

Sanna Herranen

Katri Koivulampi

”TEKEEKÖHÄN SITÄ SITTENKÄÄN TYÖTÄ JOLLA ON TARKOITUS?”

Työidentiteetti muutostilanteessa

– puolustusvoimista irtisanottujen näkemyksiä

Kasvatustieteen
pro gradu -tutkielma
Syyslukukausi 2009
Kasvatustieteiden laitos
Jyväskylän yliopisto

TIIVISTELMÄ

Herranen, Sanna ja Koivulampi, Katri. ”TEKEEKÖHÄN SITÄ SITTENKÄÄN TYÖTÄ JOLLA ON TARKOITUS?” Työidentiteetti muutostilanteessa – puolustusvoimista irtisanottujen näkemyksiä. Kasvatustieteen pro gradu -työ. Jyväskylän yliopiston kasvatustieteiden laitos, 2009. 113 sivua. Julkaisematon.

Suomessa on käynnissä rakennemuutos, joka vaikuttaa lähes kaikkiin yhteiskunnan osa-alueisiin. Muutokset ovat koskettamassa myös perinteisenä pidettyjä organisaatioita. Puolustusvoimissa on viime vuosina toteutettu suurehkoa rakennemuutosta, jonka seurauksena henkilöstöä on jouduttu irtisanomaan ja yksiköitä lakkauttamaan. Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli tutkia, millaisia seuraamuksia puolustusvoimissa tapahtuneella rakennemuutoksella on ollut irtisanottujen henkilöiden työidentiteetteihin ja millaisia näkemyksiä heillä oli tästä muutosprosessista. Aihe valittiin sen ajankohtaisuuden ja tärkeyden vuoksi.

Tutkimus tehtiin kyselylomakkeella, joka postitettiin 132 puolustusvoimista rakennemuutoksen vuoksi irtisanotulle siviilihenkilölle. Kyselyllä haluttiin selvittää henkilöiden työhistoriaa, nykyistä työtilannetta, suhtautumista työhön ja näkemyksiä koetusta muutosprosessista. Tutkimuksen vastausprosentti oli 57 %. Aineisto analysoitiin käyttämällä sekä tilastollisia että laadullisia menetelmiä. Tilastollisista menetelmistä käytettiin pääkomponenttianalyysia, Cronbachin alfa -kertoimia, Mann-Whitneyn U-testiä, Spearmanin järjestyskorrelaatiokertoimia, frekvenssejä ja keskiarvoja. Laadullisista menetelmistä käytettiin luokittelua, laadullista erittelyä ja teemoittelua.

Tutkimuksen tulokset osoittivat, että entisen työyhteisön menetys, epävarmuus tulevasta ja pettymys työnantajaan olivat muovanneet työidentiteettejä negatiivisessa mielessä merkittävästi. Muutoksella oli myös positiivisesti merkittäviä seuraamuksia kuten puolustusvoimien tarjoamat tukitoimet, uuden työn tuoma mielekkyys ja luottamus tulevaisuuteen nykyisessä työssä. Selviytyäkseen muutosprosessista vastaajat olivat käyttäneet varsin aktiivisia ja positiivisia selviytymiskeinoja. Naisten ja miesten välillä oli havaittavissa tässä suhteessa joitakin eroja. Vastaajat kokivat saaneensa pääosin riittävästi erilaista tukea muutosprosessin aikana; ainoastaan omat vaikutusmahdollisuudet muutoksessa olivat jääneet vähäisiksi. Työympäristössä ei nähty tapahtuneen kovin suuria muutoksia verrattuna aikaisempaan. Puolustusvoimien sisälle uudelleen työllistyneiden ja puolustusvoimien ulkopuolella työskentelevien välillä oli havaittavissa joitakin eroja, esimerkiksi henkisen tuen saannissa ja nykyisen työn mielekkyydessä.

Asiasanat: työidentiteetti, muutos, irtisanominen, rakennemuutos, selviytymiskeinot, puolustusvoimat

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO.....	5
2 TYÖIDENTITEETTI.....	7
2.1 Identiteetin yleistä määrittelyä	7
2.2 Tutkimusnäkökulmia ja teorioita.....	8
2.3 Identiteetti aikuisilla	9
2.4 Työhön liittyvästä identiteetin käsitteestä ja termeistä.....	10
2.5 Työidentiteetti: sosiaalinen ja persoonallinen puoli.....	11
2.6 Muutoksesta.....	12
2.7 Työidentiteetin muuttuva määritelmä.....	13
3 PUOLUSTUSVOIMAT ORGANISAATIONA.....	15
3.1 Tehtävät ja kokoonpano	15
3.2 Henkilöstö ja työskentely puolustusvoimissa.....	16
4 RAKENNEMUUTOS	18
4.1 Mitä tarkoittaa rakennemuutos?	18
4.2 Rakennemuutos puolustusvoimissa.....	19
4.2.1 Taustaa.....	19
4.2.2 Toimenpiteitä.....	20
5 COPING ELI SELVIYTYMISKEINOT	22
5.1 Copingin käsite – määrittelyä ja näkökulmia	22
5.2 Coping liittyy kriisitilanteisiin.....	23
5.2.1 Selviytyminen äkillisissä kriisissä – muutokset työuralla	24
5.3 Coping-tutkimuksia työn menetyksestä ja työttömyydestä.....	25
6 TUTKIMUSONGELMA JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	28
7 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	30
7.1 Kyselylomake tutkimusmenetelmänä.....	30
7.2 Kyselylomakkeen laatiminen	32
7.3 Tutkimusjoukon kuvausta	36
7.3.1 Perusjoukon kuvausta ja taustaa	36
7.3.2 Otoksen kuvausta	38
7.3.2.1 Vastaajien taustatietoja.....	40
7.4 Aineiston analyysi	45

7.4.1 Laadulliset menetelmät.....	45
7.4.2 Tilastolliset menetelmät	46
7.4.3 Pääkomponenttianalyysit ja summamuuttujat.....	49
7.4.3.1 Nykyiseen työhön suhtautumisen summamuuttujat.....	49
7.4.3.2 Käytettyjen coping-keinojen summamuuttujat	51
7.4.3.3 Työympäristössä tapahtuneita muutoksia kuvaavat summamuuttujat	53
8 TULOKSET	57
8.1 Irtisanomisen seuraamuksia irtisanottujen henkilöiden työidentiteetteihin	57
8.1.1 Työnkuvan muuttuminen ja työhistoria	57
8.1.2 Käsitys tulevaisuudesta nykyisessä työssä	59
8.1.3 Suhtautuminen puolustusvoimiin työpaikkana ja maanpuolustukseen	61
8.1.4 Nykyiseen työhön suhtautuminen	63
8.2 Näkemyksiä muutosprosessista	66
8.2.1 Muutoksessa käytettyjä selviytymiskeinoja	67
8.2.2 Näkemyksiä puolustusvoimilta saadusta tuesta	72
8.2.3 Positiivisia ja negatiivisia kokemuksia työnmuutoksesta	76
8.2.4 Työympäristössä tapahtuneita muutoksia.....	79
9 POHDINTA.....	84
9.1 Päätulokset ja niiden tarkastelua	84
9.1.1 Pohdintaa työnmuutoksen seuraamuksista työidentiteetteihin.....	84
9.1.2 Pohdintaa vastaajien muutosprosessia koskevista näkemyksistä	86
9.2 Metodologian vahvuuksia ja rajoitteita	89
9.3 Tutkimuksen luotettavuuden ja eettisyyden arviointia.....	90
9.4 Tulosten hyödyntämismahdollisuuksia ja jatkotutkimusaiheita.....	91
LÄHTEET	93
LIITTEET.....	98
LIITE 1: Tutkimuksen kyselylomake.....	98
LIITE 2: Tutkimuksen saatekirje	107
LIITE 3: Ammattiluokitus (Tilastokeskus 2001)	108
LIITE 4: Työhön suhtautumista mittaavan kysymyksen neljän pääkomponentin ratkaisu	110
LIITE 5: Työhön suhtautumista mittaavan kysymyksen pääkomponentit, niiden selitysasteet ja muuttujien kommunaliteetit	111
LIITE 6: Työympäristössä tapahtuneita muutoksia mittaavan kysymyksen kolmen pääkomponentin ratkaisu.....	112
LIITE 7: Työympäristössä tapahtuneita muutoksia mittaavan kysymyksen pääkomponentit, niiden selitysasteet ja muuttujien kommunaliteetit.....	113

1 JOHDANTO

Valtion leipä on kapea mutta vakaa – tai näin ainakin on luultu. Mutta entä kun vakaana pidetty valtion organisaatio joutuukin suurten säästötoimenpiteiden kouriin ja irtisanoo satoja ihmisiä? Miltä se tuntuu yksilöstä, ja kuinka hän siitä selviytyy? Menettääkö hän kokonaan uskon työhönsä ja osaamiseensa, vai avaako se hänelle sittenkin aivan uusia ulottuvuuksia ja auttaa eteenpäin elämässään ja urallaan?

Työelämä ja sen asettamat odotukset ovat muuttuneet viimeisten vuosien aikana hyvinkin paljon. Irtisanomiset ja lomautukset ovat nykyisessä taloustilanteessa arkipäivää oikeastaan jokaisella alalla. Kuten muissakin teollisuusmaissa, myös Suomessa on käynnissä rakennemuutos, joka koskettaa lähes kaikkia yhteiskunnan osaluokkia (Hämäläinen 2006, 5). Rakennemuutos tarkoittaa resurssien siirtymistä nopean tuotannon ja tuottavuuden kasvun aloille sekä samalla tuotantorakenteen monipuolistumista (Tilastokeskus 2005). Tämä muutoskehitys on nyt koskettamassa vähitellen myös julkisen sektorin perinteisempiä instituutioita (Krogars 1998, 9). Näin ollen hyvin pysyvänä organisaationa pidetty puolustusvoimat on myös joutunut rakennemuutoksen eteen – sama organisaatio, joka kutsuu mainoksessaan ”*tekemään työtä jolla on tarkoitus*”. Puolustusvoimissa rakennemuutos tarkoitti resurssien uudelleen kohdentamista ja erilaisia säästötoimenpiteitä. Käytännössä nämä toteutettiin esimerkiksi kokonaisten joukko-osastojen lakkautuksilla sekä työntekijöiden irtisanomisilla ja uudelleen sijoittamisilla.

Murros yhteiskunnassa merkitsee sitä, että tasapainoisuuden ja ennustettavuuden aika on ohi (Lillrank 2006, 80, 105), ja tämä asettaa puolestaan aivan uusia haasteita itse työntekijälle ja hänen työidentiteetilleen. Henkilökohtaisen työidentiteetin rakentaminen on pitkäaikainen prosessi ja siinä on aina mukana sekä sosiaalinen että persoonallinen ulottuvuus, joiden painoarvot vaihtelevat hyvinkin paljon eri elämäntilanteen mukaan (Kirpal 2004b, 278–279). Nykyisen työidentiteetin pitäisi olla jatkuvasti muuttuva, joustava ja uusiin tilanteisiin sopeutuva. Kun työntekijä on ollut pitkään töissä samassa työpaikassa, ja varsinkin pysyvänä pidetyssä sellaisessa, hänelle on luultavasti sinä aikana muodostunut hyvin vakiintunut ja klassinen työidentiteetti. Siinä työntekijä samaistuu hyvin vahvasti joko itse työpaikkaan tai päivittäisiin työtehtäviinsä. (Kirpal 2004a, 215–216.) Kun vankkana pidetystä

työpaikasta joutuukin yllättäen irtisanotuksi, saattaa muutos tuntua pahemmalta ja suuremmalta kuin lyhyiden pätkätyöjaksojen päätyminen. Kuinka tämä vaikuttaa ihmisen työhön suhtautumiseen ja millaisia selviytymiskeinoja hän käyttää selviytyäkseen tästä muutoksesta?

Tässä tutkimuksessa meidän tarkoituksemme on tutkia, millaisia seuraamuksia puolustusvoimissa tapahtuneella rakennemuutoksella on ollut irtisanottujen henkilöiden työidentiteetteihin ja millaisia näkemyksiä heillä on tästä muutosprosessista. Aiheen valitsimme sen ajankohtaisuuden ja tärkeyden vuoksi. Tutkimus palvelee myös puolustusvoimia, sillä se saa tämän tutkimuksen kautta arvokasta tietoa irtisanottujen henkilöiden tuntemuksista ja näkemyksistä koskien muutosprosessia. Puolustusvoimat on ollut aina varsin suljettu yhteisö, eikä tämän tapaista kasvatustieteellistä tutkimusta ole siellä juurikaan tehty. Tutkimus tehtiin kyselylomakkeella, joka postitettiin 132 puolustusvoimista rakennemuutoksen vuoksi irtisanotulle siviilihenkilölle. Kyselyllä haluttiin selvittää henkilöiden työhistoriaa, nykyistä työtilannetta, suhtautumista työhön ja näkemyksiä koetusta muutosprosessista. Aineisto analysoitiin käyttämällä sekä tilastollisia että laadullisia menetelmiä.

Tutkimus jakautuu yhdeksään pääluukuun. Toisessa pääluvussa tarkastellaan identiteetin ja työidentiteetin rakentumista sekä sille asetettuja haasteita nyky-yhteiskunnassa. Kolmannessa ja neljännessä pääluvussa esitellään tutkimuksen kohdeorganisaatio puolustusvoimat ja tarkastellaan rakennemuutoksen käsitettä ja sen aiheuttamia toimenpiteitä puolustusvoimissa. Viidennessä pääluvussa kuvataan coping-keinoja, joihin yksilö voi turvautua kriisi- ja muutostilanteessa. Kuudennessa luvussa kerrotaan tutkimuksen tutkimusongelma ja eritellään tutkimuskysymykset. Seitsemännessä pääluvussa puolestaan kuvataan tutkimuksen kulku ja käytetyt tutkimusmenetelmät. Kahdeksannessa luvussa esitetään tutkimuksen tulokset. Viimeisessä pääluvussa kootaan päätulokset, haetaan niille yhteyksiä teoriapohjaan ja pohditaan niitä. Tämän lisäksi viimeisessä pääluvussa arvioidaan tutkimuksen metodologisia vahvuuksia ja rajoitteita sekä tutkimuksen luotettavuutta ja eettisyyttä. Lopuksi pohditaan tulosten hyödyntämismahdollisuuksia ja jatkotutkimusaiheita.

2 TYÖIDENTITEETTI

Tässä luvussa tarkastellaan työidentiteettiä ja sen muuttumista, jotka ovat tämän tutkimuksen keskeisiä lähtökohtia. On tärkeää ymmärtää, että työidentiteetti on yksi osa yksilön kokonaisidentiteettiä – ensimmäiset kolme alalukua keskittyvätkin luonnehtimaan identiteettiä nimenomaan yleisellä tasolla. Luvut 2.1 ja 2.2 käsittelevät identiteetin käsitettä ja tutkimusnäkökulmia. Luvussa 2.3 tarkastellaan aikuisten identiteettiä, koska kaikki tämän tutkimuksen vastaajat olivat aikuisia.

Luvussa 2.4 siirrytään käsittelemään varsinaista työidentiteetin käsitettä tarkemmin kuvaamalla moninaisia työhön liittyvän identiteetin termejä. Luku 2.5 käsittelee puolestaan työidentiteetin rakentumista, jossa ovat mukana sekä sosiaalinen että persoonallinen ulottuvuus. Luvuissa 2.6 ja 2.7 pohditaan nykyisen työelämän muutosta ja kuinka se on vaikuttanut työidentiteettiin ja sen rakentumiseen.

2.1 Identiteetin yleistä määrittelyä

Identiteetin määrittely on varsin vaikeaa, sillä identiteetti on henkilökohtainen asia. Myöskään identiteetin muodostumisen ei nähdä olevan suoraviivainen ja yksinkertainen prosessi (Fadjukoff 2007, 14). Lähtökohtana määrittelyille on kuitenkin ollut näkemys, jonka mukaan identiteetti on yksilön vastaus kysymykseen ”kuka minä olen?” (Krauss Whitbourne, Sneed & Skultety 2002, 29). Identiteettiin kuuluu henkilökohtainen tunnekokemus siitä, että ”tämä on todellinen minä”. Kyse on tietynlaisesta aktiivisesta jännitteestä eikä niinkään isosta, lamaannuttavasta kysymyksestä. (Erikson 1968, 19–20.)

Identiteetti on sisäistetty, itse muokattu säätelyjärjestelmä. Se on jäsentynyt psyykkinen rakenne, johon liittyy ulkoisen ja sisäisen maailman tunnistaminen ja erottelu. Identiteetin kehittymisen alkuvaiheessa – useimmiten nuoruudessa – yksilö ei juuri erottele erilaisia itseän liittyviä prosesseja ja minäkuva on varsin epävakaa. Myöhemmin kypsyminen erilaisten roolien otossa ja kognitiivisissa toiminnoissa vahvistaa kykyä käsitellä myös omaan itseän liittyviä asioita. (Adams 1992, 1.)

Ihmiset elävät sosiaalisessa ympäristössä, mutta jokaisen elämänkulku on yksilöllistä. Yksilön identiteettiin kuuluu olennaisesti kaksi osatekijää: käsitys omasta itsestä, sen yhtenäisyydestä ja jatkuvuudesta ajassa, sekä käsitys siitä, että ulkopuoliset tunnistavat tämän yhtenäisyyden ja jatkuvuuden (Erikson 1959/1980, 22; Patterson, Sochting & Marcia 1992, 9). Identiteetti ikään kuin jäsentää ihmisen elämää. Se tuo erilaisiin kokemuksiin tarkoitusta, muotoa ja jatkuvuutta. (Kroger 2002b, 82.) Vaikka identiteetti on henkilökohtainen, se koetaan aina elämällä osana jotakin yhteisöä. Ihmissuhteet ja roolit parhaimmillaan vahvistavat identiteetin eheäksi ja jatkuvaksi. (Patterson, Sochting & Marcia 1992, 9.) Vuorovaikutus toisten kanssa toisin sanoen asettaa rajat sille, keitä olemme ja mihin kuulumme (Rubin 2002, 62).

Identiteettiä on määritelty myös identiteettihäiriöiden tutkimuksen yhteydessä. Keskeistä identiteetin kohdalla on minuuden jatkuvuuden tunne. Vaikka terveelläkin ihmisellä on erilaisia minätiloja, kokemus yhtenäisestä identiteetistä säilyy kuitenkin ehjänä. (Kuusela 2006, 14–15.)

Identiteetin jatkuvuus ei kuitenkaan tarkoita muuttumattomuutta. Hall (1999) näkee nykyidentiteetin kokonaisuutena, joka ei ole kiinteä, olemuksellinen tai pysyvä. Se muokkaantuu jatkuvasti suhteessa ihmisen elinympäristöön, ja yksilö ottaa eri identiteettejä eri aikoina – nämä identiteetit eivät myöskään yhdessä muodosta eheää kokonaisuutta. Koko elämänsä ajan käsittävää yhtenäistä identiteettiä ei ole – mikäli yksilö kokee näin olevan, kyse on pelkästään ”lohdutuskertomuksesta”, jonka yksilö on itselleen luonut. Hall on kuitenkin korostanut näkemystensä olevan jossain määrin yksinkertaistettuja. (Hall 1999, 23.)

2.2 Tutkimusnäkökulmia ja teorioita

Identiteetti on kaiken kaikkiaan varsin laaja käsite, jota voidaan tarkastella monesta eri näkökulmasta. Jane Krogerin esittämän näkökulman mukaan identiteettiä voidaan lähestyä viidellä tavalla: historiallisesti, rakenteellisena vaiheena, sosiokulttuurisesti, narratiivisesti tai psykososiaalisesti. Harke A. Bosman mukaan voidaan puolestaan erottaa kolme erilaista lähestymistapaa identiteettiin: 1) eriksonilais-marcialainen tutkimusperinne, joka painottaa kehitystä 2) minäkäsityksen, ideaaliminän ja itsetunnon

tutkimus sekä 3) pääosin ryhmätutkimuksilla tehtävä sosiaalisen identiteetin tutkimus. (Fadjukoff 2007, 9-10.)

Identiteetistä on esitetty olevan passiivista ja aktiivista muodostumista: passiivisessa identiteetin muodostumisessa yksilö hyväksyy ulkoapäin tulevat määrittelyt osaksi itseään. Tällaisten yksilöiden on arveltu olevan epävarmoja ja epäileväisiä. Heidän identiteettinsä eivät välttämättä säily, jos heidät esimerkiksi viedään pois siitä ympäristöstä, jonka puitteissa identiteetti on heille muodostunut. Aktiivinen identiteetti puolestaan perustuu omatoimiseen etsimiseen ja valikoiviin prosesseihin, jolloin yksilön omat ratkaisut itsensä suhteen korostuvat. (Adams 1992, 1-2.)

Identiteetin muodostumista selittävä prosessimalli liittyy aktiiviseen identiteetin muodostumiseen. Prosessimallissa ihminen nähdään ”tiedemiehenä”, joka prosessoi asioita ja rakentaa mielessään yhteyksiä eri asioiden välille. Näin hän sopeutuu elämän erilaisiin käännteisiin. (Berzonsky 1992, 194–195.)

Identiteetistä on olemassa myös seuraavanlainen kolmijako: sisäinen (psykkinen), ulkoinen (fyysinen ja institutionaalinen) sekä intersubjektiivinen (sosiaalinen ja kulttuurinen). Ihmisellä nähdään siis olevan erilaisia identiteettejä. Identiteetit eivät kuitenkaan koskaan ole irrallisia kokonaisuuksia, vaan vuorovaikutuksessa keskenään. (Fornäs 1991, 21.)

2.3 Identiteetti aikuisilla

Siirtymä nuoruudesta aikuisuuteen on tutkimuksissa usein määritelty viiden ulkoisen tunnusmerkin avulla. Näitä ovat 1) lapsuudenkodista lähteminen 2) avo- tai avioliitto kumppanin kanssa 3) lasten saanti ja vanhemmuus 4) koulunkäynnin saattaminen loppuun 5) työelämään astuminen kokopäiväisesti. Edellä mainittujen ajoitus vaihtelee kulttuureittain ja yksilöittäin. Identiteetin muodostaminen ja säilyttäminen on kuitenkin nykyään vaikeampaa, koska mahdollisuudet ja valintatilanteet ovat lisääntyneet. (Fadjukoff 2007, 17–18.)

Eriksonin (1958/1980; 1968) kuuluisan jaottelun mukaan aikuisuuteen kuuluu kolme kehityskriisiä, joiden onnistunut ratkaisu vie ihmistä henkisesti suotuisaan suuntaan. Nämä kehityskriisit ovat varhaisaikuisuudessa läheisyys vs. eristäytyminen,

keski-iässä tuottavuus vs. lamaantuminen ja vanhuudessa minän eheys vs. epätoivo. Läheisyydellä Erikson tarkoittaa kykyä solmia läheisiä suhteita toisiin ihmisiin sekä ihmisen omiin sisäisiin resursseihin. Tuottavuus puolestaan merkitsee kiinnostusta seuraavan sukupolven tuottamiseen ja ohjaamiseen. Tähän vaiheeseen kuuluu olennaisesti terveen persoonallisuuden kehitys, jollaista tapahtuu, mikäli kriisi ratkaistaan onnistuneesti. Viimeisessä kehityskriisissä minän eheys tarkoittaa oman elämänsä ja itselle merkittävien ihmisten hyväksymistä. (Erikson 1958/1980, 100–104; 1968, 135–141.) Nämä kehitysvaiheet muokkaavat yksilön identiteettiä, mutta identiteetin muokkautuminen vaikuttaa myös kehitysvaiheiden käsittelyyn. Prosessi on siis kaksisuuntainen. (Marcia 2002, 18.)

Koska identiteetin katsotaan muokkaantuvan eniten nuoruusiässä, suuri osa identiteettitutkimuksista ja -kirjallisuudesta käsittelee nuorten ja identiteetin suhdetta (ks. esim. Erikson 1968; Bosma 1985; Jones 1992). Myös aikuisten identiteettiin on kuitenkin viime aikoina alettu kiinnittää yhä enemmän huomiota (Kroger 2002a, 2). Aikuisten on havaittu tarkastelevan omaa identiteettiään, ja identiteetissä on raportoitu kehitystä ja muutoksia (Fadjukoff 2007, 14–15). Aikuisuudessa identiteetti on useimmiten melko vakiintunut, mutta ei suinkaan muuttumaton. Aikuisetkin rakentavat ja joutuvat rakentamaan identiteettiään uudelleen esimerkiksi käsitellessään muutosta elämänvaiheesta toiseen. On kuitenkin hyvin yksilöllistä, missä määrin erilaiset elämän tapahtumat ja käänteet vaikuttavat ihmiseen. Osalle esimerkiksi työpaikan menetys saattaa olla suuri vaikuttava tekijä, kun taas toisille tämä ei välttämättä merkitse paljoakaan. (Marcia 2002, 15.)

2.4 Työhön liittyvästä identiteetin käsitteestä ja termeistä

Ammatillinen identiteetti on omaan elämänsä historiaan perustuva käsitys itsestä ammatillisena toimijana. Se kuvaa monitasoisesti ihmisen ja työn välistä suhdetta ja sitä, mikä on hänelle tärkeää ammatissa toimiessaan. Ammatilliseen identiteettiin kuuluvat ammattia koskevat arvot, eettiset ulottuvuudet ja tavoitteet sekä yksilön käsitys omasta ammatillisesta osaamisestaan ja siitä millaiseksi hän haluaa työssään tulla. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2006, 26.) Sen muodostuminen on pitkäaikainen prosessi,

jossa ihminen jatkuvasti tulkitsee ja uudelleen määrittelee kokemuksiaan (Beijaard, Meijer & Verloop 2004, 122).

Työhön liittyvälle identiteetille on olemassa hyvin erilaisia termejä, joita käytetään tarkoittaen kuitenkin suunnilleen samaa asiaa. Englanninkielisissä lähteissä yleisemmin käytettyjä ovat ”vocational”, ”occupational”, ”professional” ja ”work identity”. Näistä ”work identity” (työidentiteetti) on merkitykseltään laajin viitaten työtä koskeviin erilaisiin merkityksiin, sitoumuksiin ja suhteisiin. Suppeamman merkityksen antavat ”occupational identity” (ammattillinen identiteetti) ja ”vocational identity” (viitatessa esimerkiksi johonkin kutsumusammattiin). ”Professional identity” viittaa puolestaan korkeaa koulutusta ja erityistä asiantuntijuutta vaativiin tehtäviin. Suomen kielessä ei voida tehdä aivan yhtä tarkkoja eroja eri termien välillä, mutta tällä hetkellä parhaiten kuvaava ja tarpeeksi yleinen termi on työidentiteetti tai hieman eritellympi ammatillinen identiteetti. (Eteläpelto 2007, 88.) Näitä termejä mekin käytämme.

2.5 Työidentiteetti: sosiaalinen ja persoonallinen puoli

Työidentiteetissä ja sen rakentumisessa on aina mukana kaksi puolta: sosiaalinen ja persoonallinen. Vain niiden painotukset vaihtelevat elämäntilanteen ja työn tai ammatin mukaan. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2006, 44.) Identiteetin rakentuminen on itsessään hyvin dynaaminen prosessi, johon vaikuttavat toisaalta ulkoiset olosuhteet, kuten tietyt ammatilliset vaatimukset ja sen hetkinen työympäristö, ja toisaalta taas yksilön omat orientaatiot ja voimavarat (Kirpal 2004a, 201). Alun perin ammatilliset identiteetit on ymmärretty kollektiivisinä identiteetteinä, jotka syntyivät vuorovaikutuksesta työtovereiden, esimiesten ja asiakkaiden kanssa. Työhön sosiaalistuminen ja työssä oppiminen ovat edelleenkin keskeisiä seikkoja ammatillisen identiteetin muodostumisprosessissa. Ammatillisessa sosiaalistumisessa on kyse prosessista, jossa yksilöstä tulee ammatillisen yhteisön täysvaltainen jäsen. (Niemi 2001, 19.) Tämä sosiaalistuminen alkaa jo ammattiin koulutuksen aikana, niiden taitojen ja asenteiden kautta, joita yksilö omaksuu siellä. Hänelle muodostuu jo silloin tietty kuva tulevasta ammatistaan ja siinä tarvittavista tiedoista ja taidoista. Toisaalta taas sosiaalistuminen tapahtuu tietyn työn kautta hoitamalla tiettyjä tehtäviä ja kuulumalla tiettyyn ammattiryhmään tai yritykseen omine arvoineen, normeineen ja asenteineen.

Kollektiivisessä mielessä siis kuuluvuuden tunne ja toisten kanssa vuorovaikutuksessa oleminen ovat isossa osassa ammatillisessa identiteetissä ja sen rakentumisessa. Tämä pätee, myös työn ulkopuolella, sillä esimerkiksi muiden mielipiteet vaikuttavat yksilön omaan kuvaan työstään ja sen olemuksesta. Myös kansallisella, kulttuurisella ja historiallisella käsityksellä työstä, työmarkkinoista ja siihen johtavasta ammatillisesta koulutuksesta on merkitystä ammatillisen identiteetin muodostumisessa. (Kirpal 2004a, 201–205.)

Työidentiteetin muodostuminen on kuitenkin aina hyvin yksilöllinen prosessi. Siinä yksilö mukautuu ja etsii aktiivisesti omaa rooliaan sosiaalisten vuorovaikutusten avulla toimien eräänlaisena agenttina reflektoiden koko ajan ulkoisia olosuhteita. Ammatillisen identiteetin rakentumisessa keskeisessä asemassa on nimenomaan minän määrittely ja sosiaalisen kontekstin odotusten yhteen sovittaminen (Niemi 2001, 19). Ammatti-identiteettiin vaikuttaa osaltaan yksilön työhistoria ja ammatillinen kehitys ja osaltaan henkilökohtainen käsitys ja asenne työtä kohtaan. Tärkeätä on myös muistaa, että ammatti-identiteetti on vain yksi osa yksilön koko identiteetistä. Työ muovaa ihmistä, mutta myös yksilö pystyy muokkaamaan työprosessejaan. Henkilökohtainen ammatillinen identiteetti on aina dynaaminen ja sen tärkeysaste voi muuttua paljonkin elämän varrella elämäntilanteesta riippuen. (Kirpal 2004b, 278–279.)

2.6 Muutoksesta

Työelämässä on tapahtunut huomattavia muutoksia viimeisten vuosien aikana ja sitä leimaavatkin nykyään lähinnä epävarmuus ja epävakaisuus, sekä vaatimukset jatkuvasta oppimisesta, joustavuudesta ja liikkuvuudesta. Tämä tarkoittaa myös sitä, että työidentiteetti ja sen rakentaminen on tullut entistä epävakaammaksi ja vaikeammaksi. Sen jatkuvasta rakentamisesta on tullut iso haaste ja koko työuran mittainen tehtävä. (Eteläpelto 2007, 92–94.)

Muutokseen reagoiminen riippuu paljon yksilöstä. Kirpal (2004a, 215–216) määrittelee tutkimuksessaan kaksi erilaista työidentiteettityyppiä eritellen ne suhtautumisessa muutokseen ja joustavuuteen. Näitä ovat klassinen ja joustava työidentiteetti. Klassisessa työidentiteetissä työntekijä identifioituu vahvasti joko itse ammattiin, yritykseen, tuotteeseen tai päivittäisiin työtehtäviinsä. Näin hän yrittää

lähinnä pitää kiinni perinteisistä tavoista ja vastustaa painetta muutoksiin. Osalle klassisen työidentiteetin omaavista muutos ei kuitenkaan ollut pelkästään pahasta, vaan he olivat myös valmiita kehittymään, kunhan vain saivat selkeät määritelmät työstään ja sen tehtävistä. Joustavassa työidentiteetissä työntekijän identifioituminen on puolestaan paljon yksilöllisempää ja henkilökohtaisempaa. Hän on valmis ja kykenevä käyttämään joustavuutta, liikkuvuutta ja oppimista saavuttaakseen tavoitteensa. Hän on myös valmis tarvittaessa vaihtamaan yritystä tai jopa ammattia. Kaikkien työidentiteetti ei kuitenkaan ole näin selkeästi määriteltävissä jompaankumpaan ääripäähän, vaan useimmilla se vaihtelee työorientaation mukaan. Lisäksi on olemassa ammattialakohtaisia eroja. Voidaan kuitenkin sanoa, että nykyisessä työelämässä ja hyvin monilla työpaikoilla on siirrytty pois klassisen työidentiteetin ihannoinnista. Pärjätäkseen ja menestyäkseen pitäisi mieluummin omaksua joustavan työidentiteetin monitaitoisuus ja joustavuus.

Muutos ei todellakaan aina ole pelkästään huono asia. Joutuessa kyseenalaistamaan vanhan ja tutkiskelemaan uusia vaihtoehtoja ihminen voi jälleen saavuttaa selkiintyneen identiteetin ja saada suunnan ja mielekkyyden elämässään. Muutosvastarintaa esiintyy aina, ja se koetaan yleensä muutoksen pahimmaksi viholliseksi. Vaikka muutosta saatettaisiinkin pitää tarpeellisena, voi vastarinta syntyä, koska pelätään henkilökohtaista selviämistä. Mukaan kuvaan tulevat siis tunteet. Niiden ilmaantuminen on puolestaan merkki siitä, että jotain henkilökohtaisesti merkityksellistä on tapahtumassa. Jotta muutostilanteesta selvittäisiin rakentavasti, organisaatioiden tulisikin aina panostaa pitkäjänteiseen muutoksen hallintaan. (Niemi 2001, 20–22.)

2.7 Työidentiteetin muuttuva määritelmä

Identiteetin ja sen mukana työhön liittyvän identiteetin määritelmät ovat yhteiskunnan kehittyessä muuttuneet ja edenneet yhä yksilöllisempään suuntaan. Nykyisessä työelämässä ammatillisten identiteettien odotetaan oleva hyvin yrittäjämäisiä ja itsenäisesti muodostettuja. Ei ole tavallaan enää olemassa selkeitä ja yksiselitteisiä ammattikuvia, joihin samaistua, vaan jokaisen on rakennettava itselleen omanlaisensa työidentiteetti, joka vastaa työpaikan vaatimuksia. Ammatilliset identiteetit myös vaihtelevat eri ammattialoittain, koska kullakin on olemassa omat vaatimuksensa ja tarpeensa. (Kirpal 2004a.) Tämä on myös muuttanut ammatillisen identiteetin ja työhön

liittyvän identiteetin ymmärtämistä käsitteenä, ja siten voidaankin siis perustella, miksi terminä olisi parempi käyttää yleisempää työidentiteettiä ammatillisen identiteetin sijaan.

Tärkeintä hyvän ja selkeän ammatillisen identiteetin kehittymisessä olisi pysyvä työsuhte ja luottamus työnantajan ja työntekijän välillä. Tämä ei kuitenkaan valitettavasti enää toteudu monessakaan työpaikassa, vaan niissä joudutaan jatkuvasti kokemaan epävarmuutta ja lähinnä odottamaan pahinta. Pyrittäessä sopeutumaan uusiin ja erilaisiin ympäristöihin yksilön käsitys itsestä orientoi häntä. Kun hän kohtaa tavalla tai toisella ristiriidan tai epätasapainon, hänen on pakko kyseenalaistaa ja muokata minäkäsitystään. Esimerkiksi työttömyys voi ravistella työidentiteettiä niin, että se herättää haluan oppia uutta tai kehittää niitä minän puolia, jotka ovat jääneet sivuun aiemmin. (Niemi 2001, 20.)

Ammatillinen identiteetti on siis kaiken kaikkiaan muuntautunut perin erilaiseksi vuosien kuluessa ja vaihtunut kollektiivisesti omaksutusta hyvin henkilökohtaiseksi. Millaiseksi tämä identiteetti muodostuu ajan kuluessa jokaisella yksilöllä, riippuu paljon henkilön aktiivisesta tai passiivisesta roolista työssään ja identiteetin rakentajana. Kokeeko hän työn riskien määrän liian suureksi, ja onko hän valmis olemaan avoin ja käyttämään joustavuutta ja oppimista hyödykseen saavuttaakseen asettamansa tavoitteet. Tärkeää on myös yleinen työsidonnaisuus, ja onko sitä ylipäänsä. (Kirpal 2004a, 217.) Ammatillinen identiteetti on nykyään ymmärrettävissä jatkuvasti muotoutuvaksi, rakentuvaksi ja uudelleen neuvoteltavaksi. Jokaisen on myös huolehdittava ja oltava vastuussa itsestään tässä suhteessa. (Brown 1997, 60.) Vaikka tukea tarvittaisiinkin, sitä ei ole aina saatavilla. Muuttuvissa tilanteissa on vaikeaa rakentaa valmista ja tulevaisuuteen suuntautunutta ammatillista identiteettiä ja on pakko tottua epävarmuuteen ja hetkellisyyteen. (Vähäsantanen 2007, 175–176.)

Työidentiteetin ja identiteetin kuvaamisen jälkeen siirrytään tarkastelemaan tämän tutkimuksen kohdeorganisaatiota eli puolustusvoimia. Kaikki tutkimuksen vastaajat ovat alun perin työskennelleet puolustusvoimissa, ja suurin osa heistä työskentelee siellä edelleen – luvussa 3 kuvataankin puolustusvoimia yleisellä tasolla ja työpaikkana.

3 PUOLUSTUSVOIMAT ORGANISAATIONA

Luvussa 3 kuvataan tässä tutkimuksessa tarkasteltua organisaatiota eli puolustusvoimia. Luku 3.1 käsittelee puolustusvoimien rakennetta ja tehtäviä. Luvussa 3.2 kuvataan puolustusvoimissa työskentelyä eritoten siviilihenkilöstön kannalta, sillä tämän tutkimuksen otokseen kuuluneet olivat nimenomaan puolustusvoimien siviilihenkilöstöstä.

3.1 Tehtävät ja kokoonpano

Suomen puolustusvoimien tehtävinä ovat vuonna 2008 voimaan tulleen lain mukaisesti Suomen puolustaminen, tuki muille viranomaisille ja kansainväliset kriisinhallintatehtävät (Laki puolustusvoimista 2008). Puolustusvoimia johtaa puolustusvoimain komentaja, joka on sotilaskäskyasioissa tasavallan presidentin alainen. Puolustusvoimain komentajan johtoesikuntana toimii Pääesikunta, joka on hallintoasioissa puolustusministeriön ja sotilasasioissa puolustusvoimain komentajan alainen. Pääesikunta vastaa valtakunnallisesta puolustussuunnittelusta ja -johtamisesta. (Puolustusvoimien www-sivut.)

Puolustusvoimat jakaantuu maa-, meri- ja ilmavoimiin. Maavoimat koostuu kuudesta aselajista, jotka ovat jalkaväki, kenttätykistö, ilmatorjunta, pioneeri, viesti ja huolto. Maavoimiin kuuluu lisäksi maavoimien ilmailuala, joka käsittää helikopteri-, lennokki- ja laskuvarjotoiminnan. Ilmavoimiin kuuluu lennostot ja niitä tukevat joukot. Merivoimat koostuu rannikopuolustusjoukoista ja laivastosta eli meripuolustusjoukoista. (Taskutietoa Puolustusvoimista 2005; Puolustusvoimien www-sivut.) Puolustusvoimissa toimii myös maavoimien esikunnan alainen maavoimien materiaalilaitos, johon kuuluvat muun muassa asevarikot, räjähdelaite ja koeampumalaitos. Puolustusvoimiin kuuluu lisäksi useita muita pääesikunnan alaisia laitoksia, joita ovat maanpuolustuskorkeakoulu, maasotakoulu, sotilaslääketieteen keskus, puolustusvoimien teknillinen tutkimuslaitos, puolustusvoimien johtamisjärjestelmäkeskus, sotilastiedustelun keskus, puolustusvoimien ruokahuollon

palvelukeskus, kansainvälinen keskus ja Utin jääkäriykmenni. (Taskutietoa Puolustusvoimista 2005.)

Kaikkiaan Suomi on jaettu alueellisiin ja operatiivisiin sotilaslääneihin sekä sotilasalueiden aluetoimistoihin. Sotilasläänejä on yhteensä seitsemän, ja ne vastaavat alueensa asevelvollisuusasioista, sodan ajan joukkojen perustamisesta, paikallispuolustuksen järjestelyistä sekä vapaaehtoisen maanpuolustustyön ohjaamisesta ja tukemisesta. (Puolustusvoimien www-sivut.)

3.2 Henkilöstö ja työskentely puolustusvoimissa

Puolustusvoimissa on kuusi henkilöstöryhmää, joita ovat upseerit, erikoisupseerit, opistoupseerit, aliupseerit, sopimussotilaat ja siviilit (Puolustusvoimien www-sivut). Vuoden 2006 lopussa puolustusvoimissa oli vakinaista henkilöstöä 15 800, joista 45 % eli 7150 oli siviilejä. Koko henkilöstöstä miehiä oli 75 % ja naisia 25 %, siviilihenkilöstöstä puolestaan naisia oli 51 %. Puolustusvoimien koko henkilöstön keski-ikä oli 40,7 vuotta ja siviilihenkilöstön 44,9 vuotta. Sotilaiden koulutustaso oli korkeampi kuin siviileiden. Korkeakoulutettujen määrä puolustusvoimissa on kasvanut, ja alemman koulutuksen omaavien määrä on eläkepoistuman myötä vähentynyt. (Puolustusvoimien henkilöstötilinpäätös 2006, 6.)

Puolustusvoimien työsuhteet ovat pääosin vakituisia, ja valtaosa henkilöstöstä on virkasuhteessa puolustusvoimiin. Loput työntekijät ovat työsopimussuhteisia. Määräaikaisten työntekijöiden määrä on noin yhdeksän prosenttia koko henkilöstöstä, mikä on merkittävästi vähemmän kuin valtionhallinnossa keskimäärin. Puolustusvoimien virkasuhteisiin liittyy niin sanottu siirtovelvollisuus, eli viranhaltijan on tarvittaessa siirryttävä paikkakunnalta toiselle, mikäli viran sijoituspaikka muuttuu. (Puolustusvoimien www-sivut.)

Siviilihenkilöstö työskentelee monenlaisissa tehtävissä. Ammattitutkinnon suorittaneet siviilityöntekijät työskentelevät esimerkiksi toimistotyöntekijöinä, huoltotehtävissä, korjaamoissa tai materiaalihallinnon tehtävissä. Korkeakoulututkinnon suorittaneet siviilityöntekijät työskentelevät esimerkiksi johto- ja hallintotehtävissä, asiantuntijoina, suunnittelijoina tai tutkimus- ja kehitystehtävissä. Tehtävänimikkeitä ovat esimerkiksi atk-suunnittelija, insinööri, koulutussuunnittelija, lääkäri,

sairaanhoitaja, sosiaaliterapeutti, sotilaslakimies ja taloussuunnittelija. Tehtävästä riippuen osa korkeakoulututkinnon suorittaneista siviilityöntekijöistä voi osallistua esimerkiksi hyvin vaativiin ase- ja tietojärjestelmän kehittämissuunnitelmiin. Siviilityöntekijältä edellytetään ennen muuta soveltuvaa koulutusta ja työkokemusta, minkä lisäksi puolustusvoimat antaa siviilihenkilöstölleen perehdyttämis- ja täydennyskoulutusta. Varusmiespalveluksen suorittamista ei edellytetä siviilityöntekijöiltä. (Puolustusvoimien www-sivut.)

Tässä luvussa on kuvattu puolustusvoimien rakennetta ja työskentelyä puolustusvoimissa etenkin siviilien osalta. Seuraavassa luvussa puolestaan tarkastellaan rakennemuutosta, jonka seurauksena tämän tutkimuksen vastaajat irtisanottiin työstään. Rakennemuutosta kuvailaan ensin yleisellä tasolla, minkä jälkeen tarkastellaan rakennemuutoksen taustoja ja toimenpiteitä nimenomaan puolustusvoimissa.

4 RAKENNEMUUTOS

Tässä luvussa kuvaillaan rakennemuutosta, joka on olennainen osa nyky-yhteiskuntaa ja jonka seurauksena tämän tutkimuksen vastaajat irtisanottiin työstään. Ensin, luvussa 4.1, määritellään rakennemuutos-termi yleisellä tasolla. Tämän jälkeen, luvussa 4.2, kuvaillaan rakennemuutos ja sen aiheuttamat toimenpiteet nimenomaan puolustusvoimissa.

4.1 Mitä tarkoittaa rakennemuutos?

Muutos (change) on erotettava pinnallisemmasta mukautumisesta (adaptation). Mukautumisessa mikään organisaation peruskomponenteista ei koe todellista ja tarkoituksellista uudistumista. (Krogars 1998, 10.) Organisaatiomuutos voi olla joko suunniteltu tai suunnittelematon. Suunniteltu muutos merkitsee asioiden tarkoituksellista muuttamista organisaatiossa. (Erneq 1992, 277.) Organisaatiomuutokselle on olemassa organisaation ulkoisia ja sisäisiä vaikuttimia. Ulkoiisiin luetaan esimerkiksi valtion johto, kun taas sisäinen muutoksen lähde voi olla esimerkiksi henkilöstöhallinto. (Dunphy, Griffiths & Benn 2003, 49.)

Suomessa on muiden teollisuusmaiden tapaan käynnissä rakennemuutos, joka vaikuttaa lähes kaikkiin yhteiskunnan osa-alueisiin (Hämäläinen 2006, 5). Muutoskehitys saavutti ensin ne yhteiskunnan organisaatiot, joissa vuorovaikutusmekanismit ovat tärkeitä, mutta on koskettamassa vähitellen myös julkisen sektorin perinteisempiä instituutioita (Krogars 1998, 9).

Rakennemuutos tarkoittaa resurssien siirtymistä nopean tuotannon ja tuottavuuden kasvun aloille sekä samalla tuotantorakenteen monipuolistumista. Rakennemuutos ja kasvu ovat kytköksissä toisiinsa: Rakennemuutos on kasvun lähde, mutta rakenteet myös muuttuvat kasvun seurauksena. (Tilastokeskus 2005.) Yleisesti ottaen organisaatiot pyrkivät minkä tahansa muutoksen alkuvaiheessa sopeuttamaan vallitsevat toimintamallinsa muuttuneeseen tilanteeseen ja vain harvoin ryhtyvät aktiivisiin muutostoiimiin. Näin toimimalla ei kuitenkaan kyetä vastaamaan nopeisiin ja suuriin muutoksiin. (Krogars 1998, 89.) Tietyt asiat säilyvät entisten rakenteiden

murroksessakin – esimerkiksi monilla aloilla varsinaiset työtehtävät ja niiden sisällöt ovat muuttuneet vain vähän. Murros merkitsee kuitenkin sitä, että tasapainoisuuden ja ennustettavuuden aika on ohi. (Lillrank 2006, 80, 105.)

4.2 Rakennemuutos puolustusvoimissa

4.2.1 Taustaa

Puolustusvoimien rakennetta kehitetään valtioneuvoston turvallisuus- ja puolustuspoliittisen selonteiden ja puolustusministeriön antamien ohjeiden mukaisesti (Puolustusvoimien henkilöstötilinpäätös 2006, 6). Valtioneuvoston turvallisuus- ja puolustuspoliittisessa selonteossa 2004 todettiin, että puolustusvoimien tulee ryhtyä säästötoimenpiteisiin. Päämääränä oli saada aikaan kustannussäästöjä sekä suunnata resursseja uusiin rakenteisiin. Resurssien käyttöä haluttiin tehostaa ja samalla luopua tarpeettomiksi käyneistä rakenteista. (Valtioneuvoston turvallisuus- ja puolustuspoliittinen selonteko 2004, 120.)

Puolustusjärjestelmän ja henkilöstön kehittämiseen vaikuttaa useita muutostekijöitä, joista moni on yhteydessä myös rakennemuutokseen. Näitä tekijöitä ovat esimerkiksi globaalin turvallisuusympäristön kehitys, eurooppalaiset kriisinhallintarakenteet ja -ratkaisut, yhteiskunnan elintärkeiden toimintojen turvaamisen periaatteet, työvoiman eläköityminen sekä EU:n sisäinen liikkuminen ja kilpailu työvoimasta. Lisäksi vaikuttavia tekijöitä ovat puolustushallinnolle ja muille viranomaisille suunnattavat resurssit, ase- ja muiden järjestelmien teknistyminen ja keskinäinen integroituminen, kasvavat tehokkuus- ja osaamisvaatimukset sekä toimintojen keskittämisen ja alueellistamisperiaatteet. (Puolustusvoimien henkilöstöstrategia 2005, 9.)

Puolustusvoimien osaamistarpeet määritellään kehitysohjelmien ja tulosityksiköiden osaamistarvekartoitusten avulla (Puolustusvoimien henkilöstöstrategia 2005, 13). Siviilihenkilöstön rakenteen kehittäminen pohjautuu puolustusvoimien kehittämisohjelmiin, kumppanuustoimintaan sekä johtamis- ja hallintojärjestelmän uudistamiseen (Valtioneuvoston turvallisuus- ja puolustuspoliittinen selonteko 2004, 113). Henkilöstön määrä, rakenne ja osaaminen ovat keskeisiä Puolustusvoimien

tehtävien toteuttamisessa sekä puolustusjärjestelmän pitkäjänteisessä kehittämisessä. Tehtävien toteuttamiseen ja puolustusjärjestelmän kehittämiseen ovat kytköksissä henkilöstön saatavuus ja sitoutuminen, henkilöstön osaaminen, henkilöstön toimintakyky sekä tehtävien edellyttämä, kustannustehokas henkilöstörakenne. Muutoksia henkilöstörakenteeseen tuovat muun muassa puolustusvoimien sodan ajan vahvuuden pieneneminen, rauhan ajan johtamis- ja hallintojärjestelmän uudistaminen ja osaamisvaatimuksien lisääntyminen sekä erityisesti asejärjestelmien teknistyminen ja kansainvälisten tehtävien monimuotoistuminen. (Puolustusvoimien henkilöstöstrategia 2005, 9, 19.)

4.2.2 Toimenpiteitä

Rakennemuutoksen seurauksena vuonna 2006 lakkautettiin Helsingin Ilmatorjuntarykmentti ja Savon Prikaati. Kotkan rannikkoalue lakkautettiin itsenäisenä joukko-osastona ja Turun rannikkopatteristo joukkoyksikkönä. Varusmieskoulutus Utön, Örön, Russarön ja Mäkiluodon linnakkeilla lopetettiin, ja linnakkeet muutettiin vartiolinnakkeiksi. Kaiken kaikkiaan henkilöstövähennyksissä pyrittiin hyödyntämään eläkepoistumaa ja välttämään irtisanomisia. Henkilöstöä pyrittiin sijoittamaan ja kouluttamaan uudelleen, ja heidän työllistymistään myös muualle valtionhallintoon tai yksityiselle sektorille pyrittiin tukemaan. Vuoden 2006 aikana jouduttiin kuitenkin irtisanomaan 106 henkilöä, joista vuoden lopussa työttömänä oli 10 henkeä. (Puolustusvoimien henkilöstötilinpäätös 2006, 6-7.)

Vuoden 2004 turvallisuus- ja puolustuspoliittisen selonteon ja valtioneuvoston vuosia 2007–2011 koskevan kehyspäätöksen mukaisesti puolustushallinnosta tullaan vähentämään vuoden 2012 loppuun mennessä 1860 henkilötyövuotta, joista puolustusvoimien osuus on suunnittelussa käytetty 1453 henkilötyövuotta. Tämän lisäksi 500 tehtävää kohdennetaan kehittämiseen. (Puolustusvoimien henkilöstötilinpäätös 2006, 6.) Puolustusvoimilla oli vuonna 2004 käytössään noin 16 500 henkilötyövuotta – vuoden 2009 alussa henkilötyövuosien määrän on arvioitu olevan noin 16 000 ja vuonna 2012 noin 15 300. Vuonna 2009 puolustusvoimissa palvelee noin 9000–9300 sotilasta ja 6700–7000 siviiliä. (Puolustusvoimien henkilöstöstrategia 2005, 19.) Henkilötyövuosien määrää tullaan karsimaan puolustusvoimien materiaalilaitoksen rakennemuutoksella sekä vähentämällä palkka- ja

taloushallinnon kehittämistyössä, varastoselvityksessä ja turvallisuusvalvomo-hankkeessa suunniteltuja tehtäviä (Puolustusvoimien henkilöstötilinpäätös 2006, 7).

Valtioneuvoston vuoden 2004 turvallisuus- ja puolustuspoliittisesta selonteosta käynnistynyt puolustusvoimien rakennemuutos ja sen toimeenpano ovat puolustusministeriön toiminta- ja taloussuunnitelman 2006 mukaan edenneet pääosin asetettujen tavoitteiden ja suunniteltujen aikataulujen mukaisesti. Pääosa puolustusvoimien rakennemuutokseen liittyvistä toimista tullaan suunnitelman mukaan saamaan valmiiksi vuoden 2008 alkuun mennessä. Taloudelliset säästöt hyödynnetään asteittain toiminta- ja taloussuunnitelman suunnittelukauden 2008–2011 aikana. On kuitenkin myös arvioitu, että osaa toiminnan ja talouden tasapainottamiseksi asetetuista säästötavoitteista ei saavuteta suunnitellussa laajuudessa. (Puolustusministeriön hallinnonalan toiminta- ja taloussuunnitelma 2006.)

Tässä luvussa on määritelty rakennemuutosta sekä yleisesti että nimenomaan puolustusvoimien kannalta. Seuraavassa luvussa puolestaan kuvataan copingia eli selviytymiskeinoja, joita yksilö käyttää käsitellessään erilaisia elämänkriisejä. Työpaikan menetys – jonka myös tämän tutkimuksen vastaajat kokivat – voidaan lukea yhdenlaiseksi kriisiksi.

5 COPING ELI SELVIYTYMISKEINOT

Luvussa 5 käsitellään copingia. Luvussa 5.1 määritellään copingin käsite ja esitellään erilaisia näkökulmia copingiin. Luvussa 5.2 tarkastellaan tilanteita, joissa yksilö turvautuu coping-keinoihin. Luvussa 5.2.1 käsitellään copingia äkillisessä muutostilanteessa, jollaisen tämän tutkimuksen vastaajat kokivat menetettyään työnsä. Luvussa 5.3 esitellään coping-tutkimuksia työn menetyksestä.

5.1 Copingin käsite – määrittelyä ja näkökulmia

Coping eli selviytymiskeinot voidaan määritellä yksilön kognitiivisiksi ja käytökselliseksi keinoiksi käsitellä erilaisia kokemuksia, jotka verottavat hänen voimavarojaan tai ylittävät ne (Fugate, Kinicki & Prussia 2008, 1). Nämä stressiä aiheuttavat tekijät voivat olla yksilössä itsessään tai hänen ympäristössään. Coping-keinojen avulla yksilö pyrkii hallitsemaan, sietämään, vähentämään tai minimoimaan stressin vaikutuksia, jotta hän kykenee säilyttämään psykologisen tasapainon, toimintakyvyn ja hyvinvoinnin. (Garritan 1988, 41–42.) Stressin kokemus voi olla äkillinen tai odotettu, pitkäkestoinen tai hyvinkin lyhytaikainen – yhteistä kaikille stressitilanteille ovat kuitenkin niistä aiheutuvat seuraukset. Stressaava kokemus saa yksilössä aikaan biologisen ja psykologisen epätasapainon. Epätasapaino voidaan kokea ahdistuksena, paniikkina, vihana, avuttomana turhautumisena tai tarpeettomuuden tunteena. Näitä tuntemuksia seuraava vaihe normaalissa toipumisprosessissa on pyrkimys päästä pois epätasapainon tilasta. Epätasapainon tilasta pois pääseminen voi tarkoittaa joko tilan palautumista ennen stressikokemusta vallinneeseen olotilaan tai vaihtoehtoisesti uusien suhtautumistapojen omaksumista. (Flach 1977, 26–27.)

Selviytymiskeinoilla on kaksi päämäärää: 1) vaikuttaa yksilön ja ympäristön välisen tasapainon säilymiseen sekä 2) kontrolloida stressin tunteiden nousemista pinnalle. Coping-keinoista on eroteltu kaksi selkeästi erillistä päätyyppiä: ongelmakeskeiset ja tunnekeskeiset keinot. Ongelmakeskeisessä lähestymistavassa yksilö pyrkii keskittymään stressiä aiheuttavien ympäristötekijöiden muuttamiseen, kun taas tunnekeskeisessä lähestymistavassa yksilö keskittyy sopeutumaan stressin

aiheuttamaan kokemukseen tunnetasolla, eikä niinkään pyri suoraan vaikuttamaan stressitekijöihin. (Garrigan 1988, 41–42.) Coping-keinoista on olemassa myös jaottelu kontrollistrategioihin (control strategy) ja pakostrategioihin (escape strategy). Kontrollistrategioissa yksilöä ajaa toivon tunne, jolloin stressin aiheuttajaa käsitellään aktiivisesti ja se pyritään ”ottamaan haltuun”. Pakostrategioissa puolestaan vaikuttimena on vältteleminen, eikä yksilö pyri käsittelemään ongelmia aiheuttanutta tilannetta aktiivisesti. (Fugate, Kinicki & Prussia 2008, 6-7.)

5.2 Coping liittyy kriisitilanteisiin

Yksilö tukeutuu selviytymiskeinoihin esimerkiksi erilaisissa kriisitilanteissa. Kriisillä tarkoitetaan äkillistä pysähtymistä tai käännekohtaa – tilannetta, jossa henkilö ei kykene aikaisempien kokemustensa ja keinojensa pohjalta ratkaisemaan ongelmaa. Alkuperäiseen kriisin käsitteeseen sisältyi myös mahdollisuus, eli käsite ei ollut yksinomaan negatiivinen. Nykyään kriisi-käsitteen käyttö onkin liikahtanut lähemmäs sen alkuperäistä merkitystä. (Palosaari 2007, 23.) Myös organisaatiotutkimuksessa on todettu, että muutoksilla ja stressitilanteilla voi olla sekä negatiivisia että positiivisia seurauksia, jotka voivat esiintyä myös sekaisin. Työntekijä saattaa reagoida stressikokemukseen myös positiivisin tavoin, mikäli hänellä on tarvittavat coping-keinot suhtautua muutokseen ja selviytyä siitä. (Fugate, Kinicki & Prussia 2008, 5.)

Kriisin käsite voidaan jakaa kolmeen osaan: 1) *Kehityskriisit*. Elämäntilanteeseen liittyviä käännekohtia, jotka voivat olla positiivisiakin, esimerkiksi lapsen saanti tai eläkkeelle siirtyminen. 2) *Elämänkriisit*, jotka ovat elämään kuuluvia pitkäaikaisia raskaita tilanteita. Tämän tyyppisiä kriisejä ei välttämättä satu kaikille. Elämänkriisejä ovat esimerkiksi vakava pitkäaikais sairaus, työttömyys tai pitkään tiedossa ollut avioero. 3) *Äkilliset kriisit*. Äkillinen kriisi on yllätyksellinen ja epätavallisen voimakas tapahtuma, joka voi tuottaa huomattavaakin kärsimystä. Tähän kriisityyppiin kuuluvat esimerkiksi liikenneonnettomuus, odottamaton irtisanominen, yllättävä avioero tai äkillinen vammautuminen. (Palosaari 2007, 22–24.)

Kriisin kokeminen vaihtelee eri ihmisillä. Vaihtelua on ehkäpä vähiten juuri äkillisten kriisien kohdalla, mutta tästä huolimatta yksilöt kokevat tilanteet eri tavoin.

Kasvutausta ja elämäntilanne vaikuttavat sisäiseen turvallisuuden tunteeseen, joka puolestaan vaikuttaa kriisien käsittelytapoihin. (Palosaari 2007, 32.)

5.2.1 Selviytyminen äkillisessä kriisissä – muutokset työuralla

Työntekijä voi joutua kokemaan työurallaan monenlaisia muutoksia, jotka eivät ole itse aiheutettuja tai työntekijän itsensä haluamia. Näitä muutoksia voivat olla esimerkiksi työpaikan pakollinen vaihdos ja työttömyys, jotka kuuluvat edellä mainittuun äkillisten kriisien kategoriaan.

Nykypäivän työelämä suosii rakenteiden uudistamista ja kulujen karsimista tuottavuuden maksimoimiseksi. Tämän johdosta työntekijöitä irtisanotaan ja sijoitetaan uudelle paikkakunnalle tai uuteen työhön organisaation sisällä. Yhä useammin työntekijät joutuvat kokemaan ajoittaisia työttömyyskausia ja tästä johtuen suunnittelemaan työuraansa ja elämäänsä jatkuvasti uusilla tavoilla. Työpaikan pakolliset vaihdokset ovat usein suuri stressitekijä yksilölle. (Rudisill & Edwards 2002, 55–56.)

Työpaikan menetystä usein seuraavalla työttömyysjaksolla on syvä vaikutus yksilöön ja sen on havaittu aiheuttavan psykologisia vaurioita. Työttömät ovat tutkimuksissa raportoineet useita negatiivisia vaikutuksia kuten psykiatrisia oireita, avuttomuutta, ahdistusta sekä heikkenemistä itsetunnossa, moraalissa, hallinnan tunteessa ja tyytyväisyydessä omaan elämään. (Kilcullen 1997, 61; Waters 2000, 170; Soper & Von Bergen 2001, 150.)

Coping-keinot voivat parhaimmillaan lieventää työn menetyksen ja työttömyyden aiheuttamia seurauksia. Erityisesti aktiiviset strategiat, kuten työn etsintä ja uudelleen kouluttautuminen, ovat hyviksi havaittuja. (Christensen et al. 2006, 363.) Työn menettämisen ja työttömyyden vaikutuksia yksilöön säätelevät sosiaalinen tuki, taloudellinen vakaus ja velvollisuudet, sukupuoli, ikä, syntyperä, työmarkkinat, paikallinen työttömyysaste sekä yksilölliset erot. Henkilöt, joilla on vakaa taloudellinen tilanne, vähän taloudellisia velvollisuuksia ja mahdollisuus sosiaalisen tukeen selviytyvät yleisesti ottaen muita paremmin työttömyyden vaikutuksista. Työuraansa aloittelevat nuoret sekä eläkeiän kynnyksellä olevat selviytyvät myös paremmin kuin näiden ryhmien väliin sijoittuvat työikäiset. Mikäli paikallinen työllisyystilanne on hyvä

eikä työttömyysjaksosta ole ennakoitavissa kovin pitkää, henkilö selviytyy työttömyyden aiheuttamasta kriisistä keskimääräistä paremmin. (Cassidy 2001, 303–304.)

Myös yksilön henkilökohtaiset ominaisuudet säätelevät stressitilanteen käsittelyä. Yksilön sitoutuneisuus ja henkilökohtaiset arvostukset määrittävät osaltaan sitä, kuinka yksilö suhtautuu stressiin – mitä sitoutuneempi yksilö on tiettyyn asiaan, sitä haavoittuvampi hän on sen suhteen. Myös yksilön uskomukset ovat osatekijä copingissa. Uskomukset voidaan jakaa kahteen luokkaan: 1) uskomukset henkilökohtaisen kontrollin mahdollisuudesta erilaisissa tilanteissa 2) uskomukset ”suurten kysymysten”, kuten Jumalan, kohtalon ja oikeuden, suhteen. (Lazarus & Folkman 1984, 56–65.)

Itse stressitilanne sisältää myös tekijöitä, joilla on vaikutusta siitä aiheutuvan stressin määrään. Tällainen tekijä on esimerkiksi tilanteen uutuus eli yksilöllä ei ole aikaisempaa kokemusta tilanteesta eikä hän ole aiemmin yhdistänyt kyseistä tilannetta negatiivisiin asioihin. Muita tekijöitä ovat ennustettavuus, epävarmuus, tilanteen kaksiselitteisyys sekä ajalliset tekijät eli kuinka paljon aikaa on ennen stressitilannetta, tilanteen kesto ja epätietoisuus siitä, milloin stressitilanne tulee tapahtumaan. (Lazarus & Folkman 1984, 82–103.)

5.3 Coping-tutkimuksia työn menetyksestä ja työttömyydestä

Kinicki, Prussia ja McKee-Ryan (2000) ovat tutkineet kyselylomakkeilla tyytyväisyyttä uudelleen työllistymiseen ja sen yhteyttä copingiin. Tutkimuksen kohdejoukkona oli 100 high tech -firmoista työttömäksi jäänyttä, keskimäärin 35-vuotiasta työntekijää. Henkilöt olivat työskennelleet useilla eri osastoilla kyseisissä firmoissa. Tulokset osoittivat, että uuteen työpaikkaansa tyytyväiset kokivat vähemmän taloudellisia huolia ja käyttivät tehokkaammin coping-keinoja kuin uuteen työpaikkaansa tyytymättömät. Työhönsä tyytymättömät sekä edelleen työttömänä olleet kokivat enemmän negatiivisia tunteita kuin työhönsä tyytyväiset.

Crowley, Hayslip ja Hobdy (2003) tutkivat sopeutumista elämän käänneisiin aikuisuudessa. Tutkimusjoukko koostui 315 henkilöstä, joista 88 oli menettänyt työnsä ja 227 kokenut juuri nuorimman lapsensa muuton kotoa. Työnsä menettäneet olivat

keskimäärin 42-vuotiaita ja heillä asui kotona vielä keskimäärin 1–2 lasta. Oletuksena oli, että usein väliaikaiseksi mielletty tapahtuma, kuten työn menetys, koettaisiin positiivisemmin kuin pysyväisempi viimeisen lapsen kotoa lähteminen. Tulokset kuitenkin osoittivat, että ainakin kyseessä olleessa tutkimusjoukossa työn menetys koettiin stressaavampana kuin nuorimman lapsen muutto pois kotoa.

Cassidy (2001) on tutkinut kyselylomakkeilla työttömyyden ja copingin välistä yhteyttä 148 työttömän mieshenkilön otoksella. Miehet olivat työnvälitystoimiston listalla olevia 35–55 -vuotiaita toimihenkilöitä. Tutkimusjoukko valittiin sen perusteella, että kyseisellä joukolla arveltiin olevan vahvaksi muotoutunut työidentiteetti. Tutkimuksessaan Cassidy (2001) tarkasteli yhtenä näkökulmana myös itsekategorisointia. Itsekategorisoinnilla tarkoitettiin sitä, määritteleekö henkilö työttömyyden osaksi omaa itseään ja millaisia vaikutuksia tällä kategorisoinnilla oli. Copingin kohdalla otettiin huomioon psykologinen kuormitus, kontrolliodotus, ongelmanratkaisutyyli ja henkilön itsensä arvioima sosiaalisen tuen määrä. Tulokset osoittivat, että itsensä ”työttömäksi” mieltävät henkilöt, aiemmin työttömänä olleet ja yli vuoden työttömänä olleet kokivat suurempaa psykologista kuormitusta kuin näiden kriteerien ulkopuolelle jääneet. Aiemminkin työttömänä olleet olivat keskimäärin ensi kertaa työttömäksi jääneitä negatiivisempia kaikilla tutkimuksessa tarkastelluilla copingin osa-alueilla, eli he kokivat suurempaa kuormitusta, heillä oli useammin ulkoinen kontrolliodotus (yksilön ulkopuoliset tapahtumat säätelevät tämän toimintaa), negatiivisempi ongelmanratkaisutapa ja suppeammaksi arvioitu sosiaalisen tuen määrä.

Thomson (1997) on tutkinut attribuutiomallin yhteyttä lomautuksista selviytymiseen. Attribuutiot ovat yksilön usein tiedostamattomia pyrkimyksiä selittää ja järkeistää toimintaansa. Tyypillisimpiä attribuutioita ovat kausaaliattribuutiot eli käsitykset erilaisten asioiden syy-seuraussuhteista. Kausaaliattribuutioiden ohella Thomson (1997) tarkasteli tutkimuksessaan suoritusmotivaatiota ja globaaliutta (esimerkiksi maantieteellistä sijaintia ja työllisyystilannetta), ja näiden kolmen tekijän yhteyttä coping-strategioihin. Tulokset osoittivat, että henkilöt, jotka yhdistivät työn menetyksen epävakaisiin syihin, käyttivät useimmiten selviytymiskeinona uuden työn etsintää. Mikäli yksilö yhdisti työn menetyksensä ammattialansa pysyväisempään tilaan, kuten huonoihin tulevaisuusnäkyymiin, coping-keinona käytettiin usein uranvaihdosta. Uran- tai työnvaihdosta käytettiin niin ikään tilanteissa, joissa yksilö yhdisti työn menetyksensä yleisesti ulkoisiin syihin, jotka koskivat ammattialaansa tai työtään.

Tässä teoriaosan viimeisessä luvussa kuvailtiin copingia eli selviytymiskeinoja. Seuraavassa luvussa esitellään tämän tutkimuksen tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset.

6 TUTKIMUSONGELMA JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Puolustusvoimissa on toteutettu viime vuosien aikana suurehkoa rakennemuutosta, joka on vaikuttanut monen ihmisen elämään ja työtilanteeseen. Vuosien 2005–2007 välisenä aikana yhteensä 267 ihmistä on joutunut näiden toimenpiteiden vuoksi irtisanotuksi. Suurin osa heistä on saanut uuden työpaikan puolustusvoimien ja erilaisten tukitoimien avulla.

Tässä tutkimuksessa tarkoituksemme on selvittää, millaisia seuraamuksia työelämässä tapahtuneella muutoksella on ollut vastaajien työidentiteetteihin ja millaisia näkemyksiä vastaajilla on muutosprosessista.

Olemme jakaneet työidentiteetin persoonalliseen ja sosiaaliseen puoleen. Selvitämme, kuinka muutos tulee ilmi näissä eri konteksteissa. Työidentiteetin persoonalliseen puoleen kuuluvat esimerkiksi yksilön työhistoria ja ammatillinen kehitys sekä henkilökohtaiset käsitykset ja asenne työtä kohtaan. Sosiaaliseen puoleen luetaan puolestaan työyhteisö ja -ympäristö. Lisäksi tarkastelemme tutkimukseen valittujen käsityksiä itse muutosprosessista ja sen negatiivisista ja positiivisista puolista. Tutkimusongelma voidaan täsmentää seuraaviksi tutkimuskysymyksiksi:

1) Millaisia seuraamuksia irtisanomisella on ollut irtisanottujen työidentiteetteihin?

- a. Miten vastaajien nykyinen työnkuva on muuttunut verrattuna aikaisempaan?
- b. Millaisia käsityksiä vastaajilla on tulevaisuudesta nykyisessä työssään?
- c. Miten vastaajat suhtautuvat puolustusvoimiin työpaikkana ja maanpuolustukseen yleensä?
- d. Miten vastaajat suhtautuvat työhönsä muutoksen jälkeen?

2) Millaisia näkemyksiä vastaajilla on muutosprosessista?

- a. Millä eri tavoilla vastaajat ovat käsitelleet työssä tapahtunutta muutosta?
- b. Miten näkemykset puolustusvoimilta saadusta tuesta eroavat puolustusvoimien sisälle ja ulkopuolelle työllistyneillä?
- c. Millaisia positiivisia ja negatiivisia kokemuksia vastaajilla oli työnmuutoksesta?
- d. Miten puolustusvoimien ulkopuolelle työllistyneiden käsitykset työympäristössä tapahtuneista muutoksista eroavat puolustusvoimissa edelleen työskentelevien käsityksistä?

7 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tässä luvussa kuvaillaan tarkemmin tämän tutkimuksen toteutusta. Tutkimuksessa käytettiin kvantitatiivista kyselylomaketta, jossa oli myös tarkentavia avoimia kysymyksiä (liite 1). Luvuissa 7.1 ja 7.2 tarkastellaan tässä tutkimuksessa käytettyä tutkimusmenetelmää ja kyselylomakkeen laadintaa. Luvussa 7.3 kuvaillaan tämän tutkimuksen tutkimusjoukko: Luvussa 7.3.1 kuvaillaan tutkimuksen perusjoukkoa puolustusvoimien yhteyshenkilöltä saatujen suullisten tietojen perusteella. Lisäksi kuvaillaan tutkimuksen taustaa, jotta tutkimuksen lähtökohdat olisi helpompi ymmärtää. Luvussa 7.3.2 ja sen alaluvuissa kuvaillaan tutkimuksen otosta kyselylomakkeella saatujen vastausten perusteella ja tarkastellaan otoksen edustavuutta perusjoukkoon nähden. Luvussa 7.4 puolestaan kuvaillaan aineiston analyysia ja siinä käytettyjä menetelmiä: Luvussa 7.4.1 tarkastellaan tutkimuksessa käytettyjä laadullisia menetelmiä. Luvussa 7.4.2 puolestaan keskitytään käytettyihin tilastollisiin menetelmiin. Viimeisessä 7.4.3 ja sen kolmessa alaluvussa käsitellään tarkemmin tutkimuksessa käytettyjen summamuuttujien rakentamista ja pääkomponenttianalyysia. Lisäksi siinä selvitetään, miten summamuuttujat on esitetty tulososassa.

7.1 Kyselylomake tutkimusmenetelmänä

Tässä tutkimuksessa aineistonkeruun menetelmäksi valittiin kyselylomake, koska haluttiin saada kattava ja mahdollisimman laaja kuva kohdejoukosta ja heidän käsityksistään. Kyselylomakkeen etuna pidetäänkin usein sitä, että sen avulla voidaan kerätä laaja tutkimusaineisto. Näin ollen mukana on paljon henkilöitä, joilta voidaan puolestaan kysyä monia kysymyksiä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2005, 184.) Kyselylomakkeen hyvänä puolena voidaan pitää myös sitä, että tutkija ei vaikuta olemuksellaan eikä läsnäolollaan vastauksiin. Luotettavuutta parantaa lisäksi se, että kysymykset esitetään jokaiselle koehenkilölle täysin samassa muodossa. Kyselyyn vastaaja voi valita itselleen sopivimman vastaamisajankohdan, ja hän voi näin käyttää aikaa vastausten pohtimiseen ja tarkistamiseen. (Valli 2001, 101.)

Kyselylomakkeeseen liittyy myös heikkouksia, jotka tulee ottaa huomioon lomaketta laadittaessa sekä tuloksia tulkittaessa. Ei voida koskaan olla varmoja siitä, miten vakavasti vastaajat ovat tutkimukseen suhtautuneet tai ovatko he vastanneet todenmukaisesti kysymyksiin. Tämä johtuu siitä, että kukaan ei ole valvomassa lomakkeen täyttämistä tai varmistamassa, että vastaaja on ymmärtänyt kaikki kysymykset tutkijan tarkoittamalla tavalla. Kaiken kaikkiaan väärinymmärryksiä on vaikea kontrolloida. Postikyselynä tehdyssä aineistonkeruussa on myös vaarana, että vastausprosentti jää kovin alhaiseksi. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2000, 184.) Tässä suhteessa saatekirje tai jokin muu pohjustus lomakkeelle tulee tärkeäksi. Lisäksi vastaaja voi aina vastata väärin tai epätarkasti tai yksinkertaisesti unohtaa jonkin kysymyksen kokonaan. Epäselvät kysymykset pitäisi pyrkiä karsimaan pois tai selittämään tarkasti huolellisella vastausohjeella jo lomakkeen teko- ja testausvaiheessa. (Valli 2001, 102.)

Kyselylomakkeen kysymyksiä tehdessä tulee olla huolellinen, sillä niistä riippuu paljolti tutkimuksen onnistuminen. Kysymysten tulisi olla hyvin yksiselitteisiä ja selkeitä, jotta vastaajat ymmärtäisivät ne sillä tavalla kuin tutkija on tarkoittanut. Kysymyksiä lähdetään rakentamaan tutkimuksen teoriapohjan ja tutkimuksen tavoitteiden mukaisesti. Kyselylomakkeen tulee olla selkeä ja kysymysten loogisesti eteneviä sekä tarpeen vaatiessa hyvin ohjeistettuja. Helpot kysymykset kannattaa usein laittaa lomakkeen alkuun niin sanotuiksi lämmittelykysymyksiksi, ja edetä niistä sitten vaikeampiin ja arkaluontoisempiin. (Valli 2001, 100.) Spesifiset ja selkeästi rajatut kysymykset ovat yleensä parempia kuin yleiset kysymykset, koska niihin ei sisälly niin suurta tulkinnan ja väärinymmärryksen mahdollisuutta (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2005, 191). Kontrollikysymyksiä on myös hyvä ottaa mukaan, kun halutaan saada käsitys vastaajien vastausten yhdenmukaisuudesta. Jos tutkittavat asiat eivät ole valmiiksi mitattavassa muodossa, joudutaan niitä usein operationaalistamaan ja luomaan niille mittari erikseen. (Valli 2001, 101.) Mittaria luodessa pohjataan siihen, mitä jo tiedetään tai oletetaan tiedettäväksi tutkittavasta ilmiöstä (Metsämuuronen 2005, 63).

Kyselylomakkeessa käytetään yleensä kolmea erilaista kysymysmuotoa. Ensimmäinen niistä on *avoimet kysymykset*, joissa esitetään vain kysymys ja jätetään tyhjä tila vastausta varten. Toinen on *monivalintakysymykset*, joissa on laadittu valmiiksi numeroidut vastausvaihtoehdot ja vastaajan tarvitsee vain rastittaa tai rengastaa itseensä sopiva vaihtoehto tai vaihtoehdot. Yleensä valmiiden vaihtoehtojen lisäksi tarjotaan tässä kohdassa vaihtoehdoksi ”muuta, mitä” -kohta, johon vastaaja voi

vastata avoimen kysymyksen tapaisesti. Näin saatetaan saada esiin näkökulmia, joita tutkija ei ole tullut ajatelleeksi. Kolmas kysymysmuoto on *asteikkoihin eli skaaloihin perustuva kysymystyyppi*, jossa esitetään väittämiä ja vastaaja valitsee asteikolta, miten voimakkaasti hän on samaa tai eri mieltä väitteen kanssa. Tässä yleisin käytetty asteikko on Likertin asteikko, joka on viisi- tai seitsemänportainen; siinä vaihtoehdot muodostavat nousevan tai laskevan skaalan. Tässäkin kysymysmuodossa on tärkeää antaa yhdeksi asteikon kohdaksi ”en osaa sanoa” tai vastaava, jotta tuloksiin ei tulisi turhia vääristymiä neutraalin vaihtoehdon puuttuessa. On nimittäin havaittu, että ihmiset saattavat vastata, vaikka heillä ei oikeasti olisikaan mielipidettä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2005, 187–192.)

Tässä tutkimuksessa aineisto kerättiin postikyselyn avulla. Siinä lomakkeet lähetetään tutkittaville, he täyttävät lomakkeen itse ja postittavat sitten takaisin tutkijalle mukana tulleessa palautuskuoressa, jossa postimaksu oli jo maksettu. Menettelyn etuina ovat nopeus ja vaivaton aineiston saanti. Suurin ongelma on jälleen kato vastauksissa. Useimmiten suoritetaan yksi tai useampi karhuaminen, joka voi nostaa vastausprosenttia hyvin paljon. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2005, 185.)

7.2 Kyselylomakkeen laatiminen

Tämän tutkimuksen lomakkeen kysymysten laatiminen aloitettiin perehtymällä aikaisempiin tutkimuksiin ja kirjallisuuteen ja täsmentämällä tutkimuksen ongelmat, joiden pohjalta kysymykset sitten laadittiin. Tutkimusongelmat koskivat työidentiteetin persoonallista ja sosiaalista puolta, muutoksesta selviytymistä sekä vastaajien näkemyksiä muutosprosessista ja omasta tulevaisuudestaan. Lomakkeen tekemisessä hyödynnettiin menetelmäkirjallisuutta sekä otettiin mallia valmiista ja jo testatuista kyselylomakkeista (ks. esim. Carver 1997; Soini ym. 2002; Martikainen 2006; Henkisen työkuormituksen määrittelyä; Kaikki hyvin työssä?; Työolobarometri). Lisäksi lomakkeen tekovaiheessa oltiin yhteydessä puolustusvoimien henkilöstöosastoon, jolta saatiin palautetta ja ehdotuksia lomakkeen kysymyksistä.

Lopullinen lomake jakautui kahdeksaan pääosaan, joita ovat *taustatiedot, työhistoria, viimeisin työ puolustusvoimissa ennen irtisanomista, nykyinen työtilanne, suhtautuminen työhön, kokemukset työn muutoksesta ja työtyytyväisyys, muutosprosessi*

ja *tulevaisuus työssä*. Loppuun lisättiin vielä *palautteosio*, johon sai antaa palautetta lomakkeesta. Näihin pääosiin päädyttiin tutkimusongelmien pohjalta. Taustatiedoilla haluttiin ensinnäkin saada kattava kuva vastaajista ja samalla mahdollisuus verrata heitä perusjoukkoon. Työhistorian, viimeisimmän työn puolustusvoimissa ennen irtisanomista, nykyisen työtilanteen ja suhtautumisen työhön tarkoituksena oli antaa vastauksia työidentiteettiä koskeviin tutkimuskysymyksiin. Osiot, joissa kysyttiin kokemuksia työn muutoksesta ja työtyytyväisyydestä, muutosprosessista sekä tulevaisuudesta työssä, puolestaan antoivat tärkeää tietoa siitä, miten vastaajat olivat kokeneet muutosprosessin. Kysymyksiä oli yhteensä 28, ja lomakkeen sivumääräksi muodostui 9. Lisäksi lomakkeen mukana postitettavaksi laadittiin erillinen saatekirje (liite 2).

Lomakkeen ensimmäisessä osassa, kysymyksissä 1–7, kysytään vastaajan taustatietoja (syntymävuotta, sukupuolta, asuinpaikkakuntaa, siviilisäätyä, avo- tai aviopuolison työtilannetta, alaikäisten huollettavien määrää sekä koulutusastetta). Syntymävuotta ja asuinpaikkaa kysytään avoimilla kysymyksillä ja loppuja monivalintakysymyksillä.

Toisessa, työhistoria-osassa, kartoitetaan vastaajan aiempia työpaikkoja sekä ennen puolustusvoimia että puolustusvoimissa. Kysymyksissä 8 ja 9 vastaajia pyydetään luettelemaan tärkeimpänä pitämiään työpaikkoja avoimessa taulukossa, jossa on omat lokeronsa työn alkamis- ja päättymisvuodelle, ammattinimikkeelle sekä työnantajalle. Vastaajia neuvotaan jatkamaan tarvittaessa paperin kääntöpuolelle.

Kolmas osa käsittelee vastaajan viimeisintä työtä puolustusvoimissa ennen irtisanomista. Osaan kuuluu kolme avointa kysymystä, kysymykset 10–12, joissa kysytään ammattinimikettä, joukko-osastoa sekä työnkuvaa. Neljäs osa, nykyinen työtilanne, on hyvin samantapainen, mutta siinä kysytään (kysymyksissä 13–14) lisäksi nykyistä työnantajaa (vaihtoehtoina: puolustusvoimat; valtio tai kunnat; yksityinen sektori; tilanteeni on jokin muu, mikä?) sekä nykyisen työsuhteen laatua (vaihtoehtoina: vakituinen, määräaikainen; jokin muu, mikä?) monivalintakysymyksellä. Kysymykset 15–17 ovat jälleen avoimia keskittyen nykyiseen työtehtävään, työpaikkakuntaan ja työnkuvaukseen.

Viides osa käsittelee vastaajan suhtautumista työhön. Siinä on yksi Likert-asteikollinen kysymys sekä yksi monivalintakysymys. Kysymyksessä 18 esitetään 20 väittämää työhön suhtautumisesta. Koska työhön suhtautumista ei voida kysyä suoraan, asiaa operationaalistettiin tässä erilaisilla asiaan liittyvillä väittämillä. Asteikko on

viisiportainen, jossa 1 = täysin eri mieltä, 2 = jokseenkin eri mieltä, 3 = ei eri mieltä eikä samaa mieltä, 4 = jokseenkin samaa mieltä ja 5 = täysin samaa mieltä. Kysymyksen tekemisessä käytettiin hyväksi Työterveyslaitoksen Menetelmäpankista löytyneitä henkistä työhyvinvointia käsitteleviä ilmaisia kyselylomakkeita. Hyödyllisiksi tämän tutkimuksen kannalta osoittautuivat Itäisen työsuojelupiirin rakentama työn henkistä kuormittavuutta arvioiva lomake sekä Sosiaali- ja terveysministeriön Tampereen työsuojeluosaston laatiman Psykososiaalisen työympäristön arvioiminen -oppaan haastattelurungot. Lomakkeiden kysymyksiä ei käytetty suoraan, vaan niistä otettiin lähinnä suuntaviivoja. Kysymyksessä 19 tiedusteltiin, kuinka tärkeä osa elämää työ on vastaajalle. Vaihtoehtoina olivat: erittäin tärkeä, melko tärkeä, ei tärkeä muttei merkityksetönkään, melko merkityksetön ja merkityksetön.

Kuudes kyselylomakkeen osa koskee vastaajan kokemuksia työn muutoksesta ja työtyytyväisyydestä. Koska ei ollut mahdollista saada tietoa vastaajien työtyytyväisyydestä ennen irtisanomisia, laadittiin kysymys, joka antaisi kuvan muutoksen suunnasta. Osan ensimmäinen kysymys 20 on Likert-asteikollinen, viisiportainen kysymys, jossa annetaan 18 työhön oleellisesti kuuluvaa määrettä, kuten ”työpaikan sijainti” tai ”mahdollisuus vaikuttaa työolosuhteisiin”. Näitä vastaajan tuli arvioida asteikolla, jossa 0 = ei muutosta / ei koske minua, 1 = muutos erittäin negatiiviseen suuntaan, 2 = muutos melko negatiiviseen suuntaan, 3 = muutos melko positiiviseen suuntaan ja 4 = muutos erittäin positiiviseen suuntaan. Näiden kysymysten perusteella pyrittiin saamaan käsitys siitä, onko työtyytyväisyys irtisanomisen ja uudelleen työllistymisen jälkeen mennyt positiivisempaan vai negatiivisempaan suuntaan. Kysymys 21 on kaksiosainen monivalintakysymys, jonka a-kohdassa halutaan tietää, onko puolustusvoimissa tapahtuneen rakennemuutoksen myötä tapahtunut jotain muita vastaajan tilanteeseen vaikuttaneita muutoksia. Vastausvaihtoehtoina ovat kyllä tai ei. B-kohdassa pyrittiin avoimen kysymyksen avulla tarkentamaan, millaisia muita muutoksia on ollut ja kuinka ne ovat vaikuttaneet. Tässä osiossa mallia otettiin Valtiokonttorin Kaiku-työnantajapalvelun Kaikki hyvin työssä? -kyselyn tuloksista, jotka ovat vuosina 2000–2006 suoritetuista kyselyistä.

Kyselylomakkeen seitsemäs osa käsittelee muutosprosessia. Se koostuu neljästä kysymyksestä. Aluksi kysymyksessä 22a ja b kysytään avoimella kysymyksellä, mikä oli vastaajan mielestä muutosprosessissa negatiivista ja mikä positiivista. Vastaukset pyydetään myös perustelemaan. Kysymys 23 on Likert-

asteikollinen ja viisiportainen. Siinä selvitetään, miten vastaaja on pyrkinyt selviytymään muutoksesta. Tässä on käytetty suomeksi käännettyä C. S. Carverin (1997) kehittämän ja coping-strategioita mittaavan Brief COPE -testin kysymyksiä. Tämän testin avulla on muun muassa tutkittu rintasyöpöpotilaita ja hurrikaani Andrew'sta selvinneitä. Mitään näistä tutkimuksista ei ole kuitenkaan vielä julkaistu. Testi koostuu 28 väittämästä, joita arvioidaan neliportaisella asteikolla. (Carver 2008.) Tässä tutkimuksessa on otettu mukaan 26 väittämää, koska inhimillisen erehdyksen vuoksi torjumista (denial) koskevat väittämät jäivät lopullisesta kyselylomakkeesta pois. Väittämät on käännetty suoraan suomeksi, ja asteikko on muutettu viisiportaiseksi vastaamaan paremmin tämän tutkimuksen tarkoitusta. Asteikko täsmennettiin niin, että 1 = täysin eri mieltä, 2 = jokseenkin eri mieltä, 3 = ei eri eikä samaa mieltä, 4 = jokseenkin samaa mieltä ja 5 = täysin samaa mieltä. Kysymykset 24a ja b käsittelevät puolustusvoimien puolelta annettua tukea vastaajan mielestä. A-kohta on Likert-asteikollinen ja siinä on esitetty kuusi eri tuen muotoa, joiden riittävyttä tulee arvioida viisiportaisella asteikolla, joissa 0 = ei koske minua, 1 = aivan liian vähäistä, 2 = liian vähäistä, 3 = jokseenkin riittävää ja 4 = riittävää. B-kohdassa on avoin kysymys, johon on mahdollista tarkentaa, millaista tukea olisi kaivannut lisää. Kysymyksessä 25 kysytään kaksiluokkaisella monivalintakysymyksellä, onko vastaajalla vielä yhteyksiä entiseen työyhteisöönsä. Vaihtoehtoina siinä ovat ”kyllä” tai ”ei”.

Lomakkeen viimeinen ja kahdeksas osa koskee vastaajan omaa tulevaisuutta työssä. Siinä on kolme kysymystä, joista ensimmäinen 26 on avoin kysymys, jolla haetaan vastauksia käsityksistä ja lupauksista, joita vastaajille on annettu heidän nykyisen työsuhteensa jatkuvuudesta. Kysymys 27a on monivalintakysymys siitä, kuinka luottavaisesti vastaaja suhtautuu tulevaisuuteensa nykyisessä työssään. Kohdassa b häntä pyydetään perustelemaan a-kohdan valinta. Näillä kysymyksillä kartoitetaan, ovatko vastaajat päässeet takaisin työelämään irtisanomisen jälkeen. Viimeisessä kysymyksessä, 28a-kohdassa kysytään avoimella kysymyksellä vastaajan suhtautumista maanpuolustukseen ja puolustusvoimiin työpaikkana. B-kohta on monivalintakysymys ja suunnattu niille, jotka eivät tällä hetkellä työskentele puolustusvoimissa. Siinä tiedustellaan, voisivatko he palata sinne töihin. Näiden kysymysten avulla halutaan selvittää, onko irtisanominen mahdollisesti muuttanut vastaajan suhtautumista puolustusvoimiin instituutiona.

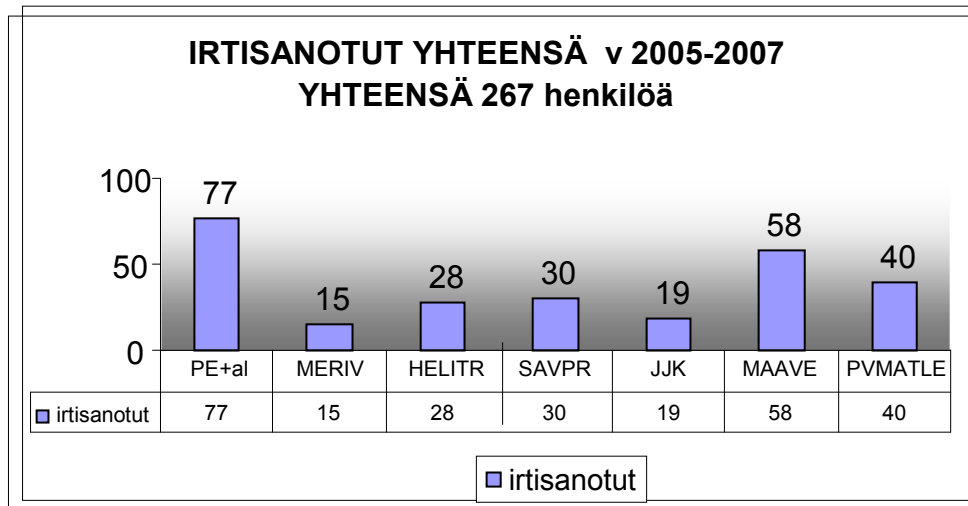
Lomake postitettiin puolustusvoimien henkilöstöosaston kautta vastaajille syyskuussa 2008. Karhukirjeet ja lomakkeet postitettiin lokakuussa 2008. Vastausaikaa

annettiin molemmilla kerroilla noin kaksi viikkoa. Puolustusvoimien yhteyshenkilö hoiti kirjekuoret lomakkeineen ja saatteineen lähetyksvalmiiksi sekä postitti ne, joten vastaajien nimet ja osoitteet eivät olleet missään vaiheessa tutkijoiden tiedossa. Palautusosoitteeksi oli merkitty suoraan toisen tutkijan osoite, joten vastauksia puolestaan eivät nähneet muut kuin tutkijat itse. Tässä tutkimuksessa vastauksia karhuttiin yhden kerran, lähettämällä karhukirjeet 130 henkilölle.

7.3 Tutkimusjoukon kuvausta

7.3.1 Perusjoukon kuvausta ja taustaa

Perusjoukkona tässä tutkimuksessa olivat puolustusvoimista rakennemuutoksen seurauksena vuosina 2005–2007 irtisanotut, joita on yhteensä 267 henkeä. Tästä joukosta tutkimukseen pyrittiin saamaan ne irtisanotut, jotka olivat irtisanomisen jälkeenkin työelämässä – pois jätettiin ne, joiden tiedettiin etukäteen olevan eläkeläisiä, työttömiä tai opiskelijoita (yhteensä 135 henkilöä). Tämä päätös tehtiin siksi, että lomakkeen kysymykset oli rakennettu käsittelemään henkilön työidentiteettiä ja sitä kautta paljolti myös nykyistä työtilannetta. Kuvio 1 kuvaa sitä, mistä puolustusvoimien yksiköistä tämän tutkimuksen perusjoukko (N=267) irtisanottiin.



KUVIO 1. Irtisanotut henkilöt puolustusvoimien yksiköittäin eriteltyinä.

PE+al = Pääesikunta ja sen alaiset laitokset

MERIV = Merivoimat

HELITR = Helsingin

Ilmatorjuntarykmentti

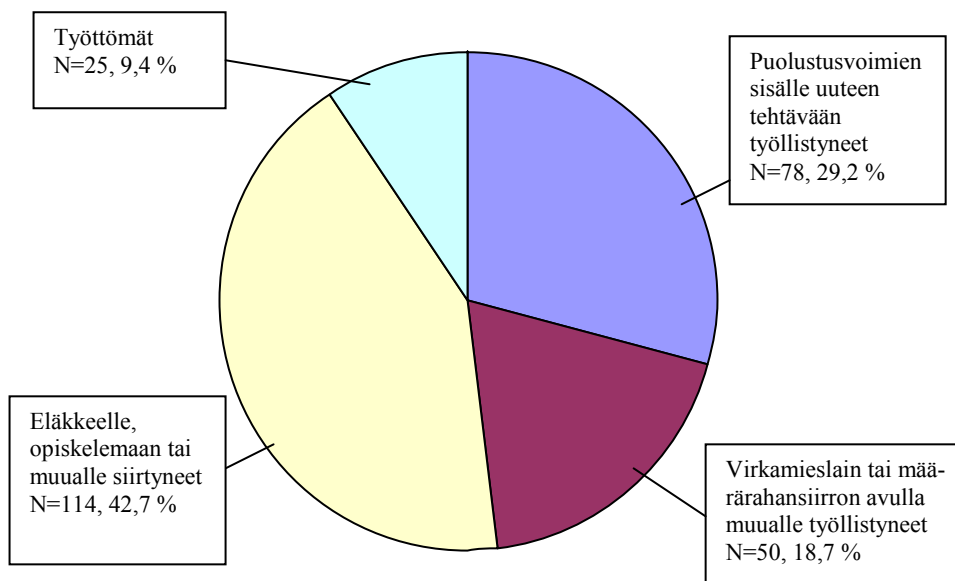
SAVPR = Savon Prikaati

JJK = Johtamisjärjestelmäkeskus

MAAVE = Maavoimien Esikunta

PVMATLE = Puolustusvoimien
materiaalilaitos

Tämän tutkimuksen perusjoukko sijoittui irtisanomisen jälkeen eri tavoin. Kuviossa 2 on kuvattu perusjoukon tilanne vuoden 2007 lopussa.



KUVIO 2. Vuosina 2005–2007 irtisanottujen (N=267) tilanne vuoden 2007 lopussa (Sirpa Kallio / Puolustusvoimat).

Puolustusvoimat on pyrkinyt työllistämään rakennemuutoksen seurauksena irtisanottuja ja uutta työpaikkaa tarvitsevia työntekijöitään erilaisten tukitoimien avulla. Näitä tukitoimia ovat olleet mahdollisuuksien mukaan korvaavan työpaikan tarjoaminen organisaation sisältä sekä virkamieslain ja määrärahansiirron perusteella toiselle työnantajalle työllistäminen. Korvaavan työpaikan vastaanottaminen puolustusvoimista tai toisesta organisaatiosta on saattanut edellyttää henkilöltä paikkakunnan ja/tai työtehtävän vaihtamista. Lisäksi henkilö on halutessaan voinut etsiä työpaikkaa ilman tukitoimia.

Virkamieslain nojalla valtion virkamies voidaan määräajaksi siirtää työskentelemään toiseen valtion virastoon, mikäli vastaanottava työnantaja ja virkamies ovat suostuneet tähän (Virkamieslaki, 4. luku 20 §). Valtiolla on lisäksi työnantajana työsopimuslaissa säädetty takaisinottovelvoite: Takaisinottovelvoitteen mukaan työnantajan toimesta irtisanottu, työttömänä työnhakijana oleva henkilö tulee asettaa etusijalle, mikäli työnantaja tarvitsee työvoimaa samoihin tai samankaltaisiin työtehtäviin yhdeksän kuukauden kuluessa työntekijän irtisanomisesta. (Työsopimuslaki, 6. luku 6 §) Määrärahansiirron avulla henkilö on voinut työllistyä toiselle työnantajalle vuoden palkkarahojen turvin.

Työmarkkinoiden epävakauden ja tiettyjen tukitoimien määräaikaisen luonteen vuoksi oli olemassa se mahdollisuus, että tämän tutkimuksen vastaajajoukossa olisi työttömiä, vaikka kysely oli suunnattu työssä oleville. Puolustusvoimilla oli tiedot tukitoimien avulla muualle siirtyneistä työntekijöistään. Nämä tiedot olivat ajalta, jolloin he olivat virkasuhteessa puolustusvoimiin. Osa määräaikaisista siirroista oli kuitenkin ehtinyt umpeutua ennen kyselyn lähettämisaikajankohdalla, joten puolustusvoimilla ei välttämättä ollut ajantasaista tietoa entisen työntekijänsä tilanteesta. Näin ollen tässä tutkimuksessa ei ollut mahdollista täysin varmistaa ennalta, että jokainen vastaaja tavoitettaisiin tai että hän olisi kyselyn täyttämishetkellä työelämässä.

7.3.2 Otoksen kuvausta

Tämän tutkimuksen otos valittiin harkinnanvaraisella otannalla. Ei-satunnaisille otoksille on tyypillistä se, että koehenkilöt tai vastaajat on valittu joko saatavuuden (helposti kokoon saatu joukko) tai harkinnan (halu tutkia tiettyjä henkilöitä) mukaan

(Metsämuuronen 2005, 53). Tässä tutkimuksessa vastaajat valittiin jälkimmäisen kriteerin eli harkinnan perusteella – tarkoituksena oli tutkia nimenomaan rakennemuutoksen perusteella irtisanottuja ja uudelleen työllistyneitä, jotta saataisiin kuvaa heidän näkemyksistään omaa työidentiteettiään ja rakennemuutosta koskien. Toisin sanoen otokseen valittujen tiedettiin tai oletettiin olevan työelämässä, ja lisäksi heistä oli osoitetiedot puolustusvoimissa.

Otoksena tässä tutkimuksessa oli 127 puolustusvoimista irtisanottua henkilöä. Alun perin kysely lähetettiin 132 henkilölle, mutta lomakkeiden ensimmäisellä lähetyskierroksella heistä neljää ei tavoitettu tiedossa olleesta osoitteesta. Näistä neljästä kaksi henkilöä pystyttiin kuitenkin ottamaan mukaan karhukirjekierrokselle; toiselle heistä löytyi korvaava osoite ja toisen osoitetiedot oli merkitty väärin alkuperäiseen lähetyskuoreen. Karhukirje lähetettiin näin ollen 130 vastaajalle. Karhukirjekierroksella kolmea vastaajaa ei tavoitettu, joten otoksen lopulliseksi kooksi muodostui 127 henkilöä.

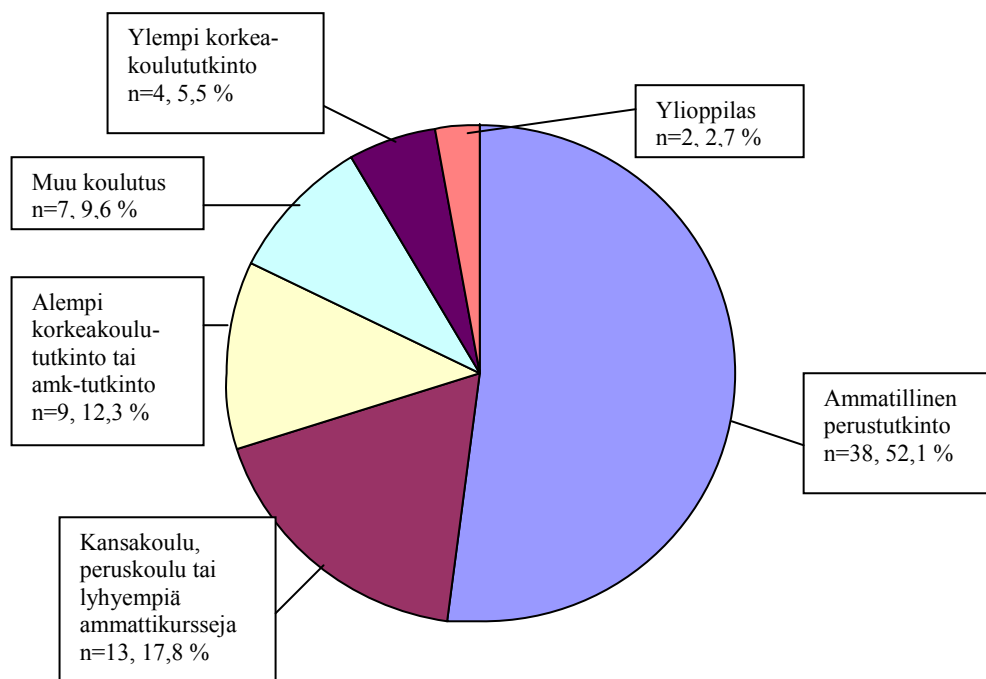
Aiemmin kuvattuihin sijoittumistietoihin (kuvio 2) saatiin tarkennusta puolustusvoimien yhteyshenkilöltä juuri ennen kyselylomakkeiden lähetystä. Tarkennettu tieto koski nimenomaan tämän tutkimuksen otokseen valittuja, ei koko perusjoukkoa. Tämä tieto annettiin, koska tilanne oli hieman muuttunut lähes vuoden takaiseen tilanteeseen nähden. Tarkennetun tiedon mukaan otokseen kuuluneet olivat rakennemuutokseen liittyneiden tukitoimien avulla työllistyneet uudelleen joko puolustusvoimien sisälle (n=87) tai puolustusvoimien ulkopuolelle (n=45). Puolustusvoimien sisälle työllistyneistä 87 henkilöstä viisi oli irtisanomisen jälkeen työllistynyt ensin puolustusvoimien ulkopuolelle, mutta palannut sen jälkeen puolustusvoimiin.

Kaiken kaikkiaan lomakkeita palautui 86 kappaletta. Tästä määrästä varsinaisia vastauksia oli 73 kappaletta ja muita 13 kappaletta. Lomakkeiden ensimmäisellä lähetyskierroksella varsinaisia vastauksia palautettiin 55 kappaletta ja vastausprosentti oli 42 %. Karhukirjekierroksen jälkeen vastauksia oli 73 kappaletta, joten lopulliseksi vastausprosentiksi muodostui näin ollen 57 %. Muut 13 lomaketta jakaantuivat seuraavasti: vastaaja työttömänä / eläkkeellä (n=7), palautunut Postin ilmoituksella ”vastaanottaja tuntematon” tai ”vastaanottaja muuttanut” (n=5) ja muusta syystä tutkimukseen kelpaamaton (n=1). Osa työttömäksi tai eläkkeellä olevaksi ilmoittautuneista oli vastannut joihinkin tai kaikkiin lomakkeen niistä kysymyksistä,

jotka käsittelivät muuta kuin nykyistä työtilannetta. Nämä vastaukset otettiin huomioon aineiston analyysissä.

7.3.2.1 Vastaajien taustatietoja

Vastaajista enemmistö oli naisia (n=51, 69,9 %). Keskiarvoikäsi muodostui 50 vuotta vaihteluvälin ollessa 27–62 vuotta. Otoksen keski-ikä on hieman matalampi kuin perusjoukon keski-ikä (53 vuotta). Tämä selittynee muun muassa perusjoukossa mukana olevilla eläkkeelle siirtyneillä henkilöillä, joiden ikä oli luonnollisesti korkeampi kuin otokseen valittujen työikäisten. Kuviossa 3 on esitetty vastaajien korkein koulutus.



KUVIO 3. Vastaajien korkein koulutus, N=73.

Taulukossa 1 kuvataan vastaajien siviilisäätystä ja siitä voidaan nähdä, että suurin osa elää avio- tai avoliitossa.

TAULUKKO 1. Vastaajien siviilisääty, N=73.

SIVIILISÄÄTY	n	%
Avio- tai avoliitossa	56	76,7
Eronnut tai leski	10	13,7
Naimaton	7	9,6
YHTEENSÄ	73	100

Kuten taulukosta 2 voidaan nähdä, suurin osa vastaajien puolisoista oli koko- tai osapäivätyössä. Kohta ”Muu” merkitsi esimerkiksi satunnaista työskentelyä. Enemmistöllä vastaajista (n=45) ei ollut alaikäisiä huollettavia. Niillä vastaajilla, joilla oli alaikäisiä huollettavia (n=32), huollettavien määrä vaihteli yhdestä neljään.

TAULUKKO 2. Vastaajien puolisoiden työtilanne, N=55.

PUOLISON TYÖTILANNE	n	%
Koko- tai osapäivätyössä	44	80,0
Eläkkeellä	6	10,9
Muu	3	5,5
Työtön	2	3,6
YHTEENSÄ	55	100

Vastaajien entiset ja nykyiset ammatit on luokiteltu Tilastokeskuksen ammattiluokituksen (2001) mukaisesti. Ammattiluokitus jakaantuu kymmeneen pääluokkaan, jotka jakaantuvat edelleen alaluokkiin. Liitteessä 3 on esitetty ammattiluokituksen pääluokat, kuvaus luokan työtehtävistä ja esimerkkiammatteja jokaisesta luokasta. Esimerkkiammatit ovat yleisluontoisia ja ne on kerätty suoraan Tilastokeskuksen www-sivuilta, joten kaikki esimerkkiammatit eivät kuvaa tähän tutkimukseen vastanneiden ammatteja. Tälle on kaksi perustetta: mahdollisimman kattavan kuvan antaminen luokan ammanteista ja vastaajien anonymiteetin suojeleminen. Luokan 6 kuvaus on jätetty pois, koska luokan nimi kuvaa luokkaa varsin selkeästi eikä kukaan tämän tutkimuksen vastaajista tai perusjoukosta sijoittunut kyseiseen luokkaan. Luokat 2 ja 3 (erityisasiantuntijat ja asiantuntijat) sekä luokat 7 ja 8 (rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijät sekä prosessi- ja kuljetustyöntekijät) on yhdistetty niiden samankaltaisuuden ja pienen koon vuoksi. Luokkia yhdistämällä on voitu paremmin suojella vastaajien anonymiteettiä ja pyritty saamaan taulukoita tiiviimmäksi.

Seuraavissa taulukoissa on esitetty ammattiluokituksen mukaiset pääluokat sekä tämän tutkimuksen vastaajien jakaantuminen kyseisiin luokkiin. Taulukossa 3 on esitetty perusjoukon ja vastaajien työtilanteet heidän viimeisimmässä työssään puolustusvoimissa ennen irtisanomista. Taulukossa 4 on esitetty vastaajien nykyinen työtilanne.

TAULUKKO 3. Vastaajien viimeinen työ puolustusvoimissa ennen irtisanomista, N=73.

AMMATTILUOKITUS	vastaajat	vastanneista	perusjoukko
	n	%	N
Johtajat ja ylimmät virkamiehet	-	-	1
Erityisasiantuntijat ja asiantuntijat	15	20,5	53
Toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät	28	38,4	87
Palvelu-, myynti- ja hoitotyöntekijät	11	15,1	56
Maanviljelijät, metsätyöntekijät ym.	-	-	-
Rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijät sekä prosessi- ja kuljetustyöntekijät	9	12,3	35
Muut työntekijät	10	13,7	33
Sotilaat	-	-	2
YHTEENSÄ	73	100	267

Kuten taulukosta 3 voidaan nähdä, selkeä enemmistö vastaajista työskenteli toimisto- ja asiakaspalvelutehtävissä ennen irtisanomista. Kun jaetaan kyseiseen luokkaan sijoittuvien vastaajien lukumäärä (n) perusjoukosta samaan luokkaan sijoittuvien lukumäärällä (N), saadaan tulokseksi 32,2 %, eli neljäs luokka oli myös vastaajamäärältään suurin. Seuraavaksi suurimmat vastaajamäärät olivat muista työntekijöistä (30,3 %), erityisasiantuntijoista ja asiantuntijoista (28,3 %) ja rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijöistä sekä prosessi- ja kuljetustyöntekijöistä (25,7 %). Pienin vastaajamäärä oli palvelu-, myynti ja hoitotyöntekijöistä (19,6 %).

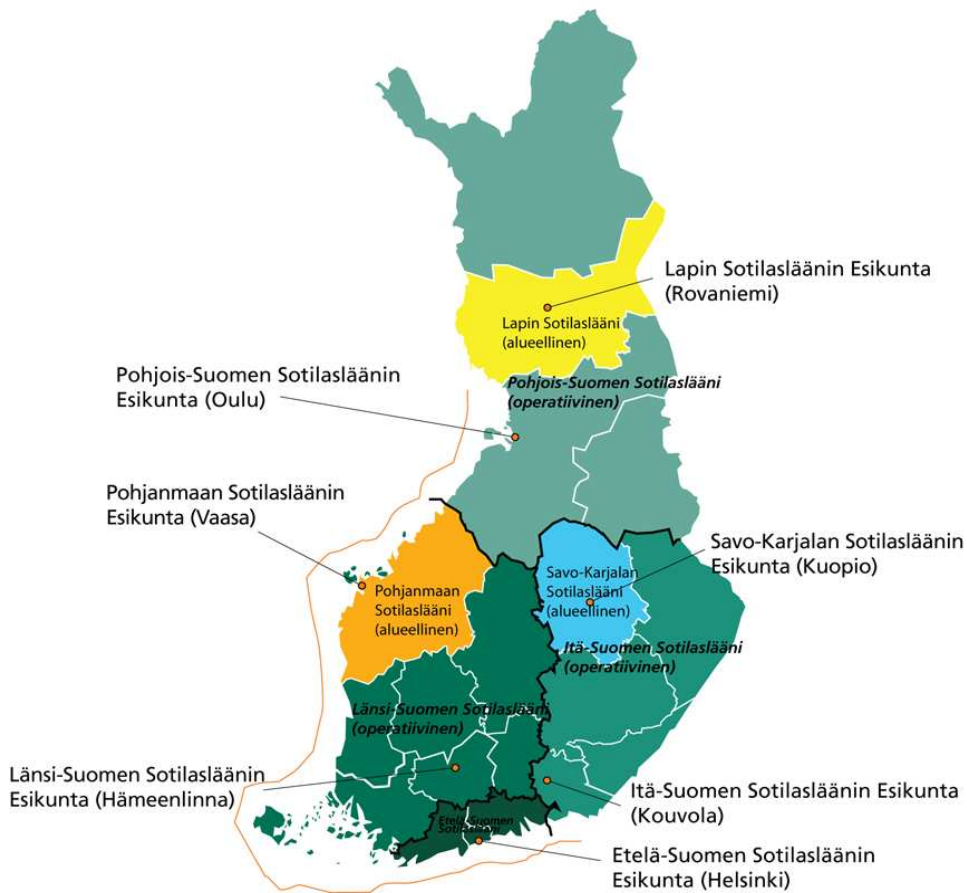
TAULUKKO 4. Vastaajien nykyinen työ, N=72.

AMMATTILUOKITUS	n	%
Johtajat ja ylimmät virkamiehet	-	-
Erityisasiantuntijat ja asiantuntijat	20	27,8
Toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät	26	36,1
Palvelu-, myynti- ja hoitotyöntekijät	8	11,1
Maanviljelijät, metsätyöntekijät ym.	-	-
Rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijät sekä prosessi- ja kuljetustyöntekijät	7	9,7
Muut työntekijät ja sotilaat	11	15,3
YHTEENSÄ	72	100

Kuten taulukosta 4 käy ilmi, suurin osa vastaajista sijoittui irtisanomisen jälkeenkin toimisto- ja asiakaspalvelutehtäviin. Irtisanomista edeltävään tilanteeseen nähden erityisasiantuntija- ja asiantuntijatehtävissä toimivien määrä oli selkeästi lisääntynyt. Myös ”muiden työntekijöiden” määrä oli hieman lisääntynyt. Palvelu-, myynti- ja hoitotyöntekijöiden sekä rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijöiden ja prosessi- ja kuljetustyöntekijöiden määrät olivat hieman laskeneet. Tätä tilannetta selittää muun muassa se, etteivät vastaajat ole välttämättä työllistyneet samoihin tai edes samankaltaisiin työtehtäviin irtisanomisen jälkeen.

Seuraavan kuvan 1 ja taulukon 5 avulla kuvataan vastaajien ja perusjoukon asuinpaikkoja. Asuinpaikkajaon perusteena on käytetty puolustusvoimien sotilasläänejä; yksittäisiä asuinpaikkakuntia oli niin monia, että kaikkien luettelointi veisi tarpeettomasti tilaa ja vaarantaisi vastaajien anonymiteetin. Lapin ja Pohjois-Suomen sotilasläänit on vastaajataulukossa yhdistetty, koska toisen sotilasläänin henkilömäärä oli pieni sekä vastaajien että perusjoukon osalta. Vastaajien osalta asuinpaikkatieto puuttui yhdeltä henkilöltä. Perusjoukosta asuinpaikkatieto puuttui tai oli epäselvä 29 henkilöllä. Näin ollen vertailu eri sotilasläänien välillä ei anna täysin oikeellista kuvaa vastaajamääristä.

KUVA 1. Puolustusvoimien sotilasläänit (Puolustusvoimien www-sivut).



TAULUKKO 5. Vastaajien ja perusjoukon asuinpaikat sotilaslääneittäin, N=72.

ASUINPAIKKA	vastaajat	vastanneista	perusjoukko
	n	%	N
Lapin ja Pohjois-Suomen sotilasläänit	3	4,2	19
Savo-Karjalan sotilaslääni	4	5,5	8
Itä-Suomen sotilaslääni	11	15,3	38
Länsi-Suomen sotilaslääni	28	38,9	75
Pohjanmaan sotilaslääni	5	6,9	16
Etelä-Suomen sotilaslääni	21	29,2	82
YHTEENSÄ	72	100	238

Kun kussakin sotilasläänissä asuvien vastaajien lukumäärä (n) jaetaan perusjoukon samassa sotilasläänissä asuvien lukumäärällä (N), voidaan todeta, että Savo-Karjalan sotilaslääni oli vastaajamäärältään suhteellisesti suurin (50 %). Seuraavaksi eniten vastaajia oli Länsi-Suomen sotilasläänistä (37,3 %), Pohjanmaan sotilasläänistä (31,3 %), Itä-Suomen sotilasläänistä (28,9 %) ja Etelä-Suomen sotilasläänistä (25,6 %). Vähiten vastaajia oli Lapin ja Pohjois-Suomen sotilasläänistä (15,8 %).

7.4 Aineiston analyysi

Tämän tutkimuksen aineisto analysoitiin sekä tilastollisin menetelmin SPSS-ohjelmalla että laadullisesti. Seuraavaksi eritellään tarkemmin, millaisia erilaisia analyysimenetelmiä tämän tutkimuksen aineiston analyysiin on käytetty.

7.4.1 Laadulliset menetelmät

Laadullisena analyysimenetelmänä tässä tutkimuksessa käytettiin lähinnä luokittelua, aineiston laadullista erittelyä ja teemoittelua. Teemoittelussa aineistosta poimitaan sen sisältämiä keskeisiä aiheita, ja niistä puolestaan muodostetaan erilaisia tutkimusongelmaa valaisevia teemoja. Näin on mahdollista esimerkiksi vertailla tiettyjen teemojen esiintymistä ja yleisyyttä aineistossa. (Eskola & Suoranta 2005, 174.) Luokittelussa käytettiin hyväksi aineiston erittelyä ja niiden avulla muodostettuja frekvenssejä. Lisäksi vastaajien ääni tuotiin kuuluviin sitaattien avulla. Laadullista analyysia ja luokittelua käytettiin tutkimuskysymyksissä 1a, 1b, 1c ja 2c.

Tutkimuskysymys 1a eli ”Miten irtisanottujen henkilöiden nykyinen työnkuva on muuttunut verrattuna aikaisempaan?” analysoitiin tarkastelemalla laadullisesti vastaajien työuria ja hyödyntämällä niiden frekvenssejä. Analyysissa käytettiin lomakkeen avoimia kysymyksiä 8 (työhistoria ennen puolustusvoimia), 9 (työhistoria puolustusvoimissa), 10 (ammattinimike irtisanomista edeltäneessä työssä puolustusvoimissa), 12 (työnkuva irtisanomista edeltäneessä työssä puolustusvoimissa), 15 (nykyinen ammattinimike) ja 17 (nykyinen työnkuva). Analyysissa pyrittiin selvittämään, kuinka monella vastaajalla oli ollut muutoksia työurallaan ja millaisia mahdolliset muutokset olivat olleet – esimerkiksi oliko vastaaja ollut useammassa

työpaikassa tai erityyppisissä töissä. Lisäksi tarkasteltiin vastaajien nykyisiä työpaikkoja ja vertailtiin niitä heidän irtisanomista edeltäneeseen työhönsä puolustusvoimissa.

Tutkimuskysymys 1b eli ”Millaisia käsityksiä irtisanotuilla on tulevaisuudesta nykyisessä työssään?” eriteltiin niin ikään frekvenssien ja laadullisen analysoinnin avulla. Analyysissa hyödynnettiin lomakkeen avointa kysymystä 26 (käsitys nykyisen työsuhteen jatkuvuudesta) ja puolistrukturoitua kysymystä 27 (suhtautuminen tulevaisuuteen nykyisessä työssä).

Tutkimuskysymys 1c eli ”Kuinka vastaajat suhtautuvat puolustusvoimiin työpaikkana ja maanpuolustukseen yleensä?” analysoitiin tarkastelemalla laadullisesti lomakkeen avointa kysymystä 28. Analyysissa eriteltiin vastaajien näkemyksiä puolustusvoimista työpaikkana ja maanpuolustuksesta, kuten myös vastaajien raportoimia positiivisia ja negatiivisia puolia molemmista edellä mainituista.

Tutkimuskysymys 2c eli ”Millaisia positiivisia ja negatiivisia kokemuksia vastaajilla oli työnmuutoksesta?” analysoitiin laadullisesti luokittelemalla ja teemoittelemalla. Analyysissa hyödynnettiin lomakkeen avointa kysymystä 22 (positiiviset ja negatiiviset puolet työnmuutoksessa) ja strukturoitua kysymystä 25 (vastaajan yhteydet entiseen työyhteisöön). Vastaajien näkemyksiä positiivisista ja negatiivisista puolista listattiin, minkä pohjalta muodostettiin isompia teemoja. Positiivisen muutoksen teemoiksi muodostuivat uuden työn tuoma mielekkyys, puolustusvoimien tarjoamat tukitoimet, käytännön järjestelyjen (esim. palkka) pysyminen samana tai muuttuminen paremmaksi, oman elämän uudelleen pohtiminen ja oppiminen omasta itsestä sekä uudelleen työllistyminen ylipäänsä. Negatiivisen muutoksen teemoiksi nousivat puolestaan työnantajan toiminta, epätietoisuuden tai turvattomuuden tunne tulevaisuuden suhteen, työyhteisön vaihdos, muutokset käytännön järjestelyissä (esim. työmatka, työsuhte-etujen menetys) ja uuden työtehtävän tuomat muutokset.

7.4.2 Tilastolliset menetelmät

Tässä tutkimuksessa tilastolliset analyysit suoritettiin SPSS 15.0 -ohjelmalla. Tutkimuksen aineisto osoittautui pienen kokonsa (N=73), parametrittömyytensä sekä mittaustulosten järjestysasteikkoluokituksen vuoksi suhteellisen hankalaksi analysoida tilastollisesti. Lisäksi vertailtavien ryhmien kokoerot olivat hyvinkin isoja. Esimerkiksi

ristiintaulukointia, regressioanalyysiä tai muita aineiston normaalijakaumaa vaativia analyysimenetelmiä ei voitu käyttää analysoinnissa lainkaan. Siksi päädyttiin käyttämään seuraavanlaisia analyysimenetelmiä ja lähinnä frekvenssien vertailua.

SPSS-ohjelmalla laskettiin pääkomponenttianalyysit ja summamuuttujien Cronbachin alfa -kertoimet. Yhdessä kysymyksessä testattiin Spearmanin järjestyskorrelaatiokertoimien avulla yhteyksiä taustamuuttujien ja summamuuttujien välillä. Kahta eri vastaajaryhmää vertailtaessa käytettiin tilastollisten merkitsevyyksien laskemiseen Mann-Whitneyn U-testiä. Löydetäessä tilastollinen merkitsevyys vertailtiin ryhmien vastausten keskiarvoja. Lisäksi ohjelmaa käytettiin summamuuttujien ja muiden muuttujien frekvenssien ja jakaumien kuvailuun. Tulosten merkitsevyytasoina Mann-Whitneyn U-testissä ja korrelaatiotestissä käytettiin tasoja: tilastollisesti erittäin merkitsevä, kun $p < 0,001$, tilastollisesti merkitsevä, kun $p < 0,01$ ja tilastollisesti melkein merkitsevä, kun $p < 0,05$. Tilastollista analyysiä käytettiin tutkimuskysymyksissä 1d, 2a, 2b ja 2d.

Tutkimuskysymys 1d eli ”Miten vastaajat suhtautuvat työhönsä muutoksen jälkeen?” analysoitiin hyödyntämällä lomakkeen strukturoituja kysymyksiä 18 (työhön suhtautuminen) ja 19 (työn tärkeys). Analyysi aloitettiin tekemällä ensiksi työhön suhtautumista käsittelevästä kysymyksestä pääkomponenttianalyysi ja tämän pohjalta summamuuttujat. Summamuuttujien reliabiliteettia vertailtiin Cronbachin alfan avulla. Tämän jälkeen tarkasteltiin Spearmanin korrelaatiokertoimen avulla summamuuttujien korrelaatioita taustamuuttujiin ”sukupuoli”, ”nykyinen työnantaja” ja ”nykyisen työsuhteen laatu”. Lisäksi hyödynnettiin frekvenssejä ja vertailtiin puolustusvoimien sisäpuolelle ja ulkopuolelle työllistyneiden vastauksia. Ryhmien erojen tilastollinen merkitsevyys testattiin Mann-Whitneyn U-testillä.

Tutkimuskysymyksessä 2a eli ”Millä eri tavoilla vastaajat ovat käsitelleet työssä tapahtunutta muutosta?” hyödynnettiin lomakkeen kysymyksiä 2 (vastaajan sukupuoli) ja 23 (muutoksesta selviytyminen). Muutoksesta selviytymistä käsittelevä kysymys pohjasi valmiiseen Brief COPE -mittariin (Carver 2008), jonka avulla voidaan tarkastella, millaisia coping-keinoja ihmiset käyttävät selviytyäkseen kriisistä. Kysymys sisälsi 26 väittämää erilaisista selviytymiskeinoista, ja vastaajan tuli arvioida, missä määrin hän oli samaa tai eri mieltä kunkin väittämän kanssa. Väittämien pohjana oli 13 erilaista coping-keinoa, eli kaksi eri väittämää mittasi aina yhtä selviytymiskeinoa. Coping-keinot olivat itsensä harhauttaminen, aktiivinen käsittely, aineiden käyttö, emotionaalinen tuki, välineellinen tuki, tilanteesta irtisanoutuminen, tunteiden

purkaminen, positiivinen uudelleenrakennus, suunnittelu, huumori, hyväksyntä, uskoon turvautuminen ja itsesyytökset. (Carver 2009.) Analyysin pohjaksi muodostettiin nämä edellä esitellyt summamuuttujat, joista tarkistettiin Cronbachin alfat. Myös frekvenssejä hyödynnettiin. Käytettyjä coping-keinoja tarkasteltiin sekä koko tutkimusjoukon osalta että miesten ja naisten välisenä vertailuna. Miesten ja naisten välisten erojen tilastollinen merkitsevyys testattiin jälleen Mann-Whitneyn U-testillä.

Tutkimuskysymys 2b eli ”Miten näkemykset puolustusvoimilta saadusta tuesta eroavat puolustusvoimien sisälle ja ulkopuolelle työllistyneillä?” analysoitiin frekvenssien avulla. Analyysissa hyödynnettiin lomakkeen strukturoituja kysymyksiä 13 (nykyinen työnantaja) ja 24 (puolustusvoimilta saatu tuki). Vastaajien näkemyksiä saadusta tuesta tarkasteltiin sekä koko ryhmän osalta että sen suhteen, erosivatko irtisanomisen jälkeen puolustusvoimien sisälle työllistyneiden näkemykset puolustusvoimien ulkopuolelle työllistyneiden näkemyksistä. Ryhmien erojen tilastollinen merkitsevyys testattiin tässäkin Mann-Whitneyn U-testillä. Luokka 0 = ei koske minua on koodattu puuttuvaksi tiedoksi. Tulososassa luokat 1 ja 2 on yhdistetty kuvaamaan tarjotun tuen riittävyttä, sekä luokat 4 ja 5 on puolestaan yhdistetty kuvaamaan tarjotun tuen riittämättömyyttä.

Tutkimuskysymys 2d eli ”Miten puolustusvoimien ulkopuolelle työllistyneiden käsitykset työympäristössä tapahtuneista muutoksista eroavat puolustusvoimissa edelleen työskentelevien käsityksistä?” analysoinnissa hyödynnettiin lomakkeen strukturoituja kysymyksiä 13 (nykyinen työnantaja), 20 (kokemukset työnmuutoksesta) ja 21 (muut tapahtuneet muutokset). Analyysi aloitettiin tekemällä pääkomponenttianalyysi työnmuutosta käsittelevästä kysymyksestä. Pääkomponenttianalyysin pohjalta muodostettiin summamuuttujat, joista tarkistettiin Cronbachin alfat. Tämän jälkeen vertailtiin frekvenssien avulla, erosivatko ryhmät näkemyksiltään toisistaan työnmuutosta käsittelevässä kysymyksessä. Tilastollinen merkitsevyys testattiin jälleen Mann-Whitneyn U-testin avulla. Avoimen kysymyksen (kysymys 21) vastauksia eriteltiin lopuksi vielä erikseen.

7.4.3 Pääkomponenttianalyysit ja summamuuttujat

Osasta kyselylomakkeiden kysymyksiä lähdettiin muodostamaan summamuuttujia pääkomponenttianalyysia apuna käyttäen. Pääkomponenttianalyysillä on mahdollista aineistolähtöisesti tiivistää useiden muuttujien informaatio muutamaan keskeiseen pääkomponenttiin. Nämä komponentit voidaan sen jälkeen nimetä sisällöllisin perustein vastaamaan joukkoon latautuneita muuttujia. Pääkomponenttianalyysi soveltuukin moneen erilaiseen aineistoon ja tutkimustyyppiin, kun tarkoituksena on ryhmitellä muuttujia muutamaan ryhmään ja näin ollen vähentää tutkittavan ilmiön hajanaisuutta. Pääkomponenttianalyysissä oletetaan, että muuttujien välillä on aitoja korrelaatioita ja muuttujien tulee olla vähintään hyvällä järjestysasteikolla mitattuja. Mukana olevien muuttujien ei kuitenkaan tarvitse olla välttämättä normaalisesti jakautuneita. (Metsämuuronen 2005, 598–602.) Näiden syiden vuoksi pääkomponenttianalyysi soveltui hyvin käytettäväksi tähän tutkimukseen. Seuraavaksi tarkastellaan lähemmin aineiston analyysissä muodostettuja summamuuttujia aihe kerrallaan.

7.4.3.1 Nykyiseen työhön suhtautumisen summamuuttujat

Kysymyksestä 18 (työhön suhtautuminen) käännettiin aluksi negatiivisesti määriteltävät muuttujat 18b, 18k, 18l, 18n, 18p, 18s ja 18t samansuuntaisiksi muiden kysymyksen muuttujien kanssa, jotta niitä voitaisiin vertailla tasa-arvoisesti muiden kanssa. Tämän jälkeen kysymyksestä tehtiin Varimax-rotatointia pääkomponenttianalyysiä hyväksi käyttäen erilaisia pääkomponenttiratkaisuja ja päädyttiin neljän pääkomponentin ratkaisuun (liite 4). Tämän valinnan kriteerinä käytettiin ominisarvoa, jonka tuli olla yli yksi (vrt. Metsämuuronen 2005, 610). Pääkomponenttiin sisältyneet muuttujat kuvasivat myös sisällöllisesti samantapaisia asioita, joten ne oli helppo nimetä. Tähän ratkaisuun valittujen komponenttien kokonaisselitysaste oli 59,6 %.

Summamuuttujat muodostettiin siten, että eri pääkomponenteilla suurimman latauksen saaneet muuttujat yhdistettiin summamuuttujiksi. Ensimmäiselle pääkomponentille latautuneet muuttujat käsittelivät työn mielekkyyttä, joten se nimettiin sen mukaan (taulukko 6). Tällä pääkomponentilla oli suurin selitysaste ja se selitti 20,0 % muuttujien vaihtelusta (liite 5). Cronbachin alfaksi eli sisäiseksi konsistenssiksi sille muodostui suhteellisen korkea $\alpha=0,875$.

TAULUKKO 6. Työn mielekkyyttä kuvaava summamuuttuja.

Kysymysnro	Muuttuja	Pääkomponentti-lataus
18j	Koen olevani hyvä työssäni.	0,839
18f	Haluan edetä urallani eteenpäin.	0,706
18m	Pidän työstäni.	0,677
18h	Työni on mielenkiintoista	0,669
18m	Pidän työtäni merkityksellisenä.	0,633
18c	Pystyn toteuttamaan itseäni työni avulla.	0,625
18q	Olen aktiivinen toimija työyhteisössäni.	0,586

Kuten taulukosta 7 voidaan nähdä, toiselle komponentille latautuneet muuttujat kuvasivat työmotivaatioon liittyviä asioita, joten se nimettiin sen mukaisesti. Tämän komponentin selitysaste oli myös hyvin korkea (16,1 %) samoin kuin sen sisäinen konsistenssi ($\alpha=0,737$).

TAULUKKO 7. Motivaatiota kuvaava summamuuttuja.

Kysymysnro	Muuttuja	Pääkomponentti-lataus
18r	Hakeuduinkin tälle alalle omasta halustani.	0,744
18o	Näen työni osana laajempaa kokonaisuutta.	0,683
18g	Koen vastuuta työstäni.	0,661
18a	Haluan tehdä työni mahdollisimman hyvin	0,642
18d	Haluan kehittyä työssäni.	0,538
18i	Sosiaalinen vuorovaikutus työssä on minulle tärkeää	0,454

Kolmannessa pääkomponentissa (taulukko 8) oli mukana vain käännettyjä muuttujia, jotka koskivat työn liikaa vaativuutta ja vastuuta, joten se nimettiin työn kuormittavuutta kuvaavaksi summamuuttujaksi. Sen selitysaste oli 12,8 % ja sisäinen konsistenssi nousi jälleen hyvin korkeaksi ($\alpha=0,851$).

TAULUKKO 8. Työn kuormittavuutta kuvaava summamuuttuja.

Kysymysnro	Muuttuja	Pääkomponentti-lataus
18s	Työni on liian vaativaa. (käännetty)	0,782
18b	Minulla on liikaa vastuuta työssäni. (käännetty)	0,660
18n	Mietin työasioita myös vapaa-ajalla. (käännetty)	0,640
18l	Etsin jatkuvasti uutta työpaikkaa. (käännetty)	0,581

Kuten taulukosta 9 on luettavissa, neljännelle komponentille latautuneet muuttujat olivat myös kaikki käännettyjä muuttujia ja kuvasivat työn tärkeyttä tai sen merkitsemättömyyttä. Summamuuttuja nimettiin työn tärkeyttä kuvaavaksi. Sen selitysaste oli kaikista matalin 10,7 %, mutta sisäinen konsistenssi pysyi tässäkin summamuuttujassa verrattain korkeana ($\alpha=0,799$).

TAULUKKO 9. Työn tärkeyttä kuvaava summamuuttuja.

Kysymysnro	Muuttuja	Pääkomponentti-lataus
18t	Työni on liian yksitoikkoista. (käännetty)	0,753
18k	Työni on minulle vain tapa hankkia elanto. (käännetty)	0,687
18p	En koe olevani korvaamaton työpaikallani. (käännetty)	0,576

Nämä kaikki työhön suhtautumista kuvaavat summamuuttujat on tulosten tarkastelussa palautettu viisiportaiselle asteikolle. Siinä luokat 1–2 ovat saaneet arvot, jotka kuvaavat negatiivista suhtautumista työhön, luokka 3 kuvaa neutraalia suhtautumista ja luokat 4–5 positiivista suhtautumista työhön. Tuloksia tarkasteltaessa luokat 1 ja 2 sekä 4 ja 5 on yhdistetty.

7.4.3.2 Käytettyjen coping-keinojen summamuuttujat

Kysymys 23 (muutoksesta selviytyminen) oli rakennettu Carverin (1997) Brief COPE -kyselyn perusteella ja siitä muodostetut summamuuttujat oli myöskin tehty Carverin

(2009) ohjeiden mukaan. Näiden summamuuttujien rakentamisessa ei siis käytetty hyväksi pääkomponenttianalyysiä. Niiden sisäiset konsistenssit on silti mitattu, jotta voitaisiin saada kuva siitä, kuinka hyvin ne kuvaavat tässä aineistossa kysyttyä asiaa. Taulukossa 10 on ensiksi kuvattuna kysymyksestä muodostetut summamuuttujat.

TAULUKKO 10. Käytettyjä coping-keinoja kuvaavat summamuuttujat.

Kys. nro.	Muuttuja	Summamuuttuja
23i	Olen keskittynyt muihin aktiviteetteihin pitääkseni ajatukset poissa tapahtuneesta muutoksesta	Itsensä harhauttaminen
23v	Olen yrittänyt tehdä kaikkea muuta, kuten lukenut kirjoja tai katsellut televisiota, pitääkseni ajatukset poissa muutoksesta	
23a	Keskitin voimavarani tilanteen käsittelyyn	Aktiivinen käsittely
23o	Olen ryhtynyt toimiin parantaakseni tilannetta	
23k	Olen käyttänyt lääkkeitä, että oloni paranisi	Aineiden käyttö
23x	Olen käyttänyt alkoholia tai lääkkeitä selviytyäkseni muutoksesta	
23g	Olen saanut henkistä tukea toisilta	Henkisen tuen käyttö
23t	Olen saanut lohtua ja ymmärrystä toisilta	
23h	Olen aktiivisesti yrittänyt hakea apua tai neuvoja muilta ihmisiltä	Välineellisen tuen käyttö
23u	Olen saanut apua ja neuvoja toisilta ihmisiltä	
23l	Luovuin yrityksistä käsitellä asiaa	Tilanteesta irtisanoutuminen
23y	En enää edes yritä selviytyä	
23j	Olen puhunut muille epämieluisista tuntemuksistani muutoksen suhteen, jotta oloni paranisi	Tunteiden purkaminen
23w	Olen ilmaissut negatiivisia mielipiteitä muutoksesta	
23c	Yritin nähdä tilanteen positiivisessa valossa	Positiivinen uudelleenrakennus
23q	Olen pyrkinyt löytämään muutoksesta jotain hyvää	
23b	Yritin keksiä suunnitelman, miten toimia	Suunnittelu
23p	Olen miettinyt tarkasti, mitä tehdä seuraavaksi	
23e	Olen vitsailnut tapahtuneesta muutoksesta	Huumori
23r	Olen laskenut tilanteesta leikkiä	
23d	Olen hyväksynyt sen, että muutos on tapahtunut	Hyväksyntä
23n	Olen oppinut elämään asian kanssa	
23f	Olen yrittänyt etsiä lohtua uskonnosta tai hengellisistä asioista	Uskonto
23s	Olen rukoillut tai pohdiskellut paljon	
23m	Olen kritisoinut itseäni muutosprosessin aikana	Itsesyytös
23z	Olen syyttänyt itseäni tapahtuneista asioista	

Kuten seuraavasta taulukosta 11 voidaan nähdä, suurin osa summamuuttujista sai varsin korkeat sisäiset konsistenssiarvot. Mukana oli kuitenkin myös muutama heikomman sisäisen konsistenssin summamuuttuja, kuten aktiivinen käsittely ja tilanteesta irtisanoutuminen.

TAULUKKO 11. Käytettyjen coping-keinojen summamuuttujien sisäiset konsistenssit.

SUMMAMUUTTUJA	CRONBACHIN ALFA
Itsensä harhauttaminen	0,790
Aktiivinen käsittely	0,504
Aineiden käyttö	0,866
Henkisen tuen käyttö	0,897
Välineellisen tuen käyttö	0,717
Tilanteesta irtisanoutuminen	0,330
Tunteiden purkaminen	0,768
Positiivinen uudelleenrakennus	0,740
Suunnittelu	0,439
Huumori	0,880
Hyväksyntä	0,634
Uskonto	0,819
Itsesyytös	0,707

Myös nämä summamuuttujat on tulosten tarkastelussa palautettu viisiportaiselle asteikolle. Siinä luokat 1–2 saavat arvot, jossa kyseistä selviytymiskeinoa ei ole käytetty yhtään tai juuri ollenkaan, luokka 3 tarkoittaa, ettei vastaaja osaa sanoa, onko käyttänyt kyseistä selviytymiskeinoa, ja luokat 4–5 puolestaan kuvaavat sitä, että kyseistä selviytymiskeinoa on käytetty jonkin verran tai hyvin paljon. Tulososassa tulokset esitetään niin, että luokat 1 ja 2 on yhdistetty kuvaamaan sitä, että on käyttänyt kyseistä selviytymiskeinoa, ja luokat 4 ja 5 puolestaan yhdistetty kuvaamaan sitä, ettei ole käyttänyt kyseistä selviytymiskeinoa.

7.4.3.3 Työympäristössä tapahtuneita muutoksia kuvaavat summamuuttujat

Kysymyksestä 20 (kokemukset työnmuutoksesta) koodattiin aluksi luokka 0 = ei muutosta/ei koske minua puuttuvaksi tiedoksi. Näin tehtiin, koska ei oltu varmoja olivatko vastaajat tarkoittaneet sen valitessaan sitä, ettei muutosta ollut tapahtunut, vai

sitä, että kysymys ei koskenut vastaajaa. Tämän jälkeen kysymyksestä tehtiin Varimax-rotatoitua pääkomponenttianalyysiä hyväksi käyttäen erilaisia pääkomponenttiratkaisuja, ja tällä kertaa päädyttiin kolmen pääkomponentin ratkaisuun (liite 6). Tämän valinnan kriteerinä käytettiin muun muassa ominaisarvoa, jonka tuli olla yli yksi (vrt. Metsämuuronen 2005, 610). Neljännen pääkomponentin ominaisarvo ylitti myös ykkösen, mutta sitä ei kuitenkaan otettu mukaan, koska se olisi entisestään pienentänyt muuttujien määrää kolmannessa pääkomponentissa. Näihin kolmeen pääkomponenttiin sisältyneet muuttujat olivat myös helpompia nimetä, ja niiden väliltä oli löydettävissä sisällöllisesti samantapaisia asioita. Tähän ratkaisuun valittujen komponenttien kokonaisselitysaste oli hyvin korkea eli 77,4 %.

Tämän kysymyksen summamuuttujat muodostettiin siten, että suurin osa eri pääkomponenteilla suurimman latauksen saaneista muuttujista yhdistettiin summamuuttujiksi. Muutamien muuttujan kohdalla käytettiin sisällöllisiä perusteita, joiden nojalla ne siirrettiin osaksi eri komponenttia kuin mille ne olivat latautuneet suurimmin. Siirrossa otettiin kuitenkin huomioon, että toiseksi suurin lataus löytyi tästä uudesta komponentista. Ensimmäiselle pääkomponentille latautuneet muuttujat käsitelivät osaksi työhön liittyviä vaikutusmahdollisuuksia ja osaksi työn mielekkyyttä (taulukko 12). Tämän takia se nimettiin työympäristöä ja työn mielekkyyttä kuvaavaksi summamuuttujaksi. Tällä pääkomponentilla oli suurin selitysaste, ja se selitti 34,3 % muuttujien vaihtelusta (liite 7). Sisäinen konsistenssi sillä oli erityisen korkea ($\alpha=0,958$).

TAULUKKO 12. Työympäristöä ja työn mielekkyyttä kuvaava summamuuttuja.

Kysymysnro	Muuttuja	Pääkomponentti-lataus
20i	Mahdollisuus vaikuttaa työolosuhteisiin	0,896
20h	Mahdollisuus vaikuttaa työn sisältöön	0,858
20n	Työmotivaatio	0,791
20o	Työssä jaksaminen	0,722
20f	Mahdollisuus työaikojen joustamiseen	0,718
20r	Perheen ja työn yhteen sovittaminen	0,709
20g	Työn arvostus	0,706
20k	Arvostus osaamista kohtaan	0,610

Kuten taulukosta 13 on luettavissa, toiseen pääkomponenttiin latautuneet muuttajat kuvasivat omaa työtä ja työpaikalla viihtymistä. Muuttuja nimettiin omaan työhön suhtautumista kuvaavaksi. ”Kuuluvuuden tunne työpaikalla” -muuttuja oli alun perin latautunut suurimmin ensimmäiselle komponentille, mutta se sopi sisällöllisesti myös tähän summamuuttujaan. Tämän pääkomponentin selitysaste oli myös hyvin suuri, ja se selittikin 31,4 % muuttujien vaihtelusta. Myös tämän summamuuttujan sisäinen konsistenssi nousi hyvin korkeaksi ($\alpha=0,921$).

TAULUKKO 13. Omaan työhön suhtautumista kuvaava summamuuttuja.

Kysymysnro	Muuttuja	Pääkomponentti-lataus
20c	Työpaikan ilmapiiri	0,855
20b	Työkaverit	0,842
20d	Työmäärä	0,836
20e	Työnkuvan selkeys	0,819
20q	Lähipiirin suhtautuminen työhön	0,645
20j	Kuuluvuuden tunne työpaikalla	0,607
20a	Työpaikan sijainti	0,495

Kolmannelle pääkomponentille latautui suurimmin ainoastaan yksi muuttuja (palkkaus ja työsuhde-edut), joten siihen otettiin mukaan sisällöllisin perustein myös kaksi muuta samantapaista asiaa kuvaavaa ja suhteellisen korkeasti myös tälle komponentille latautunutta muuttujaa (taulukko 14). Summamuuttuja nimettiin työympäristön toimivuutta kuvaavaksi. Sen selitysaste oli 11,7 % ja sen sisäinen konsistenssi muodostui suhteellisen korkeaksi ($\alpha=0,759$).

TAULUKKO 14. Työympäristön toimivuutta kuvaava summamuuttuja.

Kysymysnro	Muuttuja	Pääkomponentti-lataus
20p	Palkkaus ja työsuhde-edut	0,901
20m	Tiedonkulku työyhteisössä	0,546
20l	Esimiestoiminta	0,468

Edellä esitellyt summamuuttujat on tulosten tarkastelussa palautettu neliportaiselle asteikolle, missä luokat 1–2 kuvaavat muutosta erittäin negatiiviseen tai negatiiviseen

suuntaan ja luokat 3–4 puolestaan muutosta positiiviseen tai erittäin positiiviseen suuntaan. Tulososassa luokat 1 ja 2 on yhdistetty kuvaamaan muutosta positiiviseen suuntaan ja 3 ja 4 on taas yhdistetty kuvaamaan muutosta negatiiviseen suuntaan.

8 TULOKSET

Tässä luvussa vastataan luvussa 6 esiteltyihin tutkimuskysymyksiin. Tulokset on raportoitu tutkimuskysymyksittäin noudattaen samaa järjestystä kuin luvussa 6.

8.1 Irtisanomisen seuraamuksia irtisanottujen henkilöiden työidentiteetteihin

Tässä luvussa vastaamme tutkimuskysymykseen, jossa pyrittiin selvittämään, millaisia seuraamuksia irtisanomisella on ollut irtisanottujen työidentiteetteihin. Seuraamuksia on käsitelty vastaajien työhistorian, työsuhteen pysyvyyden ja siihen liittyvien luottamuksen tunteiden, organisaatioon liittyvien erityispiirteiden sekä nykyiseen työhön suhtautumisen kautta – nämä ovat aiemmissa työidentiteettitutkimuksissa esiintyneitä seikkoja, joilla on myös tässä tutkimuksessa ajateltu olevan mahdollista yhteyttä irtisanomisen seuraamuksiin. Organisaation erityispiirteillä tarkoitetaan tässä tutkimuksessa sitä, että puolustusvoimia on pidetty vakaana, perinteisenä ja varsin muuttumattomana organisaationa – sen ei ehkäpä ole ajateltu olevan kaupallisten organisaatioiden tavoin altis markkinoiden suhdannevaihteluille ja muille yhteiskunnan suurille muutoksille.

8.1.1 Työnkuvan muuttuminen ja työhistoria

Yksilön työhistoria on keskeinen osa työidentiteettiä (Kirpal 2004b, 278–279). Tässä alaluvussa onkin pyritty erilaisin yhteenvedoin kuvaamaan, millaisia työhistorioita vastaajilla on, jotta voitaisiin paremmin ymmärtää ja pohtia tässä tutkimuksessa tarkastellun työn menetyksen seuraamuksia työidentiteetteihin.

Taulukossa 15 kuvataan vastaajien työhistoriaa ennen puolustusvoimia. Suurin osa vastaajista oli ollut useammassa kuin yhdessä työpaikassa ennen tuloaan puolustusvoimiin töihin. Näistä 20 vastaajalla olivat myös työtehtävät vaihdelleet paikoin suurestikin; 25 vastaajan työtehtävät olivat olleet varsin samankaltaisia

työpaikan vaihtumisesta huolimatta. 11 vastaajalla oli ollut yksi työpaikka ennen puolustusvoimia, ja 13 vastaajalla ei ollut työhistoriaa ennen puolustusvoimia tai tieto puuttui.

TAULUKKO 15. Vastaajien työhistoria ennen puolustusvoimia, N=69, mukana työttömiä.

TYÖT ENNEN PUOLUSTUSVOIMIA	n	%
Useampi työpaikka	45	65,2
Yksi työpaikka	11	15,9
Ei työhistoriaa / ei tietoa	13	18,9
YHTEENSÄ	69	100

Seuraavassa taulukossa 16 kuvataan vastaajien työhistoriaa puolustusvoimissa. Kuten taulukko osoittaa, työtä tai joukko-osastoa vaihtaneiden ja samassa työssä olleiden lukumäärät ovat varsin lähellä toisiaan. Työn tai joukko-osaston vaihdoksen voi selittää paitsi elämäntilanteen tai työmarkkinoiden muutos, myös puolustusvoimien henkilöstöä koskeva siirtymisvelvollisuus – työntekijän on siirryttävä sinne, mihin organisaatio hänet määrää.

TAULUKKO 16. Vastaajien työhistoria puolustusvoimissa ennen irtisanomista, N=74, mukana työttömiä.

TYÖT PUOLUSTUSVOIMISSA	n	%
Ollut useampi työ tai joukko-osasto vaihtunut	38	51,4
Sama työ	36	48,6
YHTEENSÄ	74	100

Suurin osa vastaajista (n=51, 63 %) oli rakennemuutoksen johdosta tapahtuneen irtisanomisen jälkeenkin työllistynyt puolustusvoimiin, ja niin ikään suurimmalla osalla (n=61, 75,3 %) nykyinen työsuhde oli vakituinen. Osalla vastaajista (n=26, 35,6 %) oli ammattinimike vaihtunut selkeästi toiseen verrattuna heidän irtisanomista edeltäneeseen

työhönsä puolustusvoimissa. Suurimmalla osalla edellä mainituista oli luonnollisesti vaihtunut myös ammattiluokka, mutta ei kaikilla; ammattiluokka oli vaihtunut yhteensä 22 vastaajalla. Samantyyppinen tai täysin sama ammattinimike irtisanomista edeltäneessä työssä ja nykyisessä työssä ei myöskään välttämättä merkinnyt identtistä työnkuvaa: Työnkuva oli vaihtunut joko jonkin verran tai täysin yhteensä 31 vastaajalla (42,5 %).

Yhteenvetona voidaan todeta, että suurimmalla osalla vastaajista oli ollut erilaisia muutoksia – irtisanomisia, siirtymisiä, työnkuvan selkeää muuttumista tai työpaikan vapaaehtoisia vaihdoksia – työurallaan jo ennen tässä tutkimuksessa käsiteltyä työn menetystä. Tämän voitaisiin ajatella lieventäneen hieman tässä tutkimuksessa käsitellyn irtisanomisen kokemista – toisaalta koska esimerkiksi yksilölliset ominaisuudet säätelevät työn menetyksen kokemusta keskeisesti (Cassidy 2001, 303–304), kovin yksiselitteisiä päätelmiä aiemman työhistorian vaikutuksista tässä tutkimuksessa käsiteltyyn muutokseen ei voida tehdä.

8.1.2 Käsitys tulevaisuudesta nykyisessä työssä

Keskeistä hyvän ja selkeän työidentiteetin muodostumisessa ovat pysyvä työsuhde sekä luottamus työnantajan ja työntekijän välillä (Niemi 2001, 20). Tämän vuoksi tässä alaluvussa tarkastellaankin vastaajien näkemyksiä tulevaisuudesta työssään ja niitä lupauksia, joita työnantaja on työsuhteesta mahdollisesti antanut.

Kuten taulukko 17 osoittaa, selkeä enemmistö vastaajista suhtautui tulevaisuuteen nykyisessä työssään joko hyvin luottavaisesti tai melko luottavaisesti. Jälkimmäinen luokka oli vastaajamäärältään hieman ensiksi mainittua suurempi. Ei kovinkaan tai ei lainkaan luottavaisesti suhtautuvat olivat selkeästi pienempi ryhmä, jossa ”ei lainkaan luottavaisesti” suhtautuvia oli selkeästi vähemmän.

TAULUKKO 17. Vastaajien käsitys tulevaisuudesta nykyisessä työssään, N=73.

KÄSITYS TULEVAISUUDESTA NYKYISESSÄ TYÖSSÄ	n	%
Melko tai hyvin luottavainen suhtautuminen	49	67,1
Ei kovin tai ei lainkaan luottavainen suhtautuminen	13	17,8
Ei osaa sanoa	11	15,1
YHTEENSÄ	73	100

Luottavaista suhtautumista perusteltiin eniten oman työn korvaamattomuudella ja oman alan työvoimatarpeella: Osa vastaajista kertoi olevansa työtehtävässä, jota on vaikea ulkoistaa tai lakkauttaa. Lisäksi osa vastaajista työskenteli aloilla, joissa on tällä hetkellä työvoimapula tai paljon ihmisiä siirtymässä eläkkeelle lähitulevaisuudessa, minkä perusteella vastaajat uskoivat työpaikkansa pysyvyyteen:

”Ainakin tällä hetkellä työpisteessäni riittää töitä eikä ihmisiä olla ainakaan vähentämässä päinvastoin tarvetta lisätyövoimasta olisi...”

– Nainen, 34 vuotta

Positiivista suhtautumista perusteltiin myös hyvällä työkyvyllä ja sopeutumiskyvyllä erilaisiin muutoksiin. Muutamit vastaajat mainitsivat eläkkeelle siirtymisen olevan sen verran lähellä, että suhtautuminen jäljellä oleviin työvuosiin oli positiivista huolimatta mahdollisista uusista irtisanomisista tai muutoksista. Negatiivista tulevaisuuteen suhtautumista tai ”en osaa sanoa” -vastausta puolestaan perusteltiin eniten työelämän ja -paikan epävarmuudella, esimerkiksi mahdollisilla uusilla irtisanomisilla:

”Epävarma tilanne ollut jo monta kuukautta! Suuria muutoksia tulossa, päätös viipyy.”

– Nainen, 49 vuotta

Lisäksi osa vastaajista epäili omaa jaksamistaan työssä, mitä perusteltiin raskaalla työtehtävällä, työpaikassa viihtymättömyydellä tai epäselvällä työnkuvalla. Muutamit vastaajat mainitsivat olevansa pessimistisiä tulevaisuuden suhteen ikänsä takia – he arvelivat työpaikkoihin palkattavan mieluummin nuoria ja toivat esiin jopa ikäsyrrjinnän.

Suurin osa vastaajista siis suhtautui tulevaisuuteen työssään varsin luottavaisesti. Luottavaista suhtautumista perusteltiin eniten oman työn korvaamattomuudella ja oman alan työvoimatarpeella; negatiivista suhtautumista puolestaan perusteltiin eniten työelämän epävarmuudella ja omalla voinnilla. Enemmistön luottavainen suhtautuminen omaan työsuhteeseensa voidaan nähdä työidentiteettejä vahvistavana seikkana – toisaalta useita mainintoja saanut epävarmuus on yhtä lailla vahva vaikutin.

8.1.3 Suhtautuminen puolustusvoimiin työpaikkana ja maanpuolustukseen

Puolustusvoimat on perinteinen organisaatio, jolla on paljon pitkäaikaisia työntekijöitä – työhön on saatettu tulla nuorena ja sen on ajateltu olevan eläkevirka. Maanpuolustus on luonnollisesti monille työntekijöille tavalla tai toisella sydäntä lähellä. Nämä ovat organisaatioon liittyviä erityispiirteitä, joiden on tässä tutkimuksessa ajateltu määrittelevän vastaajien työidentiteettiä keskeisesti. Esimerkiksi kaupallisten yritysten työntekijät saattavat suhtautua työpaikkaansa eri tavalla, koska kaupallisella puolella pitkä ja vakaa työsuhde ei useinkaan ole normi.

Osa vastaajista ei ollut vastauksessaan eritellyt suhtautumistaan puolustusvoimiin ja maanpuolustukseen. Nämä vastaukset on otettu huomioon analyysissä, mutta niistä ei luonnollisestikaan ole voitu raportoida, viittasiko vastaus maanpuolustukseen, puolustusvoimiin työnantajana vai molempiin.

Ne vastaajat, jotka olivat eritelleet suhtautumistaan puolustusvoimiin ja maanpuolustukseen, mainitsivat poikkeuksetta suhtautuvansa positiivisesti maanpuolustukseen. Sen sijaan suhtautumisessa puolustusvoimiin työpaikkana oli eroja. Suurin osa vastaajista (n=51, 63 %) oli irtisanomisen jälkeenkin työllistynyt puolustusvoimiin; puolustusvoimissa työskentely ei kuitenkaan välttämättä tarkoittanut, että vastaaja suhtautui yksinomaan positiivisesti puolustusvoimiin työpaikkana. Myöskään muualle kuin puolustusvoimiin työllistyneet (n=22, 37 %) eivät välttämättä suhtautuneet negatiivisesti puolustusvoimiin; selkeä enemmistö (n=18, 85,7 %) puolustusvoimien ulkopuolelle työllistyneistä olisikin valmiita palaamaan tai harkitsemaan paluuta puolustusvoimiin.

Positiivisesti puolustusvoimiin suhtautuvat kokivat puolustusvoimien olevan ”kaikesta huolimatta hyvä työnantaja”, mitä perusteltiin esimerkiksi mahdollisuudella

työskennellä tärkeäksi koetun asian eli maanpuolustuksen parissa ja hyvillä työsuhte-
eduilla:

*”Puolustusvoimat on hyvä työnantaja, kaikkine etuineen, jos mielipidettä
olisi kysytty niin en olisi kaivannut organisaatiomuutosta.”*

– Nainen, 56 vuotta

Negatiivisesti puolustusvoimiin suhtautuvat perustelivat kantaansa erityisesti epävarmuuden tunteella. Koetun irtisanomisen ja työelämän yleisen epävakauden vuoksi usko työpaikan pysyvyyteen oli joko vähentynyt tai mennyt täysin:

*”Puolustusvoimat ei ole samanlainen työpaikka kuin ennen, mikään ei
ole enää varmaa edes puolustusvoimissa.”*

– Nainen, 54 vuotta

Osa vastaajista mainitsi irtisanomisen myötä pettyneensä puolustusvoimiin työnantajana, koska he kokivat, ettei heidän (usein pitkäaikaisella) työpanoksellaan ollut merkitystä. Lisäksi osa vastaajista koki ongelmia olevan joukko-osastotasolla, tiettyjen esimiesten toiminnassa ja erilaisessa suhtautumisessa siviilihenkilöstöön verrattuna sotilashenkilöstöön.

Kaiken kaikkiaan maanpuolustukseen suhtauduttiin siis poikkeuksetta positiivisesti; puolustusvoimat työpaikkana sen sijaan jakoi mielipiteitä. Positiivista suhtautumista puolustusvoimiin työpaikkana perusteltiin eniten mahdollisuudella työskennellä maanpuolustuksen parissa ja hyvillä työsuhte-
eduilla. Negatiivista suhtautumista perusteltiin eniten epävarmuudella ja pettymyksellä. Tässä tutkimuksessa tarkastellun organisaation erityisluonteen voitaisiin siis ajatella osaltaan muovanneen vastaajien näkemyksiä irtisanomisen seuraamuksista – moni vastaaja on saattanut olla varsin sitoutunut organisaatioon ja luottavainen työpaikkansa suhteen.

8.1.4 Nykyiseen työhön suhtautuminen

Yksilön työidentiteettiin vaikuttavat siis hänen työhistoriansa ja ammatillinen kehityksensä sekä toisaalta hänen henkilökohtaiset käsityksensä ja asenteensa omaan työtänsä kohtaan (Kirpal 2004b, 278). Tämän vuoksi kysyimme vastaajilta, miten he suhtautuvat nykyiseen työhönsä. Työhön suhtautumista mitattiin 20 väittämän avulla. Niistä muodostettiin neljä summamuuttujaa. Muodostetut summamuuttujat kuvasivat työn mielekkyyttä, työmotivaatiota, työn kuormittavuutta sekä työn tärkeyttä vastaajille. Tarkoituksena oli selvittää, millaisena suhtautumisena uuteen työhön rakennemuutoksen myötä tapahtuneet muutokset näkyivät. Seuraavassa taulukossa 18 tarkastellaan koko vastaajajoukon vastauksia ja frekvenssejä.

TAULUKKO 18. Työhön suhtautuminen koko vastaajajoukon keskuudessa, N=73.

TYÖHÖN SUHTAUTUMINEN	POSITIIVINEN		NEGATIIVINEN		NEUTRAALI	
	n	%	n	%	n	%
Työn mielekkyys	55	77,5	3	4,2	13	18,3
Työmotivaatio	67	93,1	0	0,0	5	6,9
Työn kuormittavuus	43	58,9	5	6,8	25	34,2
Työn tärkeys	22	30,2	22	30,1	29	39,7

Kuten taulukosta 18 on nähtävissä, vastaajista suurin osa suhtautui nykyiseen työhönsä hyvin positiivisesti. Erityisesti nykyistä työtä pidettiin mielekkäänä, ja työmotivaatio oli lähes kaikilla positiivinen. Työtä ei myöskään enemmistön keskuudessa pidetty kovin kuormittavana. Työn tärkeyttä kysyttäessä mielipiteet ja suhtautuminen jakautuivat hyvin tasaisesti kaikkien vastausvaihtoehtojen kesken.

Vastaajilta kysyttiin myös erillisellä kysymyksellä, kuinka tärkeä osa elämää työ oli vastaajalle kyselyn hetkellä. 78,1 % (n=57) kertoi työn olevan erittäin tai melko tärkeä osa vastaajan elämää. 20,5 % (n=15) ilmoitti, ettei työ ollut tärkeä muttei toisaalta merkityksetönkään osa vastaajan elämää. Ainoastaan yksi henkilö (1,4 %) vastasi, että työ on melko merkityksetön osa hänen elämäänsä.

Testasimme Spearmanin järjestyskorrelaatiokertoimen avulla, onko sukupuolella, nykyisellä työnantajalla tai nykyisen työsuhteen laadulla yhteyttä siihen,

kuinka vastaajat suhtautuvat nykyiseen työhönsä. Kuten taulukosta 19 on nähtävissä, merkitsevä yhteys löytyi nykyisen työnantajan ja työn mielekkyyden välillä.

TAULUKKO 19. Työhön suhtautumisen summamuuttujien ja taustamuuttujien väliset korrelaatio-suhteet.

		Sukupuoli	Nykyinen työnantaja	Nykyisen työsuhteen laatu
Työn mielekkyys	r	0,087	0,346 **	0,106
	p	0,469	0,003	0,381
	N	71	70	70
Motivaatio	r	0,002	-0,037	0,018
	p	0,989	0,759	0,884
	N	72	71	71
Työn kuormittavuus	r	0,114	0,118	-0,003
	p	0,337	0,325	0,981
	N	73	72	72
Työn tärkeys	r	-0,217	0,156	-0,012
	p	0,066	0,192	0,919
	N	73	72	72

** tilastollisesti merkitsevä yhteys, Spearmanin järjestyskorrelaatiotesti

Seuraavaksi tarkastelemmekin vähän tarkemmin, miten puolustusvoimien sisälle ja ulkopuolelle työllistyneiden vastaukset eroavat toisistaan. Tarkoituksena on selvittää, onko työnantajalla vaikutusta nykyiseen työhön suhtautumiseen. Jaoin vastaajat kahteen ryhmään: puolustusvoimien sisälle uudelleen työllistyneisiin ja puolustusvoimien ulkopuolelle sijoittuneisiin. Verratessamme näiden kahden ryhmän vastauksia ja frekvenssejä toisiinsa joitakin eroja oli havaittavissa. Frekvenssit on eroteltu kahdessa seuraavassa taulukossa. Tulosten tilastollinen merkitsevyys testattiin Mann-Whitneyn U-testin avulla.

TAULUKKO 20. Työhön suhtautuminen puolustusvoimien sisälle työllistyneiden keskuudessa, N=51.

TYÖHÖN SUHTAUTUMINEN	POSITIIVINEN		NEGATIIVINEN		NEUTRAALI	
	n	%	n	%	n	%
Työn mielekkyys	35	70,0	3	6,0	12	24,0
Työmotivaatio	46	92,0	0	0,0	4	8,0
Työn kuormittavuus	29	56,9	3	5,9	19	37,3
Työn tärkeys	15	29,4	18	35,3	18	35,3

Kuten taulukosta 20 on luettavissa, puolustusvoimien sisälle työllistyneiden keskuudessa mielipiteet jakautuivat hyvin samalla tavalla kuin koko vastaajajoukon keskuudessa. Työmotivaatio tuntui olevan erityisen suuri tämän ryhmän keskuudessa.

TAULUKKO 21. Työhön suhtautuminen puolustusvoimien ulkopuolelle työllistyneiden keskuudessa, N=21.

TYÖHÖN SUHTAUTUMINEN	POSITIIVINEN		NEGATIIVINEN		NEUTRAALI	
	n	%	n	%	n	%
Työn mielekkyys	19	95,0	0	0,0	1	5,0
Työmotivaatio	20	95,3	0	0,0	1	4,8
Työn kuormittavuus	14	66,6	2	9,5	5	23,8
Työn tärkeys	7	33,4	3	14,3	11	52,4

Puolustusvoimien ulkopuolelle sijoittuneiden keskuudessa mielipiteet jakautuivat taulukon 21 mukaan myös hyvin samantapaisesti kuin koko vastaajajoukon keskuudessa. Heillä sekä työn mielekkyyttä että työmotivaatiota pidettiin hyvin positiivisena.

Verratessa näitä kahta ryhmää eroja oli havaittavissa. Puolustusvoimien ulkopuolelle työllistyneistä lähes kaikki pitivät työn mielekkyyttä hyvin positiivisena, kun taas puolustusvoimien sisälle työllistyneistä löytyi hyvin paljon neutraalin mielipiteen omaavia. Kuten Spearmanin korrelaatiokertoimet jo osoittivat (taulukko 22), tämä ero oli tilastollisesti merkitsevä ($Z=-2,747$, $p=0,006$). Puolustusvoimien

ulkopuolella työskentelevillä vastausten keskiarvo oli suurempi ($\bar{x}=4,25$) kuin puolustusvoimien sisälle uudelleen sijoittuneilla ($\bar{x}=3,72$). Puolustusvoimien ulkopuolelle sijoittuneet kokivat siis nykyisen työnsä mielekkäämpänä kuin puolustusvoimiin uudelleen työllistyneet.

Työmotivaatio koettiin molemmissa ryhmissä selkeästi positiivisesti, eikä ryhmien kesken ollut havaittavissa tilastollisesti merkitseviä eroja ($Z=-0,143$, $p=0,886$). Työtä ei pidetty ryhmien keskuudessa kovinkaan kuormittavana, mutta puolustusvoimien sisälle työllistyneiden keskuudessa työ oli arvioitu toista ryhmää kuormittavammaksi. Eniten vastauksia tässä kohdassa oli molemmilla ryhmillä neutraalissa mielipiteessä. Erot eivät olleet tilastollisesti merkitseviä ($Z=-0,238$, $p=0,812$). Kun tarkastellaan työn tärkeys -summamuuttujaa, puolustusvoimien sisälle työllistyneiden keskuudessa mielipiteet jakautuvat hyvin tasaisesti kaikkien kolmen vaihtoehdon kesken. Puolustusvoimien ulkopuolella työskentelevien enemmistö kertoi työn tärkeyden olleen lähinnä neutraalilla tasolla. Nämäkään erot eivät silti olleet tilastollisesti merkitseviä ($Z=-1,353$, $p=0,176$).

Kaiken kaikkiaan vastaajat suhtautuivat nykyiseen työhönsä hyvin positiivisesti. Selvä enemmistö koki työn mielekkäänä, työmotivaatio oli korkealla eikä työtä koettu liian kuormittavaksi. Eniten mielipiteitä koko vastaajajoukon sekä puolustusvoimien sisällä että ulkopuolella työskentelevien keskuudessa mielipiteitä jakoi työn tärkeys, vaikkakin suurin osa kertoi työnsä olevan kuitenkin tärkeä osa elämäänsä. Mielekkäämmäksi työnsä kokivat nykyään puolustusvoimien ulkopuolella työskentelevät. Näiden tulosten perusteella voidaan joka tapauksessa sanoa, että tapahtunut muutos ei näy ainakaan negatiivisena suhtautumisena uuteen työhön ja että vastanneiden työidentiteetillä näyttää olevan hyvä pohja.

8.2 Näkemyksiä muutosprosessista

Tässä tulososan toisessa luvussa tarkastelemme tutkimuskysymystä, jolla selvitimme vastaajien näkemyksiä muutosprosessista. Näkemyksiä tarkastellaan vastaajien käyttämien selviytymiskeinojen, puolustusvoimilta saatujen tukimuotojen, koettujen positiivisten ja negatiivisten puolien sekä työympäristössä tapahtuneiden muutosten suhteen.

8.2.1 Muutoksessa käytettyjä selviytymiskeinoja

Kun yksilö kohtaa suuren muutoksen esimerkiksi työelämässään, hän turvautuu siitä selvitäkseen erilaisiin selviytymis- eli coping-keinoihin. Nämä coping-keinot voivat lieventää työn menetyksen ja työttömyyden aiheuttamia seurauksia. Erityisesti aktiiviset strategiat ovat havaittu toimivimmiksi (Christensen et al. 2006, 363). Työttömyyden ja työssä tapahtuneiden muutosten vaikutuksia yksilöön säätelevät muun muassa sosiaalinen tuki, sukupuoli, ikä, syntyperä sekä muut erilaiset yksilölliset erot (Cassidy 2001, 303–304). Tässä tutkimuksessa kysyttiin amerikkalaisen Charles S. Carverin (1997) kehittämän Brief COPE -kyselyn avulla, kuinka vastaajat olivat käsitelleet työssään tapahtunutta muutosta. Vastauksista muodostettiin 13 kahden muuttujan summamuuttujaa Carverin alkuperäisen mallin mukaan. Tarkastelemme vastauksia aluksi koko vastaajajoukon kesken. Koska sukupuolella saattaa olla merkitystä käytettyihin selviytymiskeinoihin, tarkastelemme myös eroavatko naisten ja miesten coping-keinot merkittävästi toisistaan. Naisten ja miesten vastauksien tilastollinen merkitsevyys testattiin Mann-Whitneyn U-testin avulla. Mukana ovat myös työttömien vastaukset.

Taulukkoon 22 on koottu summamuuttujista muodostetut selviytymiskeinot ja eritelty frekvenssien avulla, kuinka moni vastaajista ilmoitti käyttäneensä niitä koko vastaajajoukon keskuudessa.

TAULUKKO 22. Käytetyt selviytymiskeinot koko vastaajajoukon keskuudessa, N=75

Selviytymiskeino- Summamuuttujat	On käyttänyt		Ei ole käyttänyt		Ei osaa sanoa	
	N	%	N	%	N	%
Itsensä harhauttaminen	18	24,0	36	48,0	21	28,0
Aktiivinen käsittely	49	66,2	4	5,4	21	28,4
Aineiden käyttö	10	13,3	59	78,7	6	8,0
Henkisen tuen käyttö	33	44,6	26	35,1	15	20,3
Välineellisen tuen käyttö	19	25,4	35	46,6	21	28,0
Tilanteesta irtisanoutuminen	2	2,6	60	78,9	14	18,4
Tunteiden purkaminen	32	42,1	26	34,2	18	23,7
Positiivinen uudelleenrakennus	52	70,2	6	8,2	16	21,6
Suunnittelu	53	70,6	2	2,7	20	26,7
Huumori	31	41,3	27	36,0	17	22,7
Hyväksyntä	59	78,7	5	6,7	11	14,7
Uskonto	7	9,3	54	72,0	14	18,7
Itsesyytös	6	7,9	59	77,6	11	14,5

Koko vastaajajoukkoa tarkasteltaessa käytetyin selviytymiskeino oli hyväksyntä, missä henkilö hyväksyy tapahtuneen muutoksen ja oppii elämään asian kanssa. Suurin osa vastaajista oli käyttänyt selviytymiskeinona myös suunnittelua ja positiivista uudelleenrakennusta. Positiivisella uudelleenrakennuksella tässä tutkimuksessa tarkoitetaan sitä, kun henkilö pyrkii löytämään muutoksesta jotain hyvää ja yrittää nähdä tilanteen positiivisemmassa valossa. Monet olivat myös aktiivisesti käsitelleet asiaa ja näin pyrkineet selviytymään tilanteesta. Vähiten selviytymiskeinona turvauduttiin tilanteesta täysin irtisanoutumiseen. Siinä henkilö luopuu käytännössä kokonaan yrityksistä käsitellä muutosta eikä enää edes yritä selviytyä. Huomattavan vähän selviytymiskeinona hyödynnettiin myös erilaisten aineiden käyttöä, itsesyytöksiä ja uskontoon turvautumista. Seuraavissa taulukoissa 23 ja 24 on eroteltu miesten ja naisten käyttämät selviytymiskeinot.

TAULUKKO 23. Käytetyt selviytymiskeinot naisten keskuudessa, N=52.

SELVIITYTMISKEINO-SUMMAMUUTTUUJAT	ON KÄYTTÄNYT		EI OLE KÄYTTÄNYT	
	n	%	n	%
Itsensä harhauttaminen	16	30,8	22	42,3
Aktiivinen käsittely	33	64,8	2	3,9
Aineiden käyttö	8	15,4	40	76,9
Henkisen tuen käyttö	26	50,0	15	28,8
Välineellisen tuen käyttö	15	28,9	25	48,1
Tilanteesta irtisanoutuminen	2	3,8	40	75,5
Tunteiden purkaminen	26	49,1	16	30,2
Positiivinen uudelleenrakennus	35	69,2	5	9,6
Suunnittelu	35	67,3	1	1,9
Huumori	21	40,3	17	32,7
Hyväksyntä	40	76,9	4	7,7
Uskonto	6	11,6	34	65,4
Itsesyytös	6	11,3	38	71,7

Kuten taulukosta 23 voi huomata, naisilla käytetyimmät selviytymiskeinot olivat, samoin kuin koko joukossa, hyväksyntä ja positiivinen uudelleenrakennus. Vähiten oli turvauduttu tilanteesta irtisanoutumiseen, erilaisten aineiden käyttöön, uskontoon turvautumiseen ja itsesyytökseen.

TAULUKKO 24. Käytetyt selviytymiskeinot miesten keskuudessa, N=23.

SELVIITYTMISKEINO-SUMMAMUUTTUUJAT	ON KÄYTTÄNYT		EI OLE KÄYTTÄNYT	
	n	%	n	%
Itsensä harhauttaminen	2	8,7	14	60,9
Aktiivinen käsittely	16	60,9	2	8,7
Aineiden käyttö	2	8,7	19	82,6
Henkisen tuen käyttö	7	31,8	11	50,0
Välineellisen tuen käyttö	4	17,3	10	43,5
Tilanteesta irtisanoutuminen	0	0,0	20	87,0
Tunteiden purkaminen	6	26,1	10	43,5
Positiivinen uudelleenrakennus	18	72,7	1	4,5
Suunnittelu	18	78,2	1	4,3
Huumori	10	43,4	10	43,5
Hyväksyntä	19	82,6	1	4,3
Uskonto	1	4,3	20	87,0
Itsesyytös	0	0,0	21	91,3

Miehillä käytetyimmät selviytymiskeinot olivat hyväksyntä ja suunnittelu (taulukko 24). Selkeästi vähiten heidän keskuudessaan turvauduttiin itsesyytökseen ja tilanteesta irtisanoutumiseen, joita ei ollut käyttänyt kukaan kysymykseen vastanneista miehistä. Myös uskontoon ei ollut turvautunut juuri kukaan. Kaiken kaikkiaan miehet olivat käyttäneet enemmistönä hyvin vähän erilaisia selviytymistapoja.

Vertailtaessa miesten ja naisten vastauksien frekvenssejä keskenään muutamia selkeitä eroja oli havaittavissa. Huomion viemistä muutoksesta toisaalle erilaisten virikkeiden avulla eli itsensä harhauttamista selviytymiskeinona käyttäneistä enemmistö oli naisia, kun miehistä ainoastaan kaksi henkilöä ilmoitti käyttäneensä sitä jonkin verran. Tämä ero ei ole kuitenkaan tilastollisesti merkitsevä ($Z=-1,631$, $p=0,103$). Samoin erilaisten aineiden käyttö, kuten masennuslääkkeiden ja alkoholin nauttiminen selviytymistarkoituksissa, oli naisilla yleisempää kuin miehillä, vaikka molemmilla ryhmillä selkeä enemmistö ilmoittikin, ettei ollut käyttänyt juuri mitään aineita selviytymistarkoitukseen. Naisista kuitenkin kahdeksan ja miehistä kaksi ilmoitti käyttäneensä aineita jonkin verran. Tämäkään ero ei kuitenkaan ole tilastollisesti merkitsevä ($Z=-1,458$, $p=0,145$).

Henkisen tuen käyttö jakoi myös mielipiteitä tähän tutkimukseen vastanneiden naisten ja miesten keskuudessa. Naisista puolet (50,0 %) ilmoitti käyttäneensä henkistä tukea paljon tai jonkin verran. Miehistä puolestaan puolet (50,0 %) ilmoitti, ettei ollut juurikaan tai lainkaan käyttänyt henkistä tukea selviytymiskeinonaan. Kantaansa ei osannut selvästi ilmaista 15 henkilöä eli 20,3 % (naisista 21,8 %, $n=11$; miehistä 18,2 %, $n=4$). Vastanneet naiset saivat lähipiiriltään henkistä tukea ja lohtua siis selvästi miehiä enemmän. Tämä ero ei kuitenkaan ole tilastollisesti merkitsevä ($Z=-1,552$, $p=0,121$), eikä siis sovellettavissa suoraan perusjoukkoon.

Tunteita purkaessaan henkilö ilmaisee negatiivisia mielipiteitään tapahtuneesta ja puhuu epämieluisista tuntemuksistaan toisille parantaakseen näin oloaan. Tässä selviytymiskeinossa oli havaittavissa eroja miesten ja naisten välillä. Naisista selkeä enemmistö oli purkanut tunteitaan selviytyäkseen, ja miehistä puolestaan selkeä enemmistö ei ollut käyttänyt tätä selviytymiskeinoa. Molemmista ryhmistä löytyi myös enemmistöstä eroavia selviytymisen käyttötapoja. Nämä erot olivat hyvin lähellä tilastollista merkitsevyyttä ($Z=-1,713$, $p=0,087$). Erot saattavat olla kuitenkin selitettävissä esimerkiksi naisten ja miesten luonne-erojen kautta.

Uskontoon turvautumiseen oli koko joukosta turvautunut selkeä vähemmistö. Suurin osa heistä oli naisia, sillä kuusi vastanneista naisista ilmoitti käyttäneensä

uskontoa ainakin jonkin verran. Ainoastaan yksi mies kertoi turvautuneensa uskuntoon. Tämä ero on tilastollisesti melkein merkitsevä ($Z=-2,159$, $p=0,031$). Naisten vastauksien keskiarvo oli suurempi ($\bar{X}=2,04$) kuin miesten keskiarvo ($\bar{X}=1,43$), mikä tarkoittaa sitä, että naiset turvautuivat uskuntoon selviytymiskeinona miehiä enemmän.

Eroja oli havaittavissa myös itsensä syyttämisen ja kritisoimisessa tapahtuneen muutoksen vuoksi. Vaikka jälleen koko joukosta suuri enemmistö kielsi käyttäneensä juuri ollenkaan tätä tapaa selviytyäkseen, silti 7,9 % ($n=6$) oli tähän turvautunut. He kaikki olivat naisia, sillä yksikään mies ei ollut syyttänyt vastaustensa perusteella itseään tapahtuneesta muutoksesta. Tämä ero on tilastollisesti merkitsevä ($Z=-2,569$, $p=0,010$). Naisten vastausten keskiarvo oli jälleen suurempi ($\bar{X}=2,15$) kuin miesten ($\bar{X}=1,48$). Naiset siis jostain syystä syyttävät ja kritisoivat tapahtuneesta itseään enemmän kuin miehet, joilla itesesyytöstä ei esiintynyt.

Samansuuntaisesti ja tasaisesti käytetyt selviytymiskeinot jakoutuivat eri ryhmien kesken aktiivisen käsittelyn ($Z=-0,353$, $p=0,724$), välineellisen tuen käytön ($Z=-0,582$, $p=0,561$), tilanteesta irtisanoutumisen ($Z=-0,145$, $p=0,689$), positiivisen uudelleenrakennuksen ($Z=0,145$, $p=0,885$) ja suunnittelun ($Z=-0,911$, $p=0,362$) välillä. Näissä ei myöskään ollut havaittavissa tilastollisesti merkitseviä eroja. Huumorin käytössä miesten mielipiteet jakoutuivat tasan, kun naisista hienoinen enemmistö oli käyttänyt huumoria selviytymiskeinona paljon tai ainakin jonkin verran. Tämäkään ero ei ollut tilastollisesti merkitsevä ($Z=-0,018$, $p=0,986$).

Tähän kyselyyn vastanneiden keskuudessa oli käytetty oikeastaan jokaista Brief COPE -testissä mainittua selviytymiskeinoa. Käytetyimmät selviytymiskeinot olivat luonteeltaan hyvin aktiivisia ja muutoksen hyväksyviä. Vähiten turvaututtiin puolestaan tilanteesta täysin irtisanoutumiseen ja muihin vältteleviin selviytymiskeinoin. Sukupuolten välillä oli havaittavissa joitakin eroavaisuuksia, joista suurin osa saattoi selittyä sillä, että enemmistö tähän kyselyyn vastanneista oli naisia. Kaiken kaikkiaan naiset olivat käyttäneet selkeästi montaakin erilaista coping-keinoa, kun miehet olivat turvautuneet lähinnä muutamaan selkeään ja konkreettiseen tapaan selviytyä. Naiset turvautuivat miehiä enemmän toisten ihmisten tukeen ja purkivat tunteitaan selvittääkseen muutoksesta. Naisten vastauksista voisi päätellä myös, että he suhtautuivat muutokseen hieman miehiä henkilökohtaisemmin, koska muutama heistä syytti tapahtuneesta jopa itseään, mitä puolestaan ei esiintynyt miehillä lainkaan.

8.2.2 Näkemyksiä puolustusvoimilta saadusta tuesta

Muutosprosessista selviämistä helpottavat huomattavasti irtisanovan organisaation järjestämät tukitoimet. Toisaalta niiden puuttuminen saattaa puolestaan aiheuttaa mielipahaa ja jopa vaikeuttaa työntekijän uudelleen työllistymistä ja muutoksesta selviämistä. Vastaajilta kysyttiin, millaista tukea he saivat puolustusvoimilta muutosprosessin aikana ja kuinka riittäväksi he erilaiset tarjotut tukimuodot kokivat. Kysymyksellä mitattiin henkisen tuen saamista, lisäkoulutuksen ja neuvonnan tarjoamista, tiedonsaantia ja tiedottamista muutoksesta (esim. uudelleen sijoittaminen ja takaisinottovelvoite), tuen määrää käytännön asioiden hoidossa, omia koettuja vaikutusmahdollisuuksia muutokseen sekä esimiehen toimintaa muutoksen sujumuuden takaamisessa. Mukana ovat myös työttömien vastaukset. Vastauksia tarkasteltiin aluksi koko vastaajajoukon kesken. Haluttiin myös selvittää, ovatko puolustusvoimien sisällä työllistyneiden sekä puolustusvoimien ulkopuolella työskentelevien ja työttömien välillä merkitseviä eroja ja ovatko puolustusvoimien ulkopuolelle sijoittuneet kokeneet saaneensa esimerkiksi vähemmän tukea. Ryhmien vastausten tilastollinen merkitsevyys testattiin Mann-Whitneyn U-testin avulla. Lisäksi tarkastelemme avoimen kysymyksen vastausten avulla, minkälaista tukea vastanneet olisivat kaivanneet lisää. Ensimmäiseen taulukkoon 25 on koottu koko vastaajajoukon vastaukset.

TAULUKKO 25. Tarjotun tuen riittävyys koko vastaajajoukon keskuudessa, N=81.

TARJOTTU TUKIMUOTO	RIITTÄVÄÄ		VÄHÄISTÄ		EI KOSKE VASTAAJAA	
	n	%	n	%	n	%
Henkisen tuen saaminen	36	44,7	29	38,1	13	17,2
Lisäkoulutuksen ja neuvonnan tarjoaminen	48	63,1	24	31,5	4	5,4
Tiedonsaanti ja tiedottaminen muutoksesta	51	67,1	25	32,9	0	0,0
Tuki käytännön asioiden hoidossa	45	59,3	28	36,8	3	3,9
Omat vaikutusmahdollisuudet muutoksessa	28	36,8	44	57,8	4	5,3
Esimiehen toiminta muutoksen sujumuuden takaamisessa	40	52,6	34	44,8	2	2,6

Kuten taulukosta 25 on luettavissa, koko vastaajajoukon keskuudessa lähes kaikkeen tarjotun tuen määrään oltiin tyytyväisiä ja ne koettiin riittäväksi tai jokseenkin riittäväksi. Ainoastaan omat vaikutusmahdollisuudet muutoksessa koettiin enemmistön keskuudessa liian tai aivan liian vähäisiksi. Henkisen tuen saaminen ja esimiehen toiminta muutoksen sujumuuden takaamisessa jakoi mielipiteet puolestaan hyvin tasaisesti.

TAULUKKO 26. Tarjotun tuen riittävyys puolustusvoimien sisälle työllistyneiden keskuudessa, N= 51.

TARJOTTU TUKIMUOTO	RIITTÄVÄÄ		VÄHÄISTÄ	
	n	%	n	%
Henkisen tuen saaminen	19	46,3	22	53,7
Lisäkoulutuksen ja neuvonnan tarjoaminen	30	63,8	17	36,2
Tiedonsaanti ja tiedottaminen muutoksesta	35	70,0	15	30,0
Tuki käytännön asioiden hoidossa	27	56,3	21	43,8
Omat vaikutusmahdollisuudet muutoksessa	18	37,5	30	62,5
Esimiehen toiminta muutoksen sujumuuden takaamisessa	26	53,1	23	46,9

Yllä olevassa taulukossa 26 on koottuna puolustusvoimien sisälle työllistyneiden käsitykset tarjotun tuen riittävydestä. Taulukosta selviää, että suurin osa tarjotusta tuesta oli ollut tämän ryhmän keskuudessa riittävä. Enemmistö oli tyytymätön henkisen tuen saamiseen ja omiin vaikutusmahdollisuuksiin muutoksessa. Selvä enemmistö arvioi tiedonsaannin ja tiedottamisen sekä lisäkoulutuksen ja neuvonnan tarjoamisen riittäväksi tai jokseenkin riittäväksi.

TAULUKKO 27. Tarjotun tuen riittävyys puolustusvoimien ulkopuolelle työllistyneiden ja työttömien keskuudessa, N= 29

TARJOTTU TUKIMUOTO	RIITTÄVÄÄ		VÄHÄISTÄ	
	n	%	n	%
Henkisen tuen saaminen	14	66,7	7	33,3
Lisäkoulutuksen ja neuvonnan tarjoaminen	17	70,8	7	29,2
Tiedonsaanti ja tiedottaminen muutoksesta	15	60,0	10	40,0
Tuki käytännön asioiden hoidossa	17	70,9	7	29,2
Omat vaikutusmahdollisuudet muutoksessa	10	43,5	13	56,5
Esimiehen toiminta muutoksen sujuvuuden takaamisessa	13	54,2	11	45,8

Taulukkoon 27 on koottu puolustusvoimien ulkopuolelle sijoittuneiden ja työttömien vastaukset. Myös heidän keskuudessaan oltiin lähinnä tyytyväisiä tarjotun tuen määrään. Enemmistö koki ainoastaan omat vaikutusmahdollisuudet muutoksessa riittämättömäksi. Suurimmat enemmistöt ovat nähtävissä tuessa käytännön asioiden hoitamisessa ja lisäkoulutuksen ja neuvonnan tarjoamisessa.

Näiden kahden ryhmän välisissä vastauksissa oli nähtävissä muutamia eroja, jotka havaittiin vertailemalla eri kysymyksiin saatujen vastauksien frekvenssejä ryhmien kesken. Henkisen tuen saaminen jakoi ryhmien mielipiteitä hyvinkin paljon. Puolustusvoimiin uudestaan työllistyneet olivat keskimäärin tyytymättömämpiä henkisen tuen saantiin kuin puolustusvoimien ulkopuolella kyselyn aikana työskennelleet ja kysymyksiin vastanneet työttömät, joiden enemmistö koki henkisen tuen puolestaan olleen jokseenkin riittävää tai riittävää. Ero ei ole kuitenkaan tilastollisesti merkitsevä ($Z=-1,609$, $p=0,108$).

Lisäkoulutuksen tarjoaminen koettiin molemmissa ryhmissä selkeästi eniten jokseenkin riittäväksi tai riittäväksi. Lisää tukea tässä suhteessa olisivat eniten kaivanneet puolustusvoimien sisälle työllistyneet, joista 23,4 % ($n=11$) mielestä lisäkoulutuksen ja neuvonnan tarjoaminen oli aivan liian vähäistä. Vastaava luku toisella ryhmällä oli 16,7 % ($n=4$). Tämä ero ei kuitenkaan ollut tilastollisesti merkitsevä ($Z=-0,789$, $p=0,430$).

Tiedon saantia ja tiedottamista pidettiin yleisesti joko riittävänä tai jokseenkin riittävänä molempien ryhmien keskuudessa. Tässä tuen muodossa puolustusvoimien

sisälle työllistyneet olivat tyytyväisempiä tuen riittävyyteen kuin puolustusvoimien ulkopuolella työskennelleet. Tämä oli nähtävissä muun muassa siinä, että parannusta tiedon saantiin ja tiedottamiseen olisi kaivannut 24,0 % (n=6) puolustusvoimien ulkopuolelle työllistyneistä, kun taas puolustusvoimien sisällä edelleen työskentelevillä vastaava luku oli vain 12,0 % (n=6). Erot eivät tässäkään kysymyksessä olleet tilastollisesti merkitseviä ($Z=-0,763$, $p=0,445$). Enemmistö molempien ryhmien vastaajista oli tyytyväisiä myös tukeen käytännön asioiden hoidossa. Eroja vertailtaessa hieman tyytymättömmämpiä saatuun tuen määrään olivat puolustusvoimissa työskentelevät. Tämä ero ei kuitenkaan ollut tilastollisesti merkitsevää ($Z=-1,120$, $p=0,263$) tai sovellettavissa suoraan perusjoukkoon.

Molemmissa ryhmissä oltiin tyytymättömiä omiin vaikutusmahdollisuuksiin muutoksessa. Suurimmalle osalle ne olivat aivan liian vähäisiä tai liian vähäisiä. Täysin riittäväksi omat vaikutusmahdollisuutensa arvioi puolustusvoimien ulkopuolella työskennelleistä ainoastaan 8,7 % (n=2) ja puolustusvoimissa edelleen työskennelleistä 12,5 % (n=6). Kaiken kaikkiaan omat vaikutusmahdollisuudet muutoksessa koettiin siis varsin negatiivisena. Ryhmien väliset erot eivät olleet myöskään tässä kysymyksessä tilastollisesti merkitseviä ($Z=-0,186$, $p=0,853$). Kaikkein tasaisimmin ja samansuuntaisimmin mielipiteet jakautuivat esimiehen toiminnan arvioimisessa muutoksen sujuvuuden takaamisessa. Molemmissa ryhmissä hienoinen enemmistö oli sitä mieltä, että esimiehen toiminta oli ollut jokseenkin riittävää tai riittävää. Erot eivät olleet tilastollisesti merkitseviä ($Z=-0,565$, $p=0,572$).

Kyselylomakkeessa vastaajilta kysyttiin jatkokysymyksenä avoimen kysymyksen avulla, millaista tukea he olisivat kaivanneet lisää. Tähän kysymykseen oli vastannut 20 vastaajaa. Heidän keskuudessaan oltiin kaivattu muun muassa lisää neuvontaa ja infoa tulevaan muutokseen. Lisäksi erilaisista työmahdollisuuksista ja muista vaihtoehtoista olisi tarvittu lisää tietoa. Muutama vastaaja moitti esimiehen toimintaa ja olisi toivonut tämän tulevan aktiivisemmin mukaan eikä karttavan irtisanottuja henkilöitä. Myös uudella työpaikalla olisi kaivattu tukitoimia. Osa vastaajista oli saanut uudelleen sijoitettuna työntekijänä uudessa organisaatiossaan hyvin negatiivisen ja omien sanojensa mukaan vihamielisen vastaanoton. Uuden organisaation puolelta olisi kaivattu ymmärtäväisempää asennoitumista ja osin myös parempaa perehdytystä uuteen tehtävään. Moni olisi kaivannut myös lisää taloudellista tukea muun muassa matkoihin ja uudelleen kouluttautumiseen. Osan mielestä kaikenlainen tuki puuttui täysin ja muutoksesta oli selvittävä ihan yksin. Ymmärrystä,

keskustelua ja vertaistukea olisi tarvittu lisää sekä ”tekoja suunnittelemisen sijaan”. Jonkin verran kritisoitiin myös sitä, ettei puolustusvoimien puolelta oltu pidetty huolta siitä, että alasajettavassa organisaatiossa riittää työvoima loppuun asti.

Suurin osa tarjotusta tuesta koettiin siis riittäväksi sekä koko vastaajajoukon keskuudessa että eri ryhmien välillä. Eniten puutteita näiden vastausten pohjalta on nähtävissä irtisanotun omissa mahdollisuuksissa vaikuttaa muutokseen. Puolustusvoimien sisälle uudelleen työllistyneiden sekä puolustusvoimien ulkopuolelle sijoittuneiden ja työttömien vastauksissa oli eroja, mutta ne eivät kuitenkaan olleet tilastollisesti merkitseviä. Tämä johtuu luultavasti siitä, että selkeä enemmistö vastanneista on sijoittunut uudestaan puolustusvoimien sisälle. On hyvä muistaa, että tuen saannin kokeminen on kuitenkin hyvin yksilöllistä ja riippuu paljolti myös entisestä työpaikasta ja sen resursseista, mikä on nähtävissä esimerkiksi avoimen kysymyksen vastauksissa.

8.2.3 Positiivisia ja negatiivisia kokemuksia työnmuutoksesta

Kysymykseen muutosprosessin positiivisista puolista oli vastannut 54 ihmistä, ja vastauksessa on mukana työttömien näkemyksiä. Vastauksista muodostettiin teemoittelun avulla laajempia kokonaisuuksia. Seuraavassa taulukossa 28 on kuvattu positiivisista muutoksista muodostetut teemat:

TAULUKKO 28. Positiiviset puolet muutosprosessissa, N=54.

TEEMA	n	%
Uuden työn tuoma mielekkyys	20	37,0
Puolustusvoimien tarjoamat tukitoimet	13	24,1
Käytännön järjestelyjen (esim. palkka) pysyminen samana tai muuttuminen paremmaksi	9	16,7
Oman elämän uudelleen pohtiminen ja oppiminen omasta itsestä	7	13,0
Uudelleen työllistyminen ylipäänsä	5	9,2
YHTEENSÄ	54	100

Useat vastaajat kokivat uuden työnsä varsin mielekkäänä. Tätä perusteltiin esimerkiksi vaihtuneella työnkuvalla, ”tuulettumisella” ja uuden oppimisella.

”Toisaalta teki hyvää vaihtaa työpaikkaa.”

– Nainen, 46 vuotta

Myös puolustusvoimien tukitoimia kiiteltiin varsin paljon. Moni vastaaja koki tukitoimien taanneen heidän työllistymisensä tai vähintään antaneen ”lisäaikaa” työnhakuun.

”Hyvä tiedottaminen. Hyvä tukitoiminta. Etusijaisten hakijoiden hyvä sijoittaminen avoimiin virkoihin.”

– Mies, 53 vuotta

Suurin osa vastaajista työllistyi irtisanomisen jälkeen puolustusvoimien sisälle eikä heidän tarvinnut välttämättä vaihtaa esimerkiksi asuinpaikkaansa irtisanomisen seurauksena. Osa työllistyi samankaltaiseen tai parempaan työhön. Monet vastaajat kokivat hyvänä myös sen, että muutos sai heidät pohtimaan omia valintojaan ja tarpeitaan eri näkökulmista, mitä ei välttämättä olisi tapahtunut ilman irtisanomista.

”Antoi minulle mahdollisuuden miettiä tulevaisuutta uudelta kantilta.”

– Mies, 55 vuotta

Avoimeen kysymykseen muutosprosessin negatiivisista puolista oli vastannut 64 ihmistä, ja vastauksessa on mukana myös työttömien näkemyksiä. Seuraavassa taulukossa 29 on esitetty vastauksista muodostettuja teemoja:

TAULUKKO 29. Negatiiviset puolet muutosprosessissa, N=64.

TEEMA	n	%
Työnantajan toiminta	22	34,4
Epätietoisuuden tai turvattomuuden tunne tulevaisuuden suhteen	16	24,9
Työyhteisön vaihdos	12	18,8
Muutokset käytännön järjestelyissä (esim. työmatka, työsuhde-etujen menetys)	8	12,5
Uuden työtehtävän tuomat muutokset	6	9,4
YHTEENSÄ	64	100

Useat vastaajat kokivat työnantajan toiminnassa olleen ongelmia. Vastaajat mainitsivat esimerkiksi esimiehen käytöksen muutoksesta tiedottamisesta ja suhtautumisesta muutoksen jälkihoitoon. Lisäksi tiedonkulussa koettiin olleen ongelmia. Osa koki ongelmien olleen yleisissä menettelytavoissa:

”Poikkeusjärjestelyjä olisi voinut käyttää enemmän lähempänä eläkeikää olevien kohdalla.”

– Mies, 56 vuotta

Epävarmuus tulevasta sai runsaasti mainintoja. Vastaajat perustelivat tätä esimerkiksi huonolla työllisyystilanteella ja omalla iällään. Vastauksissa näkyi tässä tutkimuksessa tarkastellun organisaation luonne – moni vastaaja ei alun perin ollut uskoa, että puolustusvoimat irtisanoisi työntekijöitään muutospaineen takia:

”Kaiken aloittaminen alusta, hetken aikaa tuntui että taas ollaan nolllapisteessä, tyhjän päällä. Mistä / miten turvata toimeentulo?”

– Nainen, 41 vuotta

”Epävarmuus työn jatkumisesta ja suru vanhan hyvän työyhteisön lakkaamisesta.”

– Nainen, 52 vuotta

Työyhteisön menetys sai useita mainintoja paitsi tämän kysymyksen kohdalla, myös lomakkeen muissa työyhteisöä sivuavissa kysymyksissä: selkeällä enemmistöllä

vastaajista (n=67, 82,7 %, mukana työttömiä) oli esimerkiksi edelleen yhteyksiä entiseen työyhteisöönsä. Suurin osa vastaajista (n=65, 89 %) koki sosiaalisen vuorovaikutuksen melko tai erittäin tärkeäksi nykyisessä työssään, mikä selittänee paljolti näkemyksiä myös entisen työyhteisön menetyksestä.

”Kymmeniä vuosia samassa työpaikassa olleena tuttujen ihanien työtoverien kanssa ja sen jälkeen täysin uuteen, vieraaseen ympäristöön.”

– Nainen, 60 vuotta

”Perinteikkään, lähellä sijaitsevan työpaikan lakkaaminen... Myös työpaikan ilmapiiri oli suvaitseva ja toimitilat kunnostetut ja hyvät. Kaikenlaisia yhteisiä retkiä ja tilaisuuksia järjestettiin.”

– Nainen, 46 vuotta

”Työporukka joutui hajoamaan. Sitten tuli turvattomuuden tunne, kun ei voi edes puolustusvoimiin luottaa työnantajana.”

– Nainen, 50 vuotta

Osa koki työnsä käytännön järjestelyjen, kuten työmatkan tai palkan, muuttuneen epäedullisemmaksi. Osa raportoi työnkuvansa muuttuneen uuden työn myötä esimerkiksi raskaammaksi tai vähemmän omaa osaamista vastaavaksi.

”Vähensi omaa vaikuttamismahdollisuutta omiin töihin.”

– Mies, 29 vuotta

8.2.4 Työympäristössä tapahtuneita muutoksia

Uusi työ ja työympäristö vaikuttavat työntekijän muutoksesta selviämiseen. Halusimme selvittää, kuinka vastaajat ovat nähneet rakennemuutoksen myötä työympäristössä tapahtuneet muutokset. Vastaajia pyydettiin arvioimaan näitä muutoksia 18 kohdan avulla. Vastaajien tuli arvioida, onko kyseinen työympäristöön ja työntekoon liittyvä asia muuttunut negatiiviseen vai positiiviseen suuntaan, vai oliko mikään muuttunut ollenkaan. Vastauksista muodostettiin kolme summamuuttujaa, joita ovat työympäristö

ja työn mielekkyys, suhtautuminen omaan työhön sekä työympäristön toimivuus. Työympäristöä ja työn mielekkyyttä kuvasivat muun muassa mahdollisuus vaikuttaa työn eri osa-alueisiin sekä työmotivaatio, työn arvostus ja työssä jaksaminen. Suhtautumista omaan työhön mitattiin puolestaan muutoksella esimerkiksi kuuluvuuden tunteessa työpaikalla, työpaikan ilmapiirillä, työkavereilla ja työkuvan selkeydellä vastaajalle. Tähän summamuuttujaan kuului myös lähipiirin suhtautuminen vastaajan työhön, jolla saattaa olla isokin vaikutus työn muutokseen. Työympäristön toimivuutta tarkasteltiin puolestaan kysymällä muutoksista palkkauksessa ja työsuhte-eduissa sekä esimiestoiminnassa ja tiedonkulussa työyhteisössä. Aluksi tarkastellaan koko joukon käsityksiä, minkä jälkeen vertaillaan vielä, eroavatko puolustusvoimien sisälle työllistyneiden ja puolustusvoimien ulkopuolelle sijoittuneiden henkilöiden käsitykset toisistaan. Moni vastaajista oli työskennellyt hyvin pitkään puolustusvoimissa ja usein jopa suunnilleen samassa tehtävässä. Halusimme vertailla, onko työnantajan vaihdoksella ollut vaikutusta työympäristön mielekkyyteen. Tulosten tilastollinen merkitsevyys testattiin Mann-Whitneyn U-testin avulla.

TAULUKKO 30. Työympäristössä tapahtuneet muutokset koko vastaajajoukon keskuudessa, N=73.

TYÖYMPÄRISTÖ-SUMMAMUUTTUUJAT	MUUTOS POS.		MUUTOS NEG.		EI MUUTOSTA / EI KOSKE VASTAAJAA	
	n	%	n	%	n	%
Työympäristö ja työn mielekkyys	21	28,7	5	6,8	47	64,5
Suhtautuminen omaan työhön	20	27,3	8	11,0	45	61,7
Työympäristön toimivuus	25	34,2	17	23,3	31	42,5

Yllä olevassa taulukossa 30 on esitettyä koko vastaajajoukon mielipiteet työympäristössään tapahtuneista muutoksista. Taulukosta voi huomata, että selvällä enemmistöllä muutoksia ei ollut tapahtunut juuri ollenkaan. Jos muutosta oli kuitenkin esiintynyt, se oli suurimmalla osalla ollut hyvinkin positiiviseen suuntaan. Työympäristöä ja työn mielekkyyttä kuvaava summamuuttuja oli saanut eniten ”ei muutosta tai ei koske vastaajaa” vastauksia. Työympäristön toimivuus oli näiden vastausten perusteella muuttunut eniten positiiviseen suuntaan. Seuraavissa kahdessa

taulukossa 31 ja 32 erotellaan puolustusvoimien sisälle työllistyneiden ja puolustusvoimien ulkopuolelle sijoittuneiden vastaukset.

TAULUKKO 31. Työympäristössä tapahtuneet muutokset puolustusvoimien sisälle uudelleen työllistyneiden keskuudessa, N=51.

TYÖYMPÄRISTÖ- SUMMAMUUTTUJAT	MUUTOS POS.		MUUTOS NEG.		EI MUUTOSTA / EI KOSKE VASTAAJAA	
	n	%	n	%	n	%
Työympäristö ja työn mielekkyyys	13	25,5	5	9,8	33	64,7
Suhtautuminen omaan työhön	13	25,5	5	9,8	33	64,7
Työympäristön toimivuus	19	37,2	10	19,6	22	43,1

Taulukosta 31 on luettavissa, että enemmistö puolustusvoimien sisälle uudelleen työllistyneistä oli ollut suhteellisen tyytyväinen kaikkiin työympäristössä tapahtuneisiin muutoksiin. Muutosta oli kuitenkin vastauksien perusteella ollut monella selkeästi myös negatiiviseen suuntaan erityisesti työympäristön toimivuudessa.

TAULUKKO 32. Työympäristössä tapahtuneet muutokset puolustusvoimien ulkopuolelle työllistyneiden keskuudessa, N=22.

TYÖYMPÄRISTÖ- SUMMAMUUTTUJAT	MUUTOS POS.		MUUTOS NEG.		EI MUUTOSTA / EI KOSKE VASTAAJAA	
	n	%	n	%	n	%
Työympäristö ja työn mielekkyyys	8	36,4	0	0,0	14	63,6
Suhtautuminen omaan työhön	7	31,8	3	13,6	12	54,5
Työympäristön toimivuus	6	27,2	7	31,8	9	40,9

Tästä taulukosta 32 selviää, että myös hyvin selkeä enemmistö puolustusvoimien ulkopuolelle sijoittuneista oli sitä mieltä, että uuden työn myötä omassa työympäristössä tapahtuneet muutokset olivat olleet lähinnä positiiviseen suuntaan. Työympäristön toimivuudessa mielipiteet jakoutuivat kuitenkin hyvin tasaisesti.

Näiden kahden ryhmän välillä on havaittavissa muutamia eroja, jotka näkyvät kun vertaillaan eri ryhmien vastauksien frekvenssejä keskenään. Sekä puolustusvoimien sisälle työllistyneiden että puolustusvoimien ulkopuolella työskentelevien keskuudessa suurin osa oli vastannut, ettei muutosta ollut juurikaan tapahtunut mihinkään suuntaan tai että muutos ei koskenut heitä. Kun verrataan eri ryhmien henkilöitä, joiden mielestä muutosta oli tapahtunut, enemmistöt olivat molemmissa sitä mieltä, että työympäristössä tapahtuneet muutokset olivat olleet lähinnä positiiviseen suuntaan. Puolustusvoimien ulkopuolelle sijoittuneiden keskuudessa tämä enemmistö oli jokaisen summamuuttujan kohdalla kuitenkin jonkin verran suurempi.

Jos muutosta oli ollut työympäristössä ja työn mielekkyydessä, oli tämä muutos ollut molempien ryhmien enemmistön mielestä positiiviseen suuntaan. Puolustusvoimien sisälle työllistyneiden keskuudessa muutosta oli viiden henkilön mielestä kuitenkin tapahtunut myös negatiiviseen suuntaan. Puolustusvoimien ulkopuolelle työllistyneiden keskuudesta kukaan ei pitänyt työympäristössä ja työnmielekkyydessään tapahtunutta muutosta negatiivisena. Tämä ero ei ole kuitenkaan tämän aineiston ulkopuolella tilastollisesti merkitsevä ($Z=-0,687$, $p=0,492$). Myös suhtautumisessa omaan työhön oltiin keskimäärin tyytyväisempiä puolustusvoimien ulkopuolelle työllistyneiden keskuudessa kuin puolustusvoimien sisälle uudelleen työllistyneiden keskuudessa. Tämäkään ei ollut tilastollisesti merkitsevä ero ($Z=-0,457$, $p=0,648$).

Koko vastaajajoukon keskuudessa eniten muutosta oli suuntaan tai toiseen tapahtunut työympäristön toimivuudessa. Puolustusvoimien sisälle työllistyneiden keskuudessa oltiin frekvenssien mukaan tyytyväisempiä muutoksiin kuin puolustusvoimien ulkopuolelle työllistyneiden joukossa. Puolustusvoimien ulkopuolelle työllistyneiden mielestä muutos olikin hyvin suuren osan kohdalla ollut negatiiviseen suuntaan. Tämäkään ero ei ollut silti tilastollisesti merkitsevä ($Z=-0,886$, $p=0,376$).

Vastaajilta kysyttiin lisäksi, olivatko he kokeneet muita muutoksia ja kuinka ne olivat mahdollisesti vaikuttaneet vastaajaan. Tässä kyselyssä 50,6 % ($n=39$) vastaajista ilmoitti kokeneensa myös muita muutoksia. Heistä 37 henkilöä oli eritellyt tarkemmin, miten nämä muutokset olivat vaikuttaneet heihin.

Eniten näissä vastauksissa tuli esiin muutto uudelle paikkakunnalle. Se koettiin lähinnä huonona asiana, kun samalla se oli tarkoittanut sitä, että joutui luopumaan vanhasta elinympäristöstään ja ystäivistään, jotka jäivät edelliselle paikkakunnalle. Monelle muutto merkitsi väliaikaista ratkaisua, jossa he asuvat viikot toisaalla ja

reissaavat viikonlopuksi takaisin perheensä luokse. Muutamilla oli lisäksi työmatka pidentynyt huomattavasti. Muutossa toiselle paikkakunnalle kerrottiin olevan myös positiivisia vaikutuksia, kun työmatka saattoikin lyhetä ja saatettiin päästä asumaan lähemmäksi ennen kauempaa asuneita perheenjäseniä. Vastauksissa kuvatut muutokset saattoivat olla selkeästi myös parempaan suuntaan, kun työn arvostuksen myötä uralla eteneminen oli helpottunut ja palkkaus muuttunut paremmaksi. Jotkut kouluttautuivat uuteen ammattiin ja saivat näin omasta mielestään paremman työpaikan. Joidenkin vastaajien kohdalla alanvaihto ei ollut kuitenkaan ollut mielekästä. Heidän mielestään sen vuoksi asiat olivat menneet vain huonompaan suuntaan. Osalla vastaajista olivat lisäksi palkka ja työtilat huonontuneet muutoksen myötä huomattavasti.

Suurin osa vastaajista ei ollut vastausten perusteella kokenut suuria muutoksia työympäristönsä suhteen. Jos muutoksia oli kuitenkin esiintynyt, olivat ne olleet yleensä positiiviseen suuntaan. Eniten mielipiteitä muutoksen suunnasta jakoi työympäristön toimivuus, johon kuuluivat tiedonkulku työyhteisössä, esimiestoiminta ja palkkaus ja työsuhte-edut. Nykyisellä työnantajalla ei näyttänyt olevan juurikaan merkitystä muutoksiin. Suurin muutos oli monella ollut avoimien vastausten perusteella muutto työn perässä uudelle paikkakunnalle, mikä tuo mukanaan myös paljon muita uusia asioita.

9 POHDINTA

Tässä tutkimuksessa pyrittiin selvittämään, millaisia seuraamuksia työelämässä tapahtuneella muutoksella on ollut vastaajien työidentiteetteihin. Lisäksi tarkasteltiin, millaisia näkemyksiä vastaajilla oli muutoksen toteutuksesta ja kuinka he olivat käsitelleet muutosta.

Luvussa 9.1 tarkastellaan tämän tutkimuksen päätuloksia: Alaluvussa 9.1.1 pohditaan tarkemmin ensimmäiseen tutkimusongelmaan eli ”irtisanomisen seuraamukset työidentiteetteihin” liittyviä tuloksia. Alaluvussa 9.1.2 puolestaan pohditaan toista tutkimusongelmaa eli ”näkemyksiä muutosprosessista”. Lopuksi tehdään muutamia johtopäätöksiä työidentiteetin ja muutosprosessin yhteyksistä. Luvussa 9.2 pohditaan tämän tutkimuksen metodologian vahvuuksia ja rajoitteita. Luvussa 9.3 tarkastellaan tutkimukseen liittyvää eettisyyttä ja luotettavuutta. Viimeisessä luvussa 9.4 esitellään tutkimuksen tulosten hyödyntämismahdollisuuksia ja mahdollisia jatkotutkimusaiheita.

9.1 Päätulokset ja niiden tarkastelua

Kuten aikaisemmin todettiin, aikuisetkin joutuvat rakentamaan identiteettiään uudelleen erilaisten muutosten myötä. On kuitenkin hyvin yksilöllistä, miten erilaiset käänteet ihmiseen vaikuttavat. (Marcia 2002, 15.) Myös tässä tutkimuksessa vastaajien näkemykset muutoksesta, sen toteutuksesta ja omista tuntemuksistaan muutoksen suhteen vaihtelivat – paikoitellen suurestikin.

9.1.1 Pohdintaa työnmuutoksen seuraamuksista työidentiteetteihin

Tärkeimmäksi hyvän ja selkeän ammatillisen identiteetin muodostumisessa nähdään yleensä pysyvä työsuhde sekä luottamus työntekijän ja työnantajan välillä (Niemi 2001, 20). Tässä tutkimuksessa useiden vastaajien raportoimat epävarmuuden ja epäluottamuksen tunteet siis lienevät muokanneet työidentiteettejä negatiivisessa

mielessä merkittävästi. Toisaalta enemmistö vastaajista kuitenkin suhtautui nykyiseen työsuhteeseensa luottavaisesti, millä on positiivisessa mielessä suuri merkitys.

Hyvän työyhteisön menetys sai myös useita mainintoja muutoksen negatiivisia puolia käsittelevässä kysymyksessä, ja valtaosalla vastaajista oli edelleen yhteyksiä entiseen työyhteisöönsä – kuuluvuuden tunteella ja sosiaalisella vuorovaikutuksella on keskeinen rooli työidentiteetin kehittämisessä (Kirpal 2004a, 202–205), joten hyväksi koetun työyhteisön menetys lienee myös muovannut monien työidentiteettiä keskeisesti. Toisaalta moni vastaaja raportoi, että yksi työnmuutoksen positiivisista puolista oli mahdollisuus pohtia omaa itseään ja työtään uudella tavalla.

Työntekijän omakohtaisilla käsityksillä ja asenteilla omaa työtänsä kohtaan saattaa olla isokin merkitys henkilökohtaista työidentiteettiä rakennettaessa (Kirpal 2004b, 278). Tässä tutkimuksessa uusi työ koettiin pääosin mielekkääksi ja tärkeäksi osaksi omaa elämää. Mielekkäämpänä työ koettiin puolustusvoimien ulkopuolelle sijoittuneiden keskuudessa. Ehkä heillä siirtyminen puolustusvoimien ulkopuolelle töihin tarjosi työn kannalta uusia ulottuvuuksia ja uudenlaisia mahdollisuuksia, joita puolustusvoimat ei työnantajana voinut tarjota.

Edellä kuvatut tulokset tukevat aikaisempien työidentiteettitutkimusten (kts. esim. Niemi 2001; Kirpal 2004a) tuloksia: sekä positiiviset että negatiiviset asiat työuralla muokkaavat yksilön työidentiteettiä. Työidentiteetti on siis jatkuvassa käymistilassa, mikä asettaa omat haasteensa myös sen tutkimiselle – yksilö saattaa esimerkiksi nähdä jonkin työnmuutoksen seuraamukset enimmäkseen negatiivisina välittömästi muutoksen jälkeen, mutta jonkin ajan kuluttua lähinnä positiivisina. Toisaalta tietyllä hetkellä tehty tutkimus yksilöiden työidentiteeteistä – jollainen siis myös tämä tutkimus on – ei ole tutkimuksellisesti vähempiarvoinen: Se voi tarjota yhtä lailla arvokasta tietoa kuin pidempiaikainen seurantakin.

Tässä tutkimuksessa tarkastellun organisaation eli puolustusvoimien luonne – vakaaksi ja perinteiseksi mielletty instituutio – mahdollistaa omalta osaltaan sen, että osalla vastaajista on saattanut olla tai on edelleen varsin klassinen työidentiteetti. Kuten aiemmin todettiin, klassisessa identiteetissä työntekijä sitoutuu vahvasti ammattiinsa, organisaatioon tai työtehtäväänsä sekä perinteisiin arvoihin, eikä välttämättä pidä muutoksista (Kirpal 2004a, 215–216). Toisaalta kaikkialle – myös perinteisimpiin organisaatioihin – ulottuva nykyajan epävarmuus, muutokset ja henkilökohtainen irtisanomisen kokemus ovat saattaneet muovata klassisen identiteetin omaavia joustavampaan suuntaan.

Myös päinvastainen kehitys on mahdollista esimerkiksi juuri epävarmuuden ja jatkuvien muutosten takia: Joustavan identiteetin omaava työntekijä saattaa muutosten myötä muokkautua klassisempaan suuntaan, koska hän pyrkii epävarmuuden keskellä kiinnittymään edes johonkin.

9.1.2 Pohdintaa vastaajien muutosprosessia koskevista näkemyksistä

Käytetyimmät coping-keinot tämän tutkimuksen vastaajilla olivat hyväksyntä, positiivinen uudelleenrakennus ja huumori. Naisten käytetyimmät keinot olivat hyväksyntä ja positiivinen uudelleenrakennus; vähiten käytetyt puolestaan olivat tilanteesta irtisanoutuminen, erilaisten aineiden käyttö, uskontoon turvautuminen ja itsesyytös. Miesten käytetyimmät coping-keinot olivat hyväksyntä ja suunnittelu; vähiten käytetyt olivat tilanteesta irtisanoutuminen, itsesyytös ja uskonto.

Kaiken kaikkiaan voidaan sanoa, että vastaajat olivat turvautuneet varsin aktiivisiin ja positiivisiin coping-keinoihin – he eivät olleet yrittäneet vältellä tilannetta, vaan hyväksyivät tapahtuneen ja pyrkivät rakentamaan elämäänsä uudelleen. Tällä tuloksella lienee osaltaan yhteyttä siihen, että vastaajien näkemykset useista muutosprosessin osa-alueista olivat enemmän positiivisia kuin negatiivisia. Naisten käyttämät selviytymiskeinot jakautuivat tasaisemmin kuin miesten; miehet olivat käyttäneet selkeinä enemmistöinä muutamaa keinoa ja vastaavasti erittäin vähän tai ei ollenkaan toisia keinoja. Naiset olivat myös turvautuneet enemmän toisten ihmisten apuun, kun taas miehet käyttivät enemmän ”itsellistä” copingia. Naiset olivat suhtautuneet muutokseen myös hieman miehiä henkilökohtaisemmin, mikä näkyi muun muassa siinä, että muutama heistä syytti tapahtuneesta jopa itseään. Tätä ei esiintynyt miehillä lainkaan. Sukupuolella oli toisin sanoen vaikutusta käytettyyn copingiin, mikä on yhteneväinen tulos Cassidyn (2001) kanssa.

Aiemmat muutokset – kuten työpaikan vaihdokset – henkilön työuralla eivät automaattisesti merkinneet tässä tutkimuksessa tarkastellun työnmuutoksen parempaa käsittelykykyä. Suurimmalla osalla vastaajista kuitenkin oli toisaalta kokemusta erilaisista työnmuutoksista jo ennen tässä tutkimuksessa tarkasteltua muutosta, millä saattaa osaltaan olla yhteyttä siihen, että näkemykset muutosprosessista olivat yleisesti ottaen enemmän positiivisia kuin negatiivisia. Tilanteen uutuuden on näet todettu olevan yhteydessä yksilön kykyyn käsitellä sitä (Lazarus & Folkman 1984, 56–65).

Toisaalta vastaajia ei suoraan pyydetty missään kysymyksessä raportoimaan, olivatko aiemmat työnmuutokset olleet vapaaehtoisia vai vastaajasta itsestään riippumattomia, mikä rajoittaa johtopäätösten tekemistä.

Myös puolustusvoimien järjestämät tukitoimet selittänevät paljolti positiivista suhtautumista – suurimmalle osalle vastanneista oli järjestynyt korvaava työpaikka ja niin ikään suurimmalla osalla nykyinen työsuhde oli vakituinen. Tukitoimet saivat useita mainintoja työnmuutoksen positiivisia puolia käsittelevissä kysymyksissä. Cassidyn (2001) mukaan uudelleen työllistymisellä onkin keskeinen merkitys työn menetyksestä selviytymisessä. Tässä tutkimuksessa moni eläkeiän kynnyksellä oleva vastaaja raportoi jäljellä olevien työvuosien vähyyden olevan tekijänä jaksamisessa, mikä myös on yhteneväinen tulos Cassidyn (2001) kanssa.

Puolustusvoimien henkilöstöä koskeva siirtymisvelvollisuus saattaa myös selittää vastaajien näkemyksiä: olosuhteiden muuttumisen mahdollisuus lienee tiedostettu jo aiemmin. Toisaalta irtisanominen ja siirtymisvelvollisuuden nojalla tapahtuva muutos ovat luonteeltaan varsin erilaisia muutoksia, mikä osaltaan vaikuttanee selviytymiseen – ja kuten on jo aiemmin todettu, yksilöllisillä eroilla on viime kädessä keskeinen merkitys (Cassidy 2001, 303–304).

Negatiivista suhtautumista muutosprosessiin selittänee itsestä riippumaton työn menetys, joka on aina jonkinasteinen kriisi (Palosaari 2007, 22–24). Vastaajat myös raportoivat epävarmuuden kuuluneen muutoksen negatiivisiin puoliin; epätietoisuuden onkin coping-tutkimuksissa todettu vaikuttavan keskeisesti koetun stressin määrään (Lazarus & Folkman 1984, 82–103).

Yksilön sitoutuneisuudella on niin ikään todettu olevan yhteyttä koetun stressin määrään: mitä sitoutuneempi yksilö asiaan on, sitä haavoittuvampi hän on sen suhteen (Lazarus & Folkman 1984, 56–65). Kuten jo työidentiteettiä käsittelevien tulosten ja pohdinnan yhteydessä todettiin, tässä tutkimuksessa tarkasteltiin puolustusvoimia – organisaatiota, jolla on aivan erityinen luonne. Tämän erityisen luonteen arveltiin olevan osatekijänä työidentiteettien muokkautumisessa, ja sen oletetaan olevan osatekijänä myös muutosprosessinäkemyksissä: osa vastaajista lienee ollut varsin sitoutuneita organisaatioon, joten koetun stressin määrä lienee lisääntynyt irtisanomisen myötä.

Puolustusvoimien tukitoimet koettiin pääasiassa positiivisena: Ainoastaan omiin vaikutusmahdollisuuksiin muutoksessa oltiin enimmäkseen tyytymättömiä. Tämä lienee yleinen tuntemus etenkin suurissa organisaatiomuutoksissa, joissa yksittäisen

työntekijän ääni pääsee harvemmin kuuluviin – tunne siitä, etteivät omaa elämää koskevat suuret päätökset ole omissa käsissä eikä päättävää tahoja kiinnosta oma mielipide, on turhauttava.

Vertailtaessa puolustusvoimien sisälle ja ulkopuolelle työllistyneiden vastauksia havaittiin muun muassa, että muutamaan tukimuotoon olivat keskimäärin tyytymättömämpiä nimenomaan puolustusvoimien sisälle työllistyneet. Erityisesti henkisen tuen saanti oli tässä mielessä selkeimpiä piikkejä. Osaselitys tähän voi olla esimerkiksi seuraava: Vastaajat mainitsivat, että heidän näkemyksiään irtisanomisesta kysyttiin ensimmäisen kerran tämän tutkimuksen yhteydessä – puolustusvoimissa edelleen työskentelevistä tämä on saattanut tuntua erityisen kuormittavalta, koska organisaatiolla on heihin edelleen suora kontakti ja tutkimusta olisi voitu tehdä. Lisäksi uusi työ uudessa ympäristössä lienee tarjonnut monelle puolustusvoimien ulkopuolella työskentelevälle vaihtelua ja tuoreen näkökulman – puolustusvoimissa edelleen työskentelevät ovat toki myös uudessa työssä ja moni on kokenut sen mielekkäänä, mutta organisaatio on edelleen sama. Mahdollisiin organisaation epäkohtiin ei siis ole saatu tai voitukaan saada etäisyyttä.

Muutos työssä tarkoittaa yleensä myös muutosta työympäristössä. Suurin osa tähän tutkimukseen osallistujista ei ollut kuitenkaan kokenut kovinkaan suuria muutoksia tässä suhteessa. Jos jotain oli muuttunut, oli se ollut yleensä positiiviseen suuntaan. Puolustusvoimien sisälle työllistyneiden ja puolustusvoimien ulkopuolelle sijoittuneiden vastaukset eivät juuri eronneet toisistaan, paitsi että puolustusvoimiin uudestaan työllistyneiden keskuudessa muutosta oli ollut useammalla henkilöllä myös negatiiviseen suuntaan. He jäivät kuitenkin tässä kyselyssä selvään vähemmistöön. Moni mainitsi suurimmaksi muutokseksi muuton toiselle paikkakunnalle. Se koettiin useimmilla muutoksena negatiiviseen suuntaan, sillä samalla joutui luopumaan vanhasta elinpiiristään ja muuttamaan kauemmaksi ystäväistään ja sukulaisistaan. Uusi työ ja sen myötä noussut arvostus työtä kohtaan koettiin kuitenkin selkeänä muutoksena positiiviseen suuntaan. Osalla puolestaan alanvaihto muutti asioita ja työssä viihtymistä vain huonompaan suuntaan.

Edellä esitellyt tulokset ovat jokseenkin yhteneväisiä Kinicki, Prussia ja McKee-Ryanin (2000) tutkimukseen, jonka mukaan uuteen työpaikkaansa tyytyväiset olivat käyttäneet enemmän erilaisia selviytymiskeinoja kuin uuteen työpaikkaansa tyytymättömät. Samoin työhönsä tyytymättömät kokivat paljon enemmän kielteisiä tunteita kuin työhönsä tyytyväiset. Muutostilanteesta rakentavasti ja kunnialla

selviäminen vaatii myös organisaation puolelta vaivan näkemistä sekä pitkäjänteistä muutoksen hallintaa ja tarpeellisten tukitoimien tarjoamista (Niemi 2001, 20–22). Tässä tutkimuksessa suurin osa vastaajista koki olevansa suhteellisen tyytyväinen nykyiseen tilanteeseensa ja työhönsä. Tämä kysely tarjosi heille sen kaivatun mahdollisuuden kertoa muutoksen aiheuttamista tuntemuksista ja kokemuksista.

Kuten on aiemmin jo todettu, työssä tapahtuneella muutoksella on vaikutuksia yksilön työidentiteettiin. On siis hyvin luultavaa, että myös yksilön työidentiteetillä on vaikutuksia hänen käyttämiinsä coping-keinoihin. Käytetyt selviytymiskeinot riippuvat hyvin paljon henkilöstä itsestään ja hänen tilanteestaan. Tässä tapauksessa irtisanotuilla henkilöillä oli käytettävissä puolustusvoimien tarjoamat tukimuodot sekä henkilökohtaiset selviytymiskanavansa. Nykyiseen työhönsä tyytyväisillä on luultavasti vahva työidentiteetti ja he pystyvät sopeutumaan muutoksiin nopeammin ja selviytyvät ehkä näin paremmin muutosprosessin tuomista haasteista. He luultavasti käyttävät paljon aktiivisia selviytymiskeinoja, kuten suunnittelua ja positiivista uudelleenrakennusta. Nämä keinot orientoivat hyvin uuteen suuntaan ja antavat voimaa jatkaa eteenpäin. Henkilöt, jotka tässä tutkimuksessa käyttivät paljon erilaisia coping-keinoja ja selviytyivät hyvin muutoksista, omasivat luultavasti hyvin joustavan ja mukautuvan työidentiteetin. Hyvin klassisen työidentiteetin omaavat henkilöt puolestaan olivat luultavasti erittäin vahvasti sitoutuneet työhönsä ja työympäristöönsä, eivätkä tästä johtuen ehkä osanneet hyödyntää omia voimavarojaan muutosprosessin käsittelyssä. Ehkä osalla esiintynyt itsensä syyttäminen tapahtuneesta muutoksesta johtui osin tästä syystä. Varmaa kuitenkin on, että kaikille muutosprosessin kokeneille jää tapahtuneesta jokin jälki omaan työidentiteettiinsä.

9.2 Metodologian vahvuuksia ja rajoitteita

Tämän tutkimuksen vastausprosentti oli 57 %, joka luonnollisesti merkitsee enemmistöä. Postikyselyiden yleisimpiin ongelmiin kuuluva kato (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2005, 185) ei siis tässä tutkimuksessa muodostunut varsinaisesti ongelmaksi – suurempi vastausprosentti olisi kuitenkin luonnollisesti kuvannut vastaajien näkemyksiä vielä täsmällisemmin. Tutkimuksessa ei juuri ollut tilastollisesti merkitseviä tuloksia,

minkä vuoksi tulokset ovat yleistettävissä ainoastaan tähän tutkimukseen vastanneisiin, eivät esimerkiksi toisen organisaation työntekijöihin.

Tässä tutkimuksessa menetelmänä käytetyllä kyselylomakkeella saatiin laaja kuva useiden irtisanottujen ihmisten näkemyksistä, mutta toisaalta lomakkeella ei voitu saada yhtä syvällistä tietoa kuin esimerkiksi haastattelulla – työidentiteetti on kuitenkin henkilökohtainen ja monitasoinen käsite. Lomakkeeseen oli kuitenkin pyritty sisällyttämään useita avoimia kysymyksiä, jotta vastaajat voisivat perustella ja tarkentaa näkemyksiään. Aiempia työidentiteettitutkimuksia on toteutettu lähinnä haastatteluin (ks. esim. Kirpal 2004a; Vähäsantanen 2007), jolloin on pystytty keskittymään yksilön omiin kokemuksiin ja tulkintoihin tarkemmin. Kunkin yksilön työidentiteetistä on näin voitu saada syvällisempi kuva kattavine henkilöhistorioineen. Tässä tutkimuksessa päädyttiin kuitenkin kyselylomakkeeseen nimenomaan otoksen koon ja käytännön järjestelyjen vuoksi. Lomake oli kätevin vaihtoehto kysyä useita asioita suurelta määrältä ihmisiä, kun työidentiteettinäkökulman lisäksi haluttiin selvittää näkemyksiä muutosprosessista. Työidentiteettien muutoksia tutkitaan usein pitkittäistutkimuksina, jolloin saadaan laajempi käsitys muutosten seuraamuksista. Tämä tutkimus ei ollut pitkittäistutkimus, mutta muutosnäkökulma pyrittiin saamaan mukaan kysymällä vastaajilta esimerkiksi heidän työhistoriaansa ja työympäristössä tapahtuneen muutoksen suuntaa.

Aineiston analyysissa kokeiltiin aluksi useita tilastollisia menetelmiä kuten ristiintaulukointia ja regressioanalyysia. Useimmat tilastolliset menetelmät eivät kuitenkaan soveltuneet analyysiin: Pieni vastaajajoukko (N=73), ei-normaalisti jakautunut aineisto sekä järjestys- ja luokitteluasteikollisten muuttujien suuri määrä rajoittivat tilastollisten menetelmien käyttöä ja näin ollen myös tilastollisten päätelmien tekemistä. Lisäksi joissakin avointen kysymysten vastauksissa oli epäselvyyksiä, eikä näin ollen voitu olla täysin varmoja, mitä vastaaja oli tarkoittanut.

9.3 Tutkimuksen luotettavuuden ja eettisyyden arviointia

Sekä *reliabiliteetti* että *validiteetti* tarkoittavat luotettavuutta, mutta reliabiliteetti viittaa nimenomaan toistettavuuteen. Validiteetti puolestaan jakautuu ulkoiseen ja sisäiseen:

ulkoisella tarkoitetaan tutkimuksen yleistettävyyttä ja sisäisellä sitä, mitataanko sitä mitä on tarkoituskin. (Metsämuuronen 2005, 64–65.)

Reliabiliteetin takaamiseksi kyselylomakkeen laadinnassa hyödynnettiin yleisesti käytössä olevia ja hyväksytyjä malleja esimerkiksi taustatietojen kysymiseen, sekä kokonaisia valmiiksi testattuja mittareita kuten coping-keinoja tarkasteleva Brief COPE (Carver 1997). Validiteetin takaamiseksi kysymykset laadittiin tarkasti tutkimuksen teoriaosan pohjalta. Käytössä oli lisäksi tutkijatriangulaatio, joka osaltaan lisäsi luotettavuutta.

Lomake ja saatekirje pyrittiin laatimaan huolellisesti. Saatekirje pyrittiin laatimaan sellaiseksi, että tutkijat ja vastaajat ymmärtäisivät käytetyt käsitteet mahdollisimman pitkälle samalla tavalla. Tämän varmistamiseksi saatekirje annettiin luettavaksi useammalle henkilölle ennen lähetystä. Myös lomake esitettiin useammalla henkilöllä ennen sen lähettämistä vastaajille.

Lomakkeet lähetettiin vastaajajoukkoille puolustusvoimien henkilöstöosaston kautta. Näin ollen tutkijat eivät missään vaiheessa saaneet tutkimusjoukon nimiä tai osoitteita tietoonsa, mikä vahvisti vastaajien anonymiteettisuoja. Vastausosoitteeksi puolestaan oli merkitty suoraan toisen tutkijan osoite, joten saadut vastaukset olivat ainoastaan tutkijoiden nähtävillä. Osa lomakkeen kysymyksistä käsitteli varsin arkaluontoisia asioita – tulosten raportoinnissa pyrittiinkin erityisesti tämän vuoksi kiinnittämään paljon huomiota vastaajien anonymiteetin suojelemiseen.

9.4 Tulosten hyödyntämismahdollisuuksia ja jatkotutkimusaiheita

Tämän tutkimuksen tulokset antavat arvokasta tietoa puolustusvoimista irtisanottujen henkilöiden näkemyksistä ja tuntemuksista – tutkimuksen tulokset voivat toimia vertaistukena kyseisen muutoksen läpikäyneille tai toisessa organisaatiossa irtisanomisen kokeneille, sekä tarjota tietoa yleisesti aiheesta kiinnostuneille. Puolustusvoimat voi lisäksi hyödyntää tuloksia kehittäessään omaa toimintaansa.

Tämän tutkimuksen aihealue on hyvin ajankohtainen – rakennemuutokset, lomautukset ja irtisanomiset koskettavat lähes kaikkia organisaatioita. Työidentiteettiä on tutkittu aiemminkin, mutta puolustusvoimat organisaationa on kasvatustieteen kentällä varsin tuntematon – tässä tutkimuksessa on siis tuore näkökulma.

Mahdollisia jatkotutkimusaiheita on useita. Yksi aihe voisi olla irtisanomisen seuraamusten vertailu ei-kaupallisen ja kaupallisen organisaation työntekijöiden välillä – näkökulmana esimerkiksi juuri työidentiteetti. Puolustusvoimissa ei myöskään ole tehty ulkopuolisten toteuttamaa kasvatustieteellistä tutkimusta juuri lainkaan – kyseisen organisaation tutkimisessa on siis monia mahdollisuuksia. Työidentiteettiä voisi myös tutkia erilaisella menetelmällä; tässä tutkimuksessa käytetty menetelmä antaa tietoa isomman joukon näkemyksistä, mutta aiheellista voisi myös olla keskittyä syvällisemmin vain muutaman ihmisen tuntemuksiin esimerkiksi haastattelemalla.

LÄHTEET

- Adams, G.R. 1992. Introduction and overview. Teoksessa G.R. Adams, T.P. Gullotta & R. Montemayor (eds.) Adolescent identity formation. Advances in adolescent development, volume 4. New York: Sage, 1–8 .
- Beijaard, D., Meijer, P. & Verloop N. 2004. Reconsidering research on teachers' professional identity. *Teaching and Teacher Education* 20, 107–128.
- Berzonsky, M.D. 1992. A process perspective on identity and stress management. Teoksessa G.R. Adams, T.P. Gullotta & R. Montemayor (eds.) Adolescent identity formation. Advances in adolescent development, volume 4. New York: Sage, 193–215.
- Bosma, H.A. 1985. Identity development in adolescence: coping with commitments. Rijksuniversitet de Groningen. Dissertation.
- Brown, A. 1997. A dynamic model of occupational identity formation. Teoksessa Alan Brown (toim.) Promoting Vocational Education and Training: European Perspectives. Tampereen yliopisto: Tampere, 59–67.
- Carver, C. 1997. You want to measure coping but your protocol's too long: Consider the Brief COPE. *International Journal of Behavioral Medicine*, 4, 92–100.
- Carver, C. 2008. Brief COPE.
<http://stressandhealth.stanford.edu/measures/Briefcope.html>.
 Viitattu 20.3.2008.
- Carver, C. 2009. Brief COPE.
<http://www.psy.miami.edu/faculty/ccarver/sc1BrCOPE.html>.
 Viitattu 26.8.2009
- Cassidy, T. 2001. Self-categorization, coping and psychological health among unemployed mid-career executives. *Counselling Psychology Quarterly* 14 (4), 303–315.
- Christensen, U., Schmidt, L., Kriegbaum, M., Hougaard, C.Ø. & Holstein, B. 2006. Coping with unemployment: does educational attainment make any difference? *Scandinavian Journal of Public Health* 34 (4), 363–370.
- Crowley, B.J., Hayslip, B.J. & Hobdy, J. 2003. Psychological hardiness and adjustment to life events in adulthood. *Journal of adult development* 10 (4), 237–248.

- Dunphy, D., Griffiths, A. & Benn, S. 2003. Organizational change for corporate sustainability. Routledge: London.
- Erikson, E. H. 1959/1980. Identity and the life cycle. Norton: New York.
- Erikson, E.H. 1968. Identity, youth and crisis. Norton: New York.
- Ernecq, J. 1992. Planned and unplanned organizational change: consequences and implications. Teoksessa D.M. Hosking & N. Anderson (eds.) Organizational change and innovation. Psychological perspectives and practices in Europe. Routledge: London, 276–287.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 2005. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Gummerus: Jyväskylä.
- Eteläpelto, A. 2007. Työidentiteetti ja subjektiivisuus rakenteiden ja toimijuuden ristiaallokossa. Teoksessa A. Eteläpelto, K. Collin & J. Saarinen (toim.) Työ, identiteetti ja oppiminen. Helsinki: WSOY, 90–142.
- Eteläpelto, A. & Vähäsantanen, K. 2006. Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. Teoksessa A. Eteläpelto & J. Onnismaa (toim.) Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Vantaa: Kansanvalistusseura, 26–49.
- Fadjukoff, P.M. 2007. Identity formation in adulthood. Jyväskylän yliopisto. Psykologian laitos. Väitöskirja.
- Flach, F.F. 1977. Coping creatively with personal change. Bantam: New York.
- Fornäs, J. 1991. Narcissus och det Andra. Könsordningens särskiljanden och sammanfogningar. Teoksessa J. Fornäs, U. Boëthius & S. Cwejman (toim.) Kön och identitet i förändring. Brutus Östlings bokförlag Symposion, Stockholm, 11–91.
- Fugate, M., Kinicki, A.J. & Prussia, G.E. 2008. Employee coping with organizational change: an examination of alternative theoretical perspectives and models. Personnel Psychology 61, 1–36.
- Garrigan, D.J. 1988. Coping strategies in response to parental stress experienced as a result of intergenerational conflicts between parents and adolescents. Dissertation. Graduate school of education. Fordham University.
- Hall, S. 1999. Identiteetti. Suom. Mikko Lehtonen. Tampere: Vastapaino.
- Henkisen työkuormituksen määrittelyä. Itä-Suomen työsuojelupiiri. <http://www.tyosuojelu.fi/upload/ym5xgcv6.pdf> Viitattu 12.8.2008
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2000. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2005. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

- Hämäläinen, T.J. 2006. Murroksen aika – selviytyykö Suomi? Teoksessa Timo J. Hämäläinen (toim.) Murroksen aika – selviääkö Suomi rakennemuutoksesta? WSOY: Porvoo, 7–33.
- Jones, R.M. 1992. Ego identity and adolescent problem behavior. Teoksessa G.R. Adams, T.P. Gullotta & R. Montemayor (eds.) Adolescent identity formation. Advances in adolescent development, volume 4. New York: Sage, 216–233.
- Kaikki hyvin työssä? Valtiokonttorin vuosittainen tutkimus. <http://www.valtiokonttori.fi/Public/default.aspx?nodeid=16599> Viitattu 12.8.2008
- Kilcullen, M. 1997. Coping with Workplace Change: An Annotated Bibliography of Resources. Reference Services Review 1, 61–70.
- Kinicki, A.J., Prussia, G.E. & McKee-Ryan, F.M. 2000. A panel study of coping with involuntary job loss. Academy of management journal 43 (1), 90–100.
- Kirpal, S. 2004a. Researching work identities in a European context. Teoksessa Career Development International 9 (3), 199–221.
- Kirpal, S. 2004b. Work identities of nurses: Between caring and efficiency demands Teoksessa Career Development International 9 (3), 274–304.
- Krauss Whitbourne, S., Sneed, J.R. & Skultety, K.M. 2002. Identity processes in adulthood: theoretical and methodological challenges. Teoksessa J.E. Côté, M. Montgomery, I. Goodson, A. Allahar & J. Kroger (eds.) Identity: an international journal of theory and research: the journal of the society for research on identity formation. Mahwah, Erlbaum, 29–45.
- Krogars, M. 1998. Sotilasorganisaatio muutoksessa: peruskartoitus tulevaisuuskehityksen vaikutuksista puolustusvoimien organisointiin ja johtamiseen. Helsinki: Maanpuolustuskorkeakoulu.
- Kroger, J. 2002a. Introduction: Identity development through adulthood. Teoksessa J.E. Côté, M. Montgomery, I. Goodson, A. Allahar & J. Kroger (eds.) Identity: an international journal of theory and research: the journal of the society for research on identity formation. Mahwah, Erlbaum, 1–5.
- Kroger, J. 2002b. Identity processes and contents through the years of late adulthood. Teoksessa J.E. Côté, M. Montgomery, I. Goodson, A. Allahar & J. Kroger (eds.) Identity: an international journal of theory and research: the journal of the society for research on identity formation. Mahwah, Erlbaum, 81–99.

- Kuusela, M. 2006. Minuuden pysyvyys kognitiivisen psykoterapian teorioissa. *Kognitiivisen psykoterapian verkkolehti* 3 (1), 3–18.
- Lazarus, R.S. & Folkman, S. 1984. *Stress, appraisal and coping*. Springer: New York.
- Lillrank, P. 2006. Työtehtävien ja -organisaatioiden murros. Teoksessa Timo J. Hämäläinen (toim.) *Murroksen aika – selviääkö Suomi rakennemuutoksesta?* WSOY: Porvoo, 79–110.
- Marcia, J.E. 2002. Identity and psychosocial development in adulthood. Teoksessa J.E. Côté, M. Montgomery, I. Goodson, A. Allahar & J. Kroger (eds.) *Identity: an international journal of theory and research: the journal of the society for research on identity formation*. Mahwah, Erlbaum, 7–28.
- Martikainen, L. 2006. Suomalaisten nuorten aikuisten elämään tyytyväisyyden monet kasvot. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Väitöskirja.
- Metsämuuronen, J. 2005. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. Helsinki: International Methelp.
- Niemi, P. 2001. Identiteetti, muutos ja toimintaympäristö. *Psykologia* 1–2, 18–28.
- Palosaari, E. 2007. *Lupa särkyä – kriisistä elämään*. Edita: Helsinki.
- Patterson, S.J., Sochting, I. & Marcia, J.E. 1992. The inner space and beyond: women and identity. Teoksessa G.R. Adams, T.P. Gullotta & R. Montemayor (eds.) *Adolescent identity formation. Advances in adolescent development, volume 4*. New York: Sage, 9–24.
- Puolustusministeriön hallinnonalan toiminta- ja taloussuunnitelma 2008–2011. 2006. <http://www.defmin.fi/index.phtml?s=345>. Viitattu 22.10.2007
- Puolustusvoimien henkilöstöstrategia. 2005. http://www.mil.fi/perustieto/toiminnantuloksellisuus/pdf/hestra_2005.pdf. Viitattu 30.10.2007
- Puolustusvoimien henkilöstötilinpäätös. 2006.
- Puolustusvoimien www-sivut. <http://www.mil.fi/>
- Rubin, A. 2002. Elämäntyylejä kokeilemassa: tarinayhteiskunnan nuori ja hyvän elämän haasteet. *Futura* (21) 4, 61–66. Helsinki: Tulevaisuuden tutkimuksen seura ry.
- Rudisill, J.R. & Edwards, J.M. 2002. Coping with job transitions. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research* 54 (1), 55–64.

- Soini, S., Vahtera, J., Joki, M., Aaltonen, J., Bifelt, L., Lähteenmäki, S. ja Utriainen, A. 2002. Psykososiaalisen työympäristön arvioiminen. Sosiaali- ja terveysministeriö. <http://www.stm.fi/Resource.phx/publishing/store/2002/07/hm1068718034216/passthru.pdf> Viitattu 12.8.2008
- Soper, B. & Von Bergen, C.W. 2001. Employment counseling and life stressors: coping through expressive writing. *Journal of Employment Counseling* 38 (3), 150–160.
- Taskutietoa Puolustusvoimista. 2005. http://www.mil.fi/perustietoa/julkaisut/task_pv_2005_suomi/index.html. Viitattu 31.10.2007
- Thomson, N.F. 1997. Coping with job loss: an attributional model. *The Journal of Psychology* 131 (1), 73–80.
- Tilastokeskus. 2005. Tietoajan tilaajasivut – Rakennemuutos vie kohti erityisosaamista. http://www.stat.fi/tup/tietoaika/tilaajat/ta_03_05_rakennemuutos.html. Viitattu 29.10.2007
- Työolobarometri. Työ- ja elinkeinoministeriö. <http://www.tem.fi/> Viitattu 13.8.2008
- Työsopimuslaki. Valtion säädöstietopankki FINLEX. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055> Viitattu 8.11.2008
- Valli, R. 2001. Johdatus tilastolliseen tutkimukseen. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Valtioneuvoston turvallisuus- ja puolustuspoliittinen selonteko. 2004. http://www.defmin.fi/files/240/2493_2161_Selonteko_2004_1_.pdf. Viitattu 30.10.2007
- Virkamieslaki. Valtion säädöstietopankki FINLEX. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1994/19940750> Viitattu 8.11.2008
- Vähäsantanen, K. 2007. Ammatillisen opettajan ammatti-identiteetti muutoksessa. Teoksessa A. Eteläpelto, K. Collin & J. Saarinen (toim.) *Työ, identiteetti ja oppiminen*. Helsinki: WSOY, 156–176.
- Waters, L.E. 2000. Coping with unemployment: a literature review and presentation of a new model. *International Journal of Management Reviews* 2 (2), 169–182.

LIITTEET

LIITE 1: Tutkimuksen kyselylomake

TAUSTATIEDOT

1. Syntymävuosi _____

2. Sukupuoli

Nainen

Mies

3. Asuinpaikkakunta _____

4. Siviilisääty

Naimaton

Avio- tai

Muu

Eronnut / leski

avoliitossa

5. Avo- tai aviopuolison työtilanne

Koko- tai

Työtön

Muu, mikä

osapäivätyössä

Eläkkeellä

Minulla ei ole puolisoa

6. Onko sinulla alaikäisiä huollettavia?

Kyllä, montako _____

Ei

7. Millainen on koulutuksesi? Rastita kaikki itseesi sopivat vaihtoehdot.

Kansakoulu, peruskoulu tai lyhyempiä ammattikursseja

Ylioppilastutkinto

Ammatillinen perustutkinto

Alempi korkeakoulututkinto tai AMK-tutkinto

Ylempi korkeakoulututkinto (esim. maisteri, diplomi-insinööri)

Tohtorin/lisensiaatin tutkinto

Jokin muu, mikä? _____

TYÖHISTORIA

8. Työhistoriasi ennen puolustusvoimia. Luettele tärkeimmät työpaikkasi. Jatka tarvittaessa paperin kääntöpuolelle.

TYÖ ALKOI – PÄÄTTYI VUONNA	AMMATTINIMIKE	TYÖNANTAJA

9. Työhistoriasi puolustusvoimissa. Luettele tärkeimmät työpaikkasi. Jatka tarvittaessa paperin kääntöpuolelle.

TYÖ ALKOI – PÄÄTTYI VUONNA	AMMATTINIMIKE	JOUKKO-OSASTO

VIIMEISIN TYÖ PUOLUSTUSVOIMISSA ENNEN IRTISANOMISTA

10. Ammattinimikkeesi oli _____

11. Joukko-osasto ja paikkakunta/paikkakunnat, jossa viimeisin työsi ennen irtisanomista sijaitsi

12. Työnkuva (minkälaisia tehtäviä viimeisin työsi ennen irtisanomista käsitti; kuvaa mahdollisimman yksityiskohtaisesti)

NYKYINEN TYÖTILANNE

13. Nykyinen työnantaja

- Puolustusvoimat
- Valtio tai kunnat
- Yksityinen sektori
- Tilanteeni on jokin muu, mikä _____

14. Onko nykyinen työsuhteesi

- Vakituinen Jokin muu, mikä? _____
- Määräaikainen

15. Nykyinen tehtävä / ammattinimike _____

16. Työpaikkakunta _____

17. Työnkuva (millaisista tehtävistä työsi koostuu; kuvaa mahdollisimman

yksityiskohtaisesti) _____

SUHTAUTUMINEN TYÖHÖN

18. Miten suhtaudut nykyiseen työhösi? Rengasta jokaisesta kohdasta se vaihtoehto, joka parhaiten kuvaa näkemystäsi.

	täysin eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	ei eri mieltä eikä samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	täysin samaa mieltä
a. Haluan tehdä työni mahdollisimman hyvin.	1	2	3	4	5
b. Minulla on liikaa vastuuta työssäni.	1	2	3	4	5
c. Pystyn toteuttamaan itseäni työni avulla.	1	2	3	4	5
d. Haluan kehittyä työssäni.	1	2	3	4	5
e. Pidän työstäni.	1	2	3	4	5
f. Haluan edetä urallani eteenpäin.	1	2	3	4	5
g. Koen vastuuta työstäni.	1	2	3	4	5

	täysin eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	ei eri mieltä eikä samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	täysin samaa mieltä
h. Työni on mielenkiintoista	1	2	3	4	5
i. Sosiaalinen vuorovaikutus työssä on minulle tärkeää	1	2	3	4	5
j. Koen olevani hyvä työssäni.	1	2	3	4	5
k. Työni on minulle vain tapa hankkia elanto.	1	2	3	4	5
l. Etsin jatkuvasti uutta työpaikkaa.	1	2	3	4	5
m. Pidän työtäni merkityksellisenä.	1	2	3	4	5
n. Mietin työasioita myös vapaa-ajalla.	1	2	3	4	5
o. Näen työni osana laajempaa kokonaisuutta.	1	2	3	4	5
p. En koe olevani korvaamaton työpaikallani.	1	2	3	4	5
q. Olen aktiivinen toimija työyhteisössäni.	1	2	3	4	5
r. Hakeuduin tälle alalle omasta halustani.	1	2	3	4	5
s. Työni on liian vaativaa.	1	2	3	4	5
t. Työni on liian yksitoikkoista.	1	2	3	4	5

19. Kuinka tärkeä osa elämäsi työ on sinulle tällä hetkellä?

- Erittäin tärkeä
 Melko tärkeä
 Ei tärkeä muttei merkityksetönkään
 Melko merkityksetön
 Merkityksetön

KOKEMUKSET TYÖN MUUTOKSESTA JA TYÖTYYTYVÄISYYS

20. Puolustusvoimissa on toteutettu vuodesta 2006 alkaen rakennemuutosta. Miten sen myötä tulleet erilaiset muutokset työympäristössä ovat sinuun vaikuttaneet? Rengasta jokaisesta kohdasta se vaihtoehto, joka parhaiten kuvaa näkemystäsi.

	ei muutosta / ei koske minua	muutos erittäin negatiiviseen suuntaan	muutos melko negatiiviseen suuntaan	muutos melko positiiviseen suuntaan	muutos erittäin positiiviseen suuntaan
a. Työpaikan sijainti	0	1	2	3	4
b. Työkaverit	0	1	2	3	4
c. Työpaikan ilmapiiri	0	1	2	3	4
d. Työmäärä	0	1	2	3	4
e. Työnkuvan selkeys	0	1	2	3	4

	ei muutosta / ei koske minua	muutos erittäin negatiiviseen suuntaan	muutos melko negatiiviseen suuntaan	muutos melko positiiviseen suuntaan	muutos erittäin positiiviseen suuntaan
f. Mahdollisuus työaikojen joustamiseen	0	1	2	3	4
g. Työn arvostus	0	1	2	3	4
h. Mahdollisuus vaikuttaa työn sisältöön	0	1	2	3	4
i. Mahdollisuus vaikuttaa työolosuhteisiin	0	1	2	3	4
j. Kuuluvuuden tunne työpaikalla	0	1	2	3	4
k. Arvostus osaamista kohtaan	0	1	2	3	4
l. Esimiestoiminta	0	1	2	3	4
m. Tiedonkulku työyhteisössä	0	1	2	3	4
n. Työmotivaatio	0	1	2	3	4
o. Työssä jaksaminen	0	1	2	3	4
p. Palkkaus ja työsuhte-edut	0	1	2	3	4
q. Lähipiirin suhtautuminen työhön	0	1	2	3	4
r. Perheen ja työn yhteensovittaminen	0	1	2	3	4

21. a) Tapahtuiko tämän rakennemuutoksen yhteydessä jotain muita muutoksia, jotka vaikuttivat tilanteeseesi?

Kyllä Ei

b) Jos tapahtui, niin millaisia ne olivat ja miten ne vaikuttivat sinuun?

MUUTOSPROSESSI

22. a) Mikä muutosprosessissa oli mielestäsi negatiivista? Perustele myös miksi. Jatka tarvittaessa paperin kääntöpuolelle.

b) Mikä muutosprosessissa oli mielestäsi positiivista? Perustele myös miksi. Jatka tarvittaessa paperin kääntöpuolelle.

23. Muutoksesta selviytyminen. Seuraavassa kysytään näkemystäsi siitä, miten suhtaudut edellä mainittuun työnmuutokseen. Rengasta jokaisesta kohdasta se vaihtoehto, joka parhaiten kuvaa näkemystäsi. Keskity vastauksissasi nimenomaan vuodesta 2006 alkaen toteutetun rakennemuutoksen tuomiin muutoksiin.

	täysin eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	ei eri eikä samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	täysin samaa mieltä
a. Keskitin voimavarani tilanteen käsittelyyn.	1	2	3	4	5
b. Yritin keksiä suunnitelman, miten toimia.	1	2	3	4	5
c. Yritin nähdä tilanteen positiivisessa valossa.	1	2	3	4	5
d. Olen hyväksynyt sen, että muutos on tapahtunut.	1	2	3	4	5
e. Olen vitsaillut tapahtuneesta muutoksesta.	1	2	3	4	5
f. Olen yrittänyt etsiä lohtua uskonnosta tai hengellisistä asioista.	1	2	3	4	5
g. Olen saanut henkistä tukea toisilta.	1	2	3	4	5
h. Olen aktiivisesti yrittänyt hakea apua tai neuvoja muilta ihmisiltä.	1	2	3	4	5
i. Olen keskittynyt muihin aktiviteetteihin pitääkseni ajatukset poissa tapahtuneesta muutoksesta.	1	2	3	4	5

	täysin eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	ei eri eikä samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	täysin samaa mieltä
j. Olen puhunut muille epämieluisista tuntemuksistani muutoksen suhteen, jotta oloni paranisi.	1	2	3	4	5
k. Olen käyttänyt lääkkeitä, että oloni paranisi.	1	2	3	4	5
l. Luovuin yrityksistä käsitellä asiaa.	1	2	3	4	5
m. Olen kritisoinut itseäni muutosprosessin aikana.	1	2	3	4	5
n. Olen oppinut elämään asian kanssa.	1	2	3	4	5
o. Olen ryhtynyt toimiin parantaakseni tilannetta.	1	2	3	4	5
p. Olen miettinyt tarkasti, mitä tehdä seuraavaksi.	1	2	3	4	5
q. Olen pyrkinyt löytämään muutoksesta jotain hyvää.	1	2	3	4	5
r. Olen laskenut tilanteesta leikkiä.	1	2	3	4	5
s. Olen rukoillut tai pohdiskellut paljon.	1	2	3	4	5
t. Olen saanut lohtua ja ymmärrystä toisilta.	1	2	3	4	5
u. Olen saanut apua ja neuvoja toisilta ihmisiltä.	1	2	3	4	5
v. Olen yrittänyt tehdä kaikkea muuta, kuten lukenut kirjoja tai katsellut televisiota, pitääkseni ajatukset poissa muutoksesta.	1	2	3	4	5
w. Olen ilmaissut negatiivisia mielipiteitä muutoksesta.	1	2	3	4	5
x. Olen käyttänyt alkoholia tai lääkkeitä selviytyäkseni muutoksesta.	1	2	3	4	5
y. En enää edes yritä selviytyä.	1	2	3	4	5
z. Olen syyttänyt itseäni tapahtuneista asioista.	1	2	3	4	5

24. a) Millaista tukea olet muutoksen aikana saanut puolustusvoimien puolelta? Kuinka hyvin seuraavat asiat ovat mielestäsi toteutuneet muutosprosessin aikana omalla kohdallasi? Rengasta jokaisesta kohdasta se vaihtoehto, joka parhaiten kuvaa näkemystäsi.

	ei koske minua	aivan liian vähäistä	liian vähäistä	jokseenkin riittävää	riittävää
a. Henkisen tuen saaminen	0	1	2	3	4
b. Lisäkoulutuksen ja neuvonnan tarjoaminen	0	1	2	3	4
c. Tiedonsaanti ja tiedottaminen muutoksesta (esim. uudelleen sijoittaminen ja takaisinottovelvoite)	0	1	2	3	4
d. Tuki käytännön asioiden hoidossa	0	1	2	3	4
e. Omat vaikutusmahdollisuudet muutoksessa	0	1	2	3	4
f. Esimiehen toiminta muutoksen sujuvuuden takaamisessa	0	1	2	3	4

b) Millaista muuta tukea olisit kaivannut lisää?

25. Onko sinulla vielä yhteyksiä entiseen työyhteisösi puolustusvoimissa?

- Kyllä Ei

TULEVAISUUS TYÖSSÄ

26. Millainen käsitys sinulla on nykyisen työsuhteesi jatkuvuudesta? Mitä lupauksia siitä on annettu?

27. a) Miten suhtaudut tulevaisuuteen nykyisessä työssäsi? Valitse itseesi sopivin vaihtoehto.

- Hyvin luottavaisesti
 Melko luottavaisesti
 En osaa sanoa
 En kovinkaan luottavaisesti
 En lainkaan luottavaisesti

b) Miksi näin? Perustele näkemystäsi. Jatka tarvittaessa paperin kääntöpuolelle.

28. a) Suhtautumisesi tällä hetkellä maanpuolustukseen sekä puolustusvoimiin työpaikkana?

b) Jos et tällä hetkellä työskentele puolustusvoimissa, niin voisitko kuvitella vielä palaavasi sinne töihin?

- Kyllä En Ehkä
 Työskentelen tällä hetkellä puolustusvoimissa

KIITOS VASTAUKSISTASI!

PALAUTEOSIO, JOHON VOIT KOMMENTOIDA TÄTÄ KYSELYÄ 😊

LIITE 2: Tutkimuksen saatekirje

Hei!

Olemme kaksi kasvatustieteen opiskelijaa Jyväskylän yliopistosta. Teemme pro gradu – työtä työelämässä tapahtuneen muutoksen vaikutuksesta työidentiteetteihin. Työidentiteetillä tarkoitamme jokaisen omaan elämänhistoriaan perustuvaa käsitystä itsestä työntekijänä.

Puolustusvoimissa on vuodesta 2006 alkaen toteutettu suurta rakennemuutosta, jonka seurauksena joukko-osastoja on lakkautettu sekä useita työntekijöitä jouduttu irtisanomaan ja sijoittamaan uudelleen. Rakennemuutos on näin vaikuttanut monen ihmisen työtilanteeseen – myös Sinun. Meitä kiinnostaisikin nyt tietää, miten tämä iso työelämän muutos on vaikuttanut Sinun näkemyksiisi omasta työstäsi. Millainen on nykyinen työtilanteesi? Kuinka suhtautumisesi työhön on muuttunut? Mitä puolustusvoimat olisi mielestäsi voinut tehdä toisin muutosta toteutettaessa?

Olisimme kovin kiitollisia, jos käyttäisit hetken ajastasi ja vastaisit kyselyymme. Vastaamalla tähän kyselyyn voit vaikuttaa siihen, miten mahdollisia vastaavia rakennemuutoksia tullaan tulevaisuudessa toteuttamaan. Vastaaminen vie vain noin 10-20 minuuttia ajastasi. Kysymykset käsittelevät työhistoriaasi, suhtautumista työhön sekä kokemuksiasi työn muutoksesta ja muutosprosessista yleisesti. Toivomme, että vastaat kaikkiin kohtiin mahdollisimman totuudenmukaisesti. Lomakkeet käsitellään täysin luottamuksellisesti ja saadut tiedot ovat ainoastaan meidän käytössämme. Huolehdimme tutkimuksen kaikissa vaiheissa siitä, että yksittäisten vastaajien henkilöllisyys ei tule mitenkään ilmi missään tutkimuksen vaiheessa tai sen raportoinnissa. Tutkielmamme ohjaajana toimii professori Anneli Eteläpelto (anneli.etelapelto@xxx.fi).

Kyselylomakkeen voit palauttaa mukana tulevassa kirjekuoressa **X.X.** mennessä. Postimaksu on jo maksettu. Annamme mielellämme lisätietoja ja vastaamme kaikkiin heränneisiin kysymyksiin.

Parhaat kiitokset jo etukäteen!

Sanna Herranen
xxxxxxx@jyu.fi
p. xxx xxxxxxxx

Katri Koivulampi
xxxxxxx@jyu.fi
p. xxx xxxxxxxx

LIITE 3: Ammattiluokitus (Tilastokeskus 2001)

AMMATTI-LUOKITUS	KUVAUSTA LUOKASTA	ESIMERKKI-AMMATTEJA
1 Johtajat ja ylimmät virkamiehet	Luokan tehtävissä toimimisen edellytyksenä on yleensä tuotantoprosessien ja hallinnon toimintatapojen hyvä tuntemus.	Toimitusjohtaja, pääjohtaja, aluepäällikkö, kaupungin- tai kunnanjohtaja, kansanedustaja, puoluesihteerä, tuotanto- tai linjajohtaja, toiminnanjohtaja
2 Erityis-asiiantuntijat	Tehtäviin sisältyy tutkimus-, kehitys- ja soveltamistyötä, artikkeleiden ja raporttien laatimista sekä opettamista, johtamista ja suunnittelutyötä.	Fyysikko, opettaja, ekonomi, koulutuspäällikkö, tutkija, suunnittelija, toimittaja, tulkki, ylihoitaja, pappi, asianajaja, psykologi
3 Asiantuntijat	Tehtäviin sisältyy teknistä tutkimusta ja työnjohtoa, tieteellisten ja taiteellisten menetelmien tai hallinnollisten ja liike-elämän säädösten soveltamista tai opettamista auto-, kampaamo- ym. kouluissa.	Teknikko, fysioterapeutti, sairaanhoitaja, liikenneopettaja, atk-tukihenkilö, ylikonstaapeli, rajavartija, diakoni, optikko, lentokapteeni, tarkastaja (esim. paloturvallisuus), urheilija, viihdetaitelija, nuoriso-ohjaaja, projektisihteerä
4 Toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät	Tehtäviin sisältyy tietojen etsimistä, muokkaamista ja tallentamista, taloushallinnon ja rahaliikenteen hoitoa, asiakkaiden opastamista ym.	Sihteerä, hälytyspäivystäjä, matkatoimistovirkailija, postinkantaja, lipunmyyjä, palkanlaskija, vahtimestari, puhelinvaihteenhoitaja
5 Palvelu-, myynti- ja hoitotyöntekijät	Ryhmän ammatit sisältävät matkustuspalveluihin, ravintola- ja suurtaloustyöhön, suojeluun ja vartiointiin sekä kauneudenhoitoon ja fyysisen hyvinvoinnin ylläpitämiseen liittyviä tehtäviä.	Kokki, perus-/lähihoitaja, kouluavustaja, palomies, poliisi, vartija, lentoemäntä, kampaaja, ravintolapäällikkö, siivoustyönjohtaja, myyjä, malli, matkaopas
6 Maanviljelijät, metsätyöntekijät ym.	-	-

7 Rakennus-, korjaus- ja valmistus-työntekijät	Tehtävät sisältävät esim. metallin muokkausta, koneiden ja laitteiden asentamista, huoltamista ja korjaamista, painotöiden valmistamista, elintarvikkeiden jalostamista sekä puu-, lasi-, tekstiili- ym. käsityötuotteiden tekemistä. Työt tehdään pääasiassa käsin tai käsityökaluin.	Asentaja, korjaaja, seppä, hitsaaja, instrumenttivalmistaja, leipuri, vaatturi, maalari, rakennustyöntekijä, lasinpuhaltaja
8 Prosessi- ja kuljetus-työntekijät	Ryhmän ammatit sisältävät kaivos- ja louhintatyöhön, metalli-, lasi- ja kemianteollisuuteen, puunjalostukseen, voimalaitoksiin, tekstiili- ja elintarviketuotantoon ym. liittyviä teollisia tehtäviä.	Koneenhoitaja, teollinen valmistaja, auton- tai työkoneen kuljettaja (esim. linja-auton kuljettaja, nosturinkuljettaja), vesiliikennetyöntekijä (esim. matruusi)
9 Muut työntekijät	Ryhmän ammatit sisältävät siivoukseen, jätehuoltoon, keittiö- ja pesulatyöhön, maa- ja metsätalouteen, kaivos- ja rakennusteollisuuteen, kuljetus- ja rahdinkäsittelytyöhön ym. liittyviä avustavia tehtäviä.	Siivooja, varastotyöntekijä, ahtaaja, lajittelija, sairaala-apulainen, pakkaaja, lähetti, mittarinlukija, sanomalehden tai mainosten jakaja, kiinteistötyöntekijä
0 Sotilaat		

**LIITE 4: Työhön suhtautumista mittaavan kysymyksen neljän
pääkomponentin ratkaisu**

Rotated Component Matrix(a)

	Component			
	1	2	3	4
Koen olevani hyvä työssäni.	,839	-,062	,122	-,084
Haluan edetä urallani eteenpäin.	,706	,260	-,132	-,220
Pidän työstäni.	,677	,270	,341	,318
Työni on mielenkiintoista	,669	,222	,232	,354
Pidän työtäni merkityksellisenä.	,633	,359	,479	,126
Pystyn toteuttamaan itseäni työni avulla.	,625	,167	,189	,322
Olen aktiivinen toimija työyhteisössäni.	,586	,399	,106	,181
Hakeuduin tälle alalle omasta halustani.	-,034	,744	,076	-,135
Näen työni osana laajempaa kokonaisuutta.	,238	,683	,012	,281
Koen vastuuta työstäni.	,197	,661	,046	,135
Haluan tehdä työni mahdollisimman hyvin	,300	,642	-,126	,167
Haluan kehittyä työssäni.	,481	,538	-,001	,153
Sosiaalinen vuorovaikutus työssä on minulle tärkeää	,392	,454	-,452	-,016
käännetty työni on liian vaativaa	,061	-3,52E-005	,782	-,190
käännetty minulla on liikaa vastuuta työstäni	,129	,203	,660	-,179
käännetty mietin asioita myös vapaa-ajalla	,147	-,245	,640	,079
käännetty etsin jatkuvasti uutta työpaikkaa	,135	,062	,581	,298
käännetty työni on liian yksitoikkoista	-,029	,386	,194	,753
käännetty työni on minulle vain tapa hankkia elantoa	,048	,162	-,142	,687
käännetty en koe olevani korvaamaton työpaikallani	,351	-,248	-,108	,576

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a Rotation converged in 6 iterations.

Component Transformation Matrix

Component	1	2	3	4
1	,723	,558	,247	,324
2	,113	-,467	,870	-,112
3	-,218	-,266	,006	,939
4	-,646	,633	,427	,026

Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

LIITE 5: Työhön suhtautumista mittaavan kysymyksen pääkomponentit, niiden selitysasteet ja muuttujien kommunaliteetit

Muuttuja	PÄÄKOMPONENTTI				Kommunaliteetti
	Työn mielekkyys	Motivaatio	Työn kuormittavuus	Työn tärkeys	
18j	0,839				0,730
18f	0,706				0,632
18m	0,677				0,748
18h	0,669				0,676
18m	0,633				0,775
18c	0,625				0,558
18q	0,586				0,547
18r		0,744			0,579
18o		0,683			0,602
18g		0,661			0,496
18a		0,642			0,546
18d		0,538			0,544
18i		0,454			0,564
18s käännetty			0,782		0,651
18b käännetty			0,660		0,525
18n käännetty			0,640		0,498
18l käännetty			0,581		0,448
18t käännetty				0,753	0,755
18k käännetty				0,687	0,520
18p käännetty				0,576	0,528
Selitysaste	20,012	16,087	12,848	10,674	

LIITE 6: Työympäristössä tapahtuneita muutoksia mittaavan kysymyksen kolmen pääkomponentin ratkaisu

Rotated Component Matrix(a)

	Component		
	1	2	3
Mahdollisuus vaikuttaa työolosuhteisiin	,896	,324	,150
Mahdollisuus vaikuttaa työn sisältöön	,858	,144	,274
Työmotivaatio	,791	,257	,317
Työssä jaksaminen	,722	,443	,208
Mahdollisuus työaikojen joustamiseen	,718	,426	-,295
Perheen ja työn yhteensovittaminen	,709	,308	,131
Työn arvostus	,706	,587	,034
Kuuluvuuden tunne työpaikalla	,690	,607	,196
Arvostus osaamista kohtaan	,610	,542	,354
Tiedonkulku työyhteisössä	,579	,266	,546
Työpaikan ilmapiiri	,351	,855	,263
Työkaverit	,203	,842	,231
Työmäärä	,267	,836	,045
Työnkuvan selkeys	,289	,819	,281
Lähipiirin suhtautuminen työhön	,361	,645	,153
Esimiestoiminta	,420	,592	,468
Työpaikan sijainti	,388	,495	,182
Palkkaus ja työsuhte- edut	,135	,307	,901

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 6 iterations.

Component Transformation Matrix

Component	1	2	3
1	,691	,657	,301
2	-,722	,613	,319
3	,025	-,438	,898

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

LIITE 7: Työympäristössä tapahtuneita muutoksia mittaavan kysymyksen pääkomponentit, niiden selitysasteet ja muuttujien kommunaliteetit.

Muuttuja	PÄÄKOMPONENTIT			Kommunaliteetti
	Työympäristö ja työn mielekkyys	Suhtautuminen omaan työhön	Työympäristön toimivuus	
20i	0,896			0,930
20h	0,858			0,832
20n	0,791			0,792
20o	0,722			0,762
20f	0,718			0,784
20r	0,709			0,615
20g	0,706			0,845
20k	0,610			0,791
20j		0,607		0,882
20c		0,855		0,922
20b		0,842		0,803
20d		0,836		0,772
20e		0,819		0,834
20q		0,645		0,570
20a		0,495		0,429
20m			0,546	0,704
20l			0,468	0,746
20p			0,901	0,925
Selitysaste	34,341	31,425	11,661	