvä pelinjakaja ”on valmis poikkeamaan siitä yleisestä kaavasta, että arkisin ollaan töissä ja viikonloppuisin juodaan.”

6.2.3 Primääri porukka

Työporukan tärkeys pelinjakajien keskuudessa korostui jo aineiston keruuvaiheessa. Usein työn sosiaalinen puoli tuli esiin pelinjakajien vastatessa ensimmäiseen kysymykseen siitä, miten he ovat päätyneet RAY:lle töihin. Joillekin hyvä ja toimiva työyhteisö oli töihin hakemisen kannuste, heidän tuntiensa osan tulevasta työporukasta jo etukäteen. Lähes poikkeuksetta työkavereista tulee osa-aikaisille pelinjakajille hyvin nopeasti läheinen porukka ja huomattava osa työssä viihtymistä. Työporukka saattaa olla pelinjakajille työssä viihtymisen takaajana myös hyvin tärkeä tekijä työn jatkamisen kannalta.

Veikkaan että aika moni ei tekisi tätä työtä jos ei olisi niin hyvä työporukka ja vaikka tehdään yksin töitä, niin meillä on kuitenkin vapaa-ajalla niin paljon kaikkea ja samanhenkisiä ihmisiä on saatu palkattua ja näin, niin se on kyllä puolet tästä työstä monelle.

Pelinhoitajien työyhteisöä leimaavat mielenkiintoiset lähtökohdat. Pelinjakajat tulevat nopeasti mukaan porukkaan ja työyhteisön jäseniksi. Tämä tapahtuu huolimatta siitä, että työtä tehdään usein hyvin itsenäisesti ja työvuoron aikana ei juuri ehdi tutustua työkavereihin. Eritoten iltapeleissä töissä ollaan pääosin yksin, pelisaleissa työntekijöitä on samaan aikaan vuorossa useampia ja työporukan keskinäiselle vuorovaikutukselle on enemmän aikaa ja mahdollisuuksia. Silti uudet työntekijät tulevat nopeasti työyhteisön jäseniksi ja he muodostavat tiiviin työporukan jo uran alussa iltapeleissä työskennellessään. Uudet pelinjakajat tutustuvat helposti myös vanhempiin ammatin harjoittajiin. Tämä johtaa painottamaan vapaa-ajan roolia työporukan muodostumisen taustalla. Pelinhoitajilla on lukuisia virallisia ja epävirallisia tapahtumia varsinaisen työn ohella. Näihin lukeutuvat kesäpalaverit, virkistystapahtumat sekä työporukan keskinäiset illanvietot ja muut vapaa-ajan toiminnat. Työporukasta tulee näin nopeasti osa elämää myös työn ulkopuolella ja suhteet työkavereihin muodostuvat syviksi ja henkilökohtaisiksi.

”Aikanaan asuin jopa kahden työkaverin kanssa yhdessä ja olen seurustellut työkaverin kanssa, että ihan henkilökohtaisen elämän puolelle ulottuu.”

Äärimuodoissaan työn rento sosiaalinen puoli voi mennä liian pitkälle ja raja työn ja vapaa-ajan välillä saattaa hämärtyä. Tämä on mahdollista, kun työkavereista tulee ystäviä myös työn ulkopuolella. Pelinhoitajien työyhteisössä tämä on yleistä ja se saattaa vaikuttaa työn suorittamiseen.

Välillä tullaan työpaikalle moikkaamaan kavereita eikä tajuta että se on myös oikeeta duuniakin.

Nopeasti kehittyvää ja tiivistä työporukkaa leimaa myös sen jäsenten erilaisuus. Työntekijöiden ikähaitari on laaja, he tulevat eri paikkakunnilta ja omaavat erilaisia taustoja. Lisäksi työporukka kokoaa yhteen opiskelijoita monilta eri aloilta. Työporukkaan mukaan pääseminen on antanut monille mahdollisuuksia tutustua sellaisiin ihmisiin, joihin ei ilman työyhteisöä olisi luultavasti koskaan tutustunut. *”Paljon sellasten kanssa ollut nyt tekemisissä, joitten kanssa ei muuten varmaan tekisi mitään. Ja tavannut ihmisiä, mitä ei olis muuten tavannut”* Toisilta paikkakunnilta muuttaneille työntekijöille työporukka on usein ensimmäinen sosiaalinen kiinnike uuteen ympäristöön. Monelle pelinjakajalle uudesta työporukasta on löytynyt hyvin läheisiä ystäviä, jotka ovat helpottaneet uudelle paikkakunnalle sopeutumista.

Työporukan tärkeydestä ja tiiviydestä huolimatta pelinjakajat eivät muodosta yksiselitteistä ja yhtenäistä porukkaa. Vaikuttaa siltä, että iltapeleissä työskentelevät ja pelisaleissa töitä tekevät pelinhoitajat muodostavat omat erilliset porukkansa pelinjakajien yhteisen työporukan sisällä. Ryhmillä on paljon yhteistä, mutta ne myös eroavat toisistaan. Määrävä ero ryhmien välille piiryy työvuosien määrän mukaan. Organisaatiossa vietetyn ajan pituus näkyy työhön ja organisaatioon suhtautumisessa, työn suorittamisessa sekä asenteissa ja odotuksissa. Lähtökohtaisesti iltapeleissä ovat uudet työntekijät ja pelisaleissa vanhemmat pelinjakajat. Ryhmiä pitävät erillään työn suorittamiseen ja työporukkaan liittyvät asenteet ja odotukset sekä ryhmien tiedostettu ja tiedostamaton halu erottua toisistaan työporukan sisällä.

6.2.4 Kouvuttava työympäristö

Repäisevä ravintolamaailma

Työ pelinjakajana esittelee tekijälleen uuden maailman, jossa töitä tehdään öisin. Vuorokausirytmien lisäksi uusiksi menee myös elämänrytmi. Osa-aikaiseksi pelinjakajaksi

hakeutumisen taustalla on usein tarve taata riittävä toimeentulo opiskelujen tai muun elämänvaiheen tueksi (ks. 6.2.1). Osa-aikainen työ nähdään lähtökohtaisesti helposti hallittavana osana muuta elämää joka ei vie paljon aikaa ja on säädeltävissä. Kuitenkin pelinjakajien kokemusten mukaan osa-aikainen työ alkaa melko nopeasti vaatia enemmän aikaa, kuin mihin he ovat ennakkoon varautuneet. Viikonloppujen lisäksi töissä menee helposti muutama arki-iltakin, samalla töissä ja työporukan keskinäisessä ajanvietossa kuluu yhä enemmän aikaa. Monen pelinjakajan kokemusten mukaan ”*duuni ja duuniporukka imasee itteensä hirveen helposti mukaan*”. Samalla elämän muut osa-alueet, kuten opiskelu, ihmissuhteet ja harrastukset alkavat järjestyä yhä enemmän työhön liittyvien asioiden ehdoilla.

Alun perin piti olla vaan vähän siihen koulun ohelle sivuduuni, mutta nyt tää vie kyllä vähän enemmän ja enemmän elämästä.” (3 vuotta osa-aikaisena ollut työntekijä)

Eritoten työsuhteen alussa työtä tehdään uhkapelimahdollisuudet tarjoavissa ravintoloissa. Pelinjakaja pääsee osaksi ravintolamaailmaa työskennellessään pelipöydissä iltaisin ja öisin. Osa-aikaisen työn vaikuttaessa paljon vapaa-aikaan, ihmissuhteisiin sekä elämänrytmiin, alkaa elämä rakentua yhä enemmän osaksi ravintolamaailmaa, jossa työtä suoritetaan. Ravintoloissa työskentelevät ihmiset ovat lähtökohtaisesti nuoria, sosiaalisia ja jakavat saman elämänrytmin, kuin pelinjakajat. Työvuorojen mukaan hekin ovat töissä viikonloput, joten vapaa-ajan vietto painottuu sunnuntaille ja maanantaille, ns. ”*pelinjakajan viikonlopulle*”. Erityisesti nuorempia työntekijöitä ravintolamaailmassa kiehtoo mahdollisuus rutiineista vapaaseen rytmiin sekä ympäristön sosiaalisuus ja hektisyys. Pelinjakaja pääsee osaksi ravintolatyöntekijöiden ammatillista yhteisöä ja maailmaa, joka eroaa tyypillisistä ja arkisista työyhteisöistä. Työn suorittamisen ohella työympäristö on tärkeä pelinjakajille myös työvuorojen jälkeen. Hyvin usein saatetaan ”*istua tyhjässä yökerhossa sulkemisajan jälkeen purkamassa illan tapahtumia työkaverien kanssa*”.

Työympäristö ja se mitä se edustaa tulevat usein keskeisiksi tekijöiksi pelinjakajien kokemuksissa, sillä työtahti on usein melko kiireinen. Pelinjakajat alkavat tyypillisesti tekemään paljon vuoroja jo työsuhteen alussa. Joillekin tämä tulee yllätyksenä, toiset taas haluavat tehdä mahdollisimman paljon työvuoroja. RAY:llä on mahdollisuus tehdä melkein päin paljon vuoroja, kuin haluaa. Tässäkin olennaisen tärkeään asemaan nousevat työkaverien väliset suhteet, joiden kautta vuorot vaihtavat näppärästi tekijäänsä. Samalla, kun osa näkee työvuorojen keräämisen ja vaihtamisen olennaiseksi osaksi työssä viihtymistä, voi työmäärän epätasaisuus näyttäytyä toisille uuvuttavana. Joistakin

näkökulmista vuoroja työvuorolistan ulkopuolelta on suorastaan tehtävä, jotta riittävä toimeentulo varmistuisi.

Että esimerkiksi mitä työtunteihin tulee, niin niitä on leikattu aivan naurettavasti, että iltapeliä työvuoroilla sä teet 6 päivää viikossa töitä ja sä et pysty elämään millään tavalla, pelkkiä iltapelejä tekemällä.”

Työvuorojen paljous puolestaan ohjaa työntekijät entistä syvemmälle sisään ravintolamaailmaan. Työn roolin korostuessa arjessa ja juhlassa menettävät muut elämänalueet painoarvoaan työntekijän valinnoissa. *”Nyt viihtyy tuolla sen verran hyvin, niin ei oo semmosta motivaatiota opiskella, kun mikäs vika tässä nykytilanteessa on.”*

Vakioasiakkaat voimavara ja velvoite

Pelinhoitajan työn sosiaalisuus ei rajoitu vain työporukkaan. Kyseessä on asiakaspalveluammatti, joten luonnollisesti kanssakäyminen asiakkaiden kanssa on olennainen osa työn sisältöä. On huomionarvoista, että pelinhoitajille asiakkaat saattavat muodostaa työporukkaan rinnastettavana sosiaalisena ryhmän, joka vaikuttaa työn suorittamiseen sekä työpäivän sujumiseen.

Mukavat vakkarit kun tulee sinne, niin kyllä ne aina piristää vuoroa ja tietää et tästä työvuorosta tulee mukava kun täällä on noi tyypit. Mutta sitten se taas toimii toiseen suuntaankin, et jos on niitä ikäviä asiakkaita, niin sitten menee vuoro piloille.

Osa-aikaisten työntekijöiden suhdetta organisaatioon muokkaavat siis muutkin tahot kuin he itse, heidän työporukkinsa tai suoranainen organisaation kanssa tekemisissä oleminen. Vakioasiakkaiden kanssa muodostetut suhteet lisäävät töissä viihtymistä, eritoten pelisaleissa tehtävien hiljaisten päivävuorojen aikaan. Joissakin tapauksissa pelinhoitaja onnistuu luomaan asiakkaan kanssa pitkän ja tuottoisan asiakassuhteen. Tämä vaatii pelinjakajalta pitkäjänteistä ja hyvää asiakaspalvelua. Asiakkaiden rooli korostuu myös vähän aikaa pelipöytiä hoitaneiden työntekijöiden joukossa. Asiakaskohtaukset vaikuttavat ratkaisevasti työvuoron sujumuuteen ja töissä viihtymiseen. Samoin asiakastilanteet tuovat teknisesti yksitoikkoisen työn rinnalle mielenkiintoisia ja haastavia tilanteita, jotka pitävät työn mielekkäänä. *”Se rakettitiede tulee siitä ihmisten kanssa olemisesta, ei siitä pelaamisesta.”*

Toimiessaan hyvin, on työn sosiaalisuus voimavara joka auttaa työntekijöitä jaksamaan epäsäännöllisten vuorojen läpi. Toisaalta paine asiakassuhteiden muodostamisesta ja pitkäjänteisestä palvelusta saattaa väsyttää työntekijää. Pelipöydässä saattaa joutua palvelemaan yhtä asiakasta pitkän aikaa ja pelinhoitajan on säilytettävä kohtelias asiakaspalvelun asenne ja kannateltava suhdetta koko kohtaamisen ajan, mikä saattaa olla väsyttävää ja stressaavaa. Seuraukset eivät ole organisaationkaan kannalta aina toivottuja. Äärimmilleen vietyinä asiakassuhteet menevät niin pitkälle, että jotkut asiakkaat pelaavat vain tiettyjen jakajien hoitamisessa pöydissä. Tämän tapaisten syvien suhteiden syntymiseen ei organisaatio juuri pysty vaikuttamaan. RAY voi palkata asiakaspalveluhenkisiä työntekijöitä ja kouluttaa heitä arvostamaan asiakaspalvelun arvoa, mutta varsinaisten asiakassuhteiden muodostaminen riippuu pelinhoitajasta ja sosiaalisista tekijöistä.

6.3 Toimijat pelissä

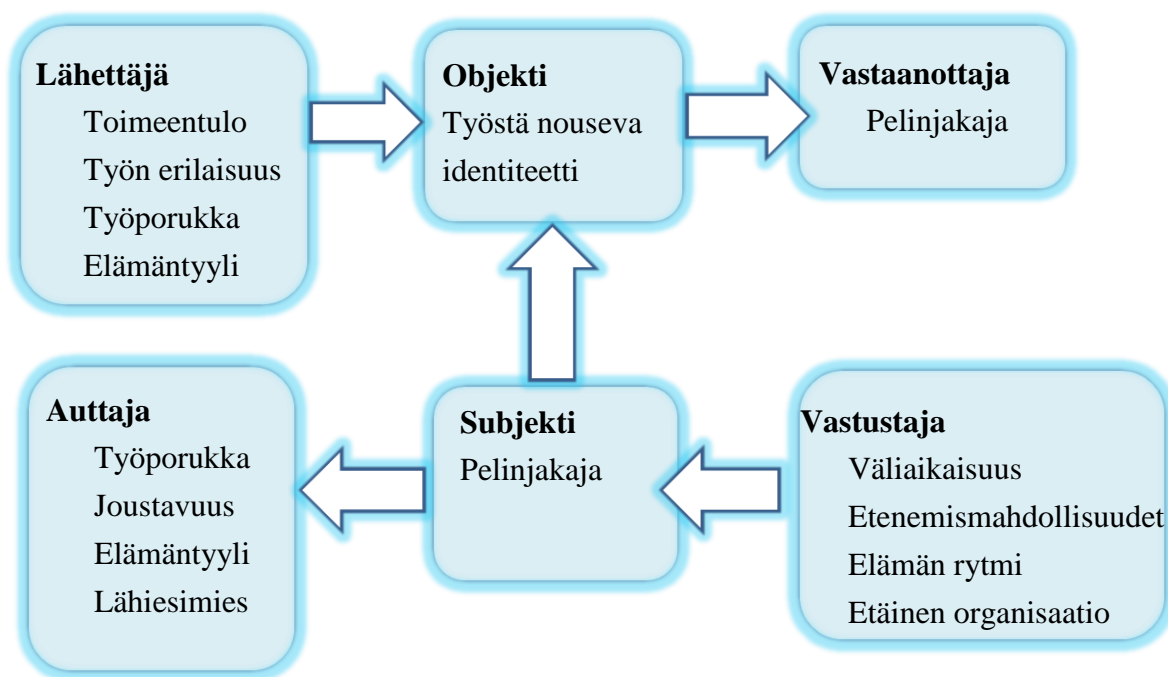
Pelinjakajan identiteetti ponnistaa toimijoiden keskeltä

Analysoin pelinjakajien identiteetin muodostumiselle oleellisia toimijoita Greimasin aktanttimallin avulla. Mallin aktantit ovat kaikista kertomuksista löydettävissä olevia toimijoita ja suhdekategorioita (vrt. Korhonen & Oksanen 1997, 57). Mallin peruskaava on esitelty tutkimuksen toteutusta kuvaavan kappaleen yhteydessä. Mallin päätoimijat ovat subjekti ja objekti. Muita toimija-asemia ovat auttaja, lähettäjä, vastaanottaja, vastustaja ja vasta-subjekti. (Korhonen & Oksanen 1997, 57.) Toimija-analyysi antaa mahdollisuuden tarkastella osa-aikaisten työntekijöiden identiteettikokemuksille olennaisia toimijoita ja toimijoiden keskinäisiä vaikutussuhteita. Juuri nämä suhteet, toimijoiden päämäärät ja niiden vaikutukset toisiinsa tekevät pelinjakajien tarinoista ymmärrettäviä ja kiinnostavia (vrt. Sulkunen & Törrönen 1997, 41).

Aktanttianalyysi sopii tähän tutkimukseen, koska se mahdollistaa tarinoiden toimijoiden tarkemman analyysin. Voidaan sanoa että se on narratiivisen kieliopin peruskaava, jonka avulla tarinoiden tapahtumat, toimijat ja merkitykset tulevat ymmärrettäviksi ja mielenkiintoisiksi kontekstissaan. Yhdistän analyysissä aineksia kaikista kolmesta aiemmin kerrotusta pelinjakajien tarinoista, joten toimijat ovat oleellisia osa-aikaisille pelinjakajille työntekijätyypistä riippumatta. Identiteetin kehittymiselle tärkeiden toimijoiden tarkastelun lisäksi analyysi mahdollistaa tarinoissa esiintyvien toimija-asemien muotoutumisen, kehittymisen ja muuttumisen tutkimisen (Sulkunen & Törrönen 1997, 77). Tämä tukee tarinoiden ajallisen ulottuvuuden huomiointia.

Pelinhoitajien identiteetikokemusten taustalla ja niiden mahdollistajana vaikuttaa toimintaympäristö, jossa toimitaan. Määritellessään yksilöllistä identiteettiään, arvioi yksilö myös toimintaympäristöä, jossa identiteetti rakentuu (Sandberg & Werr 2002, 6). Kokemukset rakentavat identiteettiä ja toisaalta identiteetti muokkaa ympäristöä. Näin ympäristöstä nousevat yleiset ammattimielikuvat ja työhön liitetyt mielikuvat, arvot ja uskomukset vaikuttavat laajemmassa mittakaavassa pelinjakajien identiteettien muodostumiseen. Esimerkiksi yhteiskunnan yleinen positiivinen asenne talouskasvun mahdollistavaa, joustavaa työtä kohden, saa pelinhoitajan painottamaan joustavuutta identiteetissään. Sitä vastoin ravintolamaailmaan usein liitetty vapaa-ajan alkoholipainotteisuus ja sen yhteiskunnallinen paheksunta saattavat ohjata pelinjakajaa vähättelemään ravintolamaailmaa osana henkilökohtaista työntekijäkuvaansa. Nämä painotukset heijastuvat puolestaan käytökseen ja identiteettiin.

Olen ryhmitellyt seuraavaan kuvioon pelinjakajien identiteetin rakentumiseen liittyviä tekijöitä Greimasin mallin mukaisiin toimija-asemiin. Toimijat perustuvat edellä käsiteltyihin pelinjakajien identiteettiä määrittäviin tekijöihin ja niistä nouseviin merkityksiin.



Kuvio 6. Pelinjakajan identiteetille oleelliset toimijat

Mallin määräävässä, subjektin, asemassa on pelinhoitaja itse. Hänen ympärillään vaikuttavat toimijat voivat joko edistää tai hankaloittaa hänen pyrkimyksiään kohti mallin objektia, joka on työstä nouseva identiteetti osana organisaatiota. Jotta epätyypilli-

sessä työsuhteessa voisi kehittyä syvä suhde työnantajaan, tarvitsee pelinjakaja identiteettityössään auttajia. Tässä verkostossa subjektin päämäärän saavuttamista tukevia auttajia ovat tiivis työporukka, työn joustavuus sekä pelinjakajaan vetoava elämäntyyli, jonka työyhteisöön kuulumisen mahdollistaa. Myös hyvät suhteet lähimpään esimieheen ovat subjektin kannalta tärkeä tekijä. Työn joustavuus on yksi tärkein pelinjakajan objektia puolustava tekijä. *”Täytyy tehdä ne 37,5 tuntia per viikko keskimäärin ja jos ei kiinnostu niin voi tehdä kuusi.”* Joustavuus liittyy myös työtä laajempaan identiteettiin, ja saattaa korostua myös muiden, kuin työstä nousevien identiteettien tapauksissa. Osa-aikaisuus ja sen mahdollistama joustavuus on joillekin elämäntapa. Näin joustavuus on tärkeässä roolissa koetun identiteetin eheyden ja johdonmukaisuuden kannalta kokonaisuudessaan. Pelinjakajalle tärkeässä roolissa on myös lähin esimies, muun organisaation jäädessä taka-alalle. Erityisesti Kriittiselle Korttihaille suhteet esimiehiin nousevat tärkeiksi. Ensimmäinen esimies saattaa olla niin läheinen, että esimiehen vaihtumisen jälkeenkin yhteyttä otetaan helpommin vanhaan esimieheen niin töihin liittyvissä, kuin yksityiselämän asioissa. *”Aikaisempiin esimiehiin tulee yhä otettua yhteyttä.”*

Työporukka ja elämäntyyli vaikuttavat mallissa kahdessa toimija-asemassa samanaikaisesti. Ne voidaan nähdä auttajina sekä subjektin toimintaa motivoivina tekijöinä. Lähettäjinä ne näyttäytyvät pelinjakajalle tavoittelemisen arvoisina tekijöinä, jotka mahdollistavat työn perusteella kehittyvän identiteetin rakentumisen. Erityisesti Satunnaiselle Satsaajalle työporukkaan pääseminen ja epätavallisen rytmin sanelema elämäntyyli ovat tärkeitä motiiveja. Porukkaan pääseminen avaa ovet ravintolamaailmaan ja itsenäiseen, joustavaan elämäntyyliin. Pelinjakaja kokee niiden jäsenyyden saavuttamisen mielekkääksi omakuvansa kannalta (vrt. Hinkle, ym. 1990). Työn erilaiset ominaispiirteet, jotka erottavat sen vahvasti tyypillisistä arkisin rakennetuista työurista toimii myös toiminnan aktivoijana. Toimeentulo toimii aktanttimallissa ensisijaisesti lähettäjänsä statuksessa.

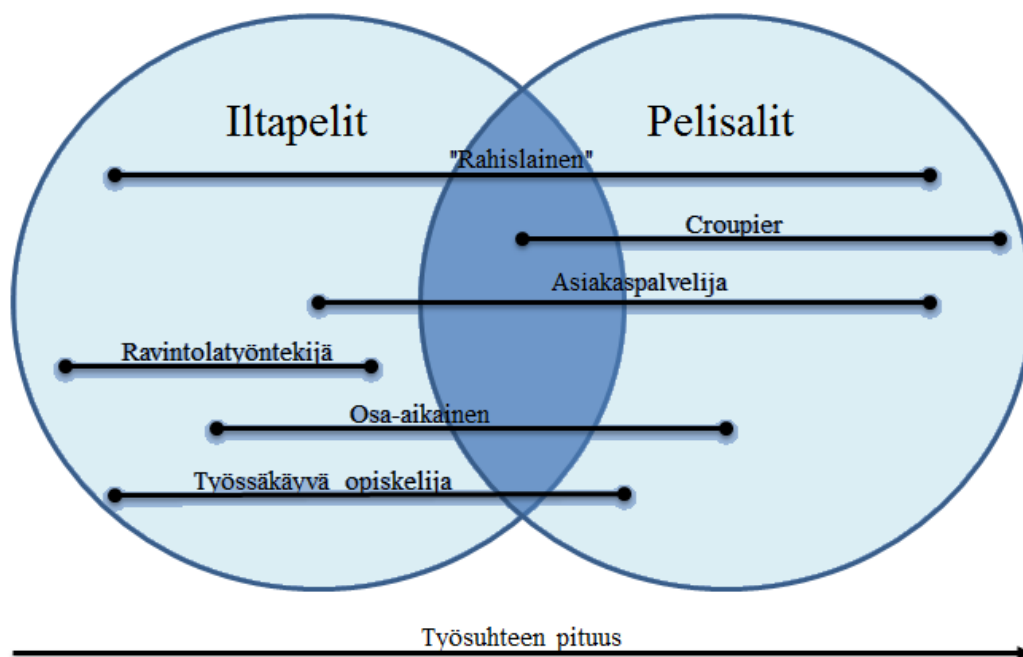
Toimeentulosta johdettava palkka voi määrittäjä jossakin vaihetta tarinoita myös vastustajan asemaan, sillä eritoten vanhempien työntekijöiden mielestä *”työn laadulla ei ole mitään tekemistä siitä saatavan korvauksen kanssa”*. Tämä puolestaan vaikuttaa siihen, miten he uskovat muiden arvostavan heidän työtään, joka puolestaan saattaa vaikuttaa ammatilliseen identiteettiin ja siihen kuinka tavoittelemisen arvoisena se näyttäytyy työntekijän näkökulmasta.

Pelinjakajan työstä nousevalle identiteetille ja sen kehittymiselle on nähtävissä verkostossa vastustajia, jotka säilyttävät toimija-asemansa. Näihin lukeutuvat etäinen organisaatio, elämän rytmi, väliaikaisuus ja etenemismahdollisuudet. Työporukka, itse työn suorittaminen sekä työn vaatima elämäntyyli vaativat osa-aikaiselta paljon huomiota. Samalla koko organisaatiotaso jää etäiseksi. Hehtisessä työympäristössä pelinjakaja ei

välttämättä tule ajatelleeksi työn laajempaa kokonaisuutta osana organisaatiota, eikä usko että suhde toimii toiseenkaan suuntaan. ”En kyllä usko, että heitä kiinnostaa yhtään pelinhoitajien sielunelämä tai hyvinvointi tai työtunnit.” Näin pelinjakajan kannalta laaja organisaatiotaso, jossa hän toimii, ei näyttäydä identiteettiä rakentavana tahona. Vaikka joustavuus on pelinjakajan tavoitteelle tärkeä auttaja, kääntää se mukanaan epä säännöllisen rytmin toiminnan vastustajaksi. ”Tietenkin nyt viikonloput eivät ole pelinhoitajalla vapaata.” Lisäksi työsuhteen väliaikaisuus ja etenemismahdollisuuksien vähäisyys näyttävät osa-aikaiselle työntekijälle työstä nousevan identiteetin vastustajina, eritoten koko organisaation tasolla. Hetkellinen suhde, joka ei anna mahdollisuuksia tulevaisuuteen ei kannusta arvostamaan työtä identiteetin osana.

6.4 Identiteetti kehitty osissa illasta päivään

Osa-aikaisten työntekijöiden identiteettiprosesseille tärkeistä kokemuksista ja tekijöistä voidaan johtaa heidän työntekijäkuvalleen oleellisia osaidentiteettejä. Moninaiset identiteetit avaavat osa-aikaisten kokemuksia ja työhön liittyvän identiteetin rakentumista. Työntekijöiden identiteettien määrittäminen ja se mitä ne yksilölle merkitsevät voivat osaltaan auttaa ymmärtämään ja ennustamaan työntekijän käyttäytymistä (Stets ym. 2003, 398). Seuraava kuvio esittelee osa-aikaisen pelinjakajan osaidentiteettejä, jotka muodostuvat työn suorittamisen sekä organisaatioon kuulumisen seurauksena. Kuvasta on nähtävissä myös organisaation sisällä vietetyn ajan vaikutus osa-identiteettien painotukseen pelinjakajan edetessä iltapeleistä pelisaleihin. Mahdollisia kehittyviä osaidentiteettejä ovat *croupier*, *ravintolatyöntekijä*, ”*rahislainen*”, *osa-aikainen*, *asiakaspalvelija* ja *työssäkäyvä opiskelija*. Nämä identiteetit edustavat ammatillista identiteettiä yksilön minäkuvassa, muita identiteetin osia ovat esimerkiksi kansalaisuus, sukupuoli ja muut perinteiset luokat, joihin kuulumisella on vaikutuksensa yksilön identiteettiin ja sen eheyteen. Työstä ja organisaatiosta nousevien osaidentiteettien määrittelyssä olen käyttänyt kaikkia luvussa viisi kerrottuja tarinoita, identiteettien voidaan näin nähdä olevan pelinjakajille mahdollisia tyypistä riippumatta.



Kuvio 7. Pelinjakajien koetut osidentiteetit ja niiden ajallinen painotus

Croupier on maailmalla taidokkaista pelinjakajista käytetty ammattinimike, esimerkiksi Las Vegasin kasinoilla työskentelee paljon croupiereja. Osana identiteettiä croupier korostaa työn suorittamiseen vaadittavia taitoja ja työntekijän ulkoista olemusta. Oleellista on korttien jakaminen ja pelien hoitaminen sujuvasti, ammattitaitoisesti ja näyttävästi. Croupierin osidentiteetti näyttää vaikuttavan pelinjakajien ammatti-identiteettiin kahdella tavalla. Juuri aloittaneilla pelinjakajilla se on tavoittelemisen arvoinen osa identiteettiä. He haluavat oppia tekemään työtä mahdollisimman hyvin ja ovat ylpeitä saadessaan kuulua pelinjakajien ammattikuntaan. Lukuisia vuosia pelinjakajina työskenneille se on omaksuttu osa identiteettiä heidän kokemuksensa ja taitojensa perusteella.

Ravintolatyöntekijän osidentiteetti edustaa ravintoloissa työskentelevien henkilöiden tavallisesta poikkeavaa, joustavaa rytmiä, jonka mukaan työskennellään paljon ja juhlietaan rankasti omilla ehdoilla. Tämän osan ollessa tärkeä pelinjakajan omakuvalla on hän ylpeä kuullessaan ravintolatyöntekijöihin. Työhön liittyvän sosiaalisen maailman muodostavat muiden pelinjakajien ohella niiden ravintoloiden työntekijät, joissa pelipöydät sijaitsevat. Ravintolatyöntekijän identiteetti vaikuttaa pelinjakajiin voimakkaasti uran alkuvaiheessa ja sen merkitys vähenee, kun siirrytään jakamaan korttia pelisalien puolelle. Pelisaleissa työstä on tullut erikoistuneempaa ja pelinhoitaja saattaa haluta tietoisesti tehdä eron itsensä ja ravintola-alan välille.

Siinä vaiheessa, kun pelinjakaja kokee kuuluvansa porukkaan, voi hän kutsua itseään ”*rahislaiseksi*”. Tämä nimitys viittaa sosiaalisesti aktiivisiin pelinjakajiin, jotka tuntevat laajasti koko työporukan ja ovat täysillä mukana työporukan keskinäisessä vapaa-ajan vietossa. Rahislaisen osaidentiteetti nousee työporukasta ja se on pelinjakajan identiteettikokemuksille tärkeä pelipöydän takana vietettyjen vuosien lukumäärästä riippumatta. *Osa-aikaisen identiteetin* ollessa keskeinen on työntekijälle tärkeää voida työskennellä joustavasti ja omilla ehdoillaan. Tämä identiteetti viestii joustavaa asennoitumista elämäntilannetta ja uraa kohtaan. *Asiakaspalvelijan* roolin ollessa osa työntekijän identiteettiä, on hän sisäistänyt sen että pelinjakajat edustavat RAY:tä asiakkaiden silmissä. Lisäksi asiakaspalvelu on hänelle voimavara, joka auttaa jaksamaan työssä ja tarjoaa mielenkiintoisimmat haasteet. Jos osa-aikainen työ näyttäytyy tekijälleen ensisijaisesti riittävän tulon lähteenä väliaikaisessa elämänvaiheessa, voidaan puhua *työssäkävyn opiskelijan identiteetistä*. 2000-luvulla yhä useammat opiskelijat käyvät opintojen suorittamisen ohella töissä. Tähän joukkoon liittyminen viestittää kyvystä ja halusta tulla toimeen itsenäisesti ja on yksi kannuste ryhtyä työskentelemään osa-aikaisesti. Töiden teko opiskelujen ohella on tärkeää myös sellaisille opiskelijoille, jotka ovat tottuneet hieman korkeampaan elintasoon, kuin mitä opintotukijärjestelmän varassa on mahdollista saavuttaa. Esimerkiksi työskentely täysipäiväisesti ennen opintojen aloitusta johtaa usein tilanteeseen, jossa toimeentulon tueksi on luonnollista mennä osa-aikatöihin. Työssäkävyn opiskelijan identiteetin ollessa osa-aikaiselle tärkeä näkee työntekijä työskentelyn RAY:llä väliaikaisena ratkaisuna, vaikka viihtyy työssä erinomaisesti. Hän liittyy osa-aikaisen työuran tutkinnon suorittamiseen. Osa-aikaisena työskentely on opiskelijan elämänvaiheeseen liittyvää rennompaa työskentelyä, ennen varsinaiseen työelämään siirtymistä. ”*Oon ainakin niin kauan kuin opinnot sallii, kait se on joskus pakko valmistuakin.*”

Osaidentiteettien ja niiden kehittymisen taustalla pelinjakajien työhön liittyvään identiteettiin vaikuttaa työporukan sisäinen jakautuminen ryhmiin. Sosiaalisen identiteettiteorian perusajatuksen mukaisesti sosiaalinen identiteetti rakentuu erilaisiin ryhmiin kuulumisen perusteella yksilön arvottaessa omalle identiteetille tärkeät ryhmät merkityksellisiksi ja erottamalla ne muista ryhmistä (Mael & Ashforth 1995, 310). Pelinjakajien työporukka vaikuttaa olevan jakautunut ryhmän sisällä iltapeliläisiin ja pelisalien työntekijöihin. Jost & Elsbach (2001, 181) ovat todenneet, että vähintään jonkin tasoista sisäistä jakautumista tapahtuu käytännössä lähes kaikissa organisaatioissa. Pelinjakajien keskuudessa jakautuminen kahteen ryhmään on kuitenkin hyvin voimakasta. Jako tulee ilmi konkreettisella tasolla erillisissä työvuorolistoissa, työsopimuksissa sekä fyysisessä työpaikassa. Arvojen ja tunteiden tasolla työporukan sisäinen ryhmäkäyttäytyminen näkyy asenteissa, puhuttavassa ja suhtautumisessa toisiin työntekijöihin. Pelin-

jakajat mieltävät suhteellisen vahvasti kuuluvansa toiseen näistä ryhmistä ja arvottavat oman ryhmänsä selvästi erilliseksi toisesta. Pelisaleissa työskentelevät liittävät identiteettiinsä mielellään kokemuksen, taidokkaan työn ja vakauden arvoja. Iltapeliläisten identiteetin painottaessa innokkuutta, työporukkaa sekä joustavuutta. Nämä asiat ovat ryhmien jäsenille tärkeitä ja arvokkaita oman sosiaalisen identiteetin kannalta. He ilmentävät muodostuneita arvoja identiteetissään, omalla käytöksellään sekä suhtautumisellaan toiseen ryhmään. Pelinjakajat saattavat omalla toiminnallaan pitää yllä ajan myötä kehittyneitä ryhmiin liitettyjä stereotyyppioita. Samalla ryhmät vaikuttavat toistensa arvostukseen ja toimintaan. (vrt. Hogg ym. 1995, 260.) Ryhmiin kuuluvat pelinjakajat eivät kuitenkaan poikkeuksetta jaa ryhmiin liitettyjä asenteita ja arvoja, vaan saattavat kokea esimerkiksi edustavansa toiminnassaan molempiin ryhmiin liitettyjä arvoja, vaikka toinen ryhmä olisikin heidän identiteettinsä kannalta selvästi keskeisempi. Ashforth ym. (1989, 22) korostavat, että tietyn ryhmän hyväksyminen osaksi omakuvaansa ei välttämättä tarkoita tähän ryhmään liitettyjen arvojen ja asenteiden hyväksymistä.

Tätä tutkimusta ohjaa näkemys identiteetistä jatkuvasti sosiaalisessa todellisuudessa kehittyvänä ja käyttäytymistä ohjaavana yksilöllisenä tekijänä. Pelinjakajien työssään kokemat identiteetit rakentuvat yksilöllisesti ja tässä esiteltyt osaidentiteetit ovat oma tulkintani selittämään tarinoista esiin nousseita identiteettejä sekä niiden kehittymistä. Identiteettiin liitetyt kokemukset ja merkitykset ovat aina henkilökohtaisia ja toisille työhön liittyvä identiteetti tai identiteetit voivat olla tärkeämpiä, kuin toisille. Näin identiteetin kehittyminen ja siinä painottuvat osaidentiteetit ohjaavat joidenkin pelinjakajien kokemuksia ja käyttäytymistä voimakkaammin, kuin toisten. Joissakin tapauksissa työhön liittyvä identiteetti saattaa nousta hyvin keskeiseen asemaan työntekijän minäkuvaossa ja ammatillinen identiteetti saattaa olla yksilölle jopa määräävämpi, kuin perinteisistä luokitteluista, esimerkiksi kansallisuudesta tai iästä, nouseva osa identiteettiä. (vrt. Hogg ym. 2001, 2.) Tällaisissa tapauksissa työhön liittyvät seikat sekä jäsenyys työnantaja organisaatiossa ovat yksilölle tärkeitä oman itsen ja sitä muokkaavien sosiaalisten kokemusten jäsentäjiä.

Pelinjakajien arkkityypit, Korttihai, Satsaaja ja Idealisti, ovat kaikki käyneet läpi identiteettiprosesseja omaa työhön liittyvää identiteettiään määrittääkseen. Tarkastelen näitä prosesseja Marcian (1966) esittelemän jaottelun mukaan. Jaottelun perustana on identiteetin kehittymisen taustalla käyty prosessi, jonka mukaan yksilölle kehittyy joko saavutettu, selkiytymätön, etsivä tai omaksuttu identiteetti (ks. luku 2.4.1). Näitä prosesseja voidaan peilata pelinjakajien identiteettikokemuksiin, jotka ovat edellä esiteltyjen toimijoiden ja osaidentiteettien mahdollistamia ja ympäröimiä.

Osa-aikainen työpaikka nähdään usein lähtökohtaisesti väliaikaisena ratkaisuna. Osa-aikaisessa työsuhteessa saattaa olla vaikeaa keskittyä nykyhetkeen, eritoten jos tähtäi-

met ovat opiskelujen ohjaamana toisella alalla, kuin osa-aikainen työsuhde. Tällaisessa tilanteessa työntekijän identiteettiprosessin tuloksena on todennäköisesti *selkiytymätön* identiteetti. Osa-aikainen työntekijä saattaa nähdä väliaikaisen identiteetin rakentamisen tarpeettomana. Viitteitä selkiytymättömästä identiteetistä on havaittavissa Innokkaan Idealistin ja erityisesti Satunnaisen Satsaajan tarinoissa. Idealisti ei rakenna identiteettiään niin vahvasti yhden tekijän esimerkiksi työporukan varaan. Satunnainen Satsaaja puolestaan pitää katseensa tulevaisuudessa eikä hae identiteetilleen määrääviä kiinnikkeitä nykytilasta. Selkiytymätön identiteetti voidaan nähdä identiteetin kehittymättömyydenä muotona.

Siinä tapauksessa, että yksilö ei tiedä minkä perusteella rakentaisi identiteettiään, on prosessin tuloksena *etsivä* identiteetti. Pelinjakajalle tällainen tilanne voi tulla vastaan hänen siirtyessään iltapeleistä pelisaleihin. Monet asiat pysyvät tällöin vakaina, mutta pelinjakaja saattaa liittää työn suorittamiseen tai työporukkaan uusia ja muuttuvia merkityksiä, eikä pysty enää rakentamaan identiteettiään osana näitä organisaation sisäisiä tasoja. *Omaksuttu* identiteetti saattaa joissakin tapauksissa kehittyä uusille pelinjakajille nopeasti. Näin käy, kun työporukkaan uutena tuleva työntekijä näkee työporukan tai vanhemmat pelinjakajat auktoriteetteina ja ottaa heidän edustamansa identiteetin osaksi omakuvaansa ilman itsenäistä tutkimusvaihetta. (Vrt. Fadjukoff 2007, 11.)

7 SAMAISTUMISTA AJAN EHDOKSILLA

7.1 Tulosten taustalla

Tämän tutkimuksen tavoitteena on hakea vastauksia siihen, miten ja millä ehdoilla osa-aikaisen työntekijän organisaatioon muodostama suhde muodostuu samaistumiseksi ja miten työsuhteen osa-aikaisuus vaikuttaa tämän suhteen syntymiseen ja kehittymiseen. Pyrkimyksenä on tutkia, onko osa-aikaisille työntekijöille kehittynyt keskeinen identiteetti työhönsä liittyen RAY:n jäsenenä ja johtavatko identiteettikokemukset samaistumisen syntymiseen osa-aikaisen työntekijän ja organisaation välillä. Luvussa 6 selvitin pelinjakajien identiteettikokemuksille tärkeitä toimijoita ja mahdollisia työstä nousevia osaintiteettejä. Tämä kappale rakentaa pelinjakajien identiteetin muodostumisen pohjalta siinä, että tutkimukseni näkökulmasta samaistumista tapahtuu, kun työntekijä ottaa työpaikan tai siihen liittyviä merkityksiä osaksi omaa identiteettiään. Näin ollen työhön ja organisaatioon liittyvän identiteetin kehittyminen ja sen keskeisyys selittävät samaistumista (vrt. Dutton ym. 2004, 240). Siinä tapauksessa, että organisaatiosta nouseva identiteetti on työntekijälle tärkeä, muodostuu työnantajaan syvä ja merkityksellinen suhde, joka voidaan nähdä työnantajaan samaistumisena.

Raha-automaattiyhdistyksen vuosikertomus (2010, 13) kertoo henkilöstön merkityksestä yhdistyksen toiminnassa korostamalla että “kaiken pohjalla ovat luonnollisesti ainutlaatuiset pelit ja osaava henkilöstö”. Yhdistys liittää näin henkilöstön vahvasti tuotteisiinsa ja palveluihinsa ja osa-aikaiset työntekijät muodostavat huomattavan osan yhdistyksen henkilöstöstä. Tätä taustaa vasten syvän suhteen luominen osa-aikaisiin työntekijöihin nousee tärkeäksi yhdistyksen toiminnan kannalta. Tarkastelen tässä luvussa työnantajaan muodostetun suhteen kehittymistä pureutumalla ensin siihen, mihin pelinjakajat samaistuvat organisaatiossa ja sen sisällä. Tämän jälkeen pohdin samaistumista työsuhteen edetessä ja jatkuessa monia vuosia. Osa-aikaisen työsuhteen pituuden merkitys työntekijöiden samaistumisen kannalta ja koko yhdistykselle nousee luvun lopussa tarkemmin esille.

7.2 Samaistumisen kohteet organisaation sisällä

Raha-automaattiyhdistyksen sisältä voidaan erottaa selviä samaistumisen kohteita. Osa-aikaiset pelinjakajat vaikuttavat rakentavan syvempää suhdetta organisaatioon ensisijaisesti helpommin lähestyttävien, organisaation sisäisten, tasojen kautta (Vrt. Klein, ym.

2012, 132). Edellisessä luvussa esitellyt identiteetin muodostumiseen liittyvät tekijät sekä osa-aikaisten pelinjakajien mahdollisten osaidentiteettien kirjo selittävät sekä ennustavat osaltaan työntekijöiden samaistumisen kohteita organisaation sisällä. Se, millä perusteella pelinjakaja rakentaa ammatillista identiteettiään ohjaa myös samaistumisen kohteita ja työntekijä samaistuu siihen, mitä hän on ottanut osaksi identiteettiään. Työntekijän tuntemaan samaistumisen voimakkuus voi vaihdella huomattavasti eri tasojen, ryhmien ja kohteiden välillä (Vough 2012, 779). Muodostamieni tarinoiden, niiden analyysin ja pelinjakajien identiteettityön pohjalta määrittelen *työporukan*, *työn sisällön* sekä *elämäntyylin* otollisiksi samaistumisen kohteiksi laajemman, koko työnantajaa käsittelevän, tason sisällä.

7.2.1 Työporukka

Pelinhoitajien muodostama tiivis työyhteisö tarjoaa hyvän esimerkin ryhmään samaistumisesta ja työporukka nousi merkittävään rooliin osa-aikaisten työntekijöiden muodostaessa suhdettaan työnantajaan. Pelinjakajat näkevät lähes poikkeuksetta työporukan tärkeänä ryhmänä, johon he haluavat kuulua ja jonka kautta he rakentavat identiteettiään ja sitä kautta samaistuvat työyhteisöön (vrt. Mael ym. 1995, 310). Osalla työntekijöistä samaistuminen työporukkaan saattaa alkaa jo ennen töiden aloittamista ja työporukkaan tuloa. Tämä on mahdollista eritoten Korttihaiden tapauksessa, jotka ovat hakeneet töihin pelinjakajina työskennelleiden ystäviensä innoittamina ja olivat jo etukäteen muodostaneet positiivisen mielikuvan tulevasta työyhteisöstä. Työporukan keskeisyyttä työntekijän näkökulmasta kuvaa myös se, että se voidaan nähdä suorastaan organisaatiossa pysymisen ehtona. *”Sillä [työporukalla] on suuri merkitys, että en mä varmaan tekisi tota, ellei olisi niin hyvät työkaverit.”* Työporukka muodostaa näin hyvin useille pelinjakajille ensisijaisen samaistumisen kohteen. Työporukkaan muodostettu suhde on usein niin syvä, että he ottavat työporukan osaksi elämäänsä myös työn ulkopuolella. Samalla työporukka saattaa vaikuttaa omakuvaan myös muilla elämän ja identiteetin osa-alueilla, kuin ammatillisesti. *”Kaveriporukka määräytyy myöskin hyvin paljon työyhteisöksi.”*

Siitä huolimatta, että työporukka on ilmeisen keskeinen ja yhteishenki pelinjakajien keskuudessa on mainio, voidaan hyvin toimivasta yhteisöstä löytää sisäisiä eroja. Haastatteluissa oli jo suhteellisen aikaisessa vaiheessa havaittavissa erottelua ravintoloissa iltaisin pelipöytää hoitavien ja pelisaleissa työskentelevien osa-aikaisten välillä. Yhteistä molemmille ryhmille on osa-aikaisen työntekijän status ja suurelta osin pelinhoitajat tuntuvat olevan tiivis yhtenäinen ryhmä. Yhteisistä tekijöistä huolimatta, jako ravintolassa työskentelevien ja Klubilaisten välillä toistui aineistossa monella tasolla. Erottelua

tuli ilmi puheen tavassa, suorissa vastauksissa ja yllättävissä asiayhteyksissä. Pelinhoitajien työstä nousevan identiteetin määrittelyn taustalla vaikutti vahvasti työporukan sisäinen jakaantuminen iltapeliläisiin ja pelisaleissa työskenteleviin. Saman jaon voidaan nähdä määrittävän myös työporukkaan samaistumista osa-aikaisten keskuudessa. ”Pelinhoitajat itsessään ei oo mikään yksi kokonaisuus, että se jakaantuu oikeasti useampaan alaluokkaan.” Seuraavassa tarkastelen samaistumisen syntymistä, kehittymistä ja sen ilmenemistä näiden kahden työporukan sisällä erottuvan ryhmän kannalta syvemmin. Työporukan jakautumisen taustalla vaikuttavat organisaatiossa vietetyt vuodet ja kokemuksen viitoittama eteneminen uralla ravintoloiden iltapeleistä pelisaleihin. Organisaatiossa vietetyn ajan pituus saattaa näin vaikuttaa määräävästi siihen, kumpaan ryhmään pelinjakaja kokee ensisijaisesti kuuluvansa ja kumpaan hän samaistuu.

Että enemmän ihmiset ei niinku identifioi, että mä oon RAY lainen, vaan niinku, että mä oon RAY:n iltapeliläinen tai mä oon RAY:n Klubilainen tai Täyspottilainen ja mitä enemmän sitä alkaa olla niitä ikävuosia, niin sitä vähemmän identifioidaan itseään RAY:n kautta.

Iltapeleissä työskentelevät osa-aikaiset omaavat tyypillisesti vain muutaman vuoden kokemuksen työstä tai ovat juuri aloittaneet RAY:n palveluksessa. Siitä huolimatta, että heidän kokemuksensa organisaation jäsenenä on vähäistä, on heidän suhteensa ja asennoitumisensa työhön voimakasta. Varsinaisia työtunteja kertyy ravintoloiden iltapeleissä suhteellisen vähän ja näin ollen kontaktipinta työhön ja sen suorittamiseen on hyvin rajallinen. Työn itsenäisyyttä korostaa se, että tyypillisen työillan aikana ei juuri kohtaa työkavereita, lukuun ottamatta kerran tai kaksi työvuoron aikana käyvää tauottajaa. Varsinaisen työn suorittamisen yhteydessä suhdetta työporukkaan ei juurikaan rakenneta, vaan sidosten muodostaminen painottuu vapaa-ajan puolelle ja työporukkaan osalliseksi tuleminen tapahtuu vapaa-ajan aktiviteettien kautta.

Ekan kerran tuli semmoinen olo, että kuuluu mukaan oli varmaan siinä kun ekaa kertaa pyydettiin johonkin illanistujaisiin, niin tuli semmoinen olo, että hei ne haluaa mutkin sinne.

Työporukkaan tullaan nopeasti sisälle ja suhde muodostuu voimakkaaksi jo työsuhteen alussa. Vasta pari vuotta osa-aikaisina työskennelleet työntekijät saattavat nähdä itsensä niin sanottuina ”vanhoina työntekijöinä”. Näin ollen osa-aikaisille vakiintuu nopeasti käsitys itsestään pelinhoitajina. Osa-aikaisen työn aloittaminen pelinjakajana vaatii muilta elämäalueilta muutoksia ja joustoa. Tämä saatetaan usein kokea suurena

muutoksena, joka avaa identiteetin etsimään uusia rakennusaineita (vrt. Ashforth 1998, 217). Työporukka ottaa uuden työntekijän vastaan ja tarjoaa omakuvulle kohteen, jonka kautta rakentua kohti eheää kokonaisuutta. *”Ei mitenkään tarvita mitään pitemmän kaa-
van mukaan tutustumista, vaan se on saman tien kun tulet firmaan, että ai sä oot yks
meistä.”*

Pelisleissa samaistumisen kohteena oleva työporukka ei ole niin laaja kuin iltapeleissä. Iltapeleissä työporukka edustaa pelinjakajia ammattikuntana, sekä kaikkea mitä uuteen työhön ja uuteen elämänrytmiin kuuluu. Kuuluminen ryhmään antaa työntekijälle oikeuden kutsua itseään ”rahislaiseksi”. Pelisleissa työntekijät ovat enemmän vuorovaikutuksessa keskenään ja suhteet muodostuvat syvemmiksi. Samaistuminen syvenee nimenomaan pelisleissa työskentelevien porukkaa kohtaan, samalla kun pelinjakajien työporukka kokonaisuutena jää taka-alalle.

Iltapeliläisiin ja pelisäliläisiin itsensä liittävien työntekijöiden välillä esiintyy eroja niin asenteiden, mielipiteiden kuin toiminnan tasolla. Pelinjakajat kuitenkin tunnistavat itse työporukan sisäiset ryhmät sekä niiden syntymiseen vaikuttavat tekijät ja tarkoituksellista erojen korostamista päivittäisessä toiminnassa tapahtuu harvoin. Pelinjakajat kollektiivisena työporukkana on molempiin ryhmiin kuuluville sellaisenaan tärkeä ja työporukan yhtenäisyyttä korostetaan sisäisistä eroavaisuuksista huolimatta. *”En halua ajatella, että olisin jotenkin parempi työntekijä, kuin semmoinen joka on just aloittanut.”*

7.2.2 Työn sisältö

Monet pelinjakajille mahdolliset osidentiteetit nousevat työn suorittamisen pohjalta. Työn sisältö ja mitä sen hallitseminen edustaa muodostaakin tärkeän samaistumisen kohteen. Työn sisällöllä tarkoitan tässä kasinopelien jakamista sujuvasti ja näyttävästi sekä työvuoron suorittamista ammattitaitoisesti asiakastilanteet kunnialla hoitaen. Työ itsessään on lähtökohtaisesti melko mekaanista ja yksinkertaista, tämä toistui kaikissa kolmessa työntekijätyypin tarinassa. *”Että kyllähän noi itse pelit on siis todella simppelitä ja helppo oppia.”* Samalla tavoin, kuin työporukka se tarjoaa muutosten jälkeen etsivälle identiteetille helpon tarttumapinnan, joka johdattaa työntekijän tuntemaan itsensä osaksi pelinjakajien porukkaa. Työn hallitseminen ja siinä suoriutuminen kertovat myös mitä organisaatio odottaa pelinjakajalta, joten sen kautta avautuu tie kohti laajempaa, työnantajaa kokonaisuutena, koskevaa samaistumista.

Pelinjakajat saattavat töihin mennessään ottaa pelipöydän takana vahvan työn suorittamiseen liittyvän roolin. Näin käy esimerkiksi silloin, kun Satunnainen Satsaaja pukee

ylleen pelinhoitajan univormun ja nousee sen avulla asiakkaiden yläpuolelle tai kun Innokas Idealisti nauttii hallinnan tunteesta omassa valtakunnassaan pelipöydän takana. Roolin tuoman varmuuden suojissa pelinjakaminen on sujuvaa ja taidokasta. Tämän tyyppinen työn teknistä suorittamista painottava suhtautuminen työhön muistuttaa Ashfortin (1998, 213-216) esittelemää samaistumista teatterina; pelinjakaja näkee työnsä roolina, jonka suorittaa. Roolin ottaminen on turvallista mutta saattaa toisaalta johtaa työntekijää muodostamaan suhdetta vain työn sisältöön ja työn suorittamiseen. Tällöin samaistuminen keskittyy vain työhön ja työnantajaan muodostettu suhde jää pintapuoliseksi. Työn sisältö kehittyy uusien koulutusten ja pelien mukana työntekijän edessä urallaan iltapeleistä pelisaleihin. Samalla työn sisältö vaikuttaa osaltaan siihen, näkeekö pelinhoitaja kuuluvansa iltapeliläisiin vai pelisaleissa työskenteleviin.

7.2.3 Ehdoton elämäntyyli

Pelinjakajaksi ryhtyminen edellyttää tavallisesta vuorokausirytmistä luopumista. Eritoten työsuhteen alussa töitä tehdään öisin ja työvuorojen määrä saattaa vaihdella melko paljon. Lisäksi viikonloput ollaan tavallisesti töissä. Tämä asettaa uudenlaisia vaatimuksia työn ulkopuoliselle elämälle sekä sosiaalisille suhteille. Edelleen tullakseen toimeen suhteellisen lyhyillä työvuoroilla on pelinjakajien usein työskenneltävä myös arki-iltaisinkin. (Ks. luku 6.2.4.) Pelinhoitajan ura alkaa iltapeleistä ja vuorot tehdään Turun eri ravintoloissa ja yökerhoissa. Samalla pelinhoitaja tutustuu moniin ravintolatyöntekijöihin ja työvuorojen viedessä viikonloput alkaa pelinhoitajan sosiaalinen elämä rakentua ravintolamaailman rytmin mukaan. Näin hän pääsee mukaan ravintolamaailmaan, joka eritoten nuorelle opiskelijalle on houkutteleva.

Että enemmän se on se pelinhoitajan elämäntyylin ja sen rytmin sovittaminen normaaliin elämään myöskin, koska siinä työyhteisössä ollaan hyvin lähekkäin ja tiiviisti tekemisissä keskenään ja se alkoholi on olennainen osa sitä porukkaa ja sen porukan keskinäistä kanssakäymistä.

Näin ollen osa-aikainen työ, sen suorittaminen ja ympäristö vaativat tekijältään paljon ja työn vaatimukset heijastuvat työhön luotuun suhteeseen. Riittävä tahto panostaa vaatimuksiin vastaamiseen edellyttää tuekseen työntekijän vahvaa tahtotilaa olla mukana työssä ja mukautua työn edustamaan elämäntyyliin. Tällä perusteella pelinjakajat rakentavat suhdettaan työnantajaan myös elämäntyylin kautta; he samaistuvat siihen, mitä pelinjakajana työskenteleminen edellyttää ja edustaa. Alun jälkeen työssä jatkaminen ja

menestyminen vaikuttavat usein huomattavasti työn ulkopuoliseen elämään. Tämä tukee sitä, että elämäntyyli kokonaisuudessaan muodostuu samaistumisen kohteeksi.

Se on aika mielenkiintoista, pää menee sillä tavalla jännästi juntturaan ja sitten tässä ollaan samoissa kaasuissa vedelty varmaan viisi vuotta putkeen, kokoajan ollaan semmoisessa unen maailmassa, että ei tajua sitä että on väsynyt, koska se on niin normaalitila että on väsynyt kun tekee yötoita jatkuvasti.

Vuorotyöhön ja erityisesti yötyöhön saatetaan yhdistää negatiivisia mielleyhtymiä. Tutkimusten mukaan yötyö on haitallista ja altistaa tekijänsä monimuotoisille terveysriskeille ja masennusoireille sen sekoittaessa ihmisen biologisen rytmin. (Terveyskirjasto 2012) Jotkut myös sopeutuvat yötyöhön toisia paremmin. Pelinjakajat ovat valmiita hyväksymään riskit ja intensiiviseen maailmaan ja epätyypillisen rytmin sanelemaan työhön päätetään lähteä täysillä mukaan. Useimmat osa-aikaiset pelinjakajat tekevät valinnan sillä perusteella, että se on väliaikainen.

Sitten se vähän elämä rakentuu sen ympärille. Monet ei siihen pysty. Väkinen on sit sen puoli vuotta töissä ja sitten lopettaa et ei kykene.

7.2.4 Etäinen työnantaja

Organisaation sisäiset samaistumisen kohteet saattavat viedä merkittävän osan osa-aikaisten työntekijöiden huomiosta ja keskittymisestä. Samalla organisaatio jää kaiken yllä etäiseksi. Työnantajaan muodostetun suhteen kannalta työntekijälle nousevat ensisijaisesti merkityksellisiksi suhteet työporukkaan, työnkuva sekä elämäntyyli, sillä ne on helppo havaita arkisessa työelämässä. Näin samaistumista ei helposti kehity koko organisaatiota kohtaan, vaan osa-aikaiset pelinjakajat samaistuvat organisaatioon välillisesti pienempien yksiköiden ja helpommin lähestyttävien ja hallittavien kokonaisuuksien kautta.

Monet osa-aikaisia työntekijöitä käsittelevät tutkimukset keskittyvät vertaamaan osa-aikaisia ja täysipäiväisiä työntekijöitä keskenään. Pelinhoitajien keskuudessa tilanne on toisenlainen. He ovat kaikki osa-aikaisia työntekijöitä, joten yleensä negatiivissävyytteisiä vertailuja työntekijä ryhmien välille ei heidän mielissään synny ja he kokevat olevansa lähtökohtaisesti hyvissä asemissa ja arvostettuja työntekijöitä. (Vrt. Woodward 2012, 61.) Samalla he saattavat asennoitua työnantajaansa selviönä ja kiinnikkeet arvi-

oida työnantajaa ja sen toimintaa organisaatiotasolla vähenevät. Osa-aikaiset työntekijät saatetaan usein nähdä lähtökohtaisesti organisaatiosta etäällä olevana ryhmänä yksinkertaisesti jo sen perusteella, että he eivät ole kiinteästi fyysisesti läsnä organisaatiossa. Samalla he voivat kokea omaavansa vähäiset mahdollisuudet vaikuttaa organisaation asioihin. (Vrt. Lawrence & Corwin 2003, 924.) Pelinjakajien tapauksessa vaikutusmahdollisuudet työhön ja sen suorittamiseen ovat hyvin rajalliset. Tämä selittää osin pelinjakajien heikompa samaistumista organisaatiotasolla. Vaikutusmahdollisuuksien lisäksi myös uralla etenemismahdollisuuksien vähäisyys loitontaa pelinjakajia organisaatiosta. ”*Se on todella suuri se kuilu pelinjakajien ja sen ylemmän tason välissä.*” Yhdistyksen toimintakertomus (2010, 23) innostaa työntekijöitä talon sisäiseen tehtäväkiertoon esimerkeillä pelinhoitajina aloittaneista asiantuntijatehtäviin edenneistä työntekijöistä. Tämä ei valitettavasti välity ruohonjuuritasolla työskenteleville pelinhoitajille vaan yhdistyksen tarjoamat etenemismahdollisuudet nähdään yleisesti ottaen hyvin heikkoina.

RAY:tä on koetellut muutosten aika sen vastatessa toimintaympäristön haasteisiin. Tämä muutos saattaa näkyä osa-aikaisten työntekijöiden samaistumisprosessien taustalla. Työntekijät saattavat nähdä uuden strategian ja YT-neuvottelut henkilökohtaisena kriisinä, joka laukaisee identiteetin muutostarpeen, kuten Ashforthin (1998) esittämässä mallissa ehdotetaan. Etäisyyden tunnetta organisaation kasvattaa mahdollisesti myös organisaation ja työntekijöiden ristiriitaiset käsitykset työn vaatimuksista. RAY:n vuosikertomus (2010, 23) korostaa, että muuttuvat toimintavaatimukset edellyttävät henkilöstöltä uudenlaista osaamista ja joustoa. Muutosten taustalla vaikuttavat viihdemarkkinoiden kova kilpailu, muutokset asiakkaiden kulutustottumuksissa ja käytöksessä sekä Raha-automaatti yhdistyksen kehittyminen asiantuntijaorganisaation suuntaan. Tämän tyyppinen viestintä henkilöstölle saattaa herättää osa-aikaisissa työntekijöissä ristiriitaisia tuntemuksia heidän arvioidessa omaa suhdettaan työnantajaan ja osana organisaatiota. Niukat etenemismahdollisuudet ja tiukka työnkuva eivät välttämättä edusta työntekijöiden silmissä pyrkimystä asiantuntijaorganisaatioksi. Tällaisessa tilanteessa työntekijän on hankala samaistua työnantajaorganisaatioon, sillä organisaatio ei tarjoa selkeää pohjaa ja imagoa identiteetin rakentumisen ja syvän suhteen syntymiselle. Muutokset vaikuttavat erityisen paljon Kriittisen Korttihain samaistumiseen, joka on ollut organisaatiossa kauan ja arvioi muutoksia negatiivisessa valossa.

Työntekijätyyppien tarinoissa erityisesti Innokas Idealisti pohti mahdollisuutta ottaa toisen työpaikan pelinjakamisen rinnalle. Tämänkaltainen ajattelu saattaa olla merkki heikosta sitoutumisesta organisaatioon, sillä samaistuminen on yhtä organisaatiota kohtaan muodostettu syvä suhde (vrt. Mael ym. 1992, 105). RAY ei mahdollisesti tarjoa Idealistille tarpeeksi selkeää kohdetta johon samaistua ja tästä syystä hän etsii työsuhteessa ollessaan uusia kohteita, joista innostua ja joihin mahdollisesti luoda syvemmän

suhteen. Idealisti nauttii saadessaan olla täysillä mukana toiminnassa, joten vaikutus- ja etenemismahdollisuuksien niukkuus ovat hänen tapauksessaan myös tärkeitä vaikuttajia sille, että samaistuminen koko työnantajaa kohtaan jää heikoksi.

Löyhempi samaistuminen koko organisaatiota kohtaan saattaa olla ongelmallista siinä, että työntekijät eivät välttämättä liitä organisaation etuja ja tavoitteita omiin määritelmiinsä hyvin suoritetusta työstä ja hyvästä työntekijästä. Tämän sijaan onnistumista saatetaan arvioida esimerkiksi työporukan tasolla. *”Tekee ne vuorot mitä tulee ja hoitaa ne kohtuudella ja auttaa vähän isommallakin mittakaavalla, auttaa vaikka muita pääsemään eroon vuoroistaan ja näin.”*

7.3 Organisaation ja työntekijän suhteen kehittyminen

7.3.1 Intensiiviset iltapelit - Vahva alku suhteelle

Aiemmin tässä luvussa on käsitelty sitä, miten uudet työntekijät tulevat nopeasti osaksi työporukkaa ja vakiinnuttavat suhteellisen ripeästi asemansa pelinhoitajina RAY:n palveluksessa. Pelinhoitajana työskenteleminen vaikuttaa vahvasti elämän muihin osa-alueisiin. Voidaan sanoa, että muu elämä alkaa toimia melkein pä työn ehdoilla epäsäännöllisten työvuorojen rytmittämänä. (Ks. luku 6.2.4.) Pelinhoitajana työskentelyn vaatima elämäntapamuutos on huomattava; osa-aikaisen työntekijän on oltava valmis muuttamaan vuorokausirytmäänsä sekä sitouduttava olemaan lähtökohtaisesti kaikki viikonloput töissä. Syvä sitoutuminen uuteen työhön ja organisaation edesauttaa työntekijää vastaamaan edellä esitettyihin pelinhoitajana työskentelemisen vaatimuksiin. Tutkimukseen haastatellut kertoivat usein tuttavistaan, jotka saattoivat hakea töihin samaan aikaan, mutta jotka lopettivat pelinjakajan työt muutaman kuukauden kuluessa työn ulkopuolisten asioiden, kuten ihmissuhteiden tai opiskelun takia. Tämä viittaa siihen, että jo työsuhteen alussa työntekijä solmii vahvan suhteen työhön ja tämän ansiosta työntekijän ja yrityksen suhde voi ylipäänsä jatkaa kehittymistä.

Mikäli työntekijä on valmis työn vaatimiin sosiaalisiin muutoksiin, alkaa suhde rakentua vahvalle pohjalle jo alusta alkaen. Pelinhoitajat, jotka jatkavat yrityksen palveluksessa ensimmäisen puolen vuoden jälkeen ovat valmiita rakentamaan arkielämänsä osittain työn ehdoilla. Näin ollen työ on merkittävä osa heidän elämäänsä ja sen vaikutukset tuntuvat monilla elämän osa-alueilla. Tällaisessa tilanteessa työn merkitys yksi-

lölle on suuri. Kun työn merkitys yksilölle korostuu, on mahdollista että yrityksen ja työntekijän välille syntyy vahva, jopa samaistumiseksi kehittyvä suhde.

Pelinjakajat, jotka jatkavat RAY:llä niin sanotun kokeiluvaiheen jälkeen tietävät työn realiteetit ja tuntevat hyvin ympäristön, jossa työtä tehdään. Työn vaatimusten sanelema elämäntyyli vaikuttaa vahvasti pelinjakajan ja työn väliseen suhteeseen. Pelinjakajien tapauksessa vahva samaistuminen työn suorittamiseen on eritoten työsuhteen alussa työssä jatkamisen ehto. Jotta pelinjakaja on valmis tekemään työn suorittamisen vaatimat muutokset elämässään, on hänen tunnettava samaistumista työtä kohtaan.

Ja sitten kun se ei ole pelkkää sitä työntekoa ja työvuoroja, että siinä välissä on kaikkia rahistapahtumia, niin ne on tosi tärkeitä, tärkeämpiä melkein kuin se työ.”

Käytännössä jokainen RAY:n palvelukseen tuleva pelinhoitaja aloittaa uransa hoitamalla ravintoloiden iltapelejä. Iltapeleissä vuorot ovat suhteellisen lyhyitä, joten riittävän toimeentulon turvaamiseksi osa-aikaisen pelinhoitajan on tavallisesti työskenneltävä viikonloppuöiden lisäksi muutama arki-ilta viikossa. Työvuorolistan hyväksyessään aloitteleva pelinjakaja hylkää tavanomaisen sosiaalisen mallin, jossa arkisin tehdään töitä ja viikonloput on pyhitetty vapaa-ajalle. Tämän kaltainen omistautuminen vaatii taustalleen myös muita kuin rahallisia kannusteita.

Työn sanellessa sosiaalisen elämän rytmin, vaikuttaa se monessa tapauksessa myös kaveriporukan muodostumiseen. Kaikkiaan voi sanoa, että työn vaatimukset ja ravintolamaailman vetovoima luovat tilanteen, johon on samaistuttava vahvasti. Juuri aloittaneille ja muutaman vuoden osa-aikaisina työskennelleille pelinhoitajille osa-aikaisuus edustaa nuorta, tavanomaisesta poikkeavaa ja vapaata elämäntyyliä. Tämä elämäntyyli ja sen viestittäminen kokonaisuudessaan on heille ja heidän identiteeteilleen tärkeää. Osa-aikaisuus on yksi valinta heidän rakentaessaan kuvaa itsestään ja maailmastaan. Näin ollen osa-aikaisuus itsessään nousee tärkeäksi osaksi nuoren pelinjakajan identiteettiä. Hän haluaa edustaa maailmaa, johon kokee työnsä puolesta kuuluvansa.

Vasta aloittaneiden ja muutaman vuoden RAY:n palveluksessa olleiden pelinhoitajien suhde rakentuu nopeasti syvälliseksi. Ongelmallista organisaation kannalta on, että syvää suhdetta ja sen mukanaan tuomaa samaistumista ei synny työntekijän ja organisaation välille, vaan syvällinen suhde luodaan organisaation sisäisiin pienempiin kohteisiin. Juuri aloittaneet ja muutaman vuoden osa-aikaisina työskennelleet muodostavat vahvan siteen työn suorittamiseen ja siihen mitä osa-aikaisena pelinhoitajana työskenteleminen edustaa. Ensimmäisiä kohteita ovat itse työn tuoma rooli ravintolamaailmassa sekä työporukka. Vapaa-ajan osuus, työporukka ja ravintolamaailma ovat nuorelle pelinjaka-

jalle tärkeä samaistumisen kohde. Ne auttavat osa-aikaista järjestämään muita elämän tarpeita, kuten sosiaalisia tarpeita. Samalla suhde RAY:een työnantajana jää pinnallisemmaksi, eikä koko organisaatiota kohtaan muodostu yhtä vahvaa samaistumista, kuin työporukkaan ja pelinhoitajana toimimiseen itsessään.

7.3.2 Peliä salin suojassa - Kypsymistä kohti kokonaisuuksia

Pelinhoitajien urakaari etenee lähes poikkeuksetta iltapeleistä pelisaleihin, eli Klubeille ja Täyspottiin. Tyypillisesti noin kaksi vuotta iltapeleissä osa-aikaisena ollut pelinjakaja voi siirtyä työskentelemään pelisaleihin. Jos työntekijä siirtyy kokonaan pois iltapeleistä, muuttuu osa-aikaisen työn luonne paljon. Klubeilla työntekijällä on mahdollisuus tehdä päivävuoroja, joten elämänrytmi ei enää järjesty yötoiden sanelemana. Lisäksi työvuorot pitenevät ja ne mahdollistavat yötyöhön verrattuna säännöllisemmän elämänrytmin.

Samalla kun elämänrytmi säännöllistyy alkavat muut elämän osa-alueet painottumaan työn tekemisen rinnalla. Wittmer & Martinin (2011, 782) mukaan työn ulkopuoliset sidokset sekä niiden merkitys ja joustavuus vaikuttavat osa-aikaisten asenteisiin työtä kohtaan heikentävästi. Pelisaleissa työskentelevät osa-aikaiset keskittyvät voimakkaasti esimerkiksi parisuhteeseen, perheeseen tai uran rakentamiseen ravintolamaailman ja työporukan jäädessä taka-alalle. Samalla työhön liittyvä identiteetti saattaa saada yksilön identiteetissä pienemmän roolin, vanhemman tai opiskelijan identiteetin korostuessa. Tämä osaltaan heikentää työhön ja organisaatioon samaistumista. (vrt. Fombelle ym. 2012, 588).

Iltapeleistä pelisaleihin siirtyminen on yksi harvoista ylennyksistä mitä pelinhoitaja voi urallaan saada. Samalla tulotaso tyypillisesti kasvaa. Mutta työntekijän imagon kannalta siirtymistä Klubille tai muihin pelisaleihin ei aina nähdä positiivisena asiana työporukan kesken. Usein pelisaleihin siirtyminen tarkoittaa vetäytymistä työporukan yhteisistä illanvietoista ja ravintolamaailman alkoholipainotteisesta elämäntyylistä. Tarpeeksi kauan organisaatiossa olleet eivät juuri enää tutustu uusiin työntekijöihin ja tutustuta heitä pelinjakajien ravintolamaailmaan keskittyvään vapaa-aikaan.

Työporukka on silti vanhemmille työntekijöille tärkeä samaistumisen kohde. Vanhat työkaverit ovat oleellinen osa työssä viihtymistä ja jopa työsuhteen jatkamisen edellytys. Työvuosien kertyessä ja elämänpainon siirtyessä pois ravintolamaailmasta muodostavat he syvempiä suhteita pienemmän työporukan kesken. Samalla samaistuminen työporukkaan jatkuu ja muodostuu mahdollisesti entistä vahvemmaksi. Identiteetti kokeneena konkarina on vanhemmille työntekijöille tärkeä ja tämä näkyy vahvana samais-

tumisena tiiviiseen työporukkaan, joka koostuu vanhemmista työntekijöistä. Nuoremmilla työntekijöillä samaistuminen työporukkaan on erittäin vahvaa, mutta sidos kohdistuu ensisijaisesti siihen, mitä kyseiseen porukkaan kuulumisen edustaa. Vanhemmilla pelinjakajilla suhteet ovat henkilökohtaisempia. Vahvat suhteet ja työporukkaan samaistuminen saattavat muodostua organisaation kannalta jopa negatiiviseksi voimaksi. Näin käy kun samaistuminen työkavereihin on niin vahvaa, että työtoverin lopettaessa työt, harkitsevat muutkin lähtöä organisaation palveluksesta.

Ilman tota työporukkaa, en mä olisi näinkään pitkään ollut tuolla töissä, että työporukka on todella tärkeä. Ja yks syy miksi itse lopetin, oli että tuli muita töitä, mutta myös se, että työporukka on vaihtunut kovin paljon.

Organisaatio saattaa näin menettää paljon kokeneita työntekijöitä kerralla. Samalla työporukasta lähtee paljon kokemusperäistä tietoa ja taitoa. Tämän tyyppinen käytös on hyvä esimerkki Maelin ym. (2001, 201) kuvaaman yhteenkuuluvuuden tunteen haasteista. Usean työntekijän samanaikainen töiden lopettaminen voi tuoda mukanaan muutoksia työporukkaan. Työyhteisö ei välttämättä enää näyttäydy työntekijöille, varsinkaan uusille, enää samanlaisena. Tämä voi kannustaa työntekijöitä arvioimaan suhdettaan työporukkaan uudelleen ja sysätä työntekijöiden ryhmään samaistumisen muutoksen tilaan. Samalla työntekijöiden identiteetti osana ryhmää voi joutua etsivään tilaan (vrt. luku. 6.3). Työntekijät eivät tiedä minkä perusteella määritellä työporukasta nousevaa identiteettiään ja kokevat tilanteen ongelmalliseksi.

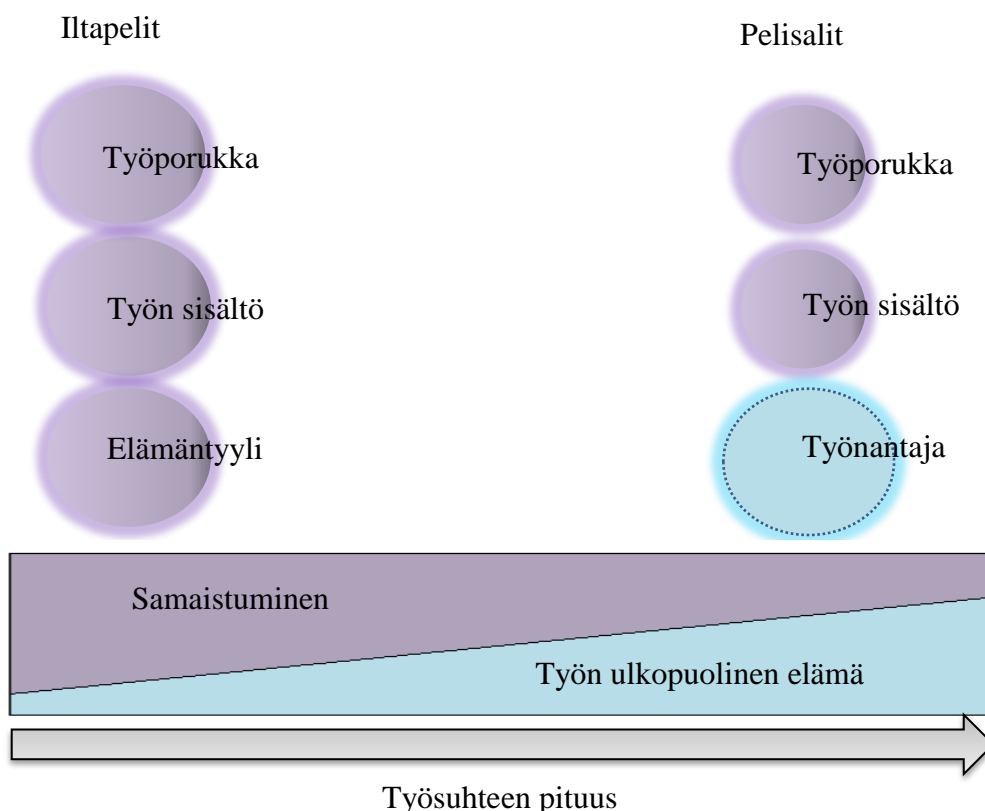
Usein pelisaleihin siirtyneet työntekijät jatkavat osa-aikaista työsuhdetta vielä monia vuosia RAY:n palveluksessa. Samalla perspektiivi ja suhde työnantajaan kehittyvät. Juuri aloittaneet iltapelien työntekijät keskittyvät voimakkaasti työporukkaan, itse työhön ja ravintolamaailmassa toimimiseen. Pelisaleissa ravintolamaailman iltaelämä jää pienemmälle huomiolle ja työporukan sekä muiden pienempien yksiköiden ohella työntekijällä on aikaa ja kypsyyttä tarkastella työnantajaa laajempina kokonaisuutena. He ovat kiinnostuneita yhdistyksen asioista itsensä ja oman työnkuvansa ulkopuolella. Muuttuvassa ja paljon vaativassa työympäristössä yksi työntekijöitä motivoiva tekijä on mahdollisuus käyttää omaa asiantuntemustaan ja luovaa potentiaaliaan työssä (Seeck 2008, 243). Lukuisia vuosia pelinjakajan töitä tehneet korttihait saattavat turhautua työn teknisestä yksinkertaisuudesta ja yksitoikkoisuudesta. Pelinjakajien kokemusten mukaan yhdistys ei osaa aina hyödyntää työntekijöidensä osaamista parhaalla mahdollisella tavalla.

Uralla eteneminen tuo muutoksia työvuoroihin, työkavereihin ja jopa työn suorittamiseen. Pelinjakajalle siirtyminen saattaa tarkoittaa myös muutosta ammatilliseen iden-

titeettiin ja siirtyminen pelisaleihin saattaa näyttäytyä henkilökohtaisena kriisinä, joka vaatii pelinjakajaa avaamaan ja muuttamaan ammatillista identiteettiään. (vrt. Ashforth 1998.) Sosiaalista identiteettiä sosiologian näkökulmasta tutkinut Bauman (1992, 679) korostaa, että nimenomaan epävarmassa tilanteessa, jossa identiteetti ei näyttäydy selvänä, on identiteetin etsintä kovimmillaan. Näin ollen pelisaleihin siirtyvät työntekijät saattavat kokea painetta määrittellä itsensä pelinjakajina uudelleen. Paineen alla on helppo rakentaa ammatillinen identiteetti omien ennako-odotusten pohjalta, joita pelisaleissa työskenteleviä vanhempia työntekijöitä kohtaan on iltapeleissä ehtinyt muodostua. Tämä vaikuttaa osaltaan siihen, että pelinjakajat siirtyvät suhteellisen nopeasti sisälle pelisalien porukkaan. Samalla he käytöksellään vahvistavat työyhteisössä vallitsevia käsityksiä iltapeliin ja pelisalien erillisistä maailmoista.

7.4 Suhtena samaistuminen

Samaistumisen kohteet organisaation sisällä sekä työsuhteen kesto nousevat oleellisiksi tekijöiksi osa-aikaisen työntekijän ja organisaation samaistumiseksi syvenevän suhteen synnyn ja kehittymisen kannalta. Näiden tekijöiden vaikutussuhteet vaikuttavat, paitsi samaistumiseen, myös toisiinsa. Myös osa-aikaisen työsuhteen merkitys työn ulkopuolisen elämän kannalta on samaistumisen syntymisen ja kehittymisen kannalta tärkeää. Merkittäväksi tekijäksi nousee se, kuinka paljon ammattiin liittyvä samaistuminen antaa tilaa työn ulkopuolisesta elämästä nouseville tekijöille, kuten perheelle ja tulevaisuuden suunnittelulle. Seuraava kuvio esittää osa-aikaisten pelinjakajien samaistumista sekä samaistumisen kohteita ja kehittymistä työsuhteen pidentyessä.



Kuvio 8. Samaistumisen kohteet ja kehittyminen

Ympyröillä olen kuvannut samaistumisen kohteita ja voimakkuutta. Työsuhteen alussa iltapeleissä samaistumista syntyy osa-aikaisen työntekijän kannalta helposti lähestyttäviin kohteisiin ja suhde määrittyy ensisijaisesti työporukan, työn sisällön ja elämäntyylin perusteella. Näihin kohteisiin työntekijä samaistuu vahvasti ja työhön liittyvät asiat vaikuttavat myös varsinaisen työn ulkopuolella paljon, esimerkiksi sosiaalisen elämän järjestyessä työn mukaan. Suhteen jatkuessa ja kypsyessä työntekijä kypsyy tarkastelemaan työnantajaa laajempuna kokonaisuutena, kuten Kriittinen Korttihai tekee. Uran edetessä lukuisien vuosien pituiseksi, antavat pelisalien vuorojen säännöllisyys ja työntekijän suhteen kypsyminen enemmän aikaa elämän muille osa-alueille. Tätä muutosta kuvaan kuvion alareunassa samaistumisen antaessa palkissa tilaa työn ulkopuoliselle elämälle. Samalla samaistuminen työporukkaa sekä työn sisältöä kohtaan kehittyi suppeammaksi ja yksityiskohtaisemmaksi ja työnantaja kokonaisuudessaan tulee mukaan tarkasteluun. Muiden elämänalueiden painottuminen sekä organisaation kriittinen tarkastelu muodostavat yhdessä tilanteen, jossa osa-aikaisen työntekijän kaikkia organisaation tasoja kohtaan muodostama samaistuminen on kokonaisuudessaan heikompaa, kuin vasta-aloittaneilla tai muutaman vuoden pelinjakajina työskennelleillä pelinjakajilla. Tämän takia työporukkaa ja työn sisältöä kuvaavat ympyrät ovat pelisalien sarakkeessa

kooltaan pienempiä, kuin iltapeliin kohdalla. Lisäksi työnantajaa kuvaava ympyrä on toisen värinen, sen kuvatessa työnantajataso heikentävää vaikutusta samaistumisen tasoon kokonaisuudessaan. Näin organisaation sisäisiin ryhmiin ja merkityksiin samaistuminen muodostaa vahvemman siteen työnantajaan ja työn suorittamiseen kokonaisuudessaan, kuin lukuisien vuosien työsuhte ja sen mukanaan tuoma perspektiivi. Organisaatiossa vietetty aika ei näin ollen tuo mukanaan kaikilla tasoilla syvällisempää suhdetta työnantajaan. Tarkastelen osa-aikaisen työsuhteen kestoa sekä siihen liittyviä merkityksiä samaistumisen kannalta tarkemmin vielä seuraavassa luvussa.

7.5 Osa-aikaisen työsuhteen keston vaikutus samaistumiseen

Tämän tutkimuksen empiirinen aineisto tukee väittämää, jonka mukaan organisaatiossa vietetyn ajan ja samaistumisen välillä ei ole yksiselitteistä ja suoraa yhteyttä (vrt. Witting 2006, 11). Samaistumisen muodostumiseen vaikuttavat lukuisat asiat, joista organisaatiossa vietetty aika on vain yksi ulottuvuus monien joukossa. Osa tekijöistä vaikuttaa varsinaisen työsuhteen ulkopuolella ja ne saattavat ohjata työntekijän suhtautumista työnantajaan jo ennen työsuhteen alkua odotusten, mielipiteiden ja asenteiden muodossa. (Vrt. Dutton ym. 1994, 241.) Vaikka työsuhteen keston ja samaistumisen välille ei voida vetää suoranaista yhteyttä, on organisaatiossa vietetyllä ajalla tärkeitä merkityksiä työnantajaan luodun suhteen kannalta.

Töissä vietetyn ajan vähäisyys ohjaa työntekijöitä muodostamaan suhdettaan organisaatioon mielipiteiden, ajatusten ja arvojen tasolla työnteon ja toiminnan sijaan. Tällä tavoin suhteesta kehittyy voimakas ja näennäisesti syvällisempi, sillä se perustuu tunteeseen. Samalla suhteen perusta on kuitenkin altis virheellisille tulkinnoille, joiden korjaamiseen yrityksellä on hyvin rajalliset mahdollisuudet. Säännöllisten työtuntien keräytämä laajempi kontaktipinta yritykseen mahdollistaa sen, että mielipiteet ja arvot, joiden perusteella ja yhdenmukaisuudesta suhdetta luodaan, ovat totuudenmukaisia ja edustavat organisaatiota.

Osa-aikaisen työsuhteen venyminen lukuisten vuosien mittaiseksi saattaa herättää työntekijöissä ristiriitaisia tunteita. Osa-aikaisuus käsitetään monesti väliaikaiseksi ratkaisuksi. Jos työsuhte osa-aikaisena työntekijänä organisaatiossa kestää jopa kymmenen vuotta, saattaa työntekijä kokea painetta etsiä sisältöä muilta elämän osa-alueilta. Tämä selittää osin pitkään RAY:n palveluksessa osa-aikaisina työskennelleiden heikompa samaistumista. Edelleen pitkään osa-aikaisina työskennelleiden haastateltujen matala samaistuminen saattaa johtua siitä, että työntekijä on pettynyt työnantajan tarjomiin mahdollisuuksiin tai organisaation etenemispolkuihin.

Mitä pidemmälle työsuhte jatkuu, sitä kokonaisvaltaisemmin osa-aikaiset tarkastelevat työnantajaa. Usein tarkasteluun liittyy kriittisiä sävyjä sekä ajallista perspektiiviä. Vanhemmat työntekijät saattavat esimerkiksi haikailla menneisyyttä, jolloin työporukka oli erilainen ja heidän näkemyksensä mukaan parempi, kuin nykyinen työyhteisö. Tämä vähentää yhteenkuuluvuuden tunnetta organisaatioon pitkällä tähtäimellä, joka Patchenin (1970) mukaan on perustavanlaatuinen tekijä samaistumisen muodostumisessa.

Samaistumisen voimakkuuteen on tehdyissä tutkimuksissa liitetty myös organisaation identiteetin pysyvyys ja johdonmukaisuus työntekijöiden havaitsemana. Esimerkiksi Witting (2006, 11) havaitsi kuntien työntekijöitä tutkiessaan, että mitä pidemmän aikaa työsuhte on kestänyt, sitä heikompana ja epäjohdonmukaisempana työntekijä näkee organisaation identiteetin. RAY:n palveluksessa lukuisia vuosia osa-aikaisina työskennelleet pelinhoitajat ovat saaneet tilaisuuden seurata organisaatiota pitkällä aikavälillä ja havaita sen identiteetissä mahdollisia muutoksia. Tämä voi olla yksi syy siihen, miksi vanhempien pelinjakajien samaistuminen vaikuttaa olevan heikompa kuin vähemmän aikaa organisaatiossa mukana olleiden osa-aikaisten. Esimerkiksi RAY:n viime vuosina toteuttama laajamittainen strategiamuutos on vaikuttanut siihen, miten vanhat työntekijät näkevät yrityksen.

Kaikkiaan pelinjakajien työsuhteen kesto RAY:llä pitää sisällään monia vastakkaisia näkökulmia. Osa-aikainen työ näyttäytyy lähtökohtaisesti väliaikaisena valintana, johon ei tarvitse eikä kannata sitoutua. Löyhempää suhdetta tukee etenemismahdollisuuksien vähäisyys. Toisaalta työvoiman tyypistä riippumatta on sitoutunut henkilöstö aina eduksi yritykselle. Tämä korostuu RAY:n kaltaisen työnantajan tapauksessa, jossa osa-aikainen työvoima muodostaa valtaosan yhdistyksen asiakaspalveluhenkilöstöstä, henkilöstöstä joka muodostaa yrityksen kasvot asiakkaiden mielissä. Samaistumiseen perustuvan suhteen hyötyjä pohtiessa on hyvä pitää mielessä, että syvä, samaistumiseen perustuva suhte ei välttämättä ole kummankaan osapuolen tavoitteena osa-aikaisen työsuhteen tapauksessa. Erilaisten työntekijän ja työnantajan suhdetta kuvaavien sidostyyppien tunnistaminen tarjoaa organisaatiolle mahdollisuuden tunnistaa kuhunkin tilanteeseen parhaiten sopivan sidostyyppin. Syvään sitoutumiseen perustuva side ei aina ole yksiselitteisesti ainoa vaihtoehto. (Vrt. Klein ym. 2012, 146.) Pelinjakajien tapauksessa työnantaja saattaa olla tyytyväinen siihen, että osa-aikaiset työntekijät samaistuvat vahvasti organisaation sisällä erottuviin ryhmiin, kohteisiin ja merkityksiin laajan työnantajatasen sijaan. Samalla kriittisyys työnantajaa kohtaan on vähäisempää. Työntekijät ovat työporukan, työn suorittamisen ja elämäntyylin kannalta vahvasti samaistuneita ja tilanteeseen suhteellisen tyytyväisiä. Työnantaja kokonaisuudessaan on etäällä, mutta se ei välttämättä juuri vaikuta työn päivittäiseen suorittamiseen, vaan toiminnan sujumiseen

sekä asiakaspalvelun laatuun riittää yksityiskohtaisempi yhdistyksen sisäisiin kohteisiin samaistuminen.

7.6 Pelinjakajatyypin samaistuminen

Työnantajaan muodostettavan suhteen syntymisen ja kehittymisen kannalta osa-aikaisia pelinjakajia yhdistää moni asia. Laajasti jaetuiksi, tärkeiksi tekijöiksi nousevat työn joustavuus, hyvä työporukka sekä riittävän toimeentulon varmistaminen. Valtaosin pelinjakajat ovat tyytyväisiä elämäntilanteeseensa osa-aikaisina työntekijöinä ja arvostavat kokemustaan erilaisesta ja opettavasta työstä. *”Se on hyvä alustuspaikka”*. Työ opettaa tarkkuutta, paineensietokykyä sekä joustavuutta. Monet aloittavat pelinjakajina ennen varsinaiseen työelämään siirtymistä tai opiskeluiden ohella ja saavat työstä ominaisuuksia ja kokemusta, joita työelämässä tarvitaan. Siitä huolimatta että pelinjakajia yhdistävät monet asiat, voidaan heidän nähdä olevan heterogeeninen joukko, joka on eri elämäntilanteissa ja jonka sisällä osa-aikaiselle työlle annetut merkitykset sekä työnantajaan luotu suhde vaihtelevat. Seuraava taulukko vetää yhteen Kriittisen Korttihain, Sattunaisen Satsaajan sekä Innokkaan Idealistin osa-aikaiseen työhön liittämiä merkityksiä, identiteettikokemuksia sekä samaistumisen kannalta olennaisia asioita.

Taulukko 1 Työntekijätyyppien suhde työhön, työstä nouseva identiteetti ja samaistuminen

Työntekijätyyppi	Missä työskentelee	Suhtautuminen työhön	Työstä nouseva identiteetti	Samaistumisen kohteet
Kriittinen Korttihai	Pelialit Tekee satunnaisia vuoroja iltapeleissä: ”Että pysyy se fiilis sitä omaa työtä kohtaan”	Työ on vakiintunut osa arkea ”Se [työ] on jo niin iso osa sitä, miten järjestelee elämänsä” Tietää olevansa hyvä työssään mutta ei voi enää kehittyä tai edetä siinä	Rahislainen Croupier Asiakaspalvelija Työporukka ja työn ammattitaitoinen suorittaminen tärkeää	Samaistuu vahvasti työporukkaan ja työn sisältöön Työnantajataso vaikuttaa negatiivisesti koettuun samaistumiseen
Satunnainen Satsaaja	Iltapelit ja pelialit ”Saa päättää omasta elämästään”	Tärkeää on työn joustavuus ja mahdollisuus tehdä vuoroja tarpeen mukaan ”Täytyis tehdä ne 37,5 tuntia ja jos ei kiinnosta voi tehdä kuusi”	Rahislainen Ravintolatyöntekijä Sosiaalinen elämä rakentuu työn kautta Osa-aikaisuus elämäntapana	Samaistuu vahvasti työporukkaan ja elämäntyyliin Työskentely RAY:llä edustaa aktiivista sosiaalista elämää ravintolamaailmassa Työnantaja etäinen palkan maksaja
Innokas Idealisti	Iltapelit ”Mikä siinä jammailla pöydän takan ja läpsiä vähän korttia ja palkka juoksee.”	Rinnastaa työn vapaa-aikaan Tärkeää on viihtyvyys ja joustavuus ”Että työnä se on ihan täysin erilaista kun mikä tahansa muu”	Rahislainen Työssäkäyvä opiskelija Työporukka ja itsensä kehittämisen tärkeää Työn laajempi merkitys: yhteiskunnallinen rooli	Ensimmäinen kohde työn sisältö Samaistuu vahvasti työporukkaan ja työn sisältöön Kiinnostunut työnantajasta, mutta suhde on pinnallinen (tulevaisuus muualla)

Taulukosta on havaittavissa työsuhteen pituuden merkitys samaistumisen kehittymiseen. Korttihai on tehnyt pelinjakajana jo pitkän uran ja tekee hyvin säännöllisiä vuoroja pelisaleissa. Säännöllisyyden mukaan osa-aikaisesta työstä on tullut Korttihaille rutiinomainen osa elämää. Satsaaja on ollut RAY:llä useamman vuoden. Hän on vuosien varrella tehnyt ajoittain paljon töitä pelipöydän takana ja on pikkuhiljaa siirtymässä työskentelemään pelkästään pelisaleissa. Idealisti on puolestaan nuori iltapelien työntekijä, jolle pelinjakajan osa-aikainen työ on uusi ja innostava asia. Pelinjakajatyypit asennoituvat osa-aikaiseen työhön toisistaan eroavilla tavoilla. Siitä huolimatta, että työ on vain osa-aikainen, on työn rooli kaikkien tyyppien tapauksessa merkittävä mutta se koetaan eritavoin; Toisen rutiinomainen arki on toiselle tapa rahoittaa elämän eri vaiheita ja kolmannelle jännittävä harrastus. Työn merkityksessä ja sen suorittamisessa on tyyppien välillä eroja. Silti työstä nousevan identiteetin ja samaistumisen kannalta voidaan löytää merkittäviä yhtäläisyyksiä. Samaistuminen kehittyy kaikilla tyypeillä organisaation sisäisten pienempien kohteiden kautta, työporukan, työn sisällön ja elämäntyyliin tarjotessa identiteetille kiinnityskohtia. Vahvaa samaistumista joihinkin tai näihin kaikkiin tapahtuu jokaisen pelinjakajatyypin tapauksessa. Kriittisen Korttihain kohdalla on selkeästi nähtävissä työsuhteen pituuden vaikutus koettuun samaistumiseen kokonaisuudessaan. Työnantajan tarkastelu kokonaisuutena ja kriittisesti vaikuttaa negatiivisesti samaistumiseen ja pitkältä urasta huolimatta samaistuminen on heikompaa, kuin työporukkaan ja elämäntyyliin keskittyvällä Satsaajalla tai työstä ja uudesta porukasta innostuneella Idealistilla.

Työporukan merkitys korostuu aineistossa hyvin voimakkaasti. Identiteetti ”rahislaisena” on keskeinen kaikille kolmelle työntekijätyypille ja työporukan sisäiset suhteet vaikuttavat myös samaistumisen voimakkuuteen. Työporukka on erityisesti Korttihaille ja Satsaajalle ensimmäinen samaistumisen kohde, joka määrittää pitkälle pelinjakajan käsityksen RAY:n toiminnasta ja työsuhteen jatkumisen. Usein hyvä työporukka motivoi jatkamaan osa-aikaista työtä pelinjakajana. Innokkaalle Idealistille työporukka muodostuu tärkeäksi, kun ilta- ja yötyö asettaa elämänrytmin ja sosiaaliset suhteet muutoksen tilaan.

8 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Yhteenveto

Tämä tutkimus tarkastelee työntekijän työnantajaan muodostamaa suhdetta ja sen kehittymistä osa-aikaisessa työsuhteessa. Tavoitteena on ollut tutkia miten osa-aikaiset työntekijät rakentavat identiteettiään osana työnantajaorganisaatiota sekä millä tavalla työntekijä samaistuu työnantajaan. Osa-aikaiset työntekijät ovat nousseet merkittäväksi ryhmäksi eri aloilla toimivien yritysten ja yhdistysten toiminnassa. Osa-aikaisuus sekä muut epätyypilliset työsuhteet ovat vakiinnuttaneet paikkansa työelämässä ja niiden merkityksen voidaan olettaa kasvavan joustavuutta ja tehokkuutta peräänkuuluttavassa taloudessa. Tätä taustaa vasten osa-aikaisten työntekijöiden identiteetin rakentuminen ja työnantajaan luodun suhteen syveneminen samaistumiseksi muodostavat mielenkiintoisen sekä ajankohtaisen tutkimusaiheen. Tarkastelemalla työnantajaan muodostetun suhteen syntyä ja samaistumisen kehittymistä osa-aikaisten työntekijöiden silmin pyrin luomaan tietoa siitä, miten syvälinen samaistumiseen perustuva suhde muodostuu ja kehittyy, kun kontaktipinta yritykseen on rajallinen. Sosiaalinen identiteetti ja sen perusteella rakentuva suhde organisaatioon ovat olennaisia tekijöitä työntekijän kokemusten ja käyttäytymisen taustalla, joten näiden prosessien tarkasteleminen ja ymmärtäminen myös osa-aikaisten työntekijöiden tapauksessa on tärkeää sekä työntekijöille itselleen että organisaatioille. Tutkimuksen kohdeorganisaationa on ollut Raha-automaattiyhdistys (RAY). Empiirisen aineiston kerääminen yhdistyksestä on perusteltua, sillä se perustaa suuren osan toiminnastaan osa-aikaisten työntekijöiden varaan. Tutkimuksen aineiston muodostavat osa-aikaisina työskentelevien pelinjakajien teema-haastattelut.

Tutkimuksen teoreettinen viitekehys lähtee liikkeelle määrittelemällä identiteettiä käsitteenä sekä identiteetin muodostumista ja sen merkitystä työhön luodun suhteen kannalta. Tutkimuksen teoreettisessa viitekehyksessä painotin identiteetin luonnetta kahdesta osasta muodostuvana yksilön ominaisuutena. Henkilökohtaisen identiteetin rinnalla yksilön identiteetin muodostaa sosiaalinen identiteetti, joka ottaa aineksia ympäröivästä maailmasta ja sosiaalista merkityksistä. Näin yksilön identiteetti rakentuu sosiaalisessa vuorovaikutuksessa ja on jatkuvasti liikkeessä. Identiteetin muodostumisesta viitekehys etenee samaistumista käsittelevään teoriaan. Tämän tutkimuksen näkökulmasta samaistumista työnantajaan tapahtuu kun työntekijä ottaa työstä ja työhön liitetystä merkityksistä rakennusaineita omaan identiteettiinsä. Samaistuminen on näin ollen syvä tiettyyn kohteeseen muodostettu suhde, joka vaikuttaa työntekijän asenteisiin, käyttäytymiseen ja omakuvaan. En pyrkinyt vangitsemaan samaistumisen monitahoista ilmiötä tietyn teorian rajoihin, vaan samaistumiseen keskittyvän teoriakappaleen tarkoituksena

on tarkastella samaistumisen muodostumista ja sen vaikutuksia ja merkitystä monipuolisen lähdekirjallisuuden sekä aikaisemman tutkimuksen valossa. Myös kriittinen näkökulma samaistumiseen otetaan huomioon, sillä liiallisuuksiin mennessään syvä samaistuminen voi johtaa negatiivisiin seurauksiin, kuten työssä uupumiseen sekä epäeettiseen toimintaan samaistumisen kohteen hyväksi.

Analyysivaiheessa lähdin avaamaan osa-aikaisten työntekijöiden identiteetin rakentumiseen ja samaistumiseen vaikuttavia tekijöitä narratiivianalyysin avulla. Tarinallistin tutkimuksen haastatteluaineiston ja annoin pelinjakajille puheenvuoron muodostamalla kolme tarinaa siitä, millaista on olla osa-aikaisena organisaatiossa. Haastatteluita yhdistelemällä syntyivät Kriittisen Korttihain, Satunnaisen Satsaajan ja Innokkaan Idealistin tarinat. Nämä osa-aikaisten työssä kohtaamia kokemuksia tiivistävät ja pelinjakajana tehtyä uraa kuvaavat tarinat ovat osa tutkimuksen tuloksia ja muodostavat pohjan tarkemmalle analyysille ja tulkinnalle kohti tutkimuskysymysten vastauksia.

Työstä nousevan identiteetin rakentumiseen vaikuttivat tutkimuksen empiirisen osuuden ja pelinjakajien kertomusten perusteella *elämäntilanne, osa-aikaisuuden mahdollistama joustavuus, työporukka* sekä *työympäristö*. Näistä teemoista nousevat merkitykset johdattivat muodostamaan pelinjakajan identiteetille oleellisten toimijoiden mallin toimija-analyysin avulla, jonka kautta mahdollistui olennaisten toimijoiden sekä niiden välisten vaikutussuhteiden tunnistaminen. Osa-aikaisten pelinjakajien identiteetin rakentumista tarkastellaan myös muodostamalla mahdollisia työstä ja siihen liitetyistä merkityksistä syntyviä osaidentiteettejä. Näitä mahdollisia osaidentiteettejä ovat *croupier, ravintolatyöntekijä, ”rahislainen”, osa-aikainen, asiakaspalvelija* ja *työssäkäyvä opiskelija*. Nämä mahdolliset osaidentiteetit painottuvat osa-aikaisissa työntekijöissä ja heidän kokemuksissaan työntekijätyypistä riippuen. Kriittinen Korttihai korostaa croupierin identiteettiä, Satunnainen Satsaaja näkee itsensä ravintolatyöntekijänä ja Innokas Idealisti työssäkäyvänä opiskelijana muiden osaidentiteettien ohella. Jotkin osaidentiteeteistä ovat tärkeitä työntekijätyypistä riippumatta, esimerkiksi ”rahislainen” on tärkeä osa pelinjakajien identiteettiä. Tyyppien väliset eroavaisuudet tulevat ilmi tälle työporukasta kumpuavalle identiteetin osalle annetuista merkityksistä ja sen keskeisyydestä. Toimintaympäristöstä merkitykselliseksi nousevien toimijoiden määrittäminen sekä osa-aikaisille työntekijöille mahdollisten osaidentiteettien muodostaminen tuntuivat tehokkailta keinoilta tarkastella ja esitellä identiteetin rakentumista osa-aikaisessa työsuhteessa.

Pelinjakajien työssä muodostama identiteetti johtaa tarkastelemaan samaistumisen syntymistä ja kehittymistä osa-aikaisessa työsuhteessa. Pelinhoitajat rakentavat suhdettaan työnantajaan samaistumalla organisaation sisällä oleviin kohteisiin. Työnantajaan muodostetun suhteen kannalta tärkeiksi samaistumisen kohteiksi muodostuivat *työpo-*

rukka, työn sisältö sekä *elämäntyyli*. Nämä asiat voidaan erottaa tärkeiksi tekijöiksi kaikkien kolmen työntekijätyyppin tapauksessa, mutta kohteiden painotus sekä niille annettu merkitys vaihtelevat pelinjakajien keskuudessa. Osa-aikaisen työsuhteen kesto sekä työporukan sisäinen jakautuminen kahteen ryhmään vaikuttavat myös koetun samaistumisen voimakkuuteen. Osa-aikaisten pelinjakajien tapauksessa työsuhteen alku asettaa työn ulkopuolisen elämän, sosiaaliset suhteet sekä elämän rytmin muutosten tilaan. Samalla yksilön identiteetti etsii organisaation sisältä kiinnekohtia ja mahdollisuudet samaistua organisaation sisäisiin kohteisiin, kuten työporukkaan ovat otolliset. Suhteellisen vähän aikaa organisaatiossa olleet pelinjakajat järjestävät elämänrytminsä sekä hyvin usein myös sosiaaliset tarpeensa työn ehdoilla ja samaistuvat työporukkaan, työn sisältöön ja elämäntapaan voimakkaasti. Pelinjakajina juuri aloittaneet tai vasta muutaman vuoden organisaatiossa olleet osa-aikaiset muodostavat epäsäännöllisiä vuoroja tekevien ”iltapeliläisten” joukon, joka on hyvin samaistunut työporukkaan sekä työn sisältöön sekä elämäntyyliin, jota pelinjakajana työskenteleminen edustaa. Toisen porukan muodostavat monta vuotta pelinjakajina työskennelleet ”pelisäliläiset”. Työsuhteen edetessä pelisäliläisiin ovat työvuorot säännöllisempiä ja yötyöt saattavat jäädä kokonaan pois. Elämänrytmi ei vaadi yhtä intensiivistä heittäytymistä työporukan ja elämäntyylin viettäväksi ja tässä vaiheessa pelinjakajan uraa työn ulkopuolinen elämä korostuu. Pitkään organisaatiossa ollut pelinjakaja kypsyy tarkastelemaan työnantajaa kokonaisuudessaan ja tämä vaikuttaa työnantajaan luotuun suhteeseen. Esimerkiksi vuosia korttia jakanut Kriittinen Korttihai arvioi suhdettaan työnantajaan kokonaisuudessaan kriittisemmin, kuin muihin työntekijätyyppeihin lukeutuvat kollegansa. Laajan työnantajatasen mukaan ottaminen tarkasteluun vaikuttaa samaistumista kokonaisuudessaan heikentävänä tekijänä.

Osa-aikaisten pelinjakajien identiteettien ja työnantajaan muodostetun suhteen tutkiminen toivat esille mielenkiintoisia seikkoja, jotka johtavat tälle työlle keskeisiin tutkimustuloksiin. Identiteetin rakentuminen ja samaistumisen syntyminen ovat jatkuvasti liikkeessä olevia prosesseja, joita on haastava kuvata tyhjentävästi. Tämän tutkimuksen pohjalta olennaiset tulokset voidaan tiivistää kahteen seikkaan. Ensinnäkin osa-aikaisten pelinjakajien tapauksessa samaistuminen muodostuu ensisijaisesti organisaation sisäisiin, helpommin lähestyttäviin kohteisiin. Pelinjakajat samaistuiivat voimakkaasti työporukkaan, työn sisältöön sekä osa-aikaisen työn mukanaan tuomaan elämäntyyliin. Samalla työnantaja kokonaisuudessaan jäi etäiseksi. Toiseksi osa-aikaisen työsuhteen pituus vaikuttaa koetun samaistumisen voimakkuuteen, mutta yhteys ei ole suora ja yksiselitteinen. Työsuhteen alussa työ vaatii työntekijältä paljon ja vahvaa samaistumista syntyy työporukan, työn sisällön ja elämäntyylin perusteella. Työsuhteen jatkuessa elä-

mänrytmin vakiintuminen ja työnantajatason kriittinen tarkastelu heikentävät koetun samaistumisen voimakkuutta kokonaisuudessaan.

Näiden keskeisten tulosten ohella samaistumisen syntymiseen ja sen koettuun voimakkuuteen vaikuttavat moninaiset seikat. Se, että osa-aikainen työsuhde nähdään usein väliaikaisena elämänvaiheena vaikuttaa organisaatioon luotuun suhteeseen. Samoin työntekijöiden kokema vaikutusmahdollisuuksien vähäisyys sekä heikot etenemismahdollisuudet eivät tue vahvan samaistumisen muodostumista.

Johtopäätökset ja tutkimuksen merkityksen arviointi

Osa-aikaisuus on vakiintunut ilmiö työelämässä ja sen rooli niin yrityksille kuin työntekijöillekin on tärkeä. Osa-aikaisia työntekijöitä tarvitaan monilla aloilla ja joustavan työvoiman käyttö oikeissa kohdin mahdollistaa yrityksille monia etuja talouden kasvavissa paineissa. Edelleen osa-aikainen työpaikka on monelle nuorelle mainio tapa hankkia työkokemusta ennen varsinaiseen työelämään siirtymistä. Osa-aikaisuus on näin ollen tärkeä ilmiö sekä työntekijän että organisaation kannalta ja sen tutkiminen viestittää osa-aikaisille työntekijöille, että heitä arvostetaan ja heidän kokemuksistaan ollaan kiinnostuneita. Tällä tutkimuksella halusin tuoda esille ajatusta, että työntekijän organisaatioon muodostama suhde on tärkeä, vaikka työsuhde olisi lähtökohtaisesti väliaikainen eikä työntekijää pyritä sitouttamaan yritykseen loppu-urakseen. Lyhytaikaisten suhteiden merkitys korostuu työelämässä työurien rakentuessa yhä useammin monista määräaikaisista työpaikoista. Näin ollen epätyypillisten, väliaikaisuuteen perustuvien suhteiden tutkiminen on tärkeää myös muissa vakituisista työsuhdetyypeistä eroavissa työsuhteen muodoissa osa-aikaisuuden lisäksi. Suhde yritykseen voi olla työntekijälle monella tavalla merkityksellinen siitä huolimatta, että suhdetta ei rakenneta pitkällä tähtäimellä tai jatkuvassa vuorovaikutuksessa työnantajaan. Yritysten näkökulmasta myös väliaikaisen työvoiman innostaminen, motivoiminen ja sitouttaminen nousevat tärkeiksi tekijöiksi toiminnan ja organisaatiokulttuurin kannalta. Johtamisoppeja sekä niiden vaikutuksia organisaatioihin tutkineen Seeckin (2008, 293) mukaan menestyvien organisaatio- ja johtamisoppien tulee vastata ajankohtaisiin työvoimapolitiittisiin kysymyksiin. 2000-luvulla on esimerkiksi keskitytty tietotyöläisten johtamiseen organisaatioissa. Osa-aikaiset työntekijät voisivat hyvin muodostaa johtamis- ja organisaatio-opeille seuraavan kiinnittymiskohdan.

Tämä tutkimus osoitti, että osa-aikaisuus voi näyttäytyä työntekijöille monella tavalla. Osa-aikainen työ varmistaa usein riittävän toimeentulon tekijälleen, esimerkiksi opintojen oheen ja se voi helpottaa siirtymistä elämänvaiheesta toiseen koulutus- ja uravalintojen välillä. Lisäksi osa-aikaista työtä voi tehdä joustavasti omien tarpeiden mukaan ja muita elämän osa-alueita tasapainottaen. Osa-aikainen työ ja sen mahdollistama

vapaus saattavat kertoa tekijästään paljon. Tässä tutkimuksessa kävi ilmi, että osa-aikaisuus ja sen antama joustavuuden ja vapauden leima ovat itsessään osa pelinjakajien tavoittelemaa identiteettiä. Näin työsuhteen tyyppille keskeinen ominaisuus alkaa korostumaan työntekijöissä, joita osa-aikaisuus työsuhteen tyyppinä ja jopa elämäntapana puhuttelee. Esimerkiksi tässä tutkimuksessa iltapeleissä ollaan nuoria ja vapaita aikuisia, jotka suunnittelevat elämänsä ja sen rytmin itse välittämättä yhteiskunnan sosiaalisista normeista. Osa-aikaisuuden yleistymisen työpaikoilla sekä sen merkitys yhteiskunnassa saattaa kuvata laajempaa yhteiskunnallista ilmiötä, jossa työ ja työpaikka eivät ole niin keskeisessä roolissa kuin ennen. Samalla vapaa-ajan merkitys korostuu. Osa-aikaisuuden mukanaan tuoma vapauden tunne sekä sitoutumattomuuden mahdollistama spontaanius saattavat olla laajemminkin uusia työelämän arvoja aiempien pitkien urien pilkkoutuessa lyhyempiin pätkiin. Uudet arvot asettavat haasteita yrityksille. Siinä tapauksessa, että yritykset haluavat rakentaa pitkiä yhtäjaksoisia uria, tulee niiden mahdollisesti tarjota tulevaisuudessa hyvin vaihtelevia tehtäviä sekä vapaita työnkuvia vastatakseen työelämän muuttuviin asenteisiin ja arvostuksiin.

Tutkimuksen tuloksia tarkastellessa on hyvä ottaa huomioon aiemmin luvussa 4.4 esitettyjen huomioiden lisäksi se, että osa tutkimuksen empiirisestä aineistosta on kerätty yötöitä tekeviä osa-aikaisia pelinjakajia haastatteleamalla ja näin osa tuloksista on vahvasti yhteydessä työn epätavallisen rytmin sanelemaan elämäntyyliin ja siihen liittyvään ravintolamaailmaan. Tämä korostuu eritoten iltapeleissä työskentelevien pelinjakajien tapauksessa. Rajoitteet huomioon ottaen tämä tutkimus antaa tietoa siitä, että työnantajaan luotu suhde on monella tavalla merkityksellinen myös osa-aikaisessa työsuhteessa ja samaistumista voi tapahtua jopa hyvin lyhyen ajan kuluessa. Suhteellisen nopeasti tapahtuva samaistuminen helposti lähestyttäviin organisaation sisäisiin kohteisiin heijastaa työelämän nopeatempoisuutta. Samalla tavalla samaistumisen heikkeneminen suhteen jatkuessa kertoo siitä, että alati muuttuvassa työelämässä ollaan valmiita vaihtamaan organisaatiota ja samaistumisen kohdetta tarvittaessa hyvinkin nopeasti. Työntekijöiden identiteetti kiinnittyy nopeasti uuteen, mutta on myös valmis hakemaan aineksia yrityksen ulkopuolelta ja uusista kohteista. Näin työelämän nopeatempoisuus heijastuu työntekijöiden työnantajaan muodostamiin suhteisiin. Tämä korostuu erityisesti osa-aikaisten työntekijöiden tapauksessa. Mutta uran pitäessä sisällään yhä useammin lukuisia lyhytkestoisia työsuhteita, voidaan samankaltaisen vaikutuksen olettaa näkyvän myös täysiaikaisissa työsuhteissa.

Tämä tutkimus avaa mielenkiintoisia jatkotutkimusmahdollisuuksia sekä tutkimuksen kohdeorganisaation kannalta, että laajemmin osa-aikaisuuden ja samaistumisen tutkimuksen kentällä. Raha-automaattiyhdistyksen kannalta hiljattain tehty strategiamuutos tuli aineistossa vahvasti esille haastateltujen liittäessä käsityksiään läpi viedystä

muutoksesta sekä sen vaikutuksista vastauksiinsa useilla keskustelunalueilla. Tämän tutkimuksen tavoitteita strategiamuutoksen tarkempi tarkastelu ei olisi palvellut, mutta se näyttää olevan merkittävä asia yrityksen osa-aikaisille työntekijöille siitä huolimatta, että uudet järjestelyt ja irtisanomiset eivät koskeneet heitä suoranaisesti. Näin ollen strategiamuutoksen tutkiminen osa-aikaisen henkilöstön näkökulmasta olisi kiinnostavaa ja varmasti yhdistykselle hyödyllistä. Laajemmin osa-aikaisten työntekijöiden johtamisen näkökulmasta voisi tarkastella strategiamuutoksen kaltaisen muutoksen istuttamista osa-aikaiseen henkilöstöön ja erityisesti sitä, millä tavoin ja missä määrin mittavia muutoksia tulisi osa-aikaiselle henkilöstölle viestiä ja vaikuttaako työntekijän ja yrityksen välisen kontaktin vähäisyys viestinnän onnistumiseen. Viestinnän määrä ja tyyli osa-aikaisten työntekijöiden joukolle nostaa esiin kysymyksiä osa-aikaisen työvoiman asemasta ja vaikutusmahdollisuuksista organisaatiossa laajemmin. Osa-aikaisen henkilöstön vaikutus organisaation sisäiseen todellisuuteen ja kulttuurin rakentumiseen on myös mielenkiintoinen tutkimusalue. Narratiivianalyysi tarjoaa keinon tarkastella sosiaalisen todellisuuden rakentumista. Narratiivianalyysiä käyttäen voisi esimerkiksi verrata osa-aikaisten ja täysipäiväisten työntekijöiden tarinoita toisiinsa sekä organisaation virallisiin tarinoihin, kuten toimintakertomukseen tai koulutusmateriaaliin. Samasta todellisuudesta tuotettujen virallisten ja epävirallisten kertomusten tutkiminen avaa mielenkiintoisen mahdollisuuden käyttää narratiivianalyysiä monella tasolla. Organisaatioiden toiminnan kannalta osa-aikaiseen työvoimaan keskittyvässä jatkotutkimuksessa olisi mielenkiintoista tarkastella väliaikaisia työnantajaan luotuja suhteita siitä näkökulmasta, miten organisaatio voisi hyötyä niistä parhaiten. Organisaatioille mahdollisten hyötyjen toisella puolen voidaan tarkastella sitä, mitä organisaatio voi tehdä motivoituneeseen ja sitouttaakseen osa-aikaista työvoimaa tehokkaasti sekä mahdollistaakseen samaistumiseen perustuvien syvien suhteiden syntymistä. Tässä taustalla täytyy ensin olla tietämystä sekä tutkimustuloksia siitä, miten osa-aikaiset työntekijät näkevät itsensä organisaatiota ja mitä asioita he nostavat merkityksellisiksi sekä tärkeiksi työnantajaan luodun suhteen ja sen kehittymisen kannalta. Tämä työ antaa eväitä ja johtopäätöksiä juuri näihin asioihin ja antaa jatkotutkimukselle hedelmällisen maaperän.

LÄHDELUETTELO

- Abrams, D. – Ando, K. – Hinkle, S. (1998) Psychological Attachment to the Group: Gross-Cultural Differences in Organizational Identification and Subjective Norms as Predictors of Workers' Turnover Intentions, *Personal and Social Psychology Bulletin*, Vol. 24 (10), 1027-1039
- Abrams, D. – Ransley de Moura, G. (2001) Organizational Identification: Psychological Anchorage and Turnover. Teoksessa: *Social Identity Processes in Organizational Contexts*, toim. M. A. Hogg – D. J. Terry, 131-147. Sheridan Books Ann Arbor MI.
- Alasuutari, Pertti (2011) *Laadullinen tutkimus 2.0*, 4. uud. p. Vastapaino, Tampere.
- Albert, S. (1998) Definition and Metadefinition of Identity. Teoksessa: *Identity in Organizations*, toim. David A. Whetten – Paul C. Godfrey, 1-13. Sage Publications, Thousand Oaks, CA.
- Albert, S. – Ashforth, B. E. – Dutton, J. E. (2000) Organizational Identity and Identification: Charting New Waters and Building New Bridges, *Academy of Management Review*, Vol.25 (3), 13-17
- Allen, B. C. (2011) The role of professional identity commitment in understanding the relationship between casual employment and perceptions of career success, *Career Development International*, Vol. 16 (2), 195-216
- Allen, N. J. – Meyer, J. P. (1991) a Three- Component Conceptualization of Organizational Commitment, *Human Resources Management Review*, Vol.1 (1), 61-89
- Alvesson, M. – Deetz, S. (2000) *Doing Critical Management Research*, SAGE Publications, London
- Alvesson, M. – Ashcraft, K. L. – Thomas, R. (2008) Identity Matters: Reflections on the Construction of Identity Scholarship in Organization Studies, *Organization*, Vol. 15 (1), 5-28
- Ashforth, B. E. – Mael, F. (1989) Social identity theory and the organization, *Academy of Management Review*, 14, 20-39
- Ashforth, B. E. (1998) Identification with Organizations. Teoksessa: *Identity in organizations: Building theory through conversations*, toim. David A. Whetten – Paul C. Godfrey, 209-272. Sage Publications, Thousand Oaks, CA.
- Ashforth, B. E. – Johnson, S. A. (2001) Which Hat to Wear? The Relative Salience of Multiple Identities in Organizational Contexts. Teoksessa: *Social Identity Processes in Organizational Contexts*, toim. Michael A. Hogg – Deborah J. Terry, 31-48. Psychology Press, Sheridan Books, Ann Arbor, MI.

- Ahforth, B. E. – Harrison, S. H. – Corley, K. G. (2008) Identification in Organizations: An Examination of Four Fundamental Questions, *Journal of Management*, Vol. 34 (3), 325-374
- Avanzi, L. – van Dick, R. – Fraccaroli, F. – Sarcielli, G. (2012) The downside of organizational identification: Relations between identification, workaholism and well-being, *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organizations*, Vol. 26 (3), 289-307
- Barge, K. J. – Schlueter, D. W. (1988) A Critical Evaluation of Organizational Commitment and Identification, *Management Communication Quarterly*, Vol. 2 (1), 116-133
- Bauman, Z. (1992) Soil, Blood and Identity, *The Sociological Review*, Vol.40 (4), 675-701
- Bergami, M. – Bagozzi, R. P. (2000) Self-categorization, Affective Commitment and Group Self-esteem as Distinct Aspects of Social Identity in the Organization. *British Journal of Social Psychology*, Vol. 39, 555–577
- Collier, J. – Esteban, R. (2007) Corporate Social Responsibility and Employee Commitment. *Business Ethics: A European Review*, Vol 16. (1), 19-32
- Collin, K. (2008) Work-Related Identity in Individual and Social Learning at Work, *Journal of Workplace Learning*, Vol. 21 (1), 23-35
- Corley, K. G. – Harquail, C. V. – Pratt, M. G. – Glynn, M. A. –Fiol, C.M. – Hatch, M. J. (2006) Guiding Organizational Identity Through Aged Adolescence, *Journal of Management Inquiry*, Vol. 15 (2), 85-99
- Czarniawska, B. (2004) *Narratives in Social Science Research*. SAGE Publications Ltd. London
- Dutton, J – Dukerich, J.M. – Harquail, C.V.(1994) Organizational Images and Member Identification. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 39 (2), 239-263
- Elsbach, K. D. – Bhattacharya, C. B. (2001) Defining Who You Are By What You're Not: Organizational Disidentification and The National Rifle Association, *Organization Science*, Vol. 12 (4), 393-413
- Ertürk, A. (2010) Exploring Predictors of Organizational Identification: Moderating Role of Trust on the Associations Between Empowerment, Organizational Support, and Identification, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol.19 (4), 409-441
- Fadjukoff, P (2007) *Identity Formation in Adulthood*, Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research, University of Jyväskylä, Jyväskylä

- Fombelle, B. W. – Jarvis, B. C. – Ward, J. – Ostrom, L. (2012) Leveraging Customers' Multiple Identities: Identity Synergy as a Driver of Organizational Identification, *Journal of the Academic Marketing Science*, Vol.40, 587-604
- Gautam, Van Dick, Wagner (2004) Organizational Identification and Organizational commitment: Distinct Aspects of Two Related Concepts, *Asian Journal of Social Psychology*, Vol. 7, 301-315
- Gergen, K. J. (1994) *Realities and Relationships: Soundings in Social Construction*, Harvard University Press, Cambridge, Massachusetts, and London, England 1994
- Gioia, D. A. – Schulz, M. – Corley, K. G. (2000) Organizational Identity, Image and Adaptive Instability, *Academy of Management Review*, Vol. 25 (1), 63-81
- Gioia, D. A. (1998) From Individual to Organizational Identity. Teoksessa: *Identity in Organizations*, toim. David A. Whetten – Paul C. Godfrey, 17-31. Sage Publications, London
- Godfrey, P. C. – Whetten, D. A. *Identity in Organizations: Building Theories Through Conversations*, SAGE publications, London 1998
- Gouthier, M.H.J. – Rhein, M. (2011) Organizational pride and its positive effects on employee behavior, *Journal of Service Management*, Vol. 22 (5), 633-649
- Guba, E. G. – Lincoln, Y. S. (1996). Naturalistic and rationalistic enquiry. Teoksessa: *Educational research, methodology and measurement: An international handbook*, toim. J. P. Keeves, 86-91. Pergamon, Cambridge.
- Hallier, J. – Baralou, E. (2010) Other Voices, Other Rooms: Differentiating Social Identity Development in Organisational and Pro-Am Virtual Teams, *New Technology, Work and Employment*, Vol. 25 (2), 154-166
- Haslam, S. A. (2004) *Psychology in Organizations: The Social Identity Approach*, toinen painos, Sage Publications, London
- Haslam, S. A. – Jetten, J. – Waghorn, C. (2009) Social identification, stress and citizenship in teams: a five-phase longitudinal study, *Stress and Health*, Vol. 25, 21-30
- Heikkinen, H. L. T. (2001) Toimintatutkimus, Tarinat ja Opettajaksi tulemisen taito: Narratiivisen Identiteettityön Kehittäminen Opettajankoulutuksessa Toimintatutkimuksen Avulla, Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research 175
- Heikkinen, H. L. T. – Huttunen, R. – Kakkori, L. (1999) Ja tämä tarina on tosi: Narratiivisen Totuuden Ongelmasta, *Tiedepolitiikka*, Vol. 4, 39-52
- Hirsjärvi, S. – Hurme, H. (2010) *Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun Teoria ja Käytäntö*, Gaudeamus Helsinki University Press

- Hirsjärvi, S. – Remes, P.- Sajavaara, P. (2004) *Tutki ja Kirjoita*, Kustannusosakeyhtiö Tammi, Helsinki
- Hogg, M. A. – Terry, D. J. – White, K. M. (1995) A Tale of Two Theories: A Critical Comparison of Identity Theory with Social Identity Theory, *Social Psychology Quarterly*, Vol. 58 (4), 255-269
- Hogg, M. A. – Terry, D. J. (2001) *Social Identity Processes in Organizational Contexts*, Psychology Press, Sheridan Books, Ann Arbor, MI
- Hyvärinen, M. (2006) Kerronnallinen tutkimus. Julkaistu kotisivuilla, www.hyvarinen.info, haettu 21.12.2012
- Jinhee, J. – Gerard, K. T. (2012) Gender Identity, Leisure Identity and Leisure Participation, *Journal of Leisure Research*, Vol.44 (3), 353-378
- Jokinen, A. – Juhila, K. – Suoninen, E. (2004) Diskurssianalyysin aakkoset, Vastapaino Tampere
- Jost, J. T – Elsbach, K. D. (2001) How Status and Power Differences Erode Personal and Social Identities at Work: A System Justification Critique of Organizational Applications of Social Identity Theory. Teoksessa: *Social Identity Processes in Organizational Contexts*, toim. Michael A. Hogg – Deborah J. Terry, 181-196. Psychology Press, Sheridan Books, Ann Arbor, MI.
- Klein, H. J. – Molloy, J. C. – Brisfield, C. T. (2012) Reconceptualizing Workplace Commitment to Redress a Stretched Construct: Revisiting Assumptions and Removing Confounds, *Academy of Management Review*, Vol. 37 (1), 130-151
- Koene, B. – Van Riemsdijk, M. (2005) Managing Temporary Workers: Work Identity, Diversity and Operational HR choices, *Human Resource Management Journal*, Vol. 15 (1), 76-92
- Korte, R. F. (2007) Social Identity is a Key to Human Resources Development: Theory and Implications for Learning Programs, *Development and Learning in Organisations*, Vol.21 (5), 30-32
- Kreiner, G. E., & Ashforth, B. E. (2004) Evidence toward an expanded model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 1–27.
- Korhonen, I. – Oksanen, K. (1997) Kertomuksen Semiotiikka. Teoksessa: *Semioottisen Sosiologian Näkökulmia: Sosiaalisen Todellisuuden Rakentuminen ja Ymmärrettävyys*, toim. P. Sulkunen – J. Törrönen, 54-71. Gaudeamus, Helsinki.
- Lawrence, T. B. – Corwin, V. (2003) Being There: The Acceptance and marginalization of Part-time Professional Employees, *Journal of Organizational Behavior*, Vol.24, 923-943

- Lincoln, Y. S. – Guba, E. G. (1986) But is it rigorous? Trustworthiness and authenticity in naturalistic evaluation, *Naturalistic Evaluation*, Vol.1986 (30), 73-84
- Lipponen, J. – Leskinen, J. (2006) Conditions of Contact, Common In-Group Identity, and In-Group Bias Toward Contingent Workers, *The Journal of Social Psychology*, Vol. 146 (6), 671-84
- Logan, N. – O'reilly, C. A. – Roberts, K. H. (1973) Job Satisfaction Among Part-time and Full-time Employees", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 3, 33-41
- Mael, F. A. – Ashforth, B. E. (1992) Alumni and their Alma Mater: A Partial Test of the Reformulated Model of Organizational Identification, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 13, 103-123
- Mael, F. A. – Ashforth, B. E. (1995) Loyal from day one: Biodata, organizational identification, and turnover among newcomers, *Personnel psychology*, Vol. 42 (2), 309-333
- Mael, F. A. – Ashforth, B. E. (2001) Identification in Work, War, Sports, and Religion: Contrasting the Benefits and Risks, *Journal for the Theory of Social Behaviour*, Vol. 31 (2), 0021-8308
- Mahlakaarto, S. (2010) Subjektiksi työssä: Identiteettiä Rakentamassa Voimaantumisen Kehitysohjelmassa, Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research 394, Jyväskylä University Printing House
- Marchese, M. C. – Ryan, J. (2001) Capitalizing on the Benefits of Utilizing Part-time Employees Through Job Autonomy, *Journal of Business and Psychology*, Vol. 15 (4) 549-560
- Martin, J. E. – Sinclair, R. R. (2007) A typology of the part-time workforce: Differences on job attitudes and turnover, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 80, 301-319
- McAdams, D. P. (2008). Personal narratives and the life story, teoksessa: *Handbook of personality: Theory and research*, toim. Oliver P. John – Richard W. Robins – Lawrence. A. Pervin, 242-261. The Guildford Press, New York, NY.
- McGinnis, S. K. – Morrow, P. C. (1990) Job Attitudes Among Full- and Part-time Employees, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 36 (1), 82-96
- Meeus, W. – Van de Schoot, R. – Keijsers, L. – Schwartz, S. J. – Branje, S. (2010) On the Progression and Stability of Adolescent Identity Formation: A Five-Wave Longitudinal Study in Early-to-Middle and Middle-to-Late Adolescence, *Child Development*, Vol. 81 (5), 1565-1581
- Miles, M. B. (1983) Qualitative Data as an Attractive Nuisance: The Problem of Analysis. Teoksessa: *Qualitative Methodology*, toim. J. Van Maanen, 117-134 Sage Publications, Beverly Hills.

- Miller, V. D. – Allen, M. – Casey, M. K. – Johnson, J. R. (2000) Reconsidering the Organizational Identification Questionnaire, *Management Communication Quarterly*, Vol. 13 (4), 626-658
- Mowday, R. T. – Steers, R. M. – Porter, L. W. (1979) the Measurement of Organisational Commitment, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 14, 224-247
- Neumann, B. – Nünning, A. (2008) Ways of Self-Making in (Fictional) Narrative: Interdisciplinary Perspectives on Narrative and Identity. Teoksessa: *Narrative and Identity: Theoretical Approaches and Critical Analyses*, toim. B. Neumann – A. Nünning – B. Pettersson. WVT Wissenschaftlicher Verlag Trier.
- Peterson, D. K. (2004) The Relationship between Perceptions of Corporate Citizenship and Organizational Commitment, *Business and Society*, Vol.43 (3) 296-320
- Postmes, T. – Jetten, J. (2006) Individual and the Group: Advances in Social Identity, London, SAGE
- Pratt, M. G. (2001) Social Identity Dynamics in Modern Organizations: An Organizational Psychology/Organizational Behavior Perspective. Teoksessa: *Social Identity Processes in Organizational Contexts*, toim. M. A. Hogg – D. J. Terry, 13-30. Seridan Books, Ann Arbor, MI.
- Rahapelimonopoli tulee Suomelle kalliiksi (2010) *Helsingin Sanomat* 10.10.2010 <http://www.hs.fi/paakirjoitus/artikkeli/Rahapelimonopoli+tulee+Suomelle+kalliiksi/1135260767476>, haettu 22.2.2013
- Riessman, C. K. (1993) Narrative Analysis. Qualitative Research Methods Series 30, California, Sage Publications
- Rowh, M. (2008) Managing Part-time Employees, *Office Solutions*, Vol. 25 (2), 28-30
- Ruusuvuori, J. – Tiittula, L. (2005) Haastattelu: Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus, Vastapaino, Tampere
- Räty, O. (1987) Työ ja koulutus, WSOY, Juva
- Sandberg, R. – Werr, A. (2002) Handling Multiple Identities in Boundary Spanning A Study of Identity Construction in a Corporate Consulting Unit, Stockholm School of Economics, The Fenix Program, Fenix Working Paper
- Sarbin, T. R. (2004) The Role of Imagination in Narrative Construction. Teoksessa: *Narrative Analysis: Studying the Development of Individuals in Society*, toim. Collette Daiute – Cynthia Lightfoot, 5-20. Sage Publications, California.
- Scandura, T. A. – Lankau, M. J. (1997) Relationships of Gender, Family Responsibility and Flexible Work Hours to Organizational Commitment and Job satisfaction, *Journal of Organizational Behavior*, Vol.18 (4), 377-391

- Seeck, H. (2008) Johtamisopit Suomessa: Taylorismista Innovaatioteorioihin, Gaudeamus, Helsinki University Press, Tampere
- Sihto, M (2012) Työllisyys ja Sosiaalinen Tilanne Euroopassa, Työpoliittinen aikakauskirja 1/2012 Katsauksia ja Keskusteluja
- Silverman, D. (1998) Qualitative Research: Meanings or Practices? *Information Systems Journal*, Vol.8, 3-20
- Silverman, D. (2001) Interpreting qualitative data: Methods for analysing talk, text and interaction. 2. p. Sage Publications, London
- Stets, J. E. – Biga, C. F. (2003) Bringing Identity Theory into Environmental Sociology, *Sociological Theory*, Vol.21 (4), 398-423
- Stryker, S. – Burke, P. J. (2000) The Past, Present, and Future of an Identity Theory, *Social Psychology Quarterly*, Vol. 63 (4), 284-297
- Stuart, H. (2002) Employee Identification with the Corporate Identity, *International Studies of Management & Organization*, Vol. 32 (3), 28-44
- Sulkunen, P. – Törrönen, J. (1997) Semioottisen Sosiologian näkökulmia: Sosiaalisen Todellisuuden Rakentuminen ja Ymmärrettävyys. Gaudeamus, Helsinki
- Swann, W. B. – Johnson, R. E. – Bosson, J. K. (2009) Identity Negotiation at Work, *Research in Organizational Behavior*, Vol. 13, 1-29
- Tansky, J. W. – Gallagher D. G. – Wetzel K. W. (1997) The Effect of Demographics, Work Status, and Relative Equity on Organizational Commitment: Looking Among Part-time Workers, *Canadian Journal of Administrative Sciences*, Vol. 14 (3), 315-326
- Taylor, P. S. (2012) In Praise of ‘Precarious’ Work, *Canadian Business*, Vol. 85 (17), 25-25
- Terveyskirjasto (2012) Epäsäännöllinen työaika ja vuorotyö, Lääkärikirja Duodecim, kirj. Markku Partinen, [terveyskirjasto/tk.koti.fi/p_artikkeli=dlk01013](http://terveyskirjasto.tk.koti.fi/p_artikkeli=dlk01013), haettu 06.01.2013
- Timonen, H. (2009) Omin Sanoin: Elämän ja Muutoksen Tarinat Vankilasta Vapauteen, Joensuun Yliopiston kasvatustieteellisiä julkaisuja, n:133, Joensuun yliopistopaino
- Umphress, E. E. – Bingham, J. B. (2011) When Employees Do Bad Things for Good Reasons: Examining Unethical Pro-Organizational Behaviors, *Organization Science*, Vol. 22 (3), 621-640
- Valde, G. A. (1996) Identity Closure: A Fifth Identity Status, *The Journal of Genetic Psychology*, Vol. 157 (3), 245-254

- Van Knippenberg, D. – Van Schie, E. C. M. (2000) Foci and Correlates of Organizational Identification, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 73, 137-147
- Vough, H. (2012) Not All Identifications Are Created Equal: Exploring Employee Accounts for Workgroup, Organizational, and Professional Identification, *Organization Science*, Vol. 23 (3), 778-800
- Whetten, D. A. (2006) Albert and Whetten Revisited: Strengthening the Concept of Organizational Identity, *Journal of Management Inquiry*, Vol. 15 (3), 219-234
- Witting, M. (2006) Relations Between Organizational Identity, identification and Organizational Objectives: An Empirical Study in Muncipalities, Työpaperi, Universiteit Twente, Enschede, Mercurius Marketing
- Wittmer, J. L. S. – Martin, J. M. (2011) Work and personal role involvement of part-time employees: Implications for attitudes and turnover intentions, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 32, 767-787
- Woodward, N. H. (2012) Part-time Benefits: A Moving Target, *HR Magazine*, Vol.57 (11), 61-64

LIITTEET

Liite 1 Teemahaastattelun runko

Haastattelurunko muodostuu neljästä pääteemasta. Vastauksia pohtiessaan kannattaa pitää mielessä että aloite tutkimukseen on tullut tutkijalta itseltään, joten kyseessä ei ole työnantajan toimeksianto. Kysymyksiin ei ole mitään oikeita vastauksia tai selviä päämääriä, vaan tuloksissa korostuvat haastateltujen omat näkökulmat. Edelleen yksittäisten vastauksien liittäminen vastaajiin on mahdotonta.

Ensiaskeleet yrityksessä

- Kerrotko vähän taustastasi ja siitä miten olet päätenyt RAY:lle töihin?
- Miksi hakeuduit juuri tähän työpaikkaan?
 - Mitä tiesit RAY:stä etukäteen?
 - Mitä muistat ensimmäisistä työvuoroista?
- Minkälaisia tunnelmia ja odotuksia sinulla oli?
 - Mitkä asiat koit haastaviksi työsuhteen alussa?

Työn sisältö

- Kuinka kauan olet ollut Raha-automaattiyhdistyksellä töissä?
- Kerro millaista työtä teet yrityksessä tällä hetkellä?
- Mistä asioista työssäsi nautit?
- Mikä on työssäsi vaikeinta?
- Kuinka paljon teet töitä yrityksessä kuukaudessa?
- Onko työmäärä lisääntynyt/vähentynyt osa-aikaisen uran aikana?
 - Koetko, että sinulla on vapaus päättää työvuoroistasi?
 - Voitko kuvailla tyypillistä työpäivää? Onko sellaista?

Oma työntekijäkuva

- Mitä muuta elämässäsi on meneillään työnteon lisäksi? Opiskeletko, teetkö muita töitä, tms.?
- Tuntuuko joskus siltä että työ vie aikaa muilta elämän osa-alueilta?
 - Minkälaisia luonteenpiirteitä tai ominaisuuksia työsi mielestäsi vaatii?
 - Oletko huomannut että pelinjakajilla olisi joitakin yhteisiä tapoja/ keinoja suorittaa työtä? Miten olet huomannut näitä?

- Koetko löytäneesi itsestäsi uusia puolia ja taitoja työssä ollessasi?
- Koetko oppineesi uusia asioita?
- Miten kuvailisit ns. tyypillistä pelinjakajaa? Osaatko antaa esimerkkejä?
- Mikä merkitys työporukalla on sinulle?
- Miten kuvailisit työporukan keskinäistä tunnelmaa?
- Oletko huomannut joskus jotakin epämukavaa, kuten kilpailua?
- Ulottuuko työporukka myös vapaa-ajan puolelle?
- Mitä työyhteisö sinulle merkitsee?
- Miten helppoa on mielestäsi tulla tänne työyhteisön jäseneksi?
 - Mitkä asiat saavat sinut jatkamaan RAY:n palveluksessa?
 - Mitkä ovat tärkeimpiä asioita, joita koet saavuttaneesi pelinjakajana työskentelyn aikana tai sitä kautta?
 - Onko sinulla koskaan sellainen olo, että haluaisit lopettaa pelinjakajan työt?
- Osaatko kuvailla/kuvitella millaisissa tilanteissa tällainen olo voi tulla?

Osana organisaatiota

- Mitä asioita nostat tärkeiksi työpaikkaa valitessasi?
- Mitkä asiat tekevät RAY:stä RAY:n? Mikä on sille tunnusomaista?
- Millaisia ominaisuuksia RAY:llä arvostetaan työntekijöissä, osaatko kuvailla ns. ideaalityöntekijää?
- Miten uskot ulkopuolisten näkevän RAY:n (esim. asiakkaat, kilpailijat)?
- Mitä sinulle merkitsee työskennellä RAY:llä?
- Osaatko sanoa, ovatko yritykseen kohdistamasi odotukset muuttuneet sinä aikana kun olet ollut töissä täällä?
- Miten työnantajasi panostaa mielestäsi kentän työntekijöihin? Osaatko kertoa joitakin konkreettisia esimerkkejä?
- Miten viestintä toimii työpaikalla?
- Millainen suhde sinulla on esimieheesi?
- Oletko vapaa-ajalla tekemisissä yrityksen kanssa?
- Mitä odotat tulevaisuudeltasi ”rahislaisena”?