

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Taloustieteiden tiedekunta

**IDENTITEETIT JA  
IDENTIFIOITUMINEN  
NAISJOHTAJIEN URASIIRTYMISSÄ**

Johtaminen

Pro gradu -työ

Syksy 2009

Tekijä: Suvi Kankkunen

Ohjaaja: Anna-Maija Lämsä

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTON TALOUSTIETEIDEN TIEDEKUNTA

Tekijä	
Suvi Kankkunen	
Työn nimi	
Identiteetit ja identifioituminen naisjohtajien urasiirtymissä	
Oppiaine	Työn laji
Johtaminen	Pro gradu
Aika	Sivumäärä
2009	78 s.
<p>TIIVISTELMÄ</p> <p>Useat naisjohtajuuden tutkimuksessa tunnistetut ongelmat, erityisesti stereotyyppistämiseen liittyvät, voidaan tulkita haasteiksi myös identiteetille. Identiteettien rakentamisen merkitys korostuu myös postmodernissa yhteiskunnassa vanhojen yhteiskuntaa muovanneiden rakenteiden (luokka, sukupuoli, seksuaalisuus, etnisuus, rotu ja kansalliset kulttuurit, mutta myös ammatti, työ ja organisaatio) lakattua tarjoamasta kiinteitä ja pysyviä identifioitumisen lähteitä. Tätä muutosta konkretisoidaan tutkimuksessa urasiirtymän käsitteen avulla.</p> <p>Identiteetin tutkimus on samanaikaisesti sekä kasvanut räjähdysmäisesti että kohdannut vakavia haasteita. On tarve päästä identiteetin olemuksen ja sisällön kuvailemisesta identifioitumisen prosessin sisälle. Empiiristä tutkimusta yksilötasolla tapahtuvasta identifioitumisesta on kuitenkin toistaiseksi vähän.</p> <p>Tutkimuksessa pyritään kuvaamaan teoreettisesti ja metodologisesti johdonmukainen, tieteenfilosofisesti ristiriidaton tutkimusasetelma, jolla identifioitumista voidaan tutkia empiirisesti. Identiteetti määritellään diskursiivisesta näkökulmasta subjektin ja diskurssin niveltämisprosessina, jossa subjekti asettuu sosiaalisesti muodostuneeseen positioon.</p> <p>Diskursiivisesti määriteltyä identiteettiä käytetään myös strategisena käsitteenä aineiston analyysissä. 8 naisjohtajan urakertomuksia analysoidaan diskursiivisesti. Jokainen haastateltavista merkityksellistä 2-4 identiteettiä tai identifioitumisprosessia johtajuuteen liittyvien urasiirtymiensä yhteydessä.</p> <p>Erityisesti tarkastellaan johtajaksi identifioitumista johtajan positioon asettumisena. Tässä haastateltavat merkityksellistävät kahta erilaista strategiaa, joista toisessa korostetaan sosiaalisen kontekstin merkitystä tuen antajana, toisessa taas subjektin merkitystä position määrittäjänä tai sen muokkaajana. Haastateltavat myös rakentavat identifioitumisen avulla jatkuvuutta siirtymien katkomalle uralleen. Sukupuoli sen sijaan ei merkityksellisty urasiirtymien yhteydessä kuin yhdellä haastateltavalla, mikä viittaa siihen, että ainakaan ensimmäinen identifioituminen johtajaksi ei välttämättä olisi enää sukupuolisidonnaista.</p>	
Asiasanat	
identiteetti, identifioituminen, urasiirtymä, naisjohtajuus, diskursiivisuus	
Säilytyspaikka	
Jyväskylän yliopisto / taloustieteiden tiedekunta	

# SISÄLTÖ

1	Johdanto.....	1
	1.1 Mitä tutkitaan?.....	1
	1.2 Miksi tutkia naisjohtajien identifioitumista? .....	2
	1.2.1 Sukupuoli, johtajuus ja identifioituminen.....	3
	1.2.2 Identiteetti organisaatioiden ja johtamisen tutkimuksessa.....	5
	1.3 Tutkimusraportin rakenne.....	8
2	Teoreettis-metodologisen viitekehyksen lähtökohdat ja perusteet.....	9
	2.1 Tutkimuksen tekemisestä identiteetin käsitteellä.....	9
	2.1.1 Identiteetti essentialistisena käsitteenä.....	9
	2.1.2 Identiteetti strategisena käsitteenä.....	9
	2.1.3 Identiteetin konstruoituminen metodologisesti.....	11
	2.1.4 Diskursiivisen identiteetin ontologia ja epistemologia.....	14
	2.2 Identiteetit postmodernissa ajassa.....	15
	2.2.1 Identiteetit kulttuurin murroksessa .....	15
	2.2.2 Identiteettien tutkimus tieteen murroksessa .....	17
3	Identiteetti, identifioituminen ja urasiirtymät .....	19
	3.1 Diskurssi, subjekti ja identiteetti.....	19
	3.1.1 Diskurssi.....	19
	3.1.2 Subjekti ja identiteetti .....	21
	3.2 Identifioitumisprosessit .....	23
	3.3 Uraisiirtymät .....	24
4	Identiteetti analyysin ja tulkinnan välineenä .....	27
	4.1 Identiteetti ja diskurssianalyysi.....	27
	4.2 Metodologiset työkalut – analyysin ja tulkinnan välineet.....	29
	4.2.1 Diskurssianalyysi merkityksellistämisen tutkimuksena.....	29
	4.2.2 Identiteettilausumat .....	32
	4.2.3 Muutosprosessien kuvaukset.....	34
	4.3 Empiirisen tutkimuksen aineisto ja toteutus.....	35
5	Tulokset .....	38
	5.1 Urakertomusten analyysi .....	38
	5.1.1 Pirjo.....	38
	5.1.2 Kaisa.....	41
	5.1.3 Tiina .....	44
	5.1.4 Seija .....	49
	5.1.5 Hanna.....	54
	5.1.6 Mirja.....	57
	5.1.7 Heli.....	59
	5.1.8 Erja.....	63
	5.2 Analyysin koontia.....	65
	5.2.1 Koulutus identifioitumisprosessina.....	66
	5.2.2 Sukupuolen merkityksellistymisestä .....	68
	5.2.3 Jatkuvuuden rakentaminen identifioitumisen kautta .....	70
6	Päätelmät.....	72
	6.1 Pohdintaa tutkimustavoitteiden valossa.....	72
	6.1.1 Teoreettisia löytöjä.....	72
	6.1.2 Johtajaksi identifioituminen johtajan positioon niveltämisenä.....	73
	6.2 Oivalluksia ja mahdollisuuksia.....	75

6.2.1	Identiteetti prosessina.....	75
6.2.2	Identiteetti siltana.....	76
6.2.3	Identiteetti niveltämisenä.....	77
Lähteet	.....	79

# 1 JOHDANTO

## 1.1 Mitä tutkitaan?

Tämä tutkimus tarkastelee identiteettejä ja identifioitumista naisjohtajuuden ja naisjohtajien urien kannalta. Tutkimuksessa hahmotellaan post-strukturalismiin pohjautuvan teoreettisen identiteetikäsityksen, siitä johdetun metodologian sekä empiirisen aineiston avulla naisjohtajien johtajuuteen liittyvissä urasiirtymissä merkityksellistyviä identiteettejä ja identifioitumisprosesseja. Tutkimusasetelman kannalta määrittävässä asemassa on identiteettiin liittyvä teorianmudostus, jonka keskeisenä hahmottajana on ollut sosiologi Stuart Hall. Tämä identiteetidiskurssi ankkuroituu konstruktivistiseen tiedonfilosofiaan, post-strukturalismiin ja siitä nousevaan diskursiiviseen lähestymistapaan. Keskeistä tälle diskursiiviselle identiteetikäsitykselle on identiteetin käyttäminen strategisena, ei essentialistisena käsitteenä (Hall 1996, 3). Tämä tutkimus eroaa useimmista varsinkin johtamisen ja organisaatioiden tutkimuksen kentällä tehdyistä identiteettiä kosketelevista tutkimuksista nimenomaan tämän takia: identiteetti on tässä tutkimuksessa määritelty tutkimuksen, ajattelun ja tulkinnan välineenä, ei itsenäisesti olemassaolevana tutkimuskohteena. Identiteetin käsitettä käyttämällä päästään käsiksi subjektiivisen ja sosiaalisen todellisuuden kohtaamispisteisiin, siihen jatkuvaan identifioitumisen prosessiin, jossa yksilö niveltää itseään erilaisiin kulttuureihin, diskursseihin, ryhmiin, rooleihin, asemiin tai positioihin. Identiteettiä tarkastellaan siis tutkittujen naisjohtajien välineenä yksilöllisen ja sosiaalisen todellisuuden niveltämisessä.

Tämän tutkimuksen tavoitteena on ensinnäkin löytää ja kuvata teoreettisesti ja metodologisesti johdonmukainen, tieteenfilosofisesti ristiriidaton tutkimusasetelma, jolla identiteetin käsitettä voidaan lähestyä, ei pelkästään filosofisesti, vaan myös empiirisesti. Tällaisen asetelman muotoilemisen tarve johtuu ensinnäkin johtamisen ja organisaatioiden tutkimuksen kentällä tehtyjen, identiteettiä käsittelevien tutkimusten ongelmista juuri teoreettis-metodologisella alueella, mitä käsitellään tarkemmin luvussa 2. Toiseksi, uudempaa, konstruktivistiseen tiedonfilosofiaan ja post-strukturalismiin perustuvaa teoriaa identiteetistä on kehitetty ansiokkaasti, mutta empiiriseen tutkimukseen sitä on toistaiseksi sovellettu suhteessa huomattavasti vähemmän (Sveningsson & Alvesson 2003, 1164; Alvesson, Ashcraft & Thomas 2008, 24).

Toisena tavoitteena on tunnistaa ja kuvata naisjohtajien urasiirtymissä merkityksellistyviä johtajuuteen liittyviä identiteettejä ja identifioitumisprosesseja. Näiden nostaminen esiin ja kuvaileminen naisjohtajien urakertomuksista koostuvasta aineistosta on päämäärä sinänsä, viitaten edellämainittuun empiirisen tutkimuksen ja siten myös tutkimustulosten vähäisyyteen. Tätä tutkimusta aloitettaessa, positiivisten esimerkkien puuttuessa, ei nimittäin ole ollut itsestäänselvää, että tuloksia on ylipäänsä mahdollista saada.

Keskeinen kysymys onkin siten, onko tutkimuksen keinoin mahdollista päästä identiteettien tunnistamista ja kuvailemista syvemmälle? Tunnistamista ja kuvailemista voidaan tehdä ja on tehtykin esimerkiksi erilaisten psykologisten persoonallisuusinventarioiden, diskurssianalyysin, fenomenologian ja tapaustutkimuksen keinoin (ks. esim. Markus & Nurius 1986, Mischenko 2005, Lepistö-Johansson 2009, Dobrow & Higgins 2005, Sveningsson & Alvesson 2003). Mutta onko mahdollista päästä käsiksi *identiteettiin tapahtumisena*? Ja jos on, niin miksi ja miten jokin tietty identiteetti syntyy ja mihin se johtaa? On siis tarpeen päästä katsomaan sisälle identifioitumisen prosessiin. Tästä esimerkkinä pyritäänkin hahmottelemaan, miten johtajaksi identifioituminen kuvautuu haastateltavien kerronnassa.

Tutkimuksen tavoitteet voidaan tiivistää seuraavasti:

- löytää ja kuvata teoreettisesti ja metodologisesti johdonmukainen, tieteenfilosofisesti ristiriidaton tutkimusasetelma, jolla identiteetin käsitettä voidaan lähestyä empiirisesti;
- tunnistaa ja kuvata empiirisesti naisjohtajien urasiirtymissä merkityksellistyviä johtajuuteen liittyviä identiteettejä ja identifioitumisprosesseja;
- hahmotella vastausta kysymykseen, miten johtajaksi identifioituminen tapahtuu.

## 1.2 Miksi tutkia naisjohtajien identifioitumista?

Tämä tutkimus linkittyy sekä yhteiskunnalliseen että tieteelliseen keskusteluun naisjohtajuudesta. Lisäksi se asemoituu organisaatio- ja johtajuustutkimuksen kentällä tehtyyn tutkimukseen identiteeteistä. Molemmat keskustelut sisältävät omat perustelunsa sille, miksi identifioitumista on tarpeen tutkia.

### 1.2.1 Sukupuoli, johtajuus ja identifiointuminen

Tämän tutkimuksen kohteena ovat naisjohtajat. Sukupuoli ei kuulu tutkimusasetelmaan siinä merkityksessä, että pyrittäisiin tekemään eroa nais- ja miesjohtajien välille. Sukupuoli on yksi taustatekijöistä, yhdessä ikäjakautuman, uran vaiheen ja aseman kanssa. Tämä tarkoittaa sitä, että tutkija ei tarkastele aineistoa ikään kuin sukupuolilinssien läpi, vaan sukupuoli merkityksellistyy tutkimuksessa vain, jos haastateltavat sen itse merkityksellistävät.

Naisjohtajuuden tutkimuksen kentässä tämä tutkimus asemoituu siihen tutkimuksen haaraan, joka nostaa esiin naisten äänen ja kokemukset arvokkaina itsessään, haluten siten täydentää perinteisesti miesvaltaista (miesten kirjoittamaa, miesvaltaisia organisaatioita käsittelevää) organisaatio- ja johtamiskurssia (ks. esim. Lämsä & Sintonen 2001). Sukupuolittuneen aineiston käyttämisen taustaolettamuksena tietenkin on, että sukupuoli *wi olla* merkityksellinen – paitsi kokemuksena, myös yhteisöllisenä ja yhteiskunnallisena ilmiönä. Tämän tutkimuksen puitteissa ei kuitenkaan ole tarpeen sitoutua mihinkään tiettyyn sukupuolikäsitykseen tai määritellä lähtökohtaisesti, miten sukupuoli johtajuudessa merkityksellistyy; vaan kuten edellä todettiin, sukupuoli nousee esiin vain, jos haastateltavat sen nostavat, ja siinä merkityksessä, jonka he sille antavat.

*Tämän* tutkimuksen puitteissa ei myöskään ole tavoitteena tehdä pidemmälle meneviä päätelmiä nimenomaan naisten identifiointumisesta johtajuuteen; tavoitteena on ainoastaan etsiä empiirisessä tutkimuksessa toimiva tapa lähestyä identiteettejä ja erityisesti identifiointumista ja sen avulla ymmärtää ja kuvata naisjohtajien merkityksellistämisiä identifiointumisprosesseja. Aiheen valinta liittyy kuitenkin laajempaan yhteiskunnalliseen ja tieteelliseen keskusteluun, jota naisjohtajuuden ympärillä käydään. Tässä keskustelussa esiinnostetut haasteet nimittäin ovat monelta osin tulkittavissa myös identifiointumisen haasteiksi: esimerkiksi erilaiset stereotyyppit siitä, millainen on nainen ja millainen on johtaja, nk. think manager, think male –ajattelu (Schein 2007), ainokainen eli token-ilmio (Kanter 1977), kaksoissidos (double bind, Jamieson 1995) sekä lasikattoilmiö ja siihen liittyvä roolimallien puute (Singh, Vinnicombe & James 2006) haastavat kaikki naisen, joka yrittää muodostaa identiteettiään johtajana. Jos identiteettiä pidetään siltana, jolla yksilöllisen ja sosiaalisen todellisuuden välinen kuilu ylitetään, niin naisjohtajuudessa jos missä näitä ylitettäviä kuiluja on jo tunnustettu, kiitos feministisesti suuntautuneen tutkimuksen pitkän ja joskus jopa raivokkaan tradition. Eikö ole siis enemmän kuin oleellista päästä käsiksi kuiluja ylittävien siltojen rakenteisiin ja rakentumiseen, sillä todellisuutta on se, että naisjohtajat joka tapauksessa ylittävät noita kuiluja koko ajan?

Monet näistä kuiluista liittyvät tavalla tai toisella negatiivisiin stereotyyppistämisen käytäntöihin. Kulttuurisesti rakentuneet stereotyypit ovat identiteettihaasteita siinä mielessä, että niiden tarjoamat identifioitumismahdollisuudet ovat ehdottomia ja yksipuolisia, ja yksittäisen subjektin mahdollisuus yksittäisessä tilanteessa muuttaa niitä on olematon. Jamiesonin (1995) viisi niinkutsuttua kaksoissidosta voidaan ottaa tässä esimerkeiksi naisjohtajuudesta käytävässä keskustelussa merkityksellistyvistä stereotyyppioista. Käsitteenä kaksoissidos tarkoittaa eräänlaista lose-lose-tilannetta: kahdesta vaihtoehdosta kumpikin on huono, eikä mahdollisuutta voitokkaaseen ratkaisuun ole. Stereotyyppioille tyypillisesti nämä parit ovat lisäksi aina toisensa poissulkevia: molempia ei voi valita. Kaksoissidoksia ovat

- kohtu/aivot (äitiys ja ura sulkevat toisensa pois, jompikumpi täytyy uhrata)
- hiljaisuus/häpeä (liittyy naisten julkiseen esiintymiseen, joka kulttuurisesti on pitkään ollut häpeällistä)
- samanlaisuus/erilaisuus (suhteessa sukupuoliin, kumpaakin voidaan käyttää sekä naisten johtajuuden puolesta että sitä vastaan)
- naisellisuus/pätevyys (naisellisuus kyseenalaistaa johtajan pätevyden, pätevyys johtajana taas naisellisuuden)
- ikääntyminen/näkymättömyys (kun nainen on hankkinut ja kasvattanut lapset ja kerännyt tarpeeksi kokemusta ollakseen pätevä, hän jo kohtaa ikääntymiseen liittyvät stereotyypit)

On kuitenkin ilmeistä, että lukemattomat naiset tekevät jatkuvasti matkaa näiden vastakkain asetettujen valintojen välillä, ylittäen kuiluja. Samoin on ilmeistä, että lukemattomat naiset, huolimatta johtajuuden maskuliinisesta stereotyyppiästä, identifioituvat sekä johtajiksi että naisiksi. Miten he sen tekevät?

Diskursiivisesti tilannetta voi tulkita niin, että naiseuden ja johtajuuden diskurssit ovat osittain ristiriitaisia keskenään. Yksilö, joka haluaa identifioitua sekä naiseksi että johtajaksi, joutuu siis ratkaisemaan joitakin haasteita tällä tiellä. Puhumattakaan esimerkiksi perheen ja työuran yhteensovittamisesta, joka on yksi keskeisistä diskursseista liittyen naiseen, johtajuuteen ja työelämään yleensä.

Tutkimuksen taustalla häilyy siis aavistus siitä, että siltoja eli identifioitumisen prosesseja tutkimalla olisi mahdollista saada uutta tietoa siitä, millaista identiteettityötä johtajina toimivat naiset tekevät



sovittaessaan itseään organisaatioissa ja yhteisöissä heille tarjolla oleviin paikkoihin, ja kuinka paikat, organisaatiot ja yhteisöt muuttuvat näiden prosessien seurauksena. Kun tietoa saadaan riittävästi, olisi ehkä mahdollista myös tunnistaa menestyksellisiä prosesseja, joissa yksilö ja hänen paikkansa sosiaalisessa yhteisössä jatkuvasti ja pidemmällä aikavälillä löytävät tasapainon. Identifioitumisen tutkimisella ei päästä käsiksi vain yksilön muutosprosesseihin, vaan myös sosiaalisen diskurssin muuttumiseen, siihen vuorovaikutukseen, joka muokkaa olemassaolevia identiteettejä ja luo uusia.

Tämän tutkimuksen puitteissa ei ole mahdollista vastata näihin kysymyksiin ja odotuksiin. Työ on kuitenkin tarkoitettu viemään eteenpäin prosessia, jossa vastauksia näihin kysymyksiin erityisesti suomalaisessa kontekstissa voitaisiin löytää.

### 1.2.2 Identiteetti organisaatioiden ja johtamisen tutkimuksessa

Luvussa 2 avataan identiteetin käsitteeseen liittyvää teoretisointia laajemmassa yhteiskunta- ja ihmistieteellisessä viitekehyksessä. Seuraavassa käydään lyhyesti läpi identiteetteihin liittyvää tutkimusta organisaatio- ja johtamistutkimuksen kentässä. Pääasiassa tarkoitetaan hahmottaa yleisellä tasolla, miten identiteettejä on lähestytty. Yksittäisten esimerkiksi johtajien identiteettejä käsittelevien tutkimusten erittelemineen on jätetty vähemmälle. Johtuen identiteetin käsitteen strategisuudesta tässä tutkimuksessa ja metodologisten valintojen määrittävyydestä identiteettiä tutkittaessa identiteettitutkimukset eivät yleensä ole keskenään juurikaan vertailukelpoisia, vaikka tutkimuksen kohde määritettäisiin samoin sanoin (ks. myös Alvesson ja muut 2008, 9).

Johtajien identiteettejäkin on siis tutkittu, mutta yleensä identiteettiä ei määritellä tarkasti, vaan käsite otetaan ikään kuin annettuna ja siihen viitataan itsestänselvyytenä. Usein tutkitaan identiteettiä jonkin siihen vaikuttavan ilmiön tai tekijän, esim. mentoroinnin (Dobrow & Higgins 2005), kohteena, jolloin tekijän yleensä ajatellaan joko vahvistavan ja selkeyttävän tai heikentävän identiteettiä. Identiteetti voi olla myös selittävänä tekijänä jollekin toiselle ilmiölle (esim. Khapovalla, Arthurilla, Wilderomilla ja Svenssonilla, 2007, uramuutosaikeille). Sekä Dobrow ja Higgins että Khapova ja muut käyttävät identiteetistä Ibarran (1999) määritelmää, joka taas on lainattu Scheinilta (1978). Ibarran määritelmä ei kuitenkaan ole sen kummemmin perusteltu eikä sen teoreettista taustaa esitellä.

Identiteetti on organisaatio- ja johtamistutkimuksessa viime vuosina ollut lisääntyvän kiinnostuksen, jopa jonkinlaisen buumin kohde, mikä heijastelee laajemminkin

yhteiskuntatieteissä tapahtunutta ”diskursiivista räjähdystä” (Hall 1999, 245). Ehdottomasti laajin ja perusteellisin identiteettitutkimus organisaatiotutkimuksen kentässä on kohdistunut organisaatiotasoon ja erityisesti organisaatioidentiteettiin (Alvesson ja muut 2008, 5). Erityisesti yksilötason näkökulma kentässä on ilmeisesti kuitenkin sen verran uusi, että ensimmäinen ja tähän mennessä ainoa identiteetin tutkimusta metatasolla kokoava artikkeli, jonka olen onnistunut löytämään, ilmestyi vasta tutkimusprosessin aikana vuonna 2008. Kyseessä on johdantoartikkeli *Organization*-lehden identiteettien tutkimuksen erikoisnumerossa (15/1), jonka ajoittuminen tämän tutkimusprosessin keskelle ehkä jo kertoo ilmiön ajankohtaisuudesta. Alvesson ja muut (emt., 24) myös huomauttavat edelleen, vuonna 2008, empiirisen tutkimuksen puutteesta, joka on ollut syynä tämän erikoisnumeron kokoamiseen. Sen viisi artikkelia (Simpson & Carroll 2008, Beech 2008, Carroll & Levy 2008, Lutgen-Sandvik 2008, Watson 2008) edustavatkin identiteettitutkimuksessa sitä pienempää osaa, jossa teoreettiset ja metodologiset lähtökohdat on avattu ja identiteetti määritelty perustellusti. Kuluvan vuoden 2009 aikana ilmestyi myös Lepistö-Johanssonin väitöskirja naisten johtajaidentiteeteistä (managerial identities), jossa hän toteaa Lämsän ja muiden tekemään selvitykseen viitaten, ettei suomalaisesta naisjohtajuuden tutkimuksesta löydy eksplisiittisiä viittauksia identiteettiin.

Identiteetti yksilötasolla on siis tässä mielessä uusi, mutta siinä mielessä jo tarpeeksi yleistynyt ilmiö (Alvessonin ja muiden, 2008, 7, mukaan aikajänne on noin 20 vuotta), että sen olemassaolo on tunnistettu ja sitä pidetään jopa jonkinlaisena trendinä. Alvesson ja muut (emt., 6-7) pohtivat tämänkaltaiseen ilmiöön liittyviä vaaroja, sitä että uutta käsitettä käytetään, ei teoreettisen kiinnostuksen takia, vaan siksi, että se näyttää houkuttelevalta uudelta vaihtoehdolta sinänsä vanhojen ilmiöiden nimeksi. He kuitenkin puolustavat identiteettitutkimusta sillä, että käsitteen avulla on mahdollista ylittää silta mikro- ja makrotasojen välillä, mihin edellä on jo viitattu, ja toteavat, että identiteettitutkimus sisältää edelleen mahdollisuuksia uusien, tarkempien teoreettisten esitysten kehittelyyn ja rikkaisiin empiirisiin analyyseihin; analyyseihin, jotka tavoittavat organisaatioiden toiminnan intersubjektiivisen luonteen ja tekevät näkyväksi yksilöllisten ja yhteisöllisten minää koskevien käsitysten (self-constructions) roolin organisaatioiden prosesseissa ja niiden tuloksissa.

Alvesson ja muut (emt.) jaottelevat identiteettien tutkimusta ensinnäkin metateoreettisella tasolla Habermasin kolmen tiedonintressin, teknisen, käytännöllis-hermeneuttisen ja emansipatorisen, mukaan. Tämä tutkimus sijoittuu näistä käytännöllis-hermeneuttisen tiedonintressin alle, minkä Alvesson ja muut nimeävät tulkitsevaksi lähestymistavaksi (kaksi muuta ovat funktionaalinen ja

kriittinen). Tälle tiedonintressille on ominaista se, ettei sillä ole välineellisiä tavoitteita esimerkiksi organisaation suoriutumiseen liittyen. Tulkitsevasta näkökulmasta pyritään lisäämään ymmärrystä, ja tutkimus keskittyy merkityksiin, mikä on keskeistä tällekin tutkimukselle.

Kuten Alvesson ja muut (emt., 8) huomauttavat, emansipatorinen tiedonintressi ja kriittinen suuntaus ammentavat usein vaikutteita post-strukturalismista. Tämän tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen ollessa selvästi post-strukturalistinen on syytä kysyä, voiko se silti toimia edellä kuvatun tulkitsevan suuntauksen puitteissa. – Ensinnäkin on todettava, että tutkijat tässä esittävät vaikutuksen nimenomaan siinä suunnassa, että kriittinen lähestymistapa ammentaa post-strukturalismista, eikä päinvastoin. He toteavat myös useiden vastaanottamiensa artikkelien yhdistäneen post-strukturalistista identiteettijattelua tulkitsevampiin elementteihin, joten kategoriat eivät ole ehdottomia.

Lisäksi on syytä huomioida, että naisjohtajuuden tutkimus naisten emansipaatiota ajaneiden ajatusten perillisenä edustaa lähtökohtaisesti emansipatorista tiedonintressiä. Kuten edellä on todettu, tämän tutkimuksen puitteissa ei ole mahdollista vastata odotuksiin, joita emansipatoriseen tiedonintressiin ja kriittiseen suuntaukseen liittyy, mutta työ pyrkii kuitenkin olemaan edesauttaja prosessissa, joka hyvinkin sivuaa näitä tavoitteita. Ehkäpä kapea kiila, joka post-strukturalismin hengessä pyrkii murtamaan olemassaolevia valtarakenteita ja emansipaation hengessä voimauttamaan naisia, löytyy siitä teoreettisesta olettamuksesta, että yksilöllinen ja sosiaalinen todellisuus eivät koskaan voi vastata toisiaan yksi yhteen, eikä sitä siis tarvitse edes yrittää.

Erilaisia tiedonintressejä heijastelevat Alvessonin ja muiden (emt.) hahmottelemat teoreettiset näkökulmat: sosiaalinen identiteettiteoria, identiteettityö sekä identiteetin sääntely ja kontrolli. Tämä tutkimus lankeaa näistä identiteettityön kategoriaan sikäli, että kiinnostus kohdistuu identiteettien rakentamiseen prosessina ja siinä tehtävään työhön. Fokus ei kuitenkaan ole aivan niin yksilökeskeinen kuin Alvessonin ja muiden hahmottelema, koska post-strukturalistinen identiteettiteoria korostaa diskurssin merkitystä ja vastaavasti häivyttää (tai Hallin sanoin hajakeskittää) subjektia sen ennen niin keskeisestä roolista.

### 1.3 Tutkimusraportin rakenne

Alvesson ja muut (2008, 9) peräänkuuluttavat ennen kaikkea, että identiteetin ja toiminnan välinen linkki tulisi tutkimuksissa tehdä näkyväksi, samoin kuin se, miten tätä linkkiä on tutkimuksellisesti ajateltu voitavan lähestyä. Tälle on tässä tutkimuksessa pyritty omistamaan paljon huomiota; tähän liittyen myös ontologiset ja epistemologiset kysymykset on otettu vakavasti ja pyritty vastaamaan niihin. Tutkimuksen ytimessä on ajatus tausta- ja tulkintateorian, teoreettisen ja metodologisen viitekehyksen yhteenkietotuneisuudesta ja niiden ontologian ja epistemologian ristiriidattomuudesta. Tämä näkyy myös tutkimusraportin rakenteessa, jossa nämä kaksi vuorottelevat ja kertautuvat. Luvut 2, 3 ja 4 rakentavat tämän teoreettis-metodologisen viitekehyksen. Luvussa 2 viitekehystä esitellään ja perustellaan sekä identiteetin käsitteen metodologisista että kulttuurisista lähtökohdista. Kulttuuristen lähtökohtien kautta siirrytään luvun 3 taustateorian rakentamiseen, mitä voidaan lukea vastauksena ennen kaikkea ontologian kannalta – siis mitä identiteetin käsitetään olevan. Luvussa 4 muotoillaan metodologiset työkalut aineiston analysoimiseen, ja tätä taas voi lukea vastauksena epistemologiaan, eli siihen, miten identiteetistä oletetaan saatavan tietoa. Luvussa 5 avataan aineiston analyysi, ja luvussa 6 tarkastellaan tutkimusta sille asetettujen tavoitteiden valossa sekä jatkotutkimuksen kannalta.

Todettakoon vielä: Opinnäytteen tekemisen tärkein tavoite lienee tekijän oma oppimisprosessi, ja tämän keskeisen tavoitteen kannalta tutkimuksen tärkein osa on luku 2. Sen sisältämä pohdinta on tämän tutkimuksen sydän ja sielu ja älyllisesti kaikkein haastavin osuus tutkimusprosessista. Identiteetti käsitteenä on haastanut tutkijan ajattelukyvyyn venyttäen sitä pidemmälle ja pidemmälle, ja tästä olen nauttinut suuresti!

## 2 TEOREETTIS-METODOLOGISEN VIITEKEHYKSEN LÄHTÖKOHDAT JA PERUSTEET

### 2.1 Tutkimuksen tekemisestä identiteetin käsitteellä

#### 2.1.1 Identiteetti essentialistisena käsitteenä

Identiteetin käsitettä on perinteisesti yhteiskuntatieteissä käytetty haluttaessa ylittää käsitteellinen ja kokemuksellinen kuilu yksilön ja yhteiskunnan, subjektiivisen ja kollektiivisen välillä (ks. Widdicombe 1998, 192). Widdicomben (1998, 194) mukaan perinteiseen lähestymistapaan sisältyvä identiteetin käsite on sekä essentialistinen että realistinen: essentialistinen siten, että identiteetin ajatellaan olevan jotakin, jonka yksilö tai yhteiskunta omistaa, ja realistinen siten, että oletetaan vastaavuus identiteetin ja jonkin sosiaalisen todellisuuden ilmiön välille.

Edelleen Widdicomben mukaan tämä johtaa metodologiassa siihen, että identiteettiä käytetään ennustavana tai selittävänä muuttujana, demografisena faktana jolla on tiettyjä ennustettavia seurauksia. Identiteetin käyttäminen essentialistisena käsitteenä ilmentää siis Alvessonin ja muiden (2008) teknis-funktionaalista lähestymistapaa ja tiedonintressiä. Tässä tutkimuksessa valitun postmodernin lähestymistavan kannalta ongelmallisia ovat juuri nämä ontologiset oletukset, essentialismi ja realismi. Lisäksi näihin liittyvä epistemologia on positivistista: siihen kuuluu usko, että identiteetistä on mahdollista saada objektiivista tietoa, että ”totuus” saadaan selville yksinkertaisesti kysymällä sitä.

#### 2.1.2 Identiteetti strategisena käsitteenä

Tulkitsevassa ja kriittisessä lähestymistavassa perinteisiin modernistisiin malleihin liittyvät ontologiset ja epistemologiset oletukset hylätään. Tästä huolimatta identiteetin käsitteen vahvuus on edelleen siinä, että sen avulla on mahdollista tutkia yksilön ja häntä ympäröivän sosiaalisen maailman suhdetta, tai Hallin (1996, 5) sanoin ”teoretisoida sosiaalisen ja psyykkisen todellisuuden välistä kytköstä.” Sitä on mahdollista käyttää, ei perinteisen mallin mukaisena essentialistisena, vaan strategisena käsitteenä (Hall 1996, 3). Käsitteen strateginen luonne avautuu sen sisältämän ambivalenssin kautta.

Jos kerran identiteetti paikantuu tällä tavalla kahden asian väliseen suhteeseen, on odotettavissa, ettei sen paikalleennaulitseminen käsitteellisesti enempää kuin kokemuksellisestikaan ole aivan

helppoa. Sitä ei voida määritellä pelkästään yksilön kannalta, mutta ei myöskään sosiaalisen maailman kannalta, vaan sitä on lähestyttävä molemmista suunnista. Tämä kahdensuuntaisuus on paitsi käsitteen vahvuus myös sen ongelma; se tuottaa senlaatuista epämääräisyyttä, ettei identiteettiä voida koskaan naulita pysyvästi paikalleen, ja tämä koskee sekä käsitteen teoreettista käyttöä että yksilön omia identifioitumisen prosesseja. Identiteetti on sekä käsitteellisesti että kokemuksellisesti jatkuvassa liikkeessä pyrkiessään yhdistämään saman käsitteen alle sekä sosiaalisen todellisuuden että yksilöllisen todellisuuden, jotka ovat aina erottamattomasti toisiinsa liittyneitä, mutta eivät kuitenkaan palautettavissa pelkästään toisiinsa; toisin sanoen yksilö tai subjekti, ei koskaan ole selitettävissä pelkästään sosiaalisen todellisuuden ilmentymänä, eikä sosiaalinen maailma koskaan ole sama kuin yksilöllisten todellisuuksien yhteissumma. Lähtökohtaisesti on siis hyväksyttävä tämä ambivalenssi ja tiedostettava ja tehtävä eksplisiittiseksi sen tuottamat haasteet ja epävakaisuudet.

Etenkin yhteiskuntatieteiden piirissä on tätä ambivalenssia tavattu käsitellä jakamalla identiteetti sosiaaliseen ja persoonalliseen; myös psykologian, erityisesti sosiaalipsykologian kentällä tämä jako on yleinen (ks. Saaristo & Jokinen 2004, 137). Tällöin yleensä tutkitaan *joko* yksilöllistä *tai* yhteisöllistä, persoonallista *tai* sosiaalista identiteettiä. Tämä jako on luonnollisestikin keinotekoinen, mikä toki tutkimuksissa tunnustetaan, ja näiden kahden identiteetin oletetaan olevan erottamattomasti linkittyneinä toisiinsa. On kuitenkin merkitystä sillä, muotoillaanko identiteetti teoreettisesti kahtena erillisenä vai yhtenä, yhdistävänä prosessina. Jos jako kahteen erilliseen identiteettiin tehdään, on tutkimuksessa tehtävä myös metodologisia valintoja siten, että nämä kaksi on mahdollista aineiston analyysissä erottaa toisistaan, ja niitä on analysoitava erillisinä, vaikka tulkintoja ja johtopäätöksiä tehtäisiinkin niitä yhdistelemällä.

Jako sosiaaliseen ja persoonalliseen identiteettiin ei vaikuta tämän tutkimuksen fokuksen eikä aineiston kannalta mielekkäältä. Kiinnostukseni ei niinkään kohdistu ryhmäpsykologisiin ilmiöihin, siihen, millaisena naisjohtajat ”johtajien kategorian” esittävät (sosiaalisesta identiteettiteoriasta ks. Ashfort & Mael 1989), eivätkä vastaukset kysymykseen ”millainen johtaja olen?” avaisi luultavasti enää juurikaan mitään uutta naisjohtajuuden tutkimuksessa (esimerkkinä tällaisesta tutkimuksesta Lepistö-Johansson 2009). Myöskään naisjohtajien omista urista kertova haastatteluaineisto ei tähän anna mahdollisuutta. Tarkoitukseni on tarkastella yksilöiden keinoja selviytyä oman psyykkisen todellisuutensa ja sosiaalisen todellisuuden niveltämisestä; naisjohtajuuden tutkimuksessa esiinnostetut erityisongelmat viittaavat nimenomaan haasteisiin identiteetin ja identifioitumisen toimintakentällä, tai paremminkin, yksilöiden selviytymistä

haasteiden kanssa on hedelmällistä tarkastella identiteetin ja identifioitumisen käsitteiden avulla. Näin identiteettikäsitteiden ohjautuu sellaisen teoreettisen keskustelun suuntaan, jossa identiteettiä käsitellään niveltämisprosessina kahden todellisuuden välillä, ei kahtena erillisenä ilmiönä. Hall purkaa jaon sosiaaliseen ja persoonalliseen identiteettiin, tai paremminkin, kiteyttää identiteetin nimenomaan siksi prosessiksi, joka yhdistää nämä kaksi. Tässä on Hallin identiteettikäsitteiden olennainen ansio tämän tutkimuksen kannalta: sen avulla on mahdollista tutkia yksilön prosesseja sosiaalisessa todellisuudessa ilman, että tutkimuksessa tarvitsee tehdä erottelua yksilöllisen ja yhteisöllisen identiteetin välillä ja tutkia näitä erillisinä.

### 2.1.3 Identiteetin konstruointi metodologisesti

Identiteetin käsitteeseen tieteellisessä tutkimuksessa liittyy vielä yksi huomionarvoinen seikka. Identiteetti on tietyllä tavalla läsnä jokaisessa ihmisen olemuksesta tai toiminnasta, yksilöllisiä ja sosiaalisia todellisuuksia käsittelevässä tutkimuksessa: edellä kuvatulla tavalla identiteettiä voidaan pitää sinä siltana, jolla ylitetään yksilöllisen ja sosiaalisen todellisuuden välinen kuilu. Tämän kuilun ylittäminen tapahtuu tutkimuksen ontologian ja epistemologian kautta: Jotta identiteettiä olisi mahdollista ylipäänsä tutkia, on tehtävä jonkinlainen perusolettamus identiteetin ja sen ilmenemisen, siis identiteetin ja toiminnan välisestä suhteesta (Alvesson ja muut 2008, 9); tämä on tutkimuksen ontologinen perusoletus. Tästä johtuen on tehtävä myös epistemologinen perusoletus siitä, miten tuosta suhteesta saadaan tietoa. Useinkaan tuota kuilua ja sen ylittävää siltaa, siis identiteetin ontologiaa ja epistemologiaa ei kuitenkaan tutkimuksessa tehdä näkyväksi; joko oletetaan tiedostamattomasti, ettei tuollaista kuilua ole olemassakaan, tai luotetaan siihen, että pohjana käytettävä teoria tai kyseinen tieteenala on jo rakentanut hyvin perustellun sillan, jota pitkin tutkija voi ylittää kuilun asiaa sen kummemmin pohtimatta.

Käsitys identiteetistä liittyykin elimellisesti tutkijan ja tutkimuksen viitekehyksen maailmankuvaan ja ihmiskuvaan. Tiedostipa tutkimuksen tekijä sitä tai ei, tieteenfilosofiset perusolettamukset ja metodologiset valinnat tulevat aina konstruoinneeksi tietynlaisen käsityksen ihmisestä, eli tutkimuksen implikoiman käsityksen subjektista. (Ks. esim. Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2006, 120-122.) Varsinkin sellaiset tutkimukset (joita suuri osa sosiologisista tutkimuksista on), jotka ottavat analyysin yksiköksi yksilön, sisältävät väistämättä jonkin teorian tuosta yksilöstä, teorian minästä tai subjektista (Potter & Wetherell 1989, 95). Se, että tieteenfilosofisia perusolettamuksia sekä taustateorian että metodologian osalta ei tutkimuksessa avata, johtaa helposti joko ristiriitaan tai päällekkäisyyteen näiden kahden teorian välillä.

### Esimerkkejä metodologian konstruoinnista identiteeteistä

Yhteiskuntatieteissä identiteetin tutkimuksessa käytetyn metodologian voi jakaa karkeasti kahteen ryhmään: toinen on psykologisesta tutkimuksesta nouseva, toinen ammentaa vaikutteita laadullisen tutkimuksen uudemmasta traditiosta, erityisesti niinkutsuttuun lingvistiseen käänteeseen liittyvästä, kielen merkitystä painottavasta metodologiasta. Seuraavassa tarkastellaan identiteetin muodostumista näissä metodologisissa suuntauksissa lähinnä organisaatio- ja johtamistutkimuksen kentästä otettujen esimerkkien kautta.

Kognitiivispsykologinen lähestymistapa, yksilön oman kokemuksen ja tietoisuuden korostaminen johtaa metodologisesti siihen, että identiteetti on lähestyttävissä yksinkertaisesti kysymällä henkilöltä, millainen tämän identiteetti on tai onko sitä. Markus ja Nurius (1986, 958), joiden muotoilemaa mallia on käytetty laajasti johtamistutkimuksen kentällä, tekevätkin tämän listaamalla 150 mahdollista minää tai identiteettiä, joihin kuuluu luonteenpiirteitä, fyysisiä ominaisuuksia, elämäntyynejä, kykyjä, ammatillisia suuntautumisvaihtoehtoja ja sosiaalisissa suhteissa määrittäviä ominaisuuksia. Näissä kategorioissa kolmannes vaihtoehtoista on positiivisia, kolmannes negatiivisia ja kolmannes neutraaleja.

Markusin ja Nuriusin tutkimus on hyvä esimerkki metodologian määrittävästä osuudesta identiteettiä tutkittaessa. Tutkittaville henkilöille annetaan siis valmiit identiteetit, joista valita, ja ne on myös valmiiksi määritelty joko positiivisiksi, negatiivisiksi tai neutraaleiksi. Henkilö ilmaisee identiteettinsä laittamalla rastin ruutuun. Identiteetin implikoidaan näin olevan jotakin valmista, jonka yksilö ilman sen kummempia välitysprosesseja heijastaa kyselylomakkeeseen. Tutkijat eivät tarkastele luomaansa siltä identiteetin määritelmästä metodologisiin valintoihin eivätkä perustele tutkimusmetodejaan.

Dobrow'n ja Higginsin (2005, 573) kvantitatiiviseen tutkimukseensa valitsema metodologinen lähestymistapa, joka heidän mukaansa pohjautuu Markusin ja Nuriusin (1986) sekä Yostin, Stroben ja Baileyn (1992) luomiin viitekehyksiin, oli kysyä tutkittavilta suoraan, kuinka selkeä heidän uraan ja ammattiin liittyvä identiteettinsä on, vai ovatko he vielä etsimässä sitä. Khapova ja muut (2007, 589) puolestaan käyttävät tätä Dobrow'n ja Higginsin mittaria. Näyttääkin siltä, että suuri osa identiteettitutkimuksista on psykologian tradition mukaisesti kvantitatiivisia ja että niissä identiteetti määrittyy metodologisesti yksilön tietoisuutena ja käsityksenä itsestään; tämä identiteetti ilmenee välittömästi henkilön vastauksista sitä häneltä suoraan kysyttäessä. Näissä tutkimuksissa identiteetti on selittävä muuttuja suhteessa johonkin toiseen enemmän kuin



kiinnostuksen kohde itsessään, mikä osaltaan selittää identiteetin käsitteen ohuuden näissä tutkimuksissa. (Ks. myös esim. Lobel & St. Clair 1992, London 1983, Ng & Feldman 2009.)

Psykologian kvantitatiivisin metodein identiteeteistä saatava tieto on siis jossain määrin rajoittunutta; sillä päästään käsiksi lähinnä erilaisiin piirteisiin ja identiteetin "selkeyteen" tai epäselvyyteen. Lisäksi näkökulma on korostetusti vain yksilön subjektiivinen käsitys itsestään ja sisältää positivistisen oletuksen siitä, että tutkittavan antama tieto on objektiivista, että siihen ei vaikuta mikään tutkimuksen ulkopuolinen seikka. Viime vuosina onkin alettu peräänkuuluttaa myös kvalitatiivista tutkimusta identiteeteistä, jotta ymmärrys syvenisi (Sveningsson ja Alvesson 2003, 1164). Kvalitatiivisessa identiteettitutkimuksessa narratiivinen lähestymistapa on paljon käytetty. Kohosen (2005, 26) mukaan identiteetti on luonteeltaan narratiivinen: Giddensia (1991, 54) lainaten hän toteaa, että identiteetin keskeinen ominaisuus on sen kyky jatkaa tiettyä narratiivia, elämäntarinaa. Narratiivinen lähestymistapa on luonteva myös suhteessa esimerkiksi uraan. Gibson (2004, 178) jopa tarkastelee uraa ja identiteettiä siinä suhteessa, että urassa ei niinkään ole kysymys ammateista ja asemista, vaan siitä, että elämällä todeksi tiettyä narratiivia yksilö pyrkii muokkaamaan ja muotoilemaan identiteettiään. Sveningsson ja Alvesson (2003, 1185) käyttävät samansuuntaisesti narratiivisen identiteetin (narrative self-identity) käsitettä: se on eräänlainen elämäntarina, jossa yhdistyvät erilaiset nykyiseen elämäämme liittyvät rooliodotukset. Sen nähdään menevän näiden ja myös diskursiivisesti määrittävän subjektiviteetin taakse, muodostaen integroidumman identiteetin.

Narratiivisen identiteetin ansio on ehdottomasti se, että linkki metodologian ja identiteettimääritelmän välillä tulee hyvin selkeäksi: identiteetti on määritelty suoraan narratiivisesta metodologiasta käsin. Myös saatava tieto menee syvemmälle kuin identiteettien kuvailuun piirteiden avulla; narratiivit ovat kertomuksia identiteettien muodostumisesta prosesseissa. Mahdollinen vaara piilee siinä, että narratiivit, kertomukset, ovat lähtökohtaisesti keinoja muodostaa eheitä kokonaisuuksia, mikä taas on jo lähtökohtaisesti ristiriidassa esimerkiksi post-strukturalististen lähestymistapojen kanssa. Narrativismin juuret ovatkin osittain strukturalistisessa kielitieteessä, mikä tutkijoiden olisi hyvä tiedostaa, jos samassa tutkimuksessa viittaavat post-strukturalistisiin lähestymistapoihin. Sveningsson ja Alvesson (2003) pohtivatkin ansiokkaasti postmodernien identiteettien vaihtuvuutta ja toisaalta narratiivien kykyä rakentaa yhtenäisyyttä ja jatkuvuutta.

Mielenkiintoista kyllä, useammassa näistä kvalitatiivisista tutkimuksista aineisto on koottu vain yhdestä ihmisestä (esim. Gibson 2004, Sveningsson & Alvesson 2003, Mischenko 2005, Eveline 2005), mikä ehkä kertoo jotakin syvällisemmän analyysin haastavuudesta. Metodeinä näissä tutkimuksissa on narrativismin lisäksi ja ohella käytetty ainakin etnografiaa, autoetnografiaa ja tapaustutkimusta. Ibarra (1999) laajasti viitattu tutkimus on poikkeus nimenomaan suuremman tutkimusjoukon suhteen, joka käsitti yhteensä 34 haastateltavaa. Ibarra ei sitoudu metodologisesti mihinkään tiettyyn menetelmään ja käyttää sekä kvalitatiivisia että kvantitatiivisia analysointitapoja, mikä tämältyyppisessä grounded theory –tutkimuksessa voikin olla perusteltua. Hän tutkii edellämäinittujen Markusin ja Nuriusin (1986) mahdollisen minän (possible self) muodostumista ja käyttöä, mikä jo sinänsä luo tiettyjä reunaehtoja identiteetin määrittymiselle. Näitä, sen enempää kuin muitakaan identiteetin konstruoitumisen tapoja Ibarra ei kuitenkaan käsittele, ja ohittaa identiteetin teoreettisen määrittelyn vain viittaamalla Scheinin (1978) määritelmään sen enempää perustelematta.

#### 2.1.4 Diskursiivisen identiteetin ontologia ja epistemologia

Tämän tutkimuksen lähestymistapa on diskursiivinen, ja se läpäisee sekä tausta- että tulkintateorian. Diskursiivisuus lähestymistapana, joka yleisimmin esiintyy tieteenfilosofisella ja metodologisella kentällä, ei tässä tutkimuksessa rajoitu vain metodologiaan, vaan on myös identiteetin määrittämisen lähtökohta. Samaten identiteetti, joka perinteisessä tutkimuksenteon mallissa edustaisi tutkimuksen kohdetta, nyt strategisena käsitteenä kietoutuu erottamattomasti sekä tutkimuksen kohdetta koskevaan teoreettiseen viitekehykseen että metodologiaan.

Näin päästään vastaamaan kysymykseen tutkimuksen ontologisista ja epistemologisista perusolettamuksista. Lyhyesti, diskursiivisuus tarkoittaa ontologian kannalta sitä, että identiteetin nähdään olevan olemassa diskurssissa, eli se tulee olevaksi kielen kautta. Se ei siis ole jotakin, jota kielellä voidaan ilmaista tai olla ilmaisematta, vaan se syntyy, elää ja kuolee kielessä. Epistemologian kannalta tämä tarkoittaa sitä, että tutkija ei oleta pääsevänsä käsiksi identiteettiin jonakin aitona subjektiivisena kokemuksena, jota hän tutkimustuloksena kuvailee. Sen sijaan identiteetti on tutkijan tekemä tulkinta, joka perustuu teoreettiseen viitekehykseen ja aineiston lukemiseen tekstinä, diskurssina. Näiden perusolettamusten määrittely ja kuvaaminen on lukujen 3 ja 4 sisältönä.

## 2.2 Identiteetit postmodernissa ajassa

Diskursiivinen lähestymistapa identiteettiin liittyy kulttuuriseen murrokseen sekä yhteiskunnassa että tieteessä. Identiteetin käsite ja sen myötä identiteettien tutkimus on Hallin (1999, 245) mukaan kohdannut viime vuosina kahtalaisen paineen: toisaalta identiteettien tutkimuksessa on ollut nähtävissä ”diskursiivinen räjähdys”, suoranaanainen buumi, toisaalta käsite on joutunut vakavan kritiikin ja dekonstruktion kohteeksi. Käsitys identiteetistä kokonaisena, alkuperäisenä ja yhtenäisenä on kyseenalaistettu ja korvattu muilla lukuisilla eri tieteenaloilla, ei vähiten filosofiassa ja kulttuurintutkimuksessa. Hall kysyykin, onko identiteetin tutkimiselle enää perusteluita. Tarvitaanko identiteetin käsitettä? Hallilla itsellään on tarjota kaksi vastausta kysymykseensä, mutta ennen tätä tieteen piirissä tapahtunutta kehityskulkua tarkastellaan samanaikaista kulttuurin muutosta, siirtymistä modernilta ajalta postmoderniin. Tämä siirtymä on olennainen sekä kulttuurin että tieteen näkökulmissa identiteettiin.

### 2.2.1 Identiteetit kulttuurin murroksessa

Näkemyks identiteettien murroksesta perustuu näkemykseen modernin yhteiskunnan rakenteellisesta muutoksesta: meille sosiaalisina yksilöinä vankkoja asemia antaneet luokka, sukupuoli, seksuaalisuus, etnisyys, rotu ja kansalliset kulttuurit ovat pirstoutumassa. Näiden identiteetin lähteiden pirstoutuminen laittaa henkilökohtaiset identiteettimme liikkeeseen ja horjuttaa käsitystämme itsestämme yhtenäisinä subjekteina. (Hall 1999, 20.) Eri lähteistä ammentavat identiteetit ovat myös usein ristiriidassa keskenään, mistä syystä voidaan puhua jopa nyky-yhteiskunnan identiteettikriisistä (Woodward 1997, 1). Bauman taas kuvaa postmodernia ajaksi, jossa ihminen on jätetty yksin oman elämänsä ja minän rakentamisen sekä eettisten valintojen kanssa. Kun modernilla ajalla nämä prosessit olivat pitkälti yhteiskunnan säätelemä ja valmiiden mallien mukaisia, nyt on tarjolla vain tee-se-itse-paketteja, joista ihmisen on itse koottava itsensä. Samalla, kun yksilön vastuu näistä valinnoista kasvaa, yhteiskunnan tarjoamat resurssit niiden tekemiseen heikkenevät, mitä Bauman kutsuu postmodernin (eettiseksi) paradoksiksi. (Bauman 1996b, 36-37, 42-43.) On siis kyse kahdesta samanaikaisesta kehityskulusta, jotka ovat vaikutuksiltaan ristikkäisiä.

Tässä postmodernin ristitulessa yksilö on pääsemättömissä yhdestä välttämättömyydestä: identiteetistä. Bauman (1996a) kuvaa modernia identiteetin etsijää pyhiinvaeltajaksi, postmodernia nomadiksi; näiden keskeinen ero ei ole se, etteivätkö he haluaisi vakiinnuttaa identiteettiään: identiteetti on ”tehtävä, josta ei voi luopua”, siis välttämättömyys. Ero on sen sijaan se, että

nomadeilla ei ole yhtä pysyvää päämäärää: etsiessään he ”vaeltelevat yhteenkuulumattomien ja irrallisten paikkojen välillä” ilman moderneille pyhiinvaeltajille ominaista kokonaisvaltaista ”elämänsuunnitelmaa”. Tai enintään elämänsuunnitelma on havaittavissa jälkikäteen, toteutuneena prosessina enemmän kuin toteutettavana suunnitelmana. Identiteetit tässä prosessissa ovat ”kunnes-toisin-ilmoitetaan –identiteettejä”, joiden läpi nomadit liikkuvat samoin kuin aikojen ja paikkojen. (Bauman 1996b, 182, 186-187.) Kuten myöhemmin huomataan, Hallin identiteettiajattelu päätyykin lopulta siihen, että identiteetit ovat vain tilapäisiä sulkeumia, pisteitä, jotka päättävät lauseen, mutta joiden jälkeen teksti jatkuu. ”Juuri nyt olen tämä, juuri nyt tarkoitan tätä.” (Hall 1999, 14.) Näin mielenkiinto siirtyykin identiteetistä identifioitumiseen, päätepisteestä prosessiin.

Bauman kuvaa postmodernia aikaa kaiken, ennen pysyvänä tai jopa ikuisena pidetyn, väliaikaisuutena ja katoavuutena; tämän katoamisen tragedian tekee siedettäväksi se, ettei mikään enää ole korvaamatonta. Kun postmodernin paradoksi ja identiteetin etsimisen kasvanut merkitys kohtaavat, tässä kohtaamispaikassa korostuu identiteettityön merkitys: identiteettien rakentaminen vaatii yksinkertaisesti enemmän työtä kuin ennen. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että identiteetit itsessään olisivat käyneet tarpeettomiksi – identiteetti *on* edelleen tehtävä, josta ei voida luopua. Tehtävän suorittaminen vain on käynyt entistä tuskallisemmaksi, pelottavammaksi ja vaativammaksi. Bauman toteaa myös, että ”identiteetti näyttää olevan yksi yleisimmistä inhimillisistä tarpeista” ja että sitä etsitään erityisen kiivaasti silloin, kun se ei ole ”verenperintönä saatu”, vaan ennemminkin häilyvä ja muuttuva. (Bauman 1996b, 184-186, 161-162.) Tämä katoavuus ja väliaikaisuus on huomattu on myös organisaatioiden tutkimuksen kentällä: Kirpalin (2004, 199-200) mukaan työntekijöiltä vaaditaan nykyisin joustavuutta ja liikkumisvalmiutta työssä sekä kykyä kohdata jatkuvia muutoksia ja sopeutua niihin. Tulevaisuudessa taloudellinen ja tekninen kehitys oletettavasti muokkaavat työmarkkinoiden rakennetta uudelleen niin, että työsuhteet muuttuvat joustavammiksi, väliaikaisiksi ja lyhytaikaisiksi ja erilaiset itsensä työllistämisen muodot yleistyvät. Voidaankin Baumanin ajatteluun pohjaten esittää, että nämä kehityskulut muodostavat haasteen ammatti-identiteetin rakentamiselle, murentavathan ne nimenomaan niitä asioita, joihin identifioituminen työssä on perinteisesti tapahtunut.

Identiteettien tutkiminen postmodernilla ajalla voidaan siis perustella nimenomaan tällä epävakaudella, epävarmuudella ja perustan murenemisellä. Tämä voi liittyä Hallin edellä mainitsemaan ”diskursiiviseen räjähdykseen” identiteettien tutkimuksessa. Paradoksaalista kyllä,

postmoderniin liittyvä siirtymä tieteen kentällä on johtanut myös identiteetin olemassaolon ja tarpeen kyseenalaistamiseen, mitä seuraavassa tarkastellaan.

### 2.2.2 Identiteettien tutkimus tieteen murroksessa

Hall (1999, 21-23) hahmottaa tieteen kentällä kolme erilaista käsitystä identiteetistä: valistuksen subjektin, sosiologisen subjektin ja postmodernin subjektin. Valistuksen subjektin kuului sisäinen ydin, keskus, joka pysyi muuttumattomana koko elämän ajan, kehittyen vain auki. Se pysyi samana, itsensä kanssa identtisenä ja oli yhtä kuin yksilön identiteetti. Sosiologinen subjektikäsitys otti jo huomioon sosiaalisen maailman merkityksen: identiteetti muodostui minän vuorovaikutuksessa yhteiskunnan kanssa, sisäisen (todellisen minän) ja ulkoisen dialogissa. Havaittiin, että subjektit muodostuvat sosiaalisissa suhteissa ja rakenteissa, ja toisaalta subjektit pitävät näitä rakenteita yllä esittämällä tiettyjä rooleja niissä, mikä on sosialisatioteorian keskeinen idea (Hall 1999, 34).

Valistuksen subjekti on helppo liittää 1700-1800-luvulla eläneiden ihmisten maailmaan: luokka, kansallisuus ja rotu samoin kuin sukupuoli, sukupuoliroolit ja seksuaalisuus olivat mitä suurimmassa määrin ennalta ja ulkopuolelta määrättyjä. Subjektin muuttumattomuus ja identiteetin vakaus olivat omiaan takaamaan tämän järjestyksen säilymisen, mikä ei tietenkään ole sattumaa, onhan identiteetti luonteeltaan myös vahvasti poliittinen väline. Missä valistuksen subjektin oletettiin itsestäänselvästi *olevan yhtä* sille annetun identiteetin kanssa, modernin ajan näkemys identiteetistä yksilön ja yhteiskunnan välisenä siltana, sisäisen ja ulkoisen vuoropuheluna toi näkyville sen mahdollisuuden, ettei identiteetti ehkä olekaan ongelmaton, että yksilö ei ehkä olekaan yksi yhteen hänelle tarjotun position kanssa, vaan tarvitaan jonkinlaista työtä, silloittamista, yhteyden ja yhtenäisyyden rakentamista – identifioitumista. Pyrkimys oli silti edelleen vakauteen, pysyvyyteen, johonkin lopulliseen, ja huomattavaa on, että nimenomaan identiteetti oli se, joka oli tuon pysyvyyden ja vakauden lähde sekä valistuksen että sosiologisen subjektin aikana.

Hallin kolmas, postmodernin subjekti, heijastaa edellä esitettyjä siirtymiä: sillä ei ole kiinteää, pysyvää identiteettiä eikä myöskään sisäistä keskusta. Se muodostuu lakkaamatta, kun meitä puhutellaan ja representoidaan kulttuurisissa järjestelmissä. Subjekti vaihtaa identiteettejä jatkuvasti, eivätkä ne muodosta yhtenäistä kokonaisuutta jonkin ”minän” ympärille. (Hall 1999, 23.) Tämä (tässä kärjistetysti esitetty) subjektikäsitys on se, johon Hallin oma ajattelu suhteessa

identiteetteihin linkittyä; tämäkään subjektiäsite ei silti ole suinkaan ongelmaton, kuten myöhemmin huomataan.

Postmoderni subjekti ei siis edes pyri mihinkään lopulliseen, pysyvään, samuuteen eikä siksi tarvitse identiteettejäkään *siti* varten. Identiteettien, noiden vakauden ja pysyvyyden lähteiden, on huomattu olevan vaihdettavissa yhtä usein kuin vaatteet. Jo tästä voidaan nähdä, että viime vuosien kriittinen hyökkäys identiteettiä kohtaan on kohdistunut käsitteen ytimeen, sen olennaisiin merkityksiin: identiteettiin minän pysyvyyden, vakauden ja samuuden lähteenä. Tämä on Hallin esittämän dekonstruktiivisen kritiikin kärki.

Onko postmodernilla ajalla siis tarvetta identiteetille ollenkaan? Bauman edellä toteaa ja perustelee, että postmodernikaan yksilö ei pääse identiteetin tarpeesta mihinkään. Miten sitten voidaan perustella identiteettien tutkimus postmodernin subjektin näkökulmasta? Hallin (1999, 245) mukaan kysymykseen voidaan vastata kahdella tavalla. Ensinnäkin identiteettiä kohtaan esitetyn dekonstruktiivisen kritiikin luonne on sellainen, ettei sillä pyritä korvaamaan käsitettä jollakin "todemmalla", vaan se asetetaan ylipyyhkimisen alaiseksi. Vaikka on huomattu, ettei käsitteen avulla ole enää "hyvä ajatella", sitä voidaan (ja on uuden käsitteen puuttuessa pakkokin) edelleenkin käyttää, mutta tiedostaen sen sisältämät rajoitukset ja puutteellisuudet.

Toinen vastaus kysymykseen identiteettien tutkimuksen välttämättömyydestä on se, että on olemassa asioita, joita emme voi ajatella ilman kyseistä käsitettä. Hallin mukaan tämä nousee esiin yritettäessä jäsentää uudella tavalla *subjektien* ja *diskursiivisten käytäntöjen* välisiä suhteita. (Hall 1999, 246-247.) Identiteetillä käsitteenä on siis edelleen kyky rakentaa siltoja, harsia yhteen. Nyt tosin harsittavana eivät ole yksilö ja yhteisö, sisäinen ja ulkoinen, vaan, uudessa paradigmassa, subjekti ja diskurssi. Identiteettipohdinnan keskiöön nousee kysymys siitä, millaisissa prosesseissa ja millaisin keinoin subjektit niveltävät tai, kuten Hall asian ilmaisee, harsivat itseään diskurssien sisään, ja millaisille paikoille ja millaisin keinoin diskurssit kutsuvat subjekteja.

### 3 IDENTITEETTI, IDENTIFIOITUMINEN JA URASIIRTYMÄT

#### 3.1 Diskurssi, subjekti ja identiteetti

Identiteettejä käsiteltäessä käsitellään diskurssin ja subjektin välistä suhdetta. Tuon suhteen teoreettinen muotoileminen määrittelee siis identiteetin tässä tutkimuksessa.

##### 3.1.1 Diskurssi

Diskursiivisen ajattelun ytimessä on diskurssin käsite. Diskurssilla ja sen analyysillä voidaan viitata puhuttuun ja kirjoitettuun vuorovaikutukseen ja informaatioon tai siihen, miten teksti on sisäisesti rakentunut, tai paljon laajempiin, historiallisesti kehittyviin kielellisiin käytäntöihin (Potter & Wetherell 1989, 6-7; ks. myös Cousins & Hussain 1984, 77-78). Post-strukturalistista ajattelua kantava identiteettikäsitelmä linkittyy viimeksi mainittuun, Foucault'n alun perin muotoilemaan suuntaukseen. Diskurssi ymmärretään näin puhettavaksi, ajattelutavaksi, tavaksi jolla esitetään eli representoidaan jotakin aihetta koskevaa tietoa. Diskurssi mahdollistaa aiheen näkemisen ja esittämisen jollakin tietyllä tavalla – ja vain tällä tavalla, rajaten pois joitakin toisia mahdollisia tapoja jäsentää aihetta. (Hall 1999, 98, 105.)

Foucault puhuu tiedon sijasta tiedoista (knowledges), ja hänen analyysinsä fokuksena ei olekaan tieto yleensä tai sen representaatio kielessä, vaan hän pyrki selvittämään, millä keinoin olisi mahdollista luonnehtia juuri jotakin tiettyä tietoa. Foucault'n tiedon analyysissä keskeisesti käyttämä termi on diskursiivinen muodostuma, joka tarkoittaa diskurssin käsitettä tässä yhteydessä. Diskursiivinen muodostuma syntyy joukosta lausumia, jotka koskevat diskursiivisten objektien olemassaoloa ja joilla on joku tyyli, jotkut käsitteet ja tietyt temaattiset valinnat. Näiden ei kuitenkaan tarvitse olla keskenään samoja, samanlaisia tai ristiriidattomia, vaan diskursiivinen muodostuma on pikemminkin "hajautumisen säännönmukaisuutta", tiettyjen sääntöjen mukaan järjestynyt tietotodellisuus kuin sisäisesti yhtenäinen ja ristiriidaton kokonaisuus. (Cousins & Hussain 1984, 77, 85.)

Sen sijaan voidaan ajatella, että diskursiivista muodostumaa yhdistävä tekijä löytyy vallan näkökulmasta, joka Foucault'lle on hyvin keskeinen. Kieltä ei nähdä välineenä, joka neutraalisti ja välittömästi heijastaisi jossakin muualla tuotettua tietoa, vaan kieli tuottaa merkityksiä ja tietoa; se

on sekä ajattelua että toimintaa, ja sellaisena aina poliittisesti latautunutta. Voidaankin puhua diskursiivisista käytännöistä: käytännöistä, joilla tuotetaan merkityksiä. Koska sosiaaliset käytännöt rakentuvat jaettujen merkitysten varaan, on diskurssi kaikkien sosiaalistenkin käytäntöjen vaikuttava osa. (Hall 1999, 98-99.) Diskursiiviselle ajattelulle on siis keskeistä kieli, ja kieli nimenomaan aktiivisina tietoa ja sosiaalista todellisuutta rakentavina käytäntöinä. Diskurssin avulla on mahdollista ajaa omia intressejä; diskurssi ei kuitenkaan ole sidottu jonkin tietyn ryhmän intresseihin, vaan samaa diskurssia voidaan käyttää erilaisten tavoitteiden ajamiseen (Hall 1999, 102).

Diskursseissa tuotettu tieto syntyy aina jossakin tietyssä historiallisessa ajassa ja paikassa, eli on kontekstuaalista sekä suhteessa tilanteeseen (suppeammassa mielessä) että kulttuuriin (laajemmassa merkityksessä). Tämä on nähtävissä varsinkin Foucault'n työssä, jossa diskurssien historian analysoimisella on keskeinen osa; hänen työnsä onkin pitkälti "tiedon arkeologiaa" (ks. Foucault 1972). Foucault ei kuitenkaan ole valmis ottamaan historiaa sen "totaalisessa" muodossa, vaan vaatii siirtymää "yleiseen" historiaan. Totaalinen historia liittyy pakolla yhteen tietyssä ajassa ja paikassa tapahtuneet asiat, luo niiden välille kausaalisuhteen, jossa kaikki liittyy kaikkeen muuhun. Tällainen historia etsii yli kaiken jatkuvuutta, jolloin epäjatkuvuudet, aukkokohdat ja katkeamat ovat väistämättä osoitus tutkijan epäonnistumisesta: epäonnistumisesta sijoittaa ilmiö suhteeseen toisiin ilmiöihin. Sen sijaan yleinen historia ottaa epäjatkuvuudet tutkimuksen objekteiksi ja välineiksi. (Cousins & Hussain 1984, 80-81.)

Tieto ei siis ole jotakin ikuista, pysyvää, objektiivista ja itsenäisesti olemassaolevaa, ei diskurssin ulkopuolella vaan sen sisällä olevaa. Tiedon ja vallan suhde muotoillaan, ei muodossa "tieto on valtaa", vaan siinä muodossa, että jonkin diskurssin tuottama tieto laskee perustan tietynlaiselle vallalle niitä kohtaan, joista "tiedetään" jotakin (Hall 1999, 104).

Diskursseissa on subjekteille tarjolla erilaisia asemia, subjektipositiota, joihin subjektiä kutsutaan asettumaan; tästä paikalleenkutsumisesta käytetään sanaa interpellaatio, joka on peräisin Althusserilta (Hall 1999, 254). Esimerkiksi naisjohtajille on tarjolla diskurssista riippuen erilaisia positiota: Sukupuolineutraaleissa johtajuusdiskursseissa positiot määrittyvät esimerkiksi kyvykkyyden, johtajuustyylin tai -funktion mukaan; tällöin mahdollisia saattaisivat olla vaikkapa huippujohtajan, autoritäärisen johtajan tai asiantuntijajohtajan positiot, joissa sukupuoli ei ole merkityksellinen. On kuitenkin paljon diskursseja, joissa sukupuoli merkityksellistyy naisten johtajuudessa; tutkijat ovat nimenneet esimerkiksi rautarouvan, maskotin, viettelijättären ja äidin



(Kanter 1977, 233-236) tai uhrin, rautarouvan, ammattilaisen ja ovelan naisen positiot (Lämsä & Tiensuu 2002).

Diskurssin käsite siirtää tarkastelun lähtökohdan ja päämäärän yksilöstä sosiaalisiin käytäntöihin (Jokinen et al. 2004, 37). Sen sijaan, että sosiaalisia käytäntöjä tarkasteltaisiin yksilöiden luonteen tai käyttäytymisen tuloksina, huomio siirtyykin siihen, kuinka käytetyssä kielessä eli diskurssissa tuotetaan ja uusinnetaan olemassaolevia sosiaalisia rakenteita ja kuinka nämä rakenteet tuottavat yksilöt tietynlaisina sosiaalisina subjekteina. Niinpä tämän tutkimuksen puitteissa johtajuus, naiseus ja naisjohtajuus ja niitä koskeva tieto nähdään diskursseissa rakentuvina sosiaalisina käytäntöinä, jotka representoivat (naispuoliset) johtajat tietynlaisina ja rakentavat heille tietynlaisia positioita, joihin heidän on mahdollista kiinnittyä.

### 3.1.2 Subjekti ja identiteetti

Subjekti on teoreettinen käsite, jolla on mahdollista operoida diskursiivis-teoreettisella tasolla. Käyttämällä sitä viitataan niihin, joita "tuolla ulkona" tavataan sanoa ihmisiksi tai yksilöiksi, mutta pyritään välttämään teoreettisen tason keskustelun sekoittuminen siihen, mitä ihmiset "tuolla ulkona" käytännössä tekevät tai ovat.

Edellä kuvattiin siirtymää valistuksen subjektista modernin kautta postmoderniin subjektiin. Postmoderni subjekti on tarkemmin "hajakeskitetty" (decentred) subjekti. Vielä modernin vallitessa subjekti heijasti Descartes'in ajattelua: tiedon keskiössä sijaisi subjekti, rationaalinen, ajatteleva ja tietoinen yksilö, johon tavataan viitata kartesiolaisella subjektilla. Hall kuvaa viisi eri kehityskulkua, joissa hajakeskittäminen on nähtävissä; niitä tarkemmin kuvaamatta tässä voidaan todeta, että niiden seurauksena subjekti on siirretty pois tiedon ja ajattelun keskiöstä ja sen tilalle keskiöön on asetettu sosiaaliset käytännöt ja diskurssit. (Hall 1999, 31, 36-44.) Olennaista tämän tutkimuksen kannalta on se, mitä diskurssien siirtyminen keskiöön tarkoittaa minän ja identiteetin kannalta: mielenkiinnon siirtymistä minän olemuksesta sen rakentumisen käytäntöihin ja prosesseihin (Potter & Wetherell 1989, 102), eli identiteetin käsitteen suhteen essentialistisesta strategiseen. Identiteettejä tarkastellaan tiedon tavoin diskurssien keskellä rakentuvina prosesseina, joissa subjekti ei suinkaan ole merkityksetön, mutta ei myöskään kartesiolaisen subjektin kaltaisessa ylivertaisessa, määrittävässä asemassa.

Post-strukturalismia kritisoidaan juuri subjektin täydellisestä alistamisesta diskurssille; useat diskursiivista, post-strukturalistista lähestymistapaa soveltavat tutkijat näkevät tarpeelliseksi

huomauttaa, että he eivät näe subjektia yhtä passiivisena ja ulkokohtaisesti määrittävänä, eivätkä myöskään vailla kaikkea jatkuvuutta sosiaalisesta tilanteesta ja kontekstista toiseen (esim. Carroll & Levy 2008, 84; Sveningsson & Alvesson 2003, 1167). Itse asiassa tällainen diskurssin ehdotonta ylivaltaa korostava tulkinta ei kuitenkaan näytä koko kuvaa post-strukturalismista. Hallin (1999, 261) mukaan Foucault'n esittämää näkemystä subjektista on kritisoitu juuri siitä, että subjektipositioista tulee ennaltamäärättyjä kategorioita, joihin subjektit ongelmitta solahtavat, mikä on väistämättä virheellinen yksiulotteinen kuva. Ensinnäkin Hall (1999, 254) itse pääättelee, että subjektin liittäminen subjektipositioon ei koskaan ole automaattinen, yksipuolinen tapahtumaketju, joka toteutuisi pelkästään interpellaation välityksellä, vaan *täytyy* olla myös subjekti, joka panostaa jotakin positioonsa. Myös Foucault'n osalta Hall (emt., 265-267) päätyy siihen, että tämän työssä tapahtui vaiheittain siirtymä subjektin itserakentumisen (subjective self-construction) käytäntöjen tutkimiseen, muun muassa minäteknologioiden avulla, koska kävi ilmeiseksi, ettei teoreettista työtä diskursiivisesta ja kurinpidollisesta sääntelystä voi ilman sitä saattaa loppuun. Jäljelle onkin Hallin mukaan jäänyt kysymys siitä, miten yksilöt subjekteina asettuvat tai jättävät asettumatta niihin positioihin, joihin heitä kutsutaan, samoin kuin siitä, miten yksilöt näitä positioita muokkaavat. Näin päädytään välttämättä ajattelemaan subjektin ja diskurssin välistä suhdetta artikulaationa, niveltämisenä, mistä lisää hieman myöhemmin.

Tässä kohdin todettakoon siis, että vaikka subjektin ei enää nähdäkään olevan kartesiolaisen autonominen, sillä *voi* myös olla valtaa muokata tarjolla olevaa positiota vastaamaan enemmän sen itsensä rakentamisen prosesseja. Näin diskurssien tarjoamat subjektipositiot myös voivat ajan myötä muuttua, ja tämä on osittain juuri näiden yksittäisten, positioonsa panostaneiden subjektien vaikutusta. Tästä näkökulmasta voidaankin pitää tärkeänä nimenomaan niiden subjektien identifioitumisprosesseja, joille positioon asettuminen on tavalla tai toisella vaikeaa aiheuttaen taisteluita identiteetin alueella – näiden subjektien voima muuttaa diskurssia on ilmeinen. Taistelutilanteessa on tosin mahdollista myös se, että subjekti alistuu täysin diskurssin määritettäväksi, tai vaihtoehtoisesti valitsee hylätä position kokonaan ja lähteä diskurssin ulkopuolelle.

Identiteetissä on siten kyse kohtauspisteestä: pisteestä, jossa subjekti tilapäisesti kiinnittyy diskursiivisen käytännön tarjoamaan positioon. Identiteetit ovat positioita, joita subjektin on diskurssin sisällä operoidakseen pakko ottaa, vaikka samalla "tietää" (tässä kyse ei ole kognitiivisesta, tietoisuuden alueella tapahtuvasta tietämisestä), että ne ovat representaatioita ja sellaisina aina jossakin määrin puutteellisia kuvaamaan subjektiivisia prosesseja. (Hall 1999, 253-

254.) Subjektin prosessit ovat siis identiteetin rakentumisen toinen puoli, eivätkä ne koskaan lankea täysin yhteen diskurssien positioiden kanssa. Tämän voi nähdä olevan jopa vapauttava näkökanta: jos tunnustetaan, ettei yksikään diskurssi voi täysin identifioida subjektia, vapautetaan subjekti paineesta täydellisesti sulautua positiionsa. Hall (1999, 255) käyttääkin identiteettiä kytkemään toisiinsa kaksi olemisemme kannalta aivan perustavanlaatuisia tekijää: diskursiivisen ja psyykkisen. Hän myös huomauttaa, ettemme koskaan saa venytettyä näitä kahta vastaamaan täysin toisiaan, ja että tästä syystä identiteetin alue on jatkuvassa liikkeessä, jatkuvien siirtymien kenttänä, ja sellaisena jää vaille lopullista ratkaisua.

Tämä jatkuvassa liikkeessä pysyminen, jatkuvasti tapahtuvien siirtymien kenttänä oleminen on se seikka, joka tekee identiteetistä mielenkiinnon kohteen ja tutkimuksen polttopisteen: identiteetin alueella sijaitsevat ne strategiset ratkaisut, joita subjektin on pakko tehdä toimiessaan samanaikaisesti sekä diskursiivisessa että psyykkisessä maailmassa. Näin identiteetti näyttäytyy identifioitumisen prosesseina, ja mielenkiinto suuntautuu siihen, miten näitä kahta yhteenlankeamatonta maailmaa nivelletään toisiinsa.

### 3.2 Identifioitumisprosessit

Diskurssin, subjektin ja subjektipositioiden määrittämisen kautta ollaan siis päädytty määrittelemään identiteetti siksi prosessiksi, jossa yksilö subjektina niveltää itseään diskurssiin. Näin identiteetti määrittyikin jatkuvaksi prosessiksi. Identiteetin tutkimuksessa myös organisaatioiden ja johtamisen kentällä on alettu peräänkuuluttaa nimenomaan identifioitumisen prosessien tutkimusta; yksilöitä ja organisaatioita uskotaan voitavan paremmin ymmärtää joksikin tulemisen kuin jonakin olemisen käsittein (Sveningsson & Alvesson 2003, 1164).

Hall (1999) kuvaa identifioitumisprosessia artikulaation eli niveltämisen sekä ketjuttamisen ja harsimisen (suturing) käsitteillä. Kaikki viittaavat tilanteeseen, jossa kaksi erillistä kappaletta liitetään yhteen, mutta sulauttamatta tai sekoittamatta niitä; kumpikin säilyttää oman olomuotonsa, ja ne vain kiinnittyvät toisiinsa. Tämä on tärkeä osa identifioitumisen kuvausta: prosessin tavoitteena ei ole hävittää subjektia sen enempää kuin diskurssiakaan. Yhtä oleellista on kuitenkin se, että identifioitumisen onnistumiseksi tarvitaan kiinnittyminen: määritelmän mukaan identiteetti ei ole olemassa, ellei subjekti ilmesty täyttämään sosiaalisessa diskurssissa olevaa paikkaa. Identiteetti pelkästään subjektin sisäisenä, psyykkisenä prosessina ei siten ole

mahdollinen. Subjektin puolelta tarvitaan siis jonkinlainen myönnytyks, suostuminen asettumaan positioon, jonka se tietää olevan epätäydellinen representaatio itsestään.

Harsiminen kuvaa tämän asettumistilanteen väljyyttä, jonkinlaista väliaikaisuutta ja epämuodollisuutta. Toisin kuin kestävään tarkoitettu, tiukalla ompeleella tehty sauma, harsittu sauma tehdään väljäksi, väliaikaiseksi ja sellaiseksi, että se on helppo purkaa ja muuttaa. Harsimalla voidaan liittää yhteen sellaisiakin kappaleita, joiden reunat eivät tarkalleen vastaa toisiaan, jotka eivät ole tarkalleen yhdenmuotoisia. Identifioitumisen onnistumiseksi ei olekaan tarpeen, että tarjolla oleva positio tarkalleen vastaisi subjektiivista minän rakentumisen prosessia. Subjektin, joka positioon asettuu, on myös mahdollista vaikuttaa sen muodostumiseen juuri tässä harsimisen ja niveltämisen prosessissa.

Prosessina identifioituminen on myös jatkuvaa. Niveltäminen positioon ei tapahdu vain kerran jossakin tiettyssä hetkessä, vaan kyseessä on ennemminkin sarja niveliä, liittymiskohtia, niin kuin selkärangassa, jossa 24 nikamaa nivELYTÄVÄT toinen toisensa päälle. Tämä mahdollistaa myös position muokkaamisen samoin kuin subjektin jatkuvan rakentumisen ja muuttumisen prosessin kuluessa.

Identiteetti prosessina on siis kaikkea muuta kuin pysyvä, samanlaisena säilyvä. Hallin (1999, 14) mukaan on kuitenkin mahdollista erottaa tästä prosessista tilapäisiä sulkeumia – ikään kuin pysähtyä keskellä sosiaalisen diskurssin virtaa ja sanoa: ”juuri nyt olen tätä, tällä hetkellä minä olen tämä”. On kuitenkin oletettavissa, että tällaisesta sulkeumasta kiinni pitäminen ei ole yksilön kannalta hyödyllistä kovinkaan pitkään. Toki jotkut diskurssit ja sosiaaliset kontekstit ovat vakaampia ja muuttuvat suhteellisen hitaasti; organisaatioiden ja johtamisen kentällä ja työelämässä yleensä muutoksen vauhti on kuitenkin jo melko kova, eikä hidastumista ole odotettavissa. Kuten aiemmin siteerattu Kirpal (2004, 199-200) toteaa, identiteettien joustavuus ja liikkeessä olemisen tulevat korostumaan työelämässä entistä enemmän. Tämä edellyttää sulkeumilta todellakin tilapäisyyttä, ja yksilöiltä enemmän valmiutta jatkuvaan niveltämiseen muutoksen vauhdissa pysyäksien.

### 3.3 Urasiirtymät

Työelämässä kiihtyvä muutosvauhti tarkoittaa yksilön kannalta työuran pirstoutumista ja monimuotoistumista. Tässä tutkimuksessa keskitytään identiteettiin ja identifioitumisprosesseihin

urasiirtymissä. Nämä muutoskohdat on vielä rajattu sellaisiin, joissa merkityksellistyy johtaminen tai johtajuus. Aineistosta on nostettu esiin ensimmäiset kokemukset esimiehen roolista ja muut tehtävien muutokset, joissa vastuuta tai alaisia tulee merkittävästi lisää. Sosialisatian tutkijoilla on nimittäin jo pitkään ollut yksimielisyys siitä, että muutoksiin uralla liittyy muutoksia identiteetissä, koska uudet tehtävät ja roolit vaativat uusia taitoja, käyttäytymistä, asenteita ja vuorovaikutuksen tapoja (Ibarra 1999, 765). Vaikka tämä tutkimus ei pyri linkittämään sosialisatian tutkimukseen, tämä oletamus identiteetin muutoskohdista otetaan lähtökohdaksi analyysin rajaamiselle. (Tässä ei luonnollisestikaan pyritä rajaamaan identiteetin muutoksia yleensä koskemaan vain näitä muutoskohtia, kyse on tämän tutkimuksen rajauksesta.)

Identiteetin ja urasiirtymän suhdetta lähestytään tässä tutkimuksessa kahdesta suunnasta: toisaalta analysoidaan niitä väittämiä, joissa identifioitumisella perustellaan uralla tapahtunutta muutosta ja toisaalta niitä, joissa muutosprosessin kuvauksesta on luettavissa identifioitumisen muutoksia. Nämä tarkastelukulmat nousevat aineistosta, jossa havaitsin kummankinlaisia selontekoja. Tämä lähestymistapa muotoillaan teoreettis-metodologisesti analyysin ja tulkinnan välineiksi seuraavassa luvussa. Vaikka tässä viitataan eräälaiseen kausaliiteettiin identiteetin ja käyttäytymisen välillä, tämän tutkimuksen fokuksessa ei ole perustella tai selittää tällaista kausaalisuhdetta kummankaansuuntaisena, vaan huomio kohdistetaan siihen subjektin prosessien ja diskurssin niveltämisen ja ketjuttamisen prosessiin, joka itse asiassa on identiteetti. Kahden tarkastelukulman ero siis lopulta häviää identiteetin prosessiluonteen tunnistamisen seurauksena.

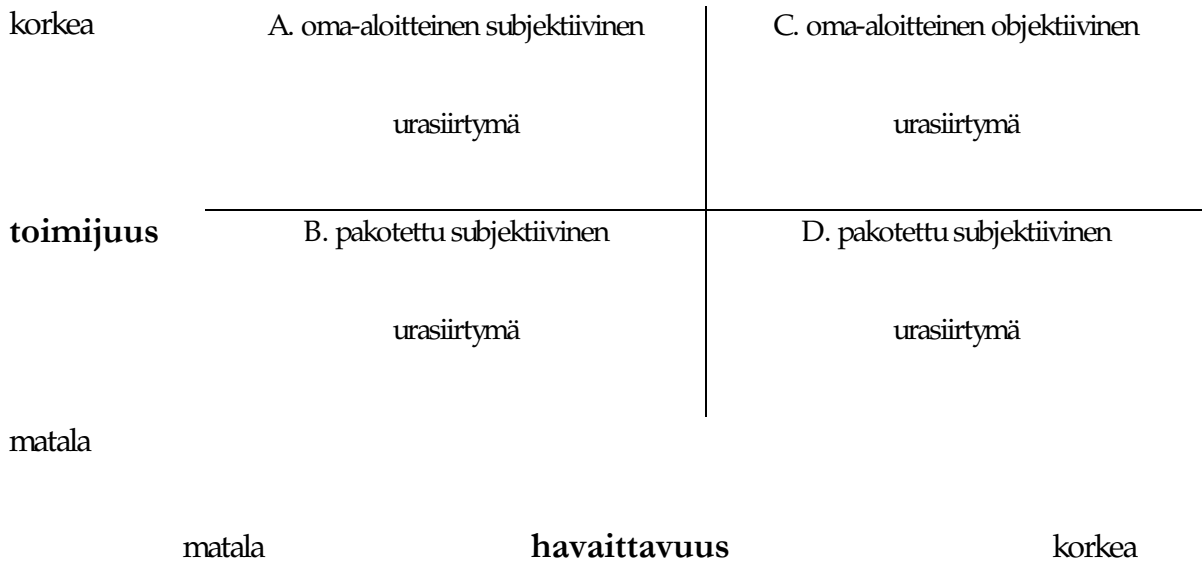
### Urairirtymän käsite

Urairirtymä määritellään tässä tutkimuksessa Koivusen ja Lämsän (2009) mukaan. Käsiteanalyysissään he havaitsivat urairirtymän määritelmien eroavan toisistaan kahden ominaispiirteen suhteen: havaittavuudessa ja yksilön toimivuudessa. Urairirtymä voi olla havaittavissa joko objektiivisesti tai subjektiivisesti. Objektiivisella tarkoitetaan ulkoisesti havaittavissa olevaa siirtymään, yleensä ammattiin, työtehtäviin, organisaatioon, työsuhdetyyppiin, toimialaan, alueeseen ja työmarkkina-asemaan. Subjektiivisella siirtymällä viitataan yksilön henkilökohtaiseen kokemukseen muutoksesta joko työhön suhtautumisessa tai uraan liittyvässä orientoitumisessa, eikä se aina näy selkeästi tai välittömästi muille.

Toimijuuteen liittyen siirtymä voi olla yksilön kannalta joko pakotettu tai hänen omasta tahdostaan tapahtuva. Pakotetusta siirtymästä on kyse silloin, kun yksilön vapaus valita siirtymän tekeminen on rajoitettu tai minimoitu kokonaan, esimerkiksi irtisanomistilanteessa. Vaikka

Koivunen ja Lämsä puhuvat toisessa ääripäässä olevasta yksilön oman tahdon mukaisesta siirtymästä, käytän tässä tutkimuksessa sanaa oma-aloitteinen, koska kuvaa paremmin siirtymän alkusysäystä; loppujen lopuksi pakkotilanteesta liikkeelle lähtenyt siirtymäkin voi olla yksilön oman tahdon mukainen, jos lopputulos sitä on.

KUVIO 1 Urasiirtymän tyypit (Koivunen & Lämsä 2009, muokattu)



Urairrtymän linkki identifioitumiseen syntyy siitä, että se sisältää aina uusia positioita, joihin subjektia kutsutaan. Tämä linkki ei ole totaalinen kumpaankaan suuntaan, eli paitsi että uusia positioita syntyy siirtymän tapahtuessa, johonkin uuteen positioon identifioituminen voi laittaa liikkeelle prosessin, jossa yhtenä vaiheena on siirtymän tekeminen.

## 4 IDENTITEETTI ANALYYSIN JA TULKINNAN VÄLINEENÄ

Tämän tutkimuksen perustana on identiteetin käsitteen käyttäminen strategisena, ei essentialistisena käsitteenä: tutkimuksen välineenä enemmän kuin sen kohteena. Niinpä identiteetti on keskeisellä sijalla paitsi taustateoriassa, myös metodologisissa valinnoissa. Diskursiivisuus perustavanlaatuisena ontologisena ja epistemologisena lähestymistapana on se asia, joka tässä tutkimuksessa yhdistää tausta- ja tulkintateorian. Koska välineenä tutkimuksenteossa käytetään diskursiivisesti määriteltyä identiteettiä, on oltava varovainen diskurssianalyttisen metodologian suhteen: jotta saatava kuva ei vääristyisi, tulee välttää käyttämästä kaksia tutkimuksellisia linsejä päällekkäin, tunnistamatta niiden yhteyksiä ja eroja. Sen sijaan nämä linssit, tutkimukselliset välineet ja niiden kautta tuotettavan tiedon laatu on avattava ja muodostettava niistä yhtenäinen, sisäisesti johdonmukainen, ristiriidaton ja päällekkäisyydet purkava analyysin ja tulkinnan väline. Edellä on määritelty identiteettiä diskursiivisesta näkökulmasta käsin; tässä luvussa keskitytään sen käyttämiseen analyysin ja tulkinnan välineenä ja istutetaan se diskurssianalyysin metodologiseen viitekehykseen.

### 4.1 Identiteetti ja diskurssianalyysi

Diskursiivisuus lähestymistapana ja diskurssi on jo määritelty luvussa 3 identiteetin viitekehyksenä. Diskurssin merkitys suhteessa identiteettiin on siis se, että se kutsuu subjektia asettumaan joihinkin tiettyihin, sosiaalisessa kontekstissa ja kulttuurissa rakentuneisiin positioihin. Näihin positioihin asettumisen prosessia, niveltämistä kutsumme identiteetiksi. Diskurssin käsite korostaa kielen merkitystä todellisuuden rakentajana, kaiken tiedon olemassaoloa diskursseissa ja siten tiedon historiallisuutta ja kontekstuaalisuutta, sekä vallan näkökulmaa. Tietyissä diskurssissa oleva tieto representoidaan tavalla, joka ajaa tiettyjä tarkoituksia ja sulkee pois muita representaation muotoja.

Lähdettäessä rakentamaan metodologista kehystä on aivan ensin olennaista huomauttaa, että vaikka identiteettiä tarkastellaan subjektin niveltämisenä diskurssiin, tämän tutkimuksen puitteissa *ei* oleteta päästävän käsiksi niihin diskursseihin, joihin haastateltavien kuvaamat prosessit ovat niveltyneet. Analyysissa onkin käytetty näistä diskursseista ilmaisua sosiaalinen diskurssi tai sosiaalinen konteksti, siellä missä on tarpeen erottaa ne aineiston muodostamasta diskurssista.

Tutkimusaineiston muodostavat haastattelutekstit ja haastateltavien kirjoittamat esseet ovat siis itsessään diskursseja, ja juuri nämä diskurssit ovat tämän tutkimuksen analyysin kohteena. Haastattelutilanteessa haastateltavat ovat tuottaneet diskurssia omasta urastaan, ja tätä diskurssia lukemalla ja tulkitsemalla tutkija muodostaa identiteettejä ja identifioitumisprosesseja. Emme siis oleta pääsevämme suoraan käsiksi haastateltavien identiteetteihin ja identifioitumiseen, vaan tulkittavana ovat heidän haastattelussa eli jälkikäteen tietyssä tilanteessa ja kontekstissa tuottamansa selonteot. Tutkitaan siis sitä, miten haastateltavat rakentavat identiteettejään ja identifioitumisprosessejaan haastattelutilanteessa. Käyttämällä ilmaisua rakentaminen halutaan korostaa sitä, että haastattelussa tuotettu tieto on diskurssille ominaisesti kontekstuaalista, ja sitä käytetään ajamaan tiettyjä näkökulmia ja kätkemään toisia.

Näiden haastatteluiden puitteissa haastateltavien motiiveja tietyntylaiseen rakentamiseen voi yleensä vain arvailla. Analyysin kautta ei kuitenkaan tavoitella kosketusta yksilön ”päänsisäiseen” todellisuuteen, toiminnan syihin ja motiiveihin (Jokinen et al. 2004, 37). Potterin ja Wetherellin (1989, 178-179) mukaan kysymys siitä, kuinka hyvin yksilön kuvaus vastaa tämän mielentiloja ja prosesseja on diskurssianalyysin näkökulmasta irrelevantti: ilmiö, jota kutsumme mieleksi, rakentuu pitkälti subjektien välisessä toiminnassa kielen välityksellä, eikä eroa ”sisäisen” ja ”ulkoisen” välillä tarvitse tehdä. Tämän tutkimuksen aineistona ovat juuri subjektien *kuvaukset* omasta urastaan, sen tapahtumista ja niihin liittyvistä prosesseista. Aineiston kautta ei siis ole tarpeen päästä käsiksi siihen, ”mitä todella tapahtui”, vaan mielenkiinnon kohteena ovat kuvaukset itsessään, se, miten yksilö rakentaa identiteettiään luomassaan diskurssissa.

Yleensä diskursiivisuuteen liittyvää metodologista lähestymistapaa kutsutaan diskurssianalyysiksi. Analyysi-sana tässä johtaa kuitenkin siinä mielessä harhaan, että diskurssianalyysia ei tule pitää selkeärajaisena tutkimusmenetelmänä, vaan väljänä teoreettisena viitekehyksenä, jonka puitteissa on mahdollista tehdä erilaisia menetelmällisiä sovelluksia (Jokinen ja muut 2004, 17). Diskurssianalyysi-käsitteen käyttö on erittäin moninaista ja vaihtelevaa: sillä voidaan viitata esimerkiksi kaikkeen kielen sosiaaliseen käyttöön koskevaan tutkimukseen, lingvististen rakenteiden tutkimiseen lausetta pidemmissä tekstikappaleissa tai strukturalismista ja semiotiikasta lähtöisin olevaan tutkimusperinteeseen (Potter & Wetherell 1989, 6). Niinpä tutkijan on tärkeää diskursiivisuuteen nojautuen rakentaa omalle tutkimukselleen tarkempi metodologinen kehys, määrittellä ja perustella, miten diskursiivisuutta aineiston analysoinnissa ja tulkintojen tekemisessä käytetään, eli muotoilla käyttämänsä metodologiset työkalut.



## 4.2 Metodologiset työkalut □ analyysin ja tulkinnan välineet

Diskurssianalyysi ei ole selkeä, suoraan sovellettavissa oleva metodi, kuten edellä todettiin. Tästä ”puutteesta” johtuen se kuitenkin tarjoaa mahdollisuuden nimenomaan aineistolähtöisesti perustellun, täsmäaseeksi juuri tiettyyn tutkimukseen muotoiltuun metodologiaan – ”aineistovetoiseen metodisten työkalujen kehittelyyn tutkimusprosessin aikana” (Jokinen et al. 2004, 148). Tämän tutkimuksen metodologiaa olen kehittänyt ottamalla identiteetin ja identifioitumisen käsitteet strategisiksi välineiksi diskurssianalyysiin: toisaalta aineistoon, toisaalta teoreettiseen identiteetikäsitteeseen nojautuen olen rakentanut kaksi analyysin työkalua, identiteettilausumat ja muutosprosessien kuvaukset, joiden avulla suodatetuista teksteistä voidaan muodostaa tulkintoja identiteeteistä ja identifioitumisprosesseista. Työkalujen rakentaminen perustuu merkityksellistämisen käsitteeseen: identiteettilausumat ja muutosprosessin kuvaukset ovat tiettyjä haastateltavien käyttämiä tapoja merkityksellistää urasiirtymiä. Seuraavassa kuvataan ensin, mitä merkityksellistäminen tarkoittaa, ja sen jälkeen kuvataan analyysin työkalut.

### 4.2.1 Diskurssianalyysi merkityksellistämisen tutkimuksena

Diskurssianalyysi on tässä tutkimuksessa kielenkäytössä tapahtuvan merkityksellistämisen (merkitysten tuottamisen), erilaisten merkitysrakenteiden ja niiden toisiinsa niveltämisen tutkimista. (Merkitysten tutkimisesta ks. Lehtonen 1996.) Jotta aineistosta voitaisiin tehdä päätelmiä, sitä käsitellään analysoimalla haastateltavien puheessaan tai kirjoituksessaan tuottamia merkityksiä, laajempia, merkitysten erotteluun ja yhdistelyyn perustuvia merkitysrakenteita sekä niiden niveltämistä toisiinsa.

Merkityksen käsite (siihen liittyvät merkityksellistäminen ja merkitysrakenteet) on keskeisellä sijalla tämän tutkimuksen metodologiassa, koska sen avulla päästään aineistossa käsiksi diskursiivisenkin ajattelun taustalla olevaan, kielen merkitystä korostavaan perusolettamukseen: todellisuus on sosiaalisesti konstruoitu, eli se on olemassa ihmiselle merkitysvälitteisesti (ks. Alasuutari 1994, 51). Merkityksiä tutkittaessa ikään kuin sukellaan syvemmälle käytettyihin sanoihin, sanojen yhdistelmiin, lauseisiin ja keskusteluihin, siihen miten sanotaan ja siihen mitä ei sanota, ja kuljetaan näiden avaamaa tietä pidemmälle kuin arkielämässä tekstejä luettaessa. Tutkijan pyrkimyksenä on kirjoittaa auki ne mahdollisuudet, jotka sanotusta avautuvat. Kyse ei ole mielivaltaisista tulkinnoista, sillä ensinnäkään tutkimuksen tarkoituksena ei ole esittää joitain objektiivisia, lopullisia totuuksia, vaan mahdollisia, perusteltuja tulkintoja sanotusta; toiseksi aukikirjoittamisen tarkoituksena on tarjota lukijalle mahdollisuus nähdä tutkijan päättely- ja

tulkintaketju ja arvioida, kuinka perusteltu esitetty tulkinta on. Analyysissa ja tulkinassa käytettyjen työkalujen rakentaminen ja lukijalle avaaminen ovatkin siten tärkeässä asemassa arvioitaessa tutkimuksen luotettavuutta.

Strukturalistisessa kielitieteessä merkityksen katsotaan syntyvän merkitysten välisistä suhteista, jotka ovat luonteeltaan differentiaalisia: kuuma on kuuma siksi että se ei ole kylmä. Poststrukturalismi, johon diskurssianalyysikin nojaa, rakentaa tälle ajatukselle, mutta tuo mukanaan merkitysten hajoamisen pitkin erojen loputonta ketjua (Eagleton 1997, 145). Merkitseviä ovat siis nimenomaan erot, ja merkityksiä tuotetaan erontekojen, erottelun avulla. Alasuutarin (1994, 97) mukaan merkityksiä tutkittaessa huomio kiinnitetäänkin siihen, miten ilmaistut käsitykset tai näkemykset tuotetaan erilaisten erontekojen ja luokitusten kautta. On lisäksi huomattava, että kyse on siitä, miten ihmiset tai tekstit itse asioita jäsentävät, ei tutkijan tekemistä jäsennyksistä tai erotteluista (ks. Alasuutari 1994, 101).

Erottelu ei kuitenkaan toimi ilman yhdistämistä: kaiken merkityksenannon perusta on artikulaatio, erottelun *niveltäminen*<sup>1</sup> toiseen erotteluun. Eron ja sitä kautta merkityksen tuottaminen perustuu siihen, että on olemassa joku toinen merkitysulottuvuus, johon ero tehdään, johon suhteessa merkityksellistettävä määritellään. (Alasuutari 1994, 97.) Erottelujen ja niiden keskinäisen niveltämisen avulla rakennetaan diskurssia ja sosiaalista todellisuutta; ne ovat niitä työkaluja, joilla yksilöt puheessaan konkreettisesti tuottavat tietynlaista todellisuutta, merkitysrakenteita, joiden varassa itseään ja omaa uraansa hahmottavat. Seuraavassa esimerkissä tätä havainnollistetaan kahden haastateltavan puheella työn ja perhe-elämän suhteesta. Tämä on tunnistettavissa omaksi diskurssikseen, jolla on melko merkittävä asema julkisessa keskustelussa nyky-Suomessa.

Työ sinänsä on hirveen tärkeä asia. Perhe on hirveen tärkeä asia, niitten yhteensovittaminen on tärkeä asia.

---

<sup>1</sup> Artikulaatiota, niveltämistä on käsitelty tarkemmin jo luvussa 3. Se on yksi käsitteistä, jotka ylittävät tausta- ja tulkintateorian rajat.

Haastateltava tuo esiin työelämän ja perheen suhdetta koskevassa diskurssissa yleisen erottelun: on siis olemassa kaksi osa-aluetta, jotka pitäisi *sovittaa yhteen*. Tässä implikoidaan, että näiden kahden osa-alueen rinnakkaiselo ei suju itsestään, vaan vaatii aktiivista työstämistä. Tämä tekemäni tulkinta perustuu juuri ilmaisuun yhteensovittaminen: ”sovittaa yhteen” on aktiivimuotoinen verbi-ilmaisu, jossa siis joku persoonallinen henkilö tekee tuon yhteensovittamisen, sen sijaan että kyse olisi esimerkiksi yhteensopivuudesta: siitä, että työ olisi lähtökohtaisesti hyvin sopiva perheelliselle ihmiselle, jolloin yksilö näyttäytyisi melko passiivisena. Haastateltava rakentaa tässä myös arvotuksia: aktiivinen työstäminen arvottuu korkealle, koska molemmat osa-alueet ovat itsessään tärkeitä, joten se, että ne molemmat voivat toteutua, on myös itseisarvoisen tärkeää.

Ei oikeestaan, kun mekään ei oikeesti voija sillä tavalla erottaa työtä muusta elämästä. Se on niin leimallisesti osa meidän elämää. --- Aika yleinen käsitys minun mielestä on se, että on olemassa työelämä, sit on olemassa varsinainen elämä. --- Se on niin koko ajan osa ja läsnä, että mie en ossaa kuvitella, että miun pitäis arvottaa jotakin päivän tunteja sillä tavalla oonko minä töissä vai teenkö jotain muuta.

Sen sijaan toinen haastateltava nostaa ensin esiin tämän perinteisen erottelun, mutta sitten ilmaisee, ettei se hänen mielestään ole välttämättä lainkaan relevantti: hän *ei voi erottaa* elämästään tällaisia alueita. (Tämä on sikäli poikkeuksellinen tilanne, että haastateltava tuo jo sanallisellakin tasolla esille nimenomaan erottelun; näinhän ei tietenkään tarvitse olla, jotta erottelun tunnistaminen olisi perusteltua.) Myös tämän haastateltavan puheessa tulevat esiin arvotukset: hän häivyttää eron työn ja muun elämän välillä myös arvostusten tasolla esittämällä – päinvastoin kuin edellisen esimerkin haastateltava – ettei niillä ole erillistä arvoa itsessään. Tässä haastateltava rakentaa kuvaa elämästään yhtenä kokonaisuutena ja myös arvottaa sen sellaisena.

Nämä kaksi esimerkkiä havainnollistavat myös sitä Alasuutarin (1994, 103) esittämää oletusta, että ”kulttuurin ja yhteisön jäsenenä meillä ei kerta kaikkiaan ole muuta mahdollisuutta kuin käyttää ja soveltaa niitä erottelujärjestelmiä, jotka kulttuuriin kuuluvat ja jotka muutkin ymmärtävät”. Työn ja perheen yhteensovittamisen diskurssi on juuri tällainen erottelujärjestelmä, jota on pakko käyttää myös sellaisen, joka haluaa sen omalla kohdallaan kumota. Tämä diskurssi kutsuu paikalleen (interpellaatio) nimenomaan sellaista subjektia, joka erottaa elämässään kaksi erillistä, olennaisen tärkeää osa-aluetta ja on valmis aktiiviseen toimintaan niiden sovittamiseksi yhteen. Ensimmäisen esimerkin haastateltava solahtaakin tähän diskurssiin ongelmitta, ja niveltää näitä kahta osa-aluetta omaan elämäänsä. Toinen haastateltava sen sijaan ei suostu tämän diskurssin

kutsuun, vaan ilmaisee, ettei niveltämistä tässä kohden tarvita, koska hänen ei ole edes mahdollista tehdä tällaista erottelua.

#### 4.2.2 Identiteettilausumat

Yleensä identiteetti-sanaa yleiskielessä käytettäessä viitataan tavalla tai toisella siihen, kuka tai millainen yksilö itse kokee olevansa, mihin hän uskoo ja mitä tekee (Saaristo & Jokinen 2004, 137). Tässäkin tutkimuksessa aineiston analyysin kaikkein laajin suodatin on juuri tämä: etsitään niitä kohtia, joissa haastateltavat merkityksellistävät asioita tavalla tai toisella oman itsensä, persoonallisuutensa tai luonteensa kautta (nämä eivät tässä ole tutkimuksellisia käsitteitä, vaan haastateltavien itsensä käyttämiä, arkikielisiä) – kun he puhuvat siitä, ”kuka minä olen” ja ”millainen minä olen” ja esittävät sen perusteluna toiminnalleen. Esimerkiksi:

Mä en ole mikään rutiinin pyörittäjä. Mä en väheksy sitä yhtään, mutta mä en vaan pysty. Mä en saa sitä vähääkään tehtyä jos mulle ei tule uusia haasteita.

Yksi tämän tutkimuksen analyysin välineistä onkin tällaisten puhuntojen etsiminen sinällään: aineistosta nostetaan esiin haastateltavien identiteettilausumiksi nimettyjä sulkeumia, eräänlaisia minä olen –väittämiä. Niitä käytetään, kun perustellaan jotakin omalla persoonalla tai olemuksella, luonteella tai yleensä minästä käsin. Riippumatta siitä, minkäsuuntaiseksi identiteetin ja toiminnan välinen suhde teoreettisesti määritellään, toisin sanoen ajatellaanko identiteetin määrittelevän toimintaa vai toiminnan luovan identiteettejä, aineistoa analysoidessani huomasin, että haastateltavat itse merkityksellistävät asioita tietyissä kohdissa siten, että esittävät identiteetin toiminnan syynä, ei seurauksena. Koska diskurssianalyysissä ollaan kiinnostuneita nimenomaan merkityksellistämisestä, ymmärrettäväksi tekemisen tavoista enemmän kuin siitä, ”miten asiat oikeasti ovat”, tällaisten identiteettilausumien nostaminen esiin on perusteltua, oli noiden lausumien sisältämä kausaalisuhte teoreettisesti perusteltavissa tai ei. Identiteettilausuma määritellään tässä tutkimuksessa yksilön itsensä tuottamaksi *tilapäiseksi sulkeumaksi* (Hall 1999, 14). On kuitenkin syytä korostaa, että identiteettilausuma ei ole sama kuin identiteetti; identiteetti on tietyssä viitekehyksessä määritelty teoreettinen käsite, jota ei pidä sekoittaa tutkittavan yksilön omaa itseä koskevaan merkityksellistämiseen, vaikka tutkittava jopa suoraan käyttäisi sanaa identiteetti (ks. Alasuutari 1994, 241).

Edellä otetusta esimerkistä voitaisiin tehdä seuraavanlainen tulkinta: yksilö identifioituu (verbiä käytetään tässä aktiivimuodossa, siis tarkoittaen, että yksilö identifioi itsensä, samastuu) ”rutiinin

pyörittäjän” vastakohtaksi – sellaiseksi ihmiseksi, joka mieluummin ottaa koko ajan uusia haasteita ja tehtäviä ja saa motivaationsa nimenomaan niistä, ei hyvin pyörivästä rutiiniorganisaatiosta. Tähän liittyy vaihtelun tarve:

Mää yritän parhaani, mutta mä niinku pikkusen epäilen, että jaksanko mä sittenkään rauhottua. Että mä yritän tietenkin yksityiselämän puolella, että mulla on monta rautaa tulella sielläkin. Että mä sen vaihtelun saisin sitä kautta. Että mä sitten rauhottuisin tekemään tuon homman mahdollisimman hyvin.

Tämä identifioituminen vaihtelunhaluiseksi ei-rutiininpyörittäjäksi ulottuu työelämästä myös yksityiselämän puolelle, mikä mahdollistaa sen, että yksityiselämän puolella voi kompensoida haasteiden puuttumista työelämässä. Vaikka haastateltavan tämänhetkinen työ on pitkälti rutiinin pyörittämistä, hän ei kuitenkaan yritä niveltää identiteettiään rutiinin pyörittäjäksi, vaan niveltää enemmän työelämän ja yksityiselämän. Nykyinen työ kutsuu asettumaan ”rutiinin pyörittäjän” ja ”muistionkirjoittajan” asemaan, mutta näiden ilmausten käyttäminen ilmentää selvää taistelutilannetta identiteetin suhteen: henkilö kokee hyvin voimakkaasti, ettei voi asettua tarjolla olevaan positioon, koska identifioituu aivan toisin. Hän myös ilmaisee epäilyksen siitä, että loppujen lopuksi varmaan käy niin, että oma prosessi vie voiton ja nykyinen työrooli joutuu väistymään. Identifioitumisella voi siis olla radikaalejakin seurauksia hänen urallaan.

Tässä niveltämisen käsitettä on käytetty tulkittaessa työn ja yksityiselämän toisiaan täydentävää suhdetta. Tulkintaa on tehty myös nostamalla esiin haastateltavan käyttämä erottelu toisaalta ”rutiinin pyörittäjän” ja toisaalta oman itsensä välillä; tulkinnan perustana on nimenomaan haastateltavan itsensä tuottama eronteko, joka merkityksellistää hänen identiteettinsä tässä suhteessa. Kyseessä olevan identiteetin tulkitaan olevan merkittävä, koska haastateltava käyttää sitä perusteluna mahdolliselle tulevalle työpaikan tai –tehtävän muutokselle; voidaanhan työpaikan vaihtamista pitää suhteellisen suurena muutoksena yksilön elämässä, eikä sitä yleensä tehdä kovin kevyin perustein.

Näiden identiteettilausumien ohella yksi, ja ehkä se ilmeisin, mahdollisuus käsillä olevan kaltaisessa identiteettitutkimuksessa olisi etsiä haastatteluaineistosta yksinkertaisesti muutamaa eri tapaa puhua itsestä suhteessa omaan uraan ja johtajuuteen, jolloin näitä diskursseja sanottaisiin identiteeteiksi. Tämä olisi sinänsä aivan perusteltua, puhuuhan Hallkin (1999, 14) ”tilapäisistä sulkeumista”, joita voidaan tietyissä pisteissä kutsua identiteeteiksi. Naisjohtajuuden diskursseja ja representaatioita (tapoja puhua naisjohtajista ja esittää heitä) on jo etsitty ja löydettykin (esim. Kanter 1977, Lämsä & Tiensuu 2002). Pelkästään tällainen sulkeumien tuottaminen tästä

aineistosta ei kuitenkaan vaikuta mielekkäältä, onhan aineistossa selkeästi historiallinen, ajallinen näkökulma: tutkittavat kertovat urastaan ja sen vaiheista koko työelämänsä ajalta. Tuloksena olisi siis ikään kuin jälkikäteen tuotettuja välähdyksenomaisia kuvia, mutta nämä kuvat sijoittuisivat pääasiassa menneisyyteen, johonkin, mikä on ollut. Aineisto itsessään suuntaakin mielenkiinnon nimenomaan identifioitumiseen, identiteetteihin prosesseina ajassa ja historiassa, muuttuvina ja jatkuvassa liikkeessä olevina.

#### 4.2.3 Muutosprosessien kuvaukset

Painotus on tässä diskursiivisessa tutkimuksessa enemmän toimijoissa kuin merkitysjärjestelmissä sinänsä. Mielenkiinnon kohteena eivät siis ole niinkään tietyt diskurssit kuin nimenomaan yksilöiden kuvaukset prosesseista, joiden välityksellä he erilaisissa diskursseissa toimivat. Identifioitumisprosessi määritellään yksilöllisten minäprosessien ketjuttamisena ja niveltämisenä diskurssien muodostamaan sosiaaliseen todellisuuteen.

Metodologisella tasolla aineistosta etsitään muutosprosessien kuvauksia tekstinpätkestä, joissa puhutaan uraan tai koko elämään liittyvistä muutoskohdista, niihin liittyvistä prosesseista, ratkaisevista käännekohtista ja merkityksellisistä hetkistä. Kaikki muutosprosessien kuvaukset eivät merkityksellistä muutosta identifioitumisen kannalta, joten aineistosta haetaan nimenomaan niitä kuvauksia, joissa merkityksellistetään omia kokemuksia muutostilanteesta, rooleja, minäkuva tai persoonallisuutta. Näitä muutosprosessien kuvauksia analysoidaan ja tulkitaan diskursiivisesti, eikä niiden ajatella olevan suoraan identifioitumisprosessien kuvauksia; identifioitumisprosessi, kuten identiteettikin, on tämän tutkimuksen viitekehysessä määritelty teoreettinen käsite. Niinpä identifioitumisprosessit ovat tutkijan muutosprosessien kuvauksista diskursiivisen analyysin avulla tuottamia konstruktioita. Esimerkiksi:

Sehän oli aika tiukka paikka huomata, että kun tuli rivistä esimieheksi, niin oli pakko ottaa etäisyyttä hyviin työkavereihin, joista osa oli suorastaan ystäviä. Ja se oli aika kivuliasta todeta, että sehän täytyy tehdä, että voi olla uskottava esimies, jos mulla on täällä tämmösiä hyviä ystäviä niinku mun alaisten joukossa.

Tässä haastateltava merkityksellistää muutoksen ”rivistä esimieheksi” ihmissuhteiden muutoksena: etäisyyden ottamisena ystäviin. Näissä työstävyysuhteissa esimieheksi siirtyneen on pakko niveltää itsensä eri tavalla, ja ottaen huomioon minuuden rakentumisen nimenomaan ihmissuhteissa, tämä on tulkittavissa merkittäväksi muutosprosessiksi myös identiteetin kannalta.

Haastateltava myös vahvistaa tämän käyttämällä sanaa kivulias: merkityksettömät asiat eivät tee kipeätä, vaan kivuliaisuuden korostaminen tuo esiin asian tärkeyden.

Kuten tästä esimerkistä voi huomata, identifioitumisprosessit ilmentävät toisensuuntaista koettua kausaalisuhdetta kuin identiteettiäsumat. Niissä merkityksellistyy joksikin tuleminen: prosessi, jossa toiminnan, vuorovaikutuksen ja identiteettityön kautta rakentuu uusi identiteetti. Haastateltavan kohdalla identifioitumisprosessi merkityksellistyi ihmissuhteissa: oli pakko siirtyä läheisestä ystävästä etäämpänä olevaksi esimieheksi. Tämä ei luonnollisestikaan ollut sama prosessi kuin objektiivinen siirtyminen ”rivistä esimieheksi”. Identifioitumisprosessissa aseman, paikan, roolin tai tehtävän muutos yleensä edeltääkin identiteetin muutosta; konkreettinen muutos, positio uudenaikaisessa sosiaalisessa todellisuudessa pakottaa subjektin niveltämään itsensä tähän uuteen todellisuuteen.

### 4.3 Empiirisen tutkimuksen aineisto ja toteutus

Tutkimuksen aineisto koostuu kahdeksasta puolistrukturoidusta teemahaastattelusta sekä haastateltavien aiheesta ”Minä naisena ja johtajana” kirjoittamista esseistä. Nämä kahdeksan ovat osa laajempaa aineistoa, joka on kerätty vuonna 2006. Haastateltavien joukon muodostavat naisille suunnattuun MBA-koulutusohjelmaan osallistuneet 22 uran keskivaiheilla olevaa, keskijohdossa tai yrittäjänä toimivaa suomalaista naista samalta maantieteelliseltä alueelta. Iältään tähän tutkimukseen valitut 8 haastateltavaa ovat 35-55-vuotiaita. Kaikilla on takanaan jo pitkä työhistoria, mutta myös edessään vielä paljon työuraa. Kaikilla on myös johtamiskokemusta useiden vuosien ajalta. Kaikilla on jo ennen MBA-ohjelmaa ollut vähintään opistotasoinen koulutus, osalla ylempi korkeakoulututkinto. Ryhmä on siis melko homogeeninen näiden taustatekijöiden suhteen.

Haastattelut on tehty käyttäen Scheinin (1993) ura-ankkurimalliin liittyvää haastatteluopasta. Haastateltavat olivat ennen haastatteluun tuloa täyttäneet myös numeerisen kyselylomakkeen, jolla tähdätään ura-ankkureiden selvittämiseen. Haastattelun jälkeen heille annettiin palaute kyselylomakkeen ja haastattelun perusteella heidän ura-ankkureistaan. He olivat myös tutustuneet ura-ankkuriteorian pääajatuksiin. Ura-näkökulma oli siis hyvin eksplisiittisesti esillä, ja haastateltavat olivat työstäneet sitä suhteessa omaan uraansa jo ennen haastatteluun tuloa.

Haastattelua ennen haastateltavia oli pyydetty tekemään omasta urastaan vapaamuotoinen kuva, jota käytettiin haastattelussa tukena. Haastattelukysymykset sisälsivät perustiedot iästä, asumishistoriasta ja perheestä. Punaisena lankana kulkee haastateltavien työhistoria: uraan liittyen käydään läpi koulutukset, työpaikat ja koko työhistoria katkoineen ja siirtymineen. Haastateltavia pyydettiin kuvaamaan ajanjaksoista sellaiset, joista he ovat erityisesti nauttineet, sellaiset, joista he eivät ole pitäneet ja sellaiset, joissa muutos on tavanomaista suurempaa. Heiltä kysyttiin, miten he kuvaisivat omaa senhetkistä työtään, missä he ovat hyviä sekä ketkä ovat edistäneet ja ketkä estäneet uralla etenemistä. Erikseen kysyttiin perheen ja puolison vaikutuksesta uraan ja päinvastoin sekä kotitöiden ja lastenhoidon järjestämisestä.

Aineistoa luettiin läpi edellä esiteltujen analyysin välineiden avulla: sieltä etsittiin johtajuuteen liittyviä urasiirtymiä, sekä objektiivisia että subjektiivisia. Aluksi etsintä kohdistui koko aineistoon, 22 haastatteluun. Näistä poimittiin 8 sillä perusteella, että näiden haastateltavien puheessa edellä kuvatut identiteettilausumat ja muutosprosessien kuvaukset esiintyvät useammin kuin kerran tai kaksi; he merkityksellistävät toistuvasti siirtymiin liittyen omia kokemuksiaan, pohdintaa itsestä, minäkuvasta, ammatista ja roolista, asemasta ja johtajuudesta. Jokaisen heidän kertomuksistaan oli konstruoitavissa kahdesta neljään merkittävää identifioitumisprosessia tai identiteettiä (taulukko 1).

Osa haastateltavista karsiutui pois siksi, että he eivät merkityksellistä tällaisia itsen liittyviä pohdintoja, osa taas siksi, että heidän urasiirtymissään ei merkityksellistyy johtajuus. Muutamit haastatteluista jäivät varsin vaillinaisiksi nauhurin teknisen vian takia; näistä haastatteluista puuttui lauseita ja pitempiä kokonaisuuksia. Yksi haastatteluista oli jäänyt tallentumatta kokonaan ja kaksi oli tallentunut vain puoliksi; näistä haastattelijat oli tehnyt muistinvaraiset yhteenvedot. Nämä vaillinaiset haastattelut jäivät pois aineistosta, koska niistä ei ollut saatavissa riittävästi materiaalia kattavaan diskursiiviseen analyysiin.

Se, että osalta haastateltavista ei kyetty löytämään identiteettiä merkityksellistäviä puhuntoja, ei tarkoita sitä, että identiteetti olisi heidän kohdallaan täysin merkityksetön käsite. Negatiivinen löydös liittyy diskursiiviseen tutkimusasetelmaan, jossa identiteetti on tutkijan tekstistä tekemä tulkinta; tutkimuksen kohteena ei, edelleenkaan, ole haastateltavan identiteetti tämän omassa kokemusmaailmassa, vaan hänen haastattelussa rakentamansa identiteetti. Jollain muulla tutkimusasetelmalla, esimerkiksi etnografisella, olisi mahdollisesti saatu esiin myös näiden



yksilöiden identifioitumisprosesseja, mutta silloin metodologiassa olisi rakentunut osittain erilainen identiteettikäsite tähän tutkimukseen verrattuna.

## 5 TULOKSET

### 5.1 Urakertomusten analyysi

#### 5.1.1 Pirjo

Pirjo on johtavassa asemassa palvelualan yrityksessä. Hänen urallaan on ollut kaksi merkittävää objektiivista, johtajuuteen liittyvää siirtymää: ensimmäinen esimiestehtävä oli toimistopäällikkönä, josta hän siirtyi saman organisaation sisällä oman esimiehensä paikalle aluepäälliköksi (missä tehtävässä toimii haastatteluhetkelläkin). Subjektiivisena siirtymänä Pirjo merkityksellistää kaksi irtisanomisprosessia, jotka hän joutui viemään läpi. Hän myös ilmaisee pohtivansa tulevaisuuttaan uransa suhteen.

Pirjo kertoo, että nuorena hänellä oli selkeä haave tehdä tulevaisuudessa jotakin hyvin haastavaa työtä. Hän myös merkityksellistää identifioitumista johtajaksi jo ennen ensimmäistä päällikön tehtävää: "Mä muistan aina sellaisia fiiliksiä, että kun mä tulin [nykyiseen organisaatioon] töihin ja sen meidän päällikön huone oli siinä ikään kuin lähellä mua. Mä aina ajattelin, että voi vitsi, että mä haluaisin." Ja edelleen: "Joo, varmaan se on ollut just niitä aikoja kun mä täällä [nykyisessä organisaatiossa] istuin ja seurasin sen herran touhuja, niin mä ajattelin, että vitsi mä haluaisin kanssa tuollaiseksi." Seuraavassa katkelmassa Pirjo kuvaa identiteetin ja puheen kannalta mielenkiintoista tilannetta, jossa ajatus johtajuudesta merkityksellistyy hänelle omien sanojensa mukaan ensimmäisiä kertoja:

Mä muistan sellaisen ajatuksen jostakin täältä kun lapset oli pieniä ja mä olin kotona. --- meillä oli joitain sukulaisia käymässä ja joku oli jossain päällikkö, johtaja, mikä se nyt olikaan. ---mä muistan kun mä sanoin, että mä en koskaan niinku haluais sellaisiin hommiin. Sitten mä heti varmaan kun mä sen sanoin, niin mä ajattelin, että onkohan näin. Mä olin kotona --- se oli sillä hetkellä, että mä keskityin niinku siihen.

Näissä katkelmissa kuvatut ajatukset sijoittuvat ajallisesti samaan vaiheeseen uralla, ennen ensimmäistä päällikön tehtävää, hoitovapaiden ja työjaksojen vuorotellessa. Tulevaisuuden tehtäviin liittyvät pohdinnat ilmaisevat, että käynnissä on identifioitumisprosessi, joksikin tulemisen prosessi. Katkelmissa ilmenee kaksi täysin vastakkaista halua: "voi vitsi, että mä haluaisin" johtajaksi, ja toisaalta väittämä, ettei *koskaan* haluaisi johtajaksi. Itse asiassa kyse on kuitenkin yhdestä ja samasta prosessista ja identiteetistä; Pirjohan ilmaisee, että kyseenalaisti välittömästi itse tuon identiteettilausuman. Ääneen lausuttu julistus siitä, ettei koskaan halua

johtajaksi, laittoi itse asiassa pohtimaan, haluaisiko sittenkin. Lausumassaan Pirjo teki erittäin selkeän erottelun itsensä ja johtajuuden välille, minkä hän näin jälkikäteen selittää sillä, että oli kotona pienten lasten kanssa, ei siis työelämässä. Identiteetin kannalta tulkittuna Pirjo siis ilmaisee, ettei johtajuuden niveltäminen kotona olevan äidin tilanteeseen onnistunut puhumishetkellä mitenkään. Kuitenkaan kertoessaan myöhemmästä urastaan Pirjo ei kertaakaan ilmaise perheen olevan olennaisesti ristiriidassa johtajan työn kanssa, mistä käy ilmi, että tämä ristiriita tuli ratkaistua, ehkäpä osittain luonnollisestikin lasten kasvaessa.

Edelleen Pirjo merkityksellistää johtajaksi identifioitumista:

...mä tykkään niinku olla siellä etunenässä. Mä jotenkin niinku luontaisesti ajaudun joka paikassa, harrastuksissa ja kaiken maailman yhdistyksissä ja muissa. ---nyt on huomannut hyvin, että sellaiset isommat kokonaisuudet on mun juttuja. Mä tykkään olla suunnittelemassa, ideoimassa. Mutta sitten taas se varsinainen tekeminen, mä en oo sellainen loppuunviejä.

Näissä identiteettilausumissa johtajuus merkityksellistyy Pirjolle ”luontaisena”, siis omaan luonteeseen liittyvänä, jonakin, *mitä hän on*. Tässä siis johtajaksi identifioituminen ilmenee hyvin selvästi; johtajan asemaan joutuminen on seurausta siitä, millainen henkilö on. Tätä tukevaa identifioitumista ilmaisevat isojen kokonaisuuksien hallinta, suunnitteleminen ja ideointi, joiden vastakohtana erotetaan varsinainen tekeminen ja loppuunvieminen. Tämä selkeä eronteko palvelee johtajan identiteetin rakentumista.

Urasiirtymien prosessissa Pirjo sen sijaan merkityksellistää jonkinlaista sisäistä taistelua: ensimmäisen päällikön paikkansa tullessa auki Pirjo ”ei saanut sanotuksi”, että kovasti haluaisi tehtävään, ei vaikka prosessi jouduttiin toistamaan ensimmäisen valitun peruutettua tulonsa. Pirjo kuvaa siis tilannetta, jossa sisäinen halu päällikön paikalle oli jo kova ja erittäin selkeä hänelle itselleen, mutta sen tuominen julki organisaation diskurssissa oli ylivoimaista. Tilanteeseen liittyi voimakas harmistuminen. Kuten tästä ilmenee, tilanne, jossa yksilö ei onnistu niveltämään oman minän prosesseja diskurssiin, on turhauttava ja herättää voimakkaita tunteita. Kun identiteetti tulkitaan nimenomaan onnistumiseksi niveltämisprosessissa, identifioituminen jää tässä tapauksessa vaillinaiseksi.

Ensimmäisen valitun peruutettua Pirjoa kuitenkin lopulta kysyttiin tehtävään, koska halu oli ”todennäköisesti näkynyt naamasta”. Tässä Pirjo, vaikka sanookin oman naamansa ilmaiseen hänet, esittää itsensä passiivisena: oli kyse siitä, että halu näkyi, vaikka hän ei ehkä olisikaan

halunnut sen näkyvän, eikä siitä, että hän olisi tietoisesti näyttänyt sen, vaikka epäsuorastikin. Joka tapauksessa tämä "onnenpotku" (haastattelijan ilmaus, joka myös kuvaa passiivisuutta) johti tilanteeseen, joka "tuntui tosi hyvältä". Pirjo kuvaa tätä jaksoa päällikkönä erityisen nautittavaksi, koska sai opetella esimiehen työtä hyvässä taloudellisessa tilanteessa, hyvänä aikana. Alun taistelun jälkeen Pirjo ei siis merkityksellistä tähän vaiheeseen liittyen mitään ristiriitoja, eli niveltämisprosessi näyttäytyy lähes saumattomana. Tämä johtuu varmaankin siitä, että tässä halutaan tehdä selkeä erottelu seuraavaan vaiheeseen, josta hyvät ajat ovat mahdollisimman kaukana.

Parin vuoden päästä Pirjo kutsuttiin oman esimiehensä lähdettyä tämän paikalle vastaamaan tietysti maantieteellisestä alueesta organisaatiossa. Tähän objektiiviseen siirtymään liittyy myös subjektiivinen urasiirtymä: vastuu kasvoi huomattavasti, ja samaan aikaan alkoivat huonot taloudelliset ajat ja organisaatiossa jouduttiin toteuttamaan irtisanomisia. Tämä subjektiivinen siirtymä oli pakotettu, ja muutosprosessi näkyi myös identifioitumisprosessissa:

No ekat irtisanomiset meni vähän sillain, että joo. Sitten tuli ne seuraavat. Niitten jälkeen kun mä muistan, kun mä olin nekin hoitanut niinku kunnialla läpi ja vienyt --- Se oli kova juttu. Sen jälkeen mä oon ajatellut, että nyt on nähty aika monet sopat kyllä. Nyt tästä ei oo enää kuin suunta ylöspäin.

Pirjo merkityksellistää irtisanomiset kaikesta huolimatta positiivisesti: oppimisena ja sellaisena pisteenä, josta on mahdollista päästä vain ylöspäin. Nämäkin kokemukset ovat vahvistaneet identifioitumista johtajaksi, sillä Pirjo ottaa ne esiin kysyttäessä vahvuuksia tai sitä, missä hän on hyvä: hän sanoo oppineensa näistä kokemuksistaan *enemmän* kuin joku toinen olisi ehkä oppinut. Näin, niveltämällä sinänsä negatiiviset tapahtumat sisälle omaan johtajuuteen ennemminkin kuin sulkemalla ne kokonaan pois, ne voivat vahvistaa yksilön identiteettiä johtajana.

Tulevaisuuden urasuunnitelmiansa yhteydessä Pirjo pohtii koulutustaustansa puutteellisuutta, korkeakoulututkinnon puuttumista. Haastattelussa käy ilmi, että tästä on muodostunut hänelle kynnys hakea niitä paikkoja, mihin ehkä haluaisi.

Tavallaan se, koska musta tuntuu, että mä en rohkene edes hakea sellaisiin työpaikkoihin, kun eihän mulla ole sellaista niinku peruskoulutusta, sellaista korkeakoulu. ---Ei se, kun se on aina siellä, että se on joka paikassa että tällainen tarvii olla.

Jälleen Pirjo ilmaisee olevansa tilanteessa, jossa halua edetä olisi, mutta samalla jokin estää häntä ottamasta tarpeellista konkreettista askelta, tuomasta halunsa julki. Pirjo on keskellä muutoksen

hakemisen prosessia, koska ”jotakin uutta pitäisi saada”. Hän on siis keskellä oma-aloitteisesti käynnistettyä urasiirtymäprosessia, joka voi johtaa uusiin tehtäviin saman talon sisällä tai kokonaan toiseen työpaikkaan. ”Jotakin uutta pitäisi saada” on identiteettilausuma, jolla Pirjo perustelee siirtymäprosessin käynnistämistä. Kyse on siis merkittävästä muutosprosessista, jossa myös identifioituminen kulkee mukana. Koulutuksen puutteen voisi katsoa muodostuneen merkittäväksi osaksi Pirjon identiteettiä, joka merkityksellistyy tässä muutoksenhakuvaiheessa ja konkreettisesti niissä tilanteissa, kun hän lukee rekrytointi-ilmoituksia ja sulkee itsensä pätevyysvaatimusten ulkopuolelle.

Pirjon ura näyttäytyy valtaosin omalla identiteetillä perustellulta loogiselta jatkumolta. Objektiviset siirtymät johtajuuteen ovat olleet oma-aloitteisia tai vapaaehtoisia, ja Pirjo merkityksellistää ne johtajan identiteettinsä puitteissa. Hänen kerronnassaan on nähtävissä tietoista identiteetin rakentamista nimenomaan suhteessa johtajuuteen. Tässä prosessissa ongelmia tuottaa Pirjon kuvauksen mukaan vaikeus tuoda julki halunsa edetä uralla; viimeksi mainittu, uuden työn hakemiseen liittyvä tilanne on samankaltainen kuin uran alussa ollut ensimmäisen päällikönpaikan hakeminen: Pirjolla on syystä tai toisesta ongelma jatkaa sitä minän rakentumisen prosessia, jossa halu edetä johtajana on vahvistunut, niin että se niveltäisi sosiaaliseen todellisuuteen tuon haluan konkreettisenä ilmauksena (työn hakeminen). Ongelma sijaitsee siis identiteetin kentällä.

### 5.1.2 Kaisa

Kaisa toimi uransa alussa muutamia ensimmäisiä vuosia oman alansa tehtävissä monissa eri työpaikoissa. Haastattelussa hän esittää identiteettilausuman, jolla tulevat perustelluksi useat työpaikan ja –tehtävien vaihdokset tänä aikana (kursivoinnit minun):

Ja mulla on ollu ehkä semmonen, että sitten kun sillä työllä ei oo enää annettavaa, et mä oon niinku oppinu sen, niin *mää on siinä vaiheessa niinku ruennu kattomaan*, että mitä seuraavaksi. --- Sitten, jos se työpaikka on semmonen, *että mää en pysty niinku ite siinä mitään tekemään*, tai en nää niinku että tässä voi tehdä mitään tai sitten... *Tarkotuskkin*, että mää olin yhdessä paikoissa ja se mitä mä opin siellä, niin *mä siirryin seuraavaan*, et *mä keräsin* sitä näin. Että mulla on nyt niinku tietotaito näistä kaikista, et mikään niistä ei ollu turhaa.

Katkelmassa näkyy voimakas tarkoituksellisuuden merkityksellistäminen, jonkinlaisen punaisen langan punominen uran vaiheeseen, jota voisi ulkopuolelta arvioiden sanoa rikkonaiseksi. Kaisa puhuu itsestään ja ajattelustaan aktiivimuodossa ja sijoittaen itsensä subjektina tapahtumien keskiöön, ohjaajan paikalle: oppijaksi, kokemuksen ja tietotaidon kerääjäksi, joka siirtyy

seuraavaan paikkaan, kun edellisessä paikassa ei enää ole mitään opittavaa. Tästä identifioitumisestaan käsin Kaisa on siis tehnyt korostetusti oma-aloitteisia, objektiivisia urasiirtymiä. Tätä voisi pitää esimerkkinä hyvin tiivistä niveltämisestä: korostamalla omaa toimijuuttaan Kaisa luo kuvan saumattomasta prosessista, jossa useiden siirtymien sarja punoutuu yhdeksi oppimiskokemukseksi.

Uran alkuvaihetta seuranneita tapahtumia, ensin johtajaksi, sitten osakkaaksi ja lopulta yrittäjäksi siirtymistä kuvatessaan Kaisa korostaa edelleen subjektiivista näkökulmaa. Näistä kolmesta siirtymästä kaikki olivat edelleen oma-aloitteisia. Monivaiheinen, vastuksiakin sisältänyt tapahtumaketju merkityksellistyy ”oman, sisältä tulevan tien” valitsemisena ja seuraamisena. Päinvastoin kuin edellistä vaihetta kuvatessa, Kaisa ei nyt korosta toimintansa intentionaalisuutta, vaan sanoo, ettei yrittäjäksi ryhtyminen ollut koskaan hänen tavoitteensa. Hän sanoo sen olevan seurausta siitä, että ”on saanut tarpeeksi vahvistusta siitä, että tää, ne asiat, jotka mä tunnen oikeaksi ja kun mä niitä seuraan, niin sit se on johtanu siihen yrittämiseen”. Oman, sisältä tulevan tien valitseminen ja seuraaminen metaforana alleviivaa tämän vaiheen kuvausta prosessinomaisena, askel askeleelta tapahtuvana löytämisenä, jossa tie hahmottuu sitä mukaa kuin sitä kulkee eteenpäin. Matkan päämääränä on itse matkanteko. Tässä tulee tehdyksi ero edelliseen vaiheeseen, jota Kaisa kuvaa intentionaalisena, ikään kuin matkana, jolla on joku tietty päämäärä. Tätä voisi tulkita niin, että tähän johtaja- ja yrittäjävaiheeseen päästyään Kaisa on löytänyt tilan, jossa työn sisältö itsessään on niin tärkeää (mitä hän moneen otteeseen korostaakin), ettei sen kautta tarvitse enää pyrkiä joihinkin ulkoisempiin tavoitteisiin. Identifioitumisen kannalta tämä tarkoittaa entistä tiiviimpää niveltämistä: oman sisäisen tien kulkeminen on erottamattomasti yhteydessä uraan liittyviin ratkaisuihin.

Kaisa esittää tähän liittyvän identiteettilausuman: ”Mää en tee sitä tahallaan erillä tavalla, kun minusta tuntuu, että tämä on mulle sopivampi toimintapa. Ja että tästä mä saan enemmän niinku tyydytystä itelle.” Tässä korostuu jälleen subjektin määräävyys: tärkeintä on saada toteuttaa itseään, toimia sellaisella tavalla joka sopii parhaiten juuri minulle. Mutta päämääränä ei silti ole olla erilainen, tehdä eroa itsen ja muiden välille. Perinteisen identiteettikäsitteen mukaan persoonallinen identiteetti muodostuu juuri eronteosta, rajan vetämisestä itsen ja muiden välille. Tässä Kaisa kuitenkin korostaa subjektia niin paljon, että ikään kuin häivyttää muiden ihmisten merkityksen: on yhdentekevää, onko eroa minän ja muiden välillä, subjekti on niin määräävä, että se joka tapauksessa toteuttaa itseään toimimalla tietyllä, sisältä käsin määrättävällä tavalla.

Toisaalta Kaisa kuitenkin kertoo onnistumisen kokemuksista juuri siinä merkityksessä, että hän onnistui rikkomaan rajoja, tekemään jotain oman näkemyksensä mukaan, vaikka kukaan muu ei siihen uskonut. Tämä tilanne tuli eteen Kaisan ostaessa ketjulta yhden sen toimipisteistä; yksittäiselle toimijalle tuolla alalla ei meinannut löytyä henkistä enempää kuin taloudellistakaan tukea. (Loppujen lopuksi rahoittaja löytyi henkilökohtaisen luottamuksen ansiosta.) Tätä tilannetta, oman yrityksen ostamista ja sen kannattavaksi saamista sekä asiakkaiden luottamuksen voittamista, Kaisa kuvaa omana taistelunaan, jossa hän on selviytynyt voittajana. Subjektin merkitystä painottaa jälleen se, että Kaisa kuvaa itseään voittajana yksin: taistelu on käyty yksin, ja yksin hän myös seisoo sen jälkeen voittajan asennossa. Rajojen rikkominen, taistelu ja voittaminen ilmaisuina implikoivatkin voimakkaita rajoja, suorastaan vastakkainasettelua subjektin ja muiden välillä. Tässä kohtaa Kaisa merkityksellistääkin eron esimerkiksi puhuessaan myyjäyrittäjien, entisen työnantajansa arvomaailmasta verrattuna omaansa: että ne ”oli aivan yö ja päivä” ja että ”meidän niinku ideologia, että tavoitteet vähän niinku eros aika reippaasti”.

Valinta ”lähteä omille teilleen” olikin siten tietoinen irtiotto myös suhteessa identiteettiin, jossa arvot merkityksellistyvät voimakkaasti. Omistajayrittäjien (ketjun) diskurssia Kaisa kuvaa seuraavasti:

No mulla tämä ala ja tekeminen oli niinku semmonen sydämen asia. Että minä en tehny sitä sen takia, että tästä tulee pikavoittoja. ---Ja sitten oikeasti siitä asiakkaasta ja henkilökunnasta välittäminen, eikä näennäisesti. Siihen liittyy tämmöset katteettomat lupaukset. Ja katteettomia mielikuvia.---Jos joskus sattuu olemaan esimerkiks vaikka yhteisissä näissä johtoryhmän palaverissa... aika paljon oli myös nää keskustelut pyöri koko ajan niinku sen voiton maksimoinnissa ja siinä rahassa.

Tähän diskurssiin ja sen tarjoamaan positioon lyhytaikaisen voiton maksimoimisen takia epärehellisenä johtajana (tämä positio siis rakentuu Kaisan omassa puheessa) Kaisa ei suostunut identifioitumaan, vaan lähti ”omille teilleen”. Tietyllä tavalla tässä tilanteessa voisi kuvitella olevan kyse ”pakotetusta vapaudesta valita” nimenomaan Kaisan omasta näkökulmasta: Lämsä ja Koivunen (2009) käyttävät tätä ilmausta tilanteesta, jossa työympäristössä tapahtuvat muutokset pakottavat yksilön valitsemaan, jäädäkö vai lähteä. Ottaen huomioon Kaisan erittäin voimakkaan subjektiivisen ja itsensä toteuttamisen tarpeen, edellä kuvattua tilannetta voi hyvinkin pitää identiteetin kannalta pakotettuna valintana.

Vaikka yksilö esittäisi subjektin kuinka vahvana, sisältä tulevan tien seuraaminen ei jää täysin vaille subjektin ulkopuolelta tulevaa vaikutusta: Kaisa mainitsee useiden eri tapahtumien *ultrastaneen*

luottamusta omaan intuitioon. Nämä tapahtumat ovat onnistumisen kokemuksia intuitioon luottamisesta, voittoja tilanteissa, joissa ennakko-oletukset ovat olleet Kaisaa vastaan. Näin niveltämisprosessi näyttäytyy taisteluna minän prosessien ja sosiaalisen todellisuuden välillä, jossa voittaminen merkitsee onnistunutta identifioitumista.

### 5.1.3 Tiina

Tiinan uralla perheen yritys on ollut tärkein tekijä. Vaikka nuorena ja koulutusta aloittaessa perheyrityksessä työskentely ei ollut Tiinalle mikään itsestäänselvä valinta, jo opiskeluaikana päätös mennä omaan yritykseen töihin varmistui, niin että valmistumisen jälkeen muita vaihtoehtoja ei tarvinnut edes harkita. Haastatteluhetkellä Tiina on yrityksen varatoimitusjohtaja, ja sukupolvenvaihdosta isältä tyttärelle valmistellaan pikkuhiljaa. Virallinen siirtymä on odotettavissa ehkäpä muutamien vuosien sisällä.

Opiskeluaikana Tiina teki perheyrityksessä ”konttorihommaa”. Tästä hän ilmaisee selvästi identifioituneensa pois. Lukion jälkeen Tiina meni kauppaopistoon, ”kun kaikki muutkin meni”. Teknisen koulutuksen hän hankki tämän jälkeen, ja tänä aikana ”hoksasi, että tää on niinku mun paikka enempiin”. Tässä voi ajatella kyseessä olevan urasiirtymän, vaikka varsinainen työura ei vielä olekaan alkanut; alan vaihtaminen ja erityisesti oman alan löytyminen on ollut erittäin merkityksellistä Tiinan uralla sekä tehtyjen valintojen että identifioitumisen kannalta. Tiina merkityksellistää tässä alan valinnan perusteluina kaksi eri identiteettiä. Toinen näistä liittyy tekniikan alan ”sisältöön”: Tiina huomasi oman ajattelutapansa olevan prosessimainen ja huomasi sen myös sopivan yhteen tekniikan kanssa. Erityisalansa hän valitsi sillä perusteella, että ”mää oon kuitenkin semmonen ihminen, joka vaatii asioista konkreettia niinkö. Että sähköinsinööriksi mää en voi alkaa, kun mää en nää sitä sähköä miten se kulkee. (...) Niin mää aattelin sitten, että mää meen talonrakennus- tai sitten LVI-puolta.” Identifioituminen itse alaan on siis selkeä, ja toisaalta alan valinta tulee perustelluksi identiteetillä.

Toinen tässä valinnassa merkityksellistetyistä identiteeteistä niveltää sukupuolen ja edellä kuvatun tekniikkaan liittyvän identiteetin: Tiina sanoo itseään poikatyöksi. Tähän identiteettiin liittyvät ”tekniset vempheet”, moottoripyörällä ajaminen ja isän mukana kulkeminen. Poikatyttö merkityksellistää tietenkin erilaisen stereotypian kuin ”pelkkä” tyttö, ja Tiinakin pyrkii tällä korostamaan eroaan tyttöihin liitettyihin stereotyyppioihin, joihin eivät kuulu edellämainitut kiinnostuksenkohteet. Poikatyttöidentiteetti, oli se sitten läsnä jo tyttönä ollessa tai jälkikäteen



rakennettuna, onkin yksi tapa niveltää tyttöys ja tietynlaiset kiinnostuksenkohteet tai, joissakin tapauksissa, tietynlainen positio perheen poikana, kuten muutamat tässäkin tutkimuksessa haastatellut naiset ilmaisevat.

Tiinan tapauksessa poikatyöstä kasvoi ”erikoinen nainen”: Tiina sanoo, että on ”naisihmiseksi ollu aina vähän sellanen kummajainen”, monien mukaan ”vähän erikoinen naisihminen”, jota tekniikan ala vetää myös miesvaltaisen työyhteisön takia, koska epäilee, ettei naistyöyhteisössä pärjäisikään. Erikoinen naisihminen merkityksellistyy ”vähän liian suoranasaiseksi”, ”ylivahvaluonteiseksi”, sellaiseksi, joka ”osaa puhua asioista asioina” eikä ”ota siihen mitään tunnetiloja mukkaan”. Näiden vastakohdista voisi konstruoida sen tavallisen naisen, joka on ”poissaolevana läsnä” Tiinan identifioitumisessa: tällainen nainen olisi puheessaan hienovarainen tai ehkä kiertelevä, ei erityisen vahva luonteeltaan (heikkotahtoinen?), asioita tunteella käsittelevä ja todennäköisesti myös tunteita ilmaiseva. Kun tavallinen nainen sanoisi, kuten Tiina kuvaa, että ”ois ihana, ku muutettas tällai”, Tiinalla on esittää ”perustelut ja faktat sille, että miks tää on järkevää”. Tässä tavallisesta naisesta tehdään jo melkoinen typerys, suorastaan naurettava, mikä on omiaan vahvistamaan erikoisen naisen identiteettiä diskurssissa, jossa tällaisilla järkiperusteluilla on huomattavasti enemmän valtaa kuin ”tunnetilaratkaisuilla”.

Ei siis ihme, ettei Tiina halua identifioitua tavallisten naisten joukkoon. Hän kuitenkin ilmaisee tämän joukosta erottautumisen eräänlaisena pakkona: hän ilmaisee, ”ettei pärjäisi naistyöyhteisössä”, jonka ilmeisesti oletetaan koostuvan tavallisista naisista. Niveltymisen tähän joukkoon on jo edellä tehty diskursiivisesti sekä epätoivottavaksi että mahdottomaksi. Niinpä ainoaksi vaihtoehdoksi jää identiteetin niveltymisen miesyhteisöön. Kummassakaan yhteisössä ei kuitenkaan ole kyse siitä, etteikö niveltämistä tarvittaisi tai että niveltämisprosessi olisi jotenkin itsestäänselvä ja ongelmaton. Naisyhteisössä Tiinaa kutsutaan naisen positioon, jonka hän on diskursiivisesti rakentanut edellä esitetyllä tavalla, ja tähän identiteetti-positioon hän ei edes yritä niveltää itseään. Sen sijaan miesyhteisöön Tiina ilmaisee selkeää identifioitumista esittämiensä ominaisuuksien perusteella. Näiden osalta Tiina näyttää identifioitumisen ongelmattomana, ikään kuin niveltämistä ei tarvittaisi ollenkaan.

Niveltämistä miestyöyhteisöön tarvitaan kuitenkin muissakin suhteissa, ja tämä merkityksellistyy Tiinalla siirtymässä opiskelusta ja senaikaisista työtehtävistä perheyrittäjänsä insinöörin pätevyttä vastaaviin, johtaviin tehtäviin. Tiina ilmaisee, ettei heidän toimialallaan olisi ollut helppoa nuorena päteväksi naisinsinööriksi tulla sisään organisaatioon, mutta että koska hänellä oli pitkä historia

yrityksen työntekijöiden kanssa, häntä ei pidetty ulkopuolelta tulleena, vaan hyväksyttiin ja annettiin hyvää palautetta. Hyväksytyä asemaa vahvisti Tiinan pitkään opiskelujen ohella jatkunut työskentely yrityksessä eri tehtävissä; ”et ne on niinkö nähny mut täältä asti, niinkö täältä, niinkö että ne on niinkö nähäny, että mikkään ei oo tullu ilman niinkö työtä ja tuskaa.” Näin asema pätevänä insinööriä, vaikkakin nuorena naisena, oli tullut ansaituksi, eikä asemaan asettuminen sisältänyt taistelua tai ristiriitoja. Tila oli olemassa valmiina, kuten Tiina itse kuvaa positiota: ”Mulla oli semmonen oma rako siellä just näissä laatuasioissa ja semmosissa.” Valmiiksi raivattu tila merkityksellistyy myös suhteessa kahteen muuhun johtajaan, toimitusjohtaja-isään ja tekniseen johtajaan:

Niin ne ihan selvästi mejän toimihenkilöporukkakin sillä tavalla kaipas siihen niinkö näitten *kahen hemmon väliin*, niinku semmosen, joku jolla on niinku selvä suunta, nuoli tännepäin, että mitä me lähetään tekemään. ---et oikeestaan mä oon ollu siinä semmonen *kahen väihin tämmösen pikkusen muutama sentti omasta yläpuolella käteleviin ihmisen niinkö sitten väihin siinä rinnalla* niinkö semmonen, että no joo, jos nuitten kanssa ei voi asioista keskustella, niin [Tiinan] kanssa voi sitten.

Tiina rakentaa diskursiivisesti itselleen paikan ”kahden hemmon väliin”, position johon häntä sekä tarvitaan että toivotaan. Hän siis korostaa niveltämisprosessissa interpellaatiota enemmän kuin omaa haluaan tai pyrkimystään asettua siihen, eli (toisin kuin esimerkiksi Kaisa edellä) asettaa diskurssin niveltämisprosessin hallitsevammaksi tekijäksi subjektin kustannuksella. Tällä tavoin identifioitumiselle saadaan vahvistus sosiaalisesta diskurssista, ja subjekti näyttäytyy suhteessa passiivisempänä.

Miesyhteisöön identifioitumisessa merkityksellistyvät sekä samankaltaisuus että erilaisuus. Koska Tiina liittyy erikoisen naisen nimenomaan miesyhteisöön samastumiseen, siinä merkityksellistyvät ominaisuudet ovat niitä, jotka liittävät erikoisen naisen miehiin, siis samankaltaisuuksia. Silti Tiina rakentaa identiteettiään miesyhteisössä myös erilaisuuden kautta: edellä kuvattu positio kahden hemmon välissä merkityksellistää nimenomaan Tiinan erilaisuuden näihin kahteen nähden. Positio tulee perustelluksi diversiteetin kautta: näillä kahdella hemmolla on tietynlaisia ominaisuuksia, mutta Tiinan tuomasta erilaisuudesta on yritykselle hyötyä. Erilaisuuden suhteessa näihin miehiin Tiina merkityksellistää järkevyytenä, järjestelmällisyytenä ja selkeänä suunnannäyttämisenä.

Tiina puhuu kuitenkin itseensä erikoisena naisena liittyen myös sellaisista ominaisuuksista, joita hän ei liitä miesyhteisöön identifioitumiseen. Nämä ominaisuudet Tiina esittää liittyneinä

erikoisen naisen ominaisuuksiin, mutta ikään kuin vastapareina niille, jotka on ensin maininnut: ylivahvaluonteisuudestaan puhuessaan hän sanoo olevansa ”toisaalta sitte semmonen --- huomioonottava”. Puhuessaan siitä, ettei tee tunnetilaratkaisuja, hän jatkaa olevansa kuitenkin ”taas tällä siviilipuolella hyvinkin tämmönen tunneherkkä ihminen”. Ensinnäkin on huomattavaa, että Tiina pystyy niveltämään identiteettiinsä toisilleen vastakkaisia asioita, jotka hän merkityksellistää eri tilanteisiin. Toiseksi, hän ei liitä näitä asioita miesyhteisöön sen enempääkään naisyhteisöönkään samastumiseen. Hän ei siis sano, että näissä asioissa olen kuten muut naiset, ”tavalliset naiset”, vaan ne kuuluvat erikoisen naisen identiteettiin. Erikoisen naisen merkityksellistyy siten nimenomaan *niveltämiseen*: erikoinen nainen ei suostu olemaan joko tai, vaan sekä että. Erikoisen naisen miesyhteisöön liittävien ominaisuuksien (tunteiden jättäminen työn ulkopuolelle, vahva luonne, suorasanaisuus) voisi nähdä heijastelevan rautarouvamaista, kovaa naiskarikatyyriä, kun taas tunneherkkyys ja huomioonottavaisuus voidaan liittää perinteiseen ”pehmeän” naisen stereotypiaan. Erikoisessa naisessa on siis lopulta erikoista se, että hän pystyy niveltämään nämä molemmat identiteetissään ja käyttämään kumpaakin eri tilanteissa, suostumatta luokiteltavaksi kummankaan mukaan.

Tiinan uralla siirtymä johtajuuteen tapahtui siis suoraan valmistumisen jälkeen. Titteli on vaihtunut tämän jälkeen varatoimitusjohtajaksi, ja tähän siirtymään liittyvät myös ensimmäiset ajatukset toimitusjohtajuudesta. Tässä on kyse muutosprosessista, jossa identifioituminen mahdolliseen tulevaan toimitusjohtajuuteen alkoi syntyä. Tiina kertoo ajasta muutamia vuosia ennen haastattelujankohtaa:

Silloin meidän isä alkoi ensimmäisen kerran puhumaan, että hän, että jos mua niinku kiinnostaa, että hän haluais, että minä olisin se, joka sitä toimitusjohtajan tehtävää sitten. Mutta tuota siihen asti mä olin hyvin semmoinen kysymysmerkki siihen asiaan, koska mä olin niinku aatellut aina, että kyllä mä tässä voin olla töissä, mutta ei se oo mun mikään highlight-kohta mun elämälle.

Tiina kertoo useiden asioiden vaikuttaneen tähän muutosprosessiin. Organisaation vahvistuminen talousjohtajalla, joka vapautti kantamasta huolta siitä, sekä äidin että isän terveydessä tapahtuneet muutokset ja liikkeenjohdon valmennuksen, ”toimitusjohtajakoulun”, käyminen saivat Tiinan ajattelemaan, ”että oisko musta siihen”; vuoden kestäneen valmennuksen aikana tuli ensimmäisen kerran ajatus siitä, ”että ehkä musta voisikin olla siihen”. Identifioitumisprosessissa merkityksellistyvät nyt tapahtumat perheessä ja yrityksen sisällä: toisaalta tarve uudelle johtajalle, mikä luo jälleen valmiin tilan Tiinan johtajuudelle, ja toisaalta talousasioiden hoitamisen siirtyminen ammattijohtajan vastuulle, mikä poisti yhden esteen Tiinan johtajuuden tieltä, hän

kun oli ilmeisestikin kokenut kompetenssin puutetta tällä alueella. Myös valmennuksella oli ilmeinen osa identifioitumisen vahvistamisessa. Isän oltua väliaikaisesti poissa töistä ja osan hänen töistään ”luontaisesti kasauduttua” Tiinalle (tässäkin Tiina käyttää passiivimuotoa, ei siis esimerkiksi niin, että *hän olisi ottanut vastuulleen*), isä ehdotti toimenkuvan muuttamista, jolloin Tiinasta tuli varatoimitusjohtaja.

Tämä titteli luonnollisestikin jo viittaa tulevaan toimitusjohtajuuteen ja olikin tietoinen askel sekä isältä että Tiinalta itseltään tähän suuntaan: ” Mä oon ottanut sillä tavalla, että tää on mun harjoittelujakso siihen niinku siihen toimitusjohtajajuttuun.” Tiina ilmaisee näin, että identifioitumisprosessi suhteessa toimitusjohtajuuden ottamiseen oli tullut päätökseen, että siinä ei ollut enää pohdittavaa tai kyseenalaistettavaa. Myöhemmin haastattelun aikana Tiina vielä vahvistaa tämän epäilyksettömyyden: ” Sinä päivänä kun se tapahtuu, totta kai siinä tulee semmoinen jonkinlainen vastuu lisää. Mutta mä en sitä niinkään pelkää tai sanotaanko, ettei se mua niinku arveluta, etten siitä selviäis.” Nykyisen vaiheen mieltämisestä välivaiheeksi ja identifioitumisen vahvuudesta toimitusjohtajuuteen kertoo se, että Tiina ajattelee oman tehtäväkenttensä selkeytyvän sitten kun varsinainen siirtymä tapahtuu. Nykyisen ”eri tehtävien välillä räpiköimisen” sijaan hänelle tulee ”kokonaisvastuu yhtiön tulevaisuudesta ja suurista linjoista”. Tärkeälle sijalle Tiina nostaa isänsä tuen, luonnollisestikin. Tiina ilmaisee kyselleensä isältään, eikö olisi varmempaa palkata ammattijohtaja hoitamaan tämän elämäntyötä, mutta isä oli ilmaissut pohtineensa asian ja luottavansa Tiinaan tässä. Toimitusjohtajaksi identifioitumiselle on vahva tuki ehkä merkittävimältä mahdolliselta taholta: sekä nykyiseltä johtajalta että isältä.

Sukupolvenvaihdoksessa Tiina merkityksellistääkin erikseen johtajuuden, joka on hänen mukaansa eri asia kuin juridinen ja taloudellinen siirtymä. Organisaation kannalta kyseessä on siirtymä yhtäläillä, ja Tiina rakentaakin omaa identiteettiään johtajana suhteessa organisaatioon ja isänsä johtajuuteen siellä. Hänen identiteettilausumansa ovat enimmäkseen eron merkitsemistä suhteessa isän johtajuuteen. Kun isä on ”vähän semmoinen patruunatyyppi”, Tiina korostaa päätöksentekoon osallistuttamista ja henkilöstöjohtamista ylipäänsä. Hän merkityksellistää johtamiskulttuurin muutoksen suhteessa isänsä johtamiseen nimenomaan henkilöstöasioissa.

Työnsä sisällön toimitusjohtajana Tiina hahmottaa samoin erilaisena kuin isänsä: ”koska mitä mä nyt sitten seuraan mun isää, niin se välillä niinkö miettii mun mielestä epäoleellisia asioita, mitä sen ei, koska on paljon fiksumpiakin ihmisiä, jotka meillä miettii sitä.” Tiina hahmottaa oman työnsä sisällöksi joukon isoja kokonaisuuksia ja rajaa selkeästi pois sellaisia yksityiskohtia, joihin

isä vielä puuttuu. Tähän hän arvelee syyksi isän tunnesiteen yritykseensä, ja tämä identifioituminen perheyriytykseen organisaationa on myös asia, johon hän tekee eron. Yritys "itse instituutiona on tärkeä", mutta ei kuitenkaan yhtä läheisesti kuin isälle, ja Tiina arvelee olevansa vähän objektiivisempi johtajana. Tiina ilmaisi edellä pohtineensa, tekisikö "ammattijohtaja" tämän työn paremmin, ja hän rakentaakin omaa identiteettiään johtajana selvästi enemmän ammattijohtajan suuntaan verrattuna isäänsä.

#### 5.1.4 Seija

Seija on työskennellyt koko uransa ajan samalla alalla, aluksi sekä suorittavassa työssä, opettajana että esimies- ja johtotehtävissä. Haastatteluhetkellä hän toimii sekä oman osastonsa että useita osastoja käsittävän tulosityksikön johtajana.

Siirtymän opettajan työstä esimies- ja päällikkötehtäviin Seija kertoo olleen oma-aloitteinen, mutta merkityksellistää aiemmassa työympäristössä tapahtuneet muutokset laukaisevana tekijänä. Hän oli aiemmin nauttinut kovasti opettajan työstä, mutta oppilasaineksen muuttuminen johti siihen, että Seijalla "ei enää ollut niinkö motivaatiota ja ja sitten kun se muuttu ne sisällöt semmosiksi, että se oli semmosta pintaraapasua, että saanu tehdä sillein oikeesti mitään". Hän hakeutui suorittamaan opettajille suunnatun puolivuotisen työelämään tutustumisjakson nykyisessä organisaatiossaan: tähän aikaan osaston johtajan paikka oli haussa ja Seija kertoo ajatelleensa, että se voisi olla mielenkiintoinen paikka, mutta ei silloin vielä hakenut sitä. Tämän hän ohittaa sen enempää selittämättä, ja hyppää suoraan siihen, kun paikka tuli uudelleen hakuun ja hän päätti sitä hakea.

Hakemisen syynä hän merkityksellistää kokemuksensa työstä organisaation todennäköisesti alimmalla tasolla (apulaisen nimikkeellä): "Että kun katto sieltä toisesta päin, niin mä huomasin, että siellähän ois ollut paljon asioita, joita ois voinut tehdä eri tavalla. Mua rupes niinkö heti kiinnostaan, että tässä ois jotain haastetta." Jo apulaisena työskennellessään, päätettyään hakea päällikön paikkaa Seija kertoo kirjoittaneensa ruutuvihkoon, "että miltä se näytti siellä keittiöapulaisena, että mitä minä muuttaisin tässä [työpaikassa]". Apulaisen asemastaan huolimatta Seija ei siis identifioitunut tähän position, vaan alkoi tietoisesti suuntautua organisaation ylimmälle tasolle; sinne identifioitumisessa hän ei edes ilmaise mitään ristiriitaa, vaikka "identiteettihyppäys" organisaation alimmalta tasolta ylimmälle näyttää melkoiselta. Tässä tilanteessa Seija ei tietenkään ollut enää, alan opettajana, apulaisen asemassa kuin väliaikaisesti ja

tutustumistarkoituksessa, mutta siitä huolimatta identifioitumista suoraan johtoon ei voida pitää itsestäänselvänä.

Uuden tehtävänsä osaston päällikkönä ja esimiehenä Seija merkityksellistää nimenomaan kehittämisenä ja uudistamisena. ”Että mulla oli kauhee kehittämisen halu silloin. Mä muistan, että mä halusin niinku hirveenä niinku viiä eteenpäin ja saaha niinkö jalanjälkiä, että tuota, tässä jotenkin näkyy minunkin puumerkit.” Omien puumerkkien jättäminen kuvaa identifioitumista omaan työhön: se, että työstä jää konkreettisia, näkyviä jälkiä tuo omaa itseä jollakin tapaa *näkyväksi*, ja tämä identiteettiin liittyvä tarve tehdä itseä näkyväksi siis Seijan mukaan ajoi häntä eteenpäin uralla.

Joitakin vuosia myöhemmin Seijan vastuualue laajeni, ja samaan aikaan julkisalan organisaatiossa toteutettiin muutoksia, yksiköitä lakkautettiin ja lakkautettujen yksiköiden henkilökuntaa siirrettiin Seijan yksikköön. Tästä seurasi ylikapasiteetti, jota, ei heti, vaan vasta parin vuoden kuluttua alettiin purkaa ensin lomautuksilla ja sitten irtisanomisilla. Tilannetta ennen näitä toimenpiteitä Seija kuvaa erittäin turhauttavaksi: ”Mun oli kauheen vaikee olla, koska mä tiesin, että tää ei oo taloudellisesti mitenkään järkevää. Ja tää on täysin tehotonta toimintaa...” Tätä seuranneet irtisanomiset Seija oikeuttaakin tällä tehokkuusdiskurssilla, vaikka kuvaa samalla tätä vaihetta sellaiseksi, että jos sen voisi pyyhkiä yli, niin hän sen tekisi. Seija palaa irtisanomisiin useaan otteeseen haastattelun kuluessa, ja merkityksellistää niitä useiden eri näkökulmien kautta, mistä voi päätellä, että niihin on liittynyt paljon työstämistä, myös identiteetin suhteen, mistä syystä sitä voidaan pitää subjektiivisena urasiirtymänä.

Irtisanomistilanteet nimittäin haastavat irtisanojan identiteetin oikeudenmukaisena ja tasapuolisena, reiluna johtajana; ne haastavat niveltämään oman oikeudenmukaisuuden irtisanojan positioon, joka organisaation diskurssissa varmasti useimmiten määrittyy hyvin negatiiviseksi. Seijakin sanoo arvoikseen rehellisyyden ja tasapuolisuuden sekä pyrkimyksen kohdella ihmisiä oikeudenmukaisesti, ja jatkaa irtisanomisiin viitaten:

Oon mää mielestäni niistä pitäny kiinni ja vaikka sitten on joutunu noita ikäviäkin asioita, niin mä oon tehny niinku se minun mielestä kuuluu tehdä. Että se on, näin se kuuluu tehdä... Oikeudenmukaisuus on näin, että valitettavasti se hänen kohdalleen osu.

Irtisanomistilanteissa yksilöiden oikeudet ovat ristiriidassa keskenään. Irtisanojan täytyy pystyä itselleen perustelemaan ratkaisujensa oikeudenmukaisuus, jotta minäkuva säilyy ehjänä: täytyy

niveltää yhteen oikeudenmukaisuus omana ominaisuutena ja toimiminen ristiriitaisessa tilanteessa, säilyttäen käsitys omasta oikeudenmukaisuudesta ja kuitenkin tehden ratkaisuja, joissa joidenkin ihmisten oikeuksia subjektiivisesta näkökulmasta loukataan. Seija hakee tässä tukea oikeudenmukaisuudelle vielä itsensä ulkopuoleltakin: ”näin se kuuluu tehdä”. Hänelle kyse ei siis ole pelkästään omaan subjektiiviseen oikeudenmukaisuuteen nojautuvasta päätöksenteosta, vaan on olemassa jotain hänen itsensä ulkopuolella, jonka mukaan määrittyy se, miten kuuluu tehdä. Oma oikeudenmukaisuutta siis nivelletään itsen ulkopuolella olevaan oikeuteen, mikä tässä tapauksessa, kun sieltä ulkopuolelta tuleva (tai sieltä otettu) on linjassa oman käsityksen kanssa, vahvistaa identiteetin.

Seija avaa tätä identifioitumista vielä lisää esseessään: hän kuvaa olevansa oikeudenmukainen ”perusluonteeltaan”. Ilmaisun ”perusluonteeltani” implikoi sitä, että rehellisyys ja oikeudenmukaisuus ovat henkilössä sisäsyntyisiä ominaisuuksia, eivät siis niinkään tietoisia valintoja tai toimintaa. Itse asiassa se implikoi jopa sitä, että valintoja ei irtisanomistilanteiden kaltaisissa eettisesti ristiriitaisissakaan tilanteissa tarvitsisi tehdä ollenkaan, tai että tehdyt valinnat ovat henkilölle itsestäänselviä, koska ne nousevat hänen ”perusluonteestaan”. Nämä perusluonteenpiirteet leimaavat siten kaikkea henkilön toimintaa, onhan oletettavasti vaikeaa toimia vastoin omaa perusluonnettaan. ”Minä olen tällainen.” eikä: ”Minä toimin/pyrin toimimaan näin.” Tämä identiteettilausuma perustelee voimakkaasti Seijan toimintaa irtisanomistilanteessa.

Seija kertoo miettineensä urasiirtymän tekemistä irtisanomisten jälkeisessä tilanteessa, koska prosessi oli ollut niin raskas hänelle henkilökohtaisesti, ja erityisesti koska uudelleenkäynnistäminen tässä tilanteessa oli erittäin haastavaa. Seija ei haastattelussa kuvaa tilannetta tämän enempää, mutta identiteetin kannalta tätä haastavaa tilannetta voisi tulkita niin, että irtisanomisten jälkeenkin irtisanojan on vaikea saada yhteisön luottamusta: että vaikka oma niveltämisprosessi on onnistunut, identiteetti on ristiriidassa työyhteisön tarjoaman identiteettiposition kanssa. Tämä positio oletettavasti esittää irtisanomiset suorittaneen johtajan enemmän tai vähemmän epäoikeudenmukaisena, oikeuksia polkevana, tunnekylmänä ja siten epäluotettavana – siis mahdollisesti hyvinkin uhkaavana tekijänä yhteisössä. Monesti voidaan varmasti puhua jopa syntipukin positioista, mutta vaikka irtisanomisia ei tietoisesti persoonallistettaisi johtajaan (siis tiedostettaisiin ja hyväksyttäisiin niiden välttämättömyys), hänen henkilöönsä kuitenkin muistikuvissa liittyvät nuo irtisanomiset. Johtaja joutuu siis tässä tilanteessa tekemään identiteettityötä (ainakin) kahdessa suhteessa: niveltämään yhteen

oikeudenmukaisuuden ja oman toiminnan subjektiivisia oikeuksia loukanneessa tilanteessa, ja sen jälkeen vielä harsimaan kokoon uuden identiteetin yhteisön keskellä, jossa tarjolla oleva positio sisältää, jos ei määrittäjänä, niin ainakin vivahteena epäoikeudenmukaisuuden ja epäluotettavuuden ihmisenä.

Seijan vastuualue oli tässä vaiheessa koko ajan laajentunut, ja hänestä oli myös tullut tulostavasti yksikönjohtaja. Näitä siirtymiä Seija ei itse merkityksellistä muuten kuin mainitsemalla ne. Merkittävä siirtymä johtajanuralla oli kuitenkin organisaatiouudistus, jossa tulosityksiköitä yhdistettiin isommaksi yksiköksi, jonka johtajaksi Seija valittiin. Tässä vaiheessa hänen alaisuuteensa tuli kolme muuta yksikköä ja näiden johtajat, jotka aiemmin olivat olleet hänen kollegoitaan. Työntekijöitä näihin yksiköihin kuuluu yhteensä 500. Tässä siirtymässä on Seijalle kyse nimenomaan johtajuudesta. Siinä merkityksellistyvät sekä usko omaan osaamiseen että riittämättömyyden kokemus.

Seija kertoo alusta (korostukset kirjoittajan):

Meillähän on noin 500 ihmistä tossa ja se tuntu niinku jotenki, että voinko mä olla *niin kauheen iso johtaja*. Ja kun aattelee, niinku mä sanoinkin jollekin, että kun mulla on vaan tällönen koulutus. Että tuota kyl musta tuntuu, että oonko mä vähän *liian isoissa saappaissa*. Ihan oikeesti aluks tuntu.

Nämä ilmaukset merkityksellistävät identiteetti-position ja niveltämisprosessin, joka ei ollut mitenkään ongelmaton eikä saumaton. Tulosityksikön johtajan position Seija rakentaa tässä "kauhean isoksi johtajaksi", mikä ei suoraan vastannut hänen käsitystään itsestään; Seija merkityksellistää tässä erityisesti koulutuksen puutteen (opistotason koulutus). "Isot saappaat" rakentaa edelleen kuvaa jostakin isosta tilasta tai asemasta, joka pitäisi täyttää, mutta Seija ilmaisee kokeneensa itsensä pienemmäksi kuin tuo tila.

Seija kuitenkin ilmaisee myös saaneensa johtajan asemaan asettumiseen sellaista tukea, joka helpotti niveltämistä. Kysyttäessä, miksi hän otti tämän vastuun vastaan, Seija sanoo:

No tietenki, kyllä mä tietysti, oli hienoa, että mulle tämmöstä kysyttiin ja minuun luotettiin. Musta se oli niinku tosi iso juttu. ---Että onhan mulla vielä tätä työhistoriaa, että jos minuun noin luotetaan, niin toki, vaikka mua hirvitti, että mä tiän tässä on paljon, että vielä mä jaksan totakin kehittää.



Hän nostaa siis merkittävimmäksi tekijäksi sen, että muut luottivat häneen ja osoittivat arvostusta. Esseessään hän edelleen sanoo, että "en ole loppujen lopuksi pyrkinyt itse määrätietoisesti johtajaksi vaan minusta joku löysi sellaisia vahvoja piirteitä. Nämä seikat olivat omiaan viemään minua eteenpäin johtavaan asemaan." Tässä Seija itse asiassa kuvaakin tilanteen sellaiseksi, että johtajan positioon oli sosiaalisesti olemassa niin vahva "kutsu", että hän tuli vastusteluistaan huolimatta vedetyksi siihen.

Pelkästään sosiaalisen kutsun varassa Seija ei kuitenkaan niveltämistä tehnyt, vaan osoittaa myös tiedostavansa itsessään ominaisuuksia, jotka tukevat johtajaksi identifioitumista, vaikka olikin yllättynyt, että juuri hänet valittiin: "Ja kyllä kun mä kieltämättä ajattelin sitä toista tyyppiä, jota mä olin aatellu, että se hänelle lankeaa, niin kyllä mä tietysti varmaan esimiehenä noin ison yksikön vetäjänä voinu olla parempi." Edellä hän merkityksellistää tämänkin työn *kehittämiseksi* ja itsensä kehittäjäksi, eli samaksi työksi jota hän aiemminkin johtajana on tehnyt. Tämä tietenkin helpottaa niveltämistä luomalla jonkinlaista jatkumoa identifioitumisen prosessiin.

Tulosyksikön johtajana Seijan alaisuuteen tuli siis kolme muuta johtajaa ja yksikköä aivan eri aloilta, "joista mä en tajunnu enkä tienny mitään". Haastattelija kuvaa tätä siirtymäksi "erityisaluejohtajasta yleisjohtajaksi". Tätä voidaan pitää johtajuuteen liittyvän identifioitumisen kannalta hyvin merkittävänä siirtymänä, mistä Seija itsekin puhuu "isona hyppynä". Se tarkoittaa, että ammatillinen identifioituminen ei voi olla enää pelkästään oman alan substanssiosaamiseen, vaan viimeistään tässä vaiheessa identiteettiin niveltyy myös johtajuus omana osaamisalueenaan. Seijalle tämä johtajuus on ensisijaisesti kehittämistä, organisaation, rakenteiden ja prosessien tehostamista ja järkevöittämistä. Hän oikeuttaa johtajuutensa tällä kehittämisen diskurssilla, mihin hänen identiteettinsä kehittäjänä istuu saumattomasti. Hän myös näyttää löytäneen itselleen sopivan position toisaalta johtajana, toisaalta kollegana muiden yksikönvetäjien rinnalla:

...mä oon tähän asti ollu hirveen niinkö yksin. Niin mulla jotenkin on semmonen purkupaikka. --Et me ollaan jotenkin tasavertasia, että mä oon niinku, oikeesti viime vuonna varsinki, niin nauttinuki siitä, että mä ootan, meillä on joka perjantaiamu semmonen niinku hyvin avoimesti keskustellaan.

Näin johtajuuteen niveltyy myös johtaja-alaisilta saatu henkilökohtainen tuki ja vuorovaikutus.

Tulevaisuuden suhteen Seija ennakoi motivaationsa tulosyksikön johtajana loppuvan, jos organisaation muutosvauhti ei nykyisestä kiihdy. "Pitää tapahtua jotakin muutosta, että mulla säilyy motivaatio." Nykyisellään keskustelu organisaatiossa "velloo samaa rataa" eikä omistajan

taholta tule selkeää linjausta siitä, mitä johdolta odotetaan. Tämä pysähtyneisyys on ristiriidassa Seijan kehittäjän identiteetin kanssa. Niinpä tämän perusteella, jos muutosta organisaation taholta ei tule, voi odotettavissa hyvin olla oma-aloitteinen urasiirtymä, joka tulee perustelluksi identifioitumisella.

#### 5.1.5 Hanna

Hannalla on humanistisen alan korkeakoulutus, mutta hän on työskennellyt koko uransa ajan markkinoinnin parissa eri aloja edustavissa yrityksissä; haastatteluhetkellä hän on kolmannessa työpaikassaan valmistumisen jälkeen. Hanna merkityksellistää urallaan kaksi johtajuuteen liittyvää merkittävää urasiirtymää. Ensimmäinen liittyy vaiheeseen, jossa hän tuli yritykseen uutena työntekijänä samaan aikaan, kun siellä alkoi iso muutosprojekti, ja uusi toimitusjohtaja pyysi Hannan mukaan strategiamuutosryhmään. Hänen työtehtävänsä oli markkinoinnista vastaaminen, joten pääseminen tähän muutosryhmään ei ollut itsestäänselvää, ja Hanna sanookin tulleen mukaan ”kylmiltään”.

Sinänsä Hannan omasta aloitteesta tekemä työpaikan vaihdos tässä vaiheessa ei olisi hänelle ollut kovin iso siirtymä, koska hänen piti siirtyä vastaaviin tehtäviin kuin edellisessä työpaikassa. Sen sijaan organisaation rajua muutos, ”laivan kääntäminen upoksista pinnalle”, oli Hannan mukaan erittäin mielenkiintoista ja ”niin kuin koulua”. Hanna kuvaa tätä vaihetta urallaan voimakkaana nousuna, joka tasoittui alun jälkeen. Nousu merkityksellistyy vastuun lisääntymisenä, tuotekehityksenä, kokonaan uuden tuotteen ja markkinointi-ilmeen rakentamisena ja strategiatyössä mukanaolemisena. Tämä prosessi on leimallisesti nimenomaan yrityksen johtamisen prosessi, ja tässä prosessissa mukana olemisen kautta tapahtunut oppiminen merkityksellistyy johtajaidentiteetin rakentumisena: ”Niin siinä momentissa ehkä sitten on tullut tää kiinnostus vielä enempi tällaiseen vetovastuuseen. Ja niinkö suunnitteluun.” Hän merkityksellistää tässä prosessissa saadun kokemuksen myös yhtenä tekijänä, joka vaikutti hänen valitsemiseensa nykyiselle paikalleen.

Kuten edellisessäkin työpaikassa, tässä tapahtui mielenkiintoisen alun jälkeen tasoittuminen, joka sai Hannan hakemaan uutta siirtymää. Tasoittuminen, haasteettomuus liittyy Hannan mukaan siihen, että koska hänellä ei ole näiden yritysten alaan liittyvää sisällöllistä koulutusta, omat kehitymis- ja etenemismahdollisuudet loppuvat sen jälkeen, kun tuote on saatu liikkeelle ja markkinoinnin edellytykset on rakennettu. Työ muuttuu silloin ylläpitämiseksi, mitä Hanna haluaa

välttää jos vain suinkin mahdollista. Näissä siirtymissä Hanna merkityksellistää siis toisaalta organisaatiossa olemassaolevat rajoitukset ja toisaalta identiteettinsä haasteita etsivänä työntekijänä. Hän merkityksellistää oman aktiivisuuden ja tavoitteellisuuden urasiirtymissään melko voimakkaasti (korostus kirjoittajan): "...vois sitä tietysti vähän olla nousujohteinen, totta kai se koko ajan semmosta pientä kehittämistä oli, mut niinku *oman uran kannalta ja oman oppimisen kannalta*, niin se kyllä tasettu siihen uomaansa." Hanna mieltää uransa merkityksen ensisijaisesti oman itsensä, oman kehittymisensä kautta; työtehtävien muutokset ovat seurausta tästä. Itse Hanna kuvaa omaa uraansa työpaikan vaihdoksineen ja tasaisine vaiheineen ei-suoraviivaisena etenemisenä. Kuitenkin nuo "kyllästymisen momentit", kuten Hanna tasaisia vaiheita kuvaa, ovat olleet suhteellisen lyhyitä, ja vaikuttaa siltä, että hän on toiminut lähes heti kun on kyllästymisen havainnut. Eli Hannan uraa voisi kyllä kuvata identitifioitumisen kannalta suoraviivaisenakin.

Lopullinen siirtyminen nykyiseen organisaatioon tapahtui kuitenkin tilanteessa, jossa silloisessa työpaikassa oli käynnissä yt-neuvottelut. Hanna kuitenkin ehti tehdä siirtymän, ennen kuin lopullisia ratkaisuja oli hänen osaltaan edes tehty. Siirtymä ei tässäkään kohdassa ollut Hannan mukaan kovin suuri, koska työtehtävät jatkuivat samantyyppisinä markkinoinnin parissa. Erittäin merkittävä siirtymä kuitenkin tapahtui siinä vaiheessa, kun yrityksen toimitusjohtaja joutui irtisanoutumaan itse aiheuttamassaan vaikeassa kriisitilanteessa, joka uhkasi romuttaa koko yrityksen maineen ja siten toimintaedellytykset. Tässä kriisissä ja siitä seuranneessa Hannan kannalta pakotetussa urasiirtymässä merkityksellistyy useita identifioitumisprosesseja.

Toimitusjohtajan tehtävät siirtyivät välittömästi Hannalle, ja hän hoitaa niitä edelleen, mutta ei toimitusjohtajan nimikkeellä. Organisaatio myy lisäarvona nimenomaan asiantuntijuutta, joten Hanna kertoo tiedostaneensa heti, että koska hänellä ei (tässäkään yrityksessä) ole alan asiantuntijakoulutusta, toimitusjohtajan täytyy olla joku muu, vaikka käytännössä tehtävät olisivatkin hänellä itsellään. Sopivan tittelin hakemista Hanna kuvaa seuraavasti: "Periaatteessa käytiin oikeestaan tällaista, että mä en oo mikään tittelinkipeä ihminen ja mua inhottaa tittelit, koska mun mielestä tittelit pitäisi aina ajatella sen mukaan, mitä se merkkää asiakkaalle." Titteliksi tuli lopulta mainostoimiston johtaja, ja tämän tittelin Hanna sanoo kertovan "aika lailla kaiken", mitä hän tekee. Hän tekee tässä selkeän identiteettilausuman: hänelle itselleen titteli ei ole merkitsevä, mutta asiakkaiden on tärkeää tunnistaa hänen tehtävänsä ja asemansa, ja sen takia on tärkeää, että titteli kertoo sen, että hän on nimenomaan johtaja, vastaa mainostoimistosta kokonaisuutena.

Hanna kertoo aavistelleensa jo ennen katastrofaalista tilannetta jonkinlaisen muutoksen olevan tulossa, kun vastuuta siirrettiin hänelle pikkuhiljaa enemmän ja enemmän, mutta lopullinen muutos ”oli niin radikaali ja niin radikaaleista syistä, että se oli todella haasteellinen tilanne”. Hanna kertoo kokeneensa, että täysin hänen vastuulleen tuli päätös siitä, jatkaako yritys vai ei, sekä vastuu henkilöstöstä ja kriisiviestinnästä. ”Se oli sellainen niin rankka tavallaan asia niinku mulle, että siksi mä olen sen irrottanut, että se ei ollut normaalia urakehitystä vaan sellainen leikkaamalla yhtäkkiä täysin toiseen toimeen.” Hanna sanoo, että joka tapauksessa olisi jossain vaiheessa siirtynyt johtamaan taloa, joten sinänsä identifioituminen johtajan asemaan ei ollut ongelmallista, mutta haastavan siitä teki muutoksen yhtäkkisyys ja siihen ajanut kriisitilanne.

Tilanteeseen liittyy Hannan mukaan myös muunlaisia prosesseja. Esseessään hän kertoo, että on ”joutunut opettelemaan, miten olla pomo”. Leikkaamalla tapahtuneessa siirtymässä asema työyhteisössä muuttui, kun työtovereista tuli alaisia, ja vaikka Hanna toivoo itsellään olevan ”tiettyjä edellytyksiä työhön”, se silti ”teettää töitä”. Tämä työ liittyy väistämättä myös identiteettiin, ja Hannan essee ilmentääkin selvästi tällaista identiteettityötä: hän listaa ja kuvailee tärkeinä pitämiään johtajan taitoja ja ominaisuuksia (kuunteleminen, päättämiskyky, jämäkkyys, oikeudenmukaisuus, luotettavuus) ja reflektoi sekä ”perusluonnettaan” että toimintaansa niiden valossa. Teksti osoittaa, että Hannalla on kuva siitä, millainen on hyvä johtaja ja millainen hänen pitäisi omasta mielestään olla. Eli Hanna rakentaa ikään kuin ideaalisen johtajan position, johon hän itseään niveltää. Viidestä mainitusta ominaisuudesta neljä on sellaisia, joihin hän pystyy suurimmalta osin samastumaan. Luotettavuudesta hän sanoo, että työntekijöiden ja asiakkaiden luottamuksen saavuttaminen kriisitilanteen jälkeen on hänelle hyvin haasteellista. Tässä hän merkityksellistää luotettavuuden, ei omana ominaisuutenaan, vaan tietyssä tilanteessa ulkoisten olosuhteiden takia haasteellisenä. Suhteessa omaan määritelmäänsä johtajuudesta Hannan identifioitumisprosessi näyttää siis olevan jo melko pitkällä; vaikka hän joka kohdassa ilmaisee myös tarpeensa kehittyä ja oppia, suuria ristiriitoja hän ei merkityksellistä.

Suhteessa työyhteisöön hän merkityksellistää johtajan position lopullisena päätösvaltana, mitä alaisten on osin ollut vaikea hyväksyä. Johtajan positiolle ei siis löydy näissä tilanteissa tukea, mutta Hanna ilmaisee valitsevansa tuon position siitä huolimatta. Hän tuo tässä esiin organisaatiokulttuurin: asiantuntijayhteisö ”on ollut perinteisesti hyvin demokraattinen ja joskus tämä on johtanut siihen, että päätöksiä ei ole saatu aikaiseksi”. Hanna kertoo olevansa nopea tekemään päätöksiä ja että hänen käytäntönsä ”tuntuu alaista [sic] varmasti muuttuneelta”. Tässä

eron tekeminen aikaisempaan kulttuuriin ja implisiittisesti myös edelliseen johtajaan merkityksellistä Hannan identiteetin nopeana ja päätöksiin kykenevänä johtajana.

### 5.1.6 Mirja

Mirjan ura johtajana on melko poikkeuksellinen, ja siinä merkityksellistyy oikeastaan vain yksi, sitäkin suurempi ja merkittävämpi siirtymä. Tehtyään vuosia toimistosihteerin työtä, jonka hän alun perin valitsi siksi, että sitä oli mahdollista tehdä perheen ehdoilla, ja toimittuaan siinä ohessa yrittäjänä verkostomarkkinoinnissa, hän toteutti kerralla ison muutoksen: otti vastuulleen aluejohtajuuden tässä verkostossa. Hänelle tuli kerralla toistasataa alaista; nämä ovat yrittäjiä, joille Mirja toimii esimiehenä. Siirtymä oli objektiivisesti ajatellen iso, ja Mirja teki itse aloitteen tähän siirtymään. Tätä isoa siirtymää ajatellen merkittävänä voidaan tietysti pitää lähtemistä mukaan verkosto-organisaatioon oman työn ohella sekä tiiminjohtajaksi lähtemistä organisaation sisällä.

Mirja merkityksellistää tätä isoa urasiirtymäänsä ja koko uraansa lähes kohtalonomaisin ilmaisuin: ”Kyllä mä näen ihan selvän tien, mitä mä oon tullut. Että siinä on ollut se johdonmukaisuus. Ja jotenkin mun sisällä on sellainen tunne, että näin siinä piti käydä.” Vaikka Mirjan ura on ollut kaikkea muuta kuin tavanomainen ja sisältänyt objektiivisesti suorastaan radikaalin siirtymän, tie ja johdonmukaisuus ilmaisuina merkityksellistävät harmonisen identifioitumisen, jossa korostuu jatkuvuus ja jatkuva rakentuminen enemmän kuin erilliset identiteetit ja vaiheet. Kohtalonomainen ”näin siinä piti käydä” taas merkityksellistää jonkun oman itsen ulkopuolisen, joka antaa uralle oikeutuksen, legitimoii sen yksilön ulkopuolelta.

Vaikka hyppäys toimistosihteeristä aluejohtajaksi tuntuu objektiivisesti ajatellen suurelta, Mirja rakentaa johdonmukaisuutta uralleen, ”tielleen”, monin tavoin. Koko toimistosihteeriyden ajan ”takaraivossa jyskytti, et tuota mä pystyisin parempaankin”; tällä lausumalla hän perustelee ja tekee ymmärrettäväksi muutoksen etsimisen ja lopulta radikaalin irrottautumisen työstä. Ensinnäkin yrittäjäksi identifioitumisen hän kuvaa helpoksi, koska hänen vanhempansa ovat olleet yrittäjiä. Toiseksi hän kertoo toimistosihteerinä ollessaan kokeneensa, että oikeastaan johti koko organisaatiota, kun oma esimies ei siihen pystynyt. Johtajuuden niveltäminen ammatilliseen identiteettiin toimistosihteerinä ei siis ainakaan jälkeensä tuota minkäänlaisia ongelmia. Myös verkosto-organisaatioon lähteminen ja siinä käydyt johtajakoulutukset ja tiimipäällikköyys lienevät luonnollisesti osaltaan vahvistaneet johtajaksi identifioitumista. Siirtymävaiheessa ratkaisevaksi tekijäksi Mirja nostaa pääsemisen yrittäjäkoulutukseen; koulutukseen pääsemisen hän sanoo

tuoneen ratkaisuun varmuuden, joka ei liittynyt pelkästään koulutuksesta saatuihin taitoihin, vaan oli jälleen ikään kuin kohtalon antama merkki oikeasta tiestä.

Vaihe, jossa Mirja kokee johtaneensa toimistosihteerinä koko organisaatiota, liittyy aikaan juuri ennen siirtymää. Tuossa raskaassa vaiheessa Mirja nostaa liikkeelle lähettäneeksi tekijäksi oman tunteensa siitä, ”että jos mä vielä jään, niin mä sairastun itse”. Samaan aikaan verkostoorganisaatiossa tuli auki aluejohtajan paikka, jonka hakemiseen hän kertoo saaneensa kannustusta. Niinpä ”palaset niin kuin vain loksahdella paikoilleen” – siirtymä näyttää siis loppujen lopuksi suorastaan helppona, kivuttomana ja ennaltamäärättyinä. Mirjan kuvausta tästä tapahtumaketjusta voidaan identiteetin kannalta tulkita niin, että hänen omat prosessinsa olivat johtaneet hänet hakemaan uutta positiota samanaikaisesti, kun tuo positio aukesi toisen työpaikan kautta, ja uuteen positioon identifioituminen oli korostetun ongelmaton. Mirja nimittäin kuvaa siirtymän jälkeisiä tuntemuksiaan helpottuneisuudeksi ja kokemukseksi siitä, että saa ”tehdä omaa juttua”. Hän kyllä kertoo alkuun liittyneen myös kokemuksia haasteellisuudesta erityisesti suhteessa erilaisten ihmisten kanssa työskentelemiseen ja mainitsee myös, Seijan tavoin, isoihin saappaisiin hyppäämisen. Mutta, toisin kuin Seija, hän heti perään taas korostaa, että ei missään vaiheessa kyseenalaistanut siirtymää tai omaa positiotaan. Uudessa positiossa toimimiseen liittyi voimakkaita positiivisia tunteita, helpottuneisuuden lisäksi nauttimista itse työn tekemisestä, vaikuttamisen mahdollisuuksista ja johtamisesta. Hänen kohdallaan saappaat eivät siis olleet *liian* isot eikä identiteetin niveltäminen niihin tuottanut ongelmia.

Tämän ison siirtymän jälkeen Mirjan uralla on tapahtunut vielä yksi siirtymä, kun hänen maantieteellinen vastuualueensa laajeni joitakin vuosia työn aloittamisen jälkeen. Jälleen tähän vaiheeseen liittyen Mirja korostaa, ettei epäroinyt pystymistään eikä pelännyt, että hänelle kävisi huonosti. Ja tässä kohdassa hän myös selkeästi ilmaisee identifioitumisen merkityksen: ”...tää tuntuu niin mun jutulta. Se ei niinku haasteet oo pelottanut.” Mirjan kuvauksessa tietoisuus ja *sisäinen* varmuus siitä, että on oikealla paikalla – joka on *ulkopuolelta* määrittävä – niveltävät identiteetiksi, joka vakaudessaan ajaa haasteiden mahdollisesti tuoman pelon ja epävarmuuden yli.

Vaikka Mirjan ura hahmottuu voimakkaasti identiteetistä käsin perustelluksi, tunnistaa Mirja itsessään myös identifioitumisen muutoksia, jotka ovat seurausta siirtymästä toimistosihteeristä johtajaksi. Muutokset näkyvät ystävyys-suhteissa, joista vähemmän tärkeät ovat karsiutuneet pois, itsevarmuuden lisääntymisenä ja muuttuneena ulkoisena olemuksena. Nämä kaikki merkityksellistyvät ”henkisenä kasvuna”, joka on tapahtunut urasiirtymän jälkeen.

Isoon urasiirtymään liittyen merkityksellistyy vielä yksi, loppujen lopuksi melko tärkeäkin aspekti, jonka Mirja tuo esiin vasta kuvattuaan muutosta ilman perheen ja puolison merkitystä. Mirjan avioero nimittäin merkityksellistyy muutokseksi, jota ilman hänellä ”ei ois ollut mitään mahdollisuuksia lähteä toteuttamaan itseäni tällä tavalla”; puoliso, joka ei katsonut hyvällä naisten työssäkäymistä ylipäänsä, oli niin rajoittava tekijä hänen elämässään, että ilman avioeroa Mirjan elämä olisi muodostunut täysin toisenlaiseksi. Avioero merkityksellistyy myös muutosprosessiksi, joka toisaalta pakotti tiettyihin uraan liittyviin ratkaisuihin ja toisaalta antoi sysäyksen myös identifioitumisen muuttumiselle. Jääminen perheen ainoaksi elatuksen hankkijaksi pakotti ottamaan vastuun ja etsimään keinot selviytymiseen, ja tästä Mirja sanoo, että se ”terästytti minua, tavallaan voimaannutti”. Hän kertoo ystävänsä kuvannen häntä tunkiokukaksi: ”että oikein sulle pannaan paskaa päälle, niin sä vain sieltä nouset”. Tunkiokukka onkin esimerkki onnistuneesta niveltämisestä: positiivisesta identifioitumisesta tilanteessa, jossa olisivat olleet mahdollisia myös esimerkiksi alistuvan, passiivisen uhrin tai katkeroituneen, raivokkaan kostajan positiot. Jo sanojen tasolla tunkiokukka niveltää yhteen ruman ja kauniin, epämiellyttävän ja miellyttävän, vastenmielisen ja toivottavan. Ilmeisesti tämänkaltainen identifioituminen voi olla merkittävästi voimauttava tekijä yksilön elämässä.

Mirjan tarinassa korostuukin identiteetin voima: sen merkitys on parhaimmillaan voimauttava, pelon ja epävarmuuden voittava ja vastoinkäymiset voimavaraksi kääntävä. Tai toisaalta, erilaisten voimaantumisen kokemusten, pelkojen ja vastoinkäymisten voitokas kohtaaminen ovat myös identifioitumisprosesseja, joissa muodostuvaa identiteettiä yksilö voi käyttää perusteluna merkittäville muutoksille urallaan, oletettavasti myös muilla elämänalueilla.

### 5.1.7 Heli

Heli on toiminut koko työuransa ajan samalla, häntä voimakkaasti kiinnostavalla alalla ja suurimman osan ajasta vielä samassa organisaatiossa, joka tosin on käynyt läpi isoja muutoksia ja voimakasta kasvua vaikuttaen myös Helin uraan. Tässä organisaatiossa Heli on noussut ensin ”rivistä esimieheksi”, sitten osaston päällikön paikalta koko organisaation varajohtajaksi ja kehitysohjatiksi, toimittuaan eräässä siirtymävaiheessa myös koko organisaation johtajana, kunnes uusi johtaja löytyi.

Heli kuvaa identifioitumista esimiestehtäviin uransa alusta, opiskeluajoista lähtien. Hän esimerkiksi kertoo valinneensa työharjoittelupaikan sen mukaan, että tiesi voivansa siellä oppia

paikan esimieheltä paljon. Ammattiin valmistumisen jälkeen hän kertoo hakeutuneensa alan maisterinkoulutukseen vain siksi, että tiesi sitä vaadittavan uralla etenemiseen; sisällöllisen kiinnostuksen merkitystä hän vähättelee, sanoen ettei hänellä ollut tavoitteita arvosanojen suhteen, ettei hän ”odottanu mitään heurekaa sieltä, eikä sitä tullu” ja todeten lopuksi, että ”tuli käytyä”. Tämä puhe alleviivaa identifioitumista johtamiseen ja uralla etenemiseen, mihin koulutus antaa vain muodollisen pätevyyden, muiden vaatiman ”paperin”. Toisin kuin monet muut tässäkin tutkimuksessa, Heli ei merkityksellistä koulutusta identifioitumisprosessina, vaan perustelee koulutuksen suorittamisen identifioitumisellaan johtotehtäviin, mihin liittyy viranomaisten taholta vaatimus muodollisesta koulutuksesta.

Suoritettuaan maisterintutkinnon Heli toimi vuoden verran alan opettajana, mutta ei ollut tyytyväinen tähän työhön. Kun nykyisestä organisaatiosta soitettiin hänelle vapautumassa olevasta päällikön paikasta, hän kertoo olleensa enemmän kuin valmis vaihtamaan työpaikkaa. Tämä objektiivinen siirtymä ei ollut Helin kannalta pakotettu, mutta ei myöskään täysin oma-aloitteinen siinä mielessä, että alkuperäinen sysäys siirtymän tekemiseen tuli muualta. Vapaaehtoinen se toki oli, ja vielä hyvin mieluinen. Työpaikkaa vaihtaessaan Heli ei mennyt suoraan tuohon päällikön paikalle, vaan oli ensin puolisen vuotta työntekijänä. Näin siirtyminen johtamiseen tapahtui ”rivistä esimieheksi”.

Paikan hakemisvaiheeseen liittyen Heli merkityksellistää sekä oman halunsa esimieheksi että työtovereiden ja esimiehen kannustuksen ja suorastaan toivomuksen, että Heli hakisi paikkaa. Hakemisvaiheessa positioon asettuminen näyttäytyi siis ristiriidattomana ja sille löytyi paljon tukea. Nouseminen rivistä esimieheksi ei kuitenkaan Helin mukaan ollut itsestäänselvä tai ongelmaton, vaan merkityksellistyy muutosprosessiksi, josta on luettavissa myös identifioitumisen muuttumista. Muutos oli ”tiukka paikka”, jota Heli kuvaa etäisyyden ottamisena entisiin työkavereihin, jopa ystäviin, joista tuli yhdessä yössä alaisia. Uskottavuuden rakentamisessa Heli kertoo huomanneensa tärkeäksi sen, ettei hänellä ole läheisiä ystävyysuhteita joihinkin alaisiinsa. Etäisyyden ottaminen kuitenkin meni hänen mukaansa ”kivasti”, siten että entiset työtoverit ymmärsivät uuden tilanteen vaatimukset, vaikka Helille tämä olikin ”kivuliasta”. Tällainen position muuttuminen sosiaalisessa ympäristössä on identiteetin kannalta pakollinen muuttumishaaste: Helillä tämä merkityksellistyy kasvaneena etäisyytenä ja puolueettomuutena, sitoutumattomuutena, mihin läheisten ystävyysuhteiden purkaminen viittaa. Heli korostaa useaan kertaan haastattelun aikana oikeudenmukaisuutta ja tasapuolisuutta keskeisenä arvonaan, ja se voidaankin lukea hänen identiteettiinsä. Näin siirtymässä rivistä esimieheksi merkityksellistyy



nimenomaan identiteetti oikeudenmukaisena, tasapuolisena johtajana, joka on valmis asettamaan tämän arvon henkilökohtaisten suhteiden edelle.

Aluksi Helin työhön esimiehenä kuului myös henkilökohtaista asiakastyötä, mutta jo 90-luvun puolivälistä hänen työnsä on ollut täysin esimiestyötä. 2000-luvun alkuun liittyy organisaation erittäin voimakas kasvu, kun asiakaskunta laajeni ja vuosittain rekrytoitiin kymmeniä uusia työntekijöitä. Näihin aikoihin Helin titteli vaihtui varajohtajaksi; hän oli jo tehnyt työtä toimitusjohtajan työparina, joten varajohtajan tittelin voi ajatella ikään kuin virallistaneen tämän aseman. Jos tittelin vaihtumista pidetään objektiivisena siirtymänä, sitä edelsi merkittävämpi subjektiivinen siirtymä, kun Heli oli mukana organisaation voimakkaassa kasvussa, luomassa ensin kasvua uusasiakashankinnan myötä ja sitten kehittämässä rakenteita, muunmuassa muuttamassa julkisorganisaatiota liikelaitokseksi. Heli kuvaa paljon tätä kehittämisprosessia ja innostustaan siinä. Hänen kerronnassaan korostuu juuri tämä kehittämistyö enemmän kuin oma ura tittelin ja tehtävien kautta hahmotettuna, subjektiiviset siirtymät enemmän kuin objektiiviset. Kerronta luo kuvan voimakkaasta, oma-aloitteisesta organisaation kehittämistyöstä, jonka kautta Helille rakentui hänelle itsestäänselvästi kuuluvia positioita, jotka tittelit kumileimasimen tavoin vain virallistivat. Heli siis rakentaa voimakkaan tuen positiolleen sitä kautta, että on itse asiassa itse luonut positionsa, joten identifioitumisessa ei tarvitse niveltää johonkin ennalta olemassaolevaan, vaan itse määriteltyyn kehikseen. Tämä onkin yksi keino ratkaista niveltämiseen lähes poikkeuksetta liittyvä hankaus: Helille niveltäminen tapahtuu hänen työtehtäviensä tasolla, organisaation ja johtamisen ratkaisuja tehdessä, ja tämän prosessin ”sivutuotteena” syntyy positio, johon identifioituminen on jo itsestäänselvä.

Oma-aloitteisesta position rakentamisesta käy esimerkiksi myös henkilöstöjohtajuus (ei erillisenä tittelinä, mutta vastuualueena), jonka Heli otti vastuulleen huomattuaan olevansa siinä hyvä ja tajuttuaan myös, että ”tässä kannattaa tehdä niitä asioita, missä on hyvä”, mikä on selkeä identiteettiä merkityksellistävä huomio. Tämä vastuunotto liittyi tilanteeseen, jossa organisaatio oli kasvanut voimakkaasti, mutta johtamisrakenteet olivat jääneet jälkeen kasvusta, ja syntyi tarve jakaa vastuualueita uudelleen. Heli ilmaisee tämän jaon omalta osaltaan sanoen, että vastuualueita rajattaessa hän *halusi* olla henkilöstöjohtaja, korostaen jälleen, että positio oli hänen itsensä määrittelemä.

Viimeisin siirtymä Helin uralla on kehitysjohtajan tehtävät ja titteli. Tästäkin Heli kertoo, että se on seurausta hänen ja edellisen toimitusjohtajan ”ideoinnista”, jonka tuloksena käynnistettiin

erillinen konsultointiyksikkö, jonka johtajana Heli nyt toimii. Kehitysjohdajuus on tarkoittanut entisten vastuiden osittaista siirtämistä pois, mutta edelleen Heli hoitaa myös varajohtajan tehtäviä. Heli on erittäin innostunut tästä yksiköstä ja tehtävästään ja kertoo nauttivansa suunnattomasti työstään. Edellä kuvattua taustaa vasten tämän voi helposti tulkita olevan jälleen yksi esimerkki itse luodusta paikasta, jossa toimiminen onnistuu identiteetinkin kannalta kitkattomasti ja tuottaa suurta tyydytystä. Näyttää jälleen siltä, että onnistunut identifioitumisprosessi, oli se sitten onnistunut niveltäminen olemassaolevaan position tai uuden position luominen oman toiminnan kautta, on voimauttava tekijä: toimiminen tässä positiossa tuottaa tyydytystä ja iloa ja antaa motivaatiota oma-aloitteiseen kehittämiseen ja parantamiseen.

Vielä yksi merkittävä siirtymä Helin uralla tapahtui vaiheessa, jossa organisaation ”ykkösjohdaja” joutui lähtemään äkillisesti, ja Heli kutsuttiin hänen paikalleen. Hänen mukaansa paine ottaa johdajuus vastaan pysyvästi oli organisaation puolelta kova, mutta omasta halustaan hän ei suostunut ykkösjohdajuuteen kuin väliaikaisesti, siksi aikaa, että uusi johtaja etsittiin talon ulkopuolelta (9 kuukauden ajanjakso). Tässä Heli taas korostaa omaa tahtoaan määräävänsä tekijänä siirtymässä, ja vaikka väliaikaisesti suostuikin ”painostukseen”, lopullinen ratkaisu oli hänen oman tahtonsa mukainen, mitä painostus vastakkaiseen suuntaan vielä korostaa. Heli rakentaa puheessaan voimakkaan identifioitumisen *pois* ykkösjohdajuudesta, mistä puolestaan rakentuu ”kakkosjohtajan” identiteetti. Heli ei itse asiassa merkityksellistä ykkösjohdajuuteen yhtään sellaista asiaa, jotka hän kokisi positiiviseksi. Ykkösjohdajuuteen liittyvät hänen mukaansa valokeilassa, huomion keskipisteessä oleminen ja siihen vaadittava narsismi, jota Heli ei katso itsellään olevan riittävästi. Tähän liittyy tunnustuksen hakeminen: Heli kertoo tekevänsä mielellään asioita taustalla ja että häntä ei haittaa, vaikka kiitos hänen aikaansaannoksistaan menisi muille. Ykkösjohdajuuteen liittyy ilmeisesti myös jotakin ”epäaitoa” ja ”turhanaikaista”, koska Heli sanoo, ettei halua eikä hänen kakkosjohtajana tarvitse olla mukana sellaisessa. Näiden lisäksi toinen merkittävä syy ykkösjohdajuuden hylkäämiseen on se, että Helillä ”on elämässä paljon muutakin”, ja hän kokee ykkösjohdajuuden vievän liikaa aikaa perheeltä ja ystäviltä.

Heli siis rakentaa voimakkaan negatiivisen ykkösjohdajan position, josta hän tietoisesti identifioituu *pois*, ”kakkosjohtajuuteen”. Kakkosjohtajuus on paitsi ykkösjohdajuuden negatio, myös ykkösjohdajan tukemista, minkä Heli sanoo olevan mukavaa, mutta edellyttävän luottamusta toisen hyvään johdajuuteen. Ongelmia tässä suhteessa Heli kertoo olleen nykyisen esimiehen tultua uutena taloon, mutta keskustelujen ja ristiriitojen selvittämisen jälkeen luottamus on rakentunut, ja nykyinen suhde toimii hyvin.

Näin voimakas identifioituminen kakkosjohtajaksi herättää kyllä kysymyksiä. On todennäköistä, että eri organisaatioissa ja erilaisissa toimintaympäristöissä kakkosjohtajuus voi näyttäytyä ja olla kokemuksellisesti hyvinkin erilaista. Helin identiteetti kakkosjohtajana on rakentunut yhden organisaation sisällä ja tietynlaisessa toimintaympäristössä, mutta onko kakkosjohtajuus hänelle tähän kontekstiin liittyvä vai jonkinlainen universaali identiteetti, josta hän pitäisi kiinni paikassa kuin paikassa? Ykkösjohtajuuteen on vaikea kuvitella liittyvän mitään sellaisia absoluutteja, joista ei olisi mahdollista päästä yli joko toimenkuvaa muokkaamalla tai yksinkertaisesti niveltämällä vähemmän miellyttäviksi koetut seikat osaksi kokonaisuutta, jos tämä kokonaisuus on mielekäs; tästähän kaikessa työhön liittyvässä identifioitumisessa on joka tapauksessa kyse. Lisäksi voidaan todeta, että ykkösjohtajuus ja kakkosjohtajuus ovat suhteellisia käsitteitä; ykkösjohtajakin on aina vastuussa tekemisistään jollekin taholle, viime kädessä demokraattiselle yhteiskunnalle ja sen laeille, ja on siten jonkun alainen, niin kauan kuin kontekstina ei ole monopolistinen diktatuuri. Toisaalta kakkosjohtajalla, myös Helillä, on itsenäistä vastuuta tietyistä kokonaisuuksista ja niiden sisällä olevista osakokonaisuuksista, joten tässä mielessä toiminnallista tai käsitteellistä eroa ei voida tehdä kuin kussakin yksittäisessä tilanteessa ja kontekstissa.

Tämän tutkimuksen teoriakehystä vasten voisikin olettaa, ettei kakkosjohtajuus identiteettinä ole sen universaalimpi kuin muutkaan, ja että se joutuisi vähintäänkin perusteellisen uudelleenmäärittelyn alaiseksi, jos Helin johtajuuden konteksti vaihtuisi. Heli tekee erittäin vahvan identiteettilausuman, sulkeuman kakkosjohtajuutensa ympärille, mutta kuten Hall toteaa, tekemämme sulkeumat ovat aina enemmän tai vähemmän tilapäisiä ja sidoksissa diskurssiin.

### 5.1.8 Erja

Erjan ura on sisältänyt enemmän objektiivisia siirtymiä kuin kenenkään muun tässä tutkimuksessa käsitellyn. Hänellä on ollut useita työpaikkoja, nykyistä tehtävää lukuunottamatta samalla alalla; kaikkiin tehtäviin valmistumisen jälkeen on liittynyt myös esimiestyötä. Erjan uralla on ollut muihin verrattuna myös useampia pakotettuja siirtymiä: yhtenä pakotettuna siirtymänä voidaan pitää kestävämmän, turvattoman perhetilanteen takia tapahtunutta paikkakunnan vaihdosta, yhdessä tilanteessa taas koko yrityksen johtoryhmä sanottiin irti, toisessa pakotettu lähtö, "kultainen kädenpuristus" oli edessä, kun Erja osaomistajana muiden mukana myi yrityksen ulkomaille. Siirtymistä kaksi on ollut Erjan itsensä valitsemia työpaikan vaihdoksia; tosin näistäkin toiseen tilanteeseen liittyi yrityksen kriisi ja huonot toimintaedellytykset. Viimeistä edellistä

paikkaa lukuunottamatta, johon Erja headhuntattiin suoraan äitiyslomalta, hän on aina hakenut avoimina olleita paikkoja, joten siinä mielessä siirtymät ovat olleet oma-aloitteisia.

Erja itse pitää uraansa ”yhtenä suurena siirtymävaiheena”, eikä erota sieltä vaiheita, joissa muutos olisi ollut tavallista suurempaa; suurina muutoksina hän sen sijaan mainitsee kolmen lapsensa syntymät. Erja ei juurikaan merkityksellistä näitä siirtymiä identiteetin kannalta, ei identiteettilausumilla perustellen eikä muutosprosessien kuvausten kautta. Identiteetin kannalta merkityksellistyvätkin objektiivisia, työpaikan vaihtumisena ilmenneitä siirtymiä enemmän kaksi siirtymää, joista toinen on oma-aloitteinen ja objektiivinen vaihto yrityksen sisällä toiseen tehtävään, toinen pakotettu ja subjektiivinen työtehtävien sisällä ilmennyt siirtymä.

Ensimmäisessä siirtymässä oli kyse työtehtävän vaihtamisesta talouspäälliköstä henkilöstöpäälliköksi. Erjan aikana tämä yritys oli kasvanut erittäin voimakkaasti, alle 100 työntekijän yrityksestä suureksi yritykseksi, joka työllisti hieman alle tuhat henkeä Suomessa ja ulkomailla. Tässä kasvussa mukana olemista Erja pitää uransa nautittavimpana vaiheena, erityisesti voimakkaan tiimihengen takia. Identifioituminen ei kuitenkaan merkityksellisty hänen puheessaan ennen kuin hän kertoo ratkaisevasta oivalluksestaan: hän oli etsimässä yritykseen ensimmäistä henkilöstöpäällikköä, kun tajusi, että haluaakin itse tähän tehtävään. Tämä siirtymä oli sikäli hyvin oma-aloitteinen, että saatuaan itse tämän oivalluksen Erja kertoi siitä esimiehelleen ja myös haki tukea ammattiliiton konsultilta, joka kannusti Erjaa kokeilemaan paikkaa. Niinpä hän rakensi henkilöstöosaston ja kertoo pitäneensä työstä valtavasti. Identifioitumisen tuo esiin tämä selkeä ”oman jutun löytäminen” ja siitä nauttiminen, vastakohtana sille, että Erja oli tätä ennen toiminut urallaan taloushallinnon tehtävissä, vaikka toteaa jo ensimmäisestä tämän alan työstään puhuessaan, ettei ole ”luonteeltaan kirjanpitoihminen” lainkaan!

Saatuaan yrityskaupan jälkeen ”kultaisen kädenpuristuksen” tästä yrityksestä Erja piti sapattivapaata, jolta haki nykyiseen paikkaansa. Tässä nykyisessä työtehtävässä hänen vastuullaan ovat sekä taloushallinto että henkilöstöhallinto. Alun innostuksen jälkeen Erja kuvaa kokevansa motivaation puutetta, kun työ ”ei ole läheskään niin vaativaa kuin mihin mä olen tottunut”. Tässä kyllästymisprosessissa, jota voidaan pitää subjektiivisena pakotettuna siirtymänä, merkityksellistyy lopulta paljonkin Erjan identifioitumisesta. Erja identifioituu kehittäjäksi, ja kehittämisen hän taas kokee mahdolliseksi vuosikymmeniä vanhassa, perinteikkäässä yrityksessä, jossa ”kaikki on jo keksitty”. Tämä taas on Erjalle kestämaton tilanne, sillä ”mä en ole mikään rutiinin pyörittäjä. — Mä en saa sitä vähääkään tehtyä jos mulle ei tule uusia haasteita.” Tämä identifioituminen on niin

voimakas, että Erja kertoo jo harkinneensa työpaikan vaihtoa. Onnistuneesta niveltämisprosessista kuitenkin kertoo se, että Erja kertoo ottaneensa alaisilta saamansa huonon palautteen haasteena, joka motivoi kehittämään: hänen ”huupailtuaan muualla” haasteettomuudesta olikin tullut haaste, jonka hän on nyt ottanut tosissaan. Käynnissä olevan MBA-koulutuksen Erja kertoo tukevan tätä kehittämistyötä.

Kehittämismahdollisuuksien puuttumisen Erja merkityksellistää niinkin, että hänellä ”ei oo tavallaan sitä yritystä, mihin mä teen sen mun työn”. Erjan identiteettiin kehittäjä-johtajana kuuluu ilmeisestikin omistajuus (mikä edellisen työpaikan kohdalla oli konkreettisestikin totta) ja, aiemmista haastateltavista Seijaan viitaten, omien puumerkkien jättäminen, jonkinlaisen näkyvän jäljen tekeminen. Erja sanoo pelkäävänsä jämähtämistä ja yrittävänsä järjestää vaihtelua yksityiselämän puolelle, pystyäkseen rauhoittumaan työssään hoitamaan sen mahdollisimman hyvin. Työ- ja yksityiselämän niveltäminen voisi siis hänen mukaansa olla ratkaisu työn sisäisiin ongelmiin, mikä on sinänsä mielenkiintoinen näkökulma. Se nimittäin edellyttää työhön liittyvän identifioitumisen (kehittäjä) ulottamista myös työn ulkopuoliseen elämään, mikä ei liene itsestäänselvää.

Tulevia työtehtäviäkin pohtiessaan Erja korostaa kehittäjän identiteettiään: olipa hänen tuleva työnsä vaikka kukkamyyjänä, siinä täytyy olla vaihtelu ja kehittämisaspekti mukana. Identifioituminen kehittäjäksi ajaa hänen uraansa siis hyvin voimakkaasti, jopa enemmän kuin hierarkkinen uralla eteneminen.

## 5.2 Analyysin koontia

Seuraavalla sivulla olevassa taulukossa 1 kootaan yhteen edellä esitetyssä analyysissä keskeisinä esiinnousseet, urasiirtymissä merkityksellistyneet identiteetit ja identifioitumisprosessit. Korostettakoon vielä, että kaikki taulukossa esitetyt identiteetit ja prosessit ovat diskursiivisesti, merkityksellistämisen kautta rakentuneita ja tutkijan metodologisten työkalujen avulla muodostamia. Seuraavassa käsitellään vielä yhteenvedonomaaisesti joitakin laajempia yhteisiä teemoja: koulutuksen merkitystä, sukupuolen merkityksellistymistä ja jatkuvuuden rakentamista identifioitumisen kautta.

### 5.2.1 Koulutus identifioitumisprosessina

Koulutus näyttäytyy tehdyn analyysin perusteella merkittävänä identiteetin ja identifioitumisen kannalta. Koulutus saattaa olla haastateltavien puheessa esillä osittain siksi, että he kaikki ovat haastatteluhetkellä suorittamassa MBA-tutkintoa ja ovat siten tavalla tai toisella aktiivisesti tekemisissä aiheen kanssa. Kertomuksissa meneillään oleva koulutus ei kuitenkaan merkityksellisty sen enempää kuin aiemmat koulutukset, eikä tilanteella tarvitse olettaa olevan ratkaisevaa vaikutusta koulutuksen merkityksellistymiseen yleensä.

Tiina ja Mirja kertovat kumpikin tilanteesta, jossa tiettyyn koulutukseen pääsemisellä ja siellä saadulla tiedolla oli ratkaiseva vaikutus heidän uraansa. Tiinan kokemus viittaa pystyvyyksäilyksen vahvistumiseen suhteessa toimitusjohtajuuteen: ”--- ehkä musta voisikin olla siihen”. Näin voi olettaa käyvän, jos koulutuksessa muodostunut käsitys johtamisesta ja johtajuudesta on sellainen, että niveltäminen siihen ei tunnu suorastaan mahdottomalta; niveltäminen tässä korostaakin sitä, ettei koulutuksessa olijan tarvitse samastua diskursiivisesti muodostuneeseen kuvaan täydellisesti, aukottomasti, vaan olennaista on, että kuvassa on riittävästi tarttumapintaa nykyiseen identifioitumiseen. Näin muodostunut, jossain määrin luultavasti ihanteellinen, kuva johtajasta antaa ikään kuin suunnan muutos- ja identifioitumisprosessille.

TAULUKKO 1 Analyysin tulosten koonti: keskeiset identiteetit ja identifioitumisprosessit

Pirjo	<ul style="list-style-type: none"> <li>– vaikeus oman etenemishalun ilmaisemiseen sijaitsee identiteetin kentällä</li> <li>– rakentaa diskursiivisesti identifioitumista johtajaksi uran alusta lähtien, ”luontaisena”</li> <li>– irtisanomisten niveltäminen omaan johtajuuteen positiivisesti kasvattavana prosessina</li> </ul>
Kaisa	<ul style="list-style-type: none"> <li>– useiden urasiirtymien nivominen jatkumoksi oppijan identiteetin avulla</li> <li>– subjektin korostaminen: oman, sisältä tulevan tien seuraaminen</li> <li>– vastakkainasettelu subjektin ja toisten välillä: rajojen rikkominen, taistelu ja voittaminen</li> </ul>
Tiina	<ul style="list-style-type: none"> <li>– alan valinnassa merkityksellistyvät identifioituminen tekniikkaan ja poikatytöksi</li> <li>– erikoisen naisen identiteetti</li> <li>– rakentaa johtajan identiteettiään suhteessa isän johtajuuteen</li> <li>– luo diskursiivisesti johtajan positiolleen vahvan tuen organisaatiossa: ”oma rako”</li> </ul>
Seija	<ul style="list-style-type: none"> <li>– identifioituu kehittäjäksi ja perustelee tällä oman johtajuutensa</li> <li>– johtajan positiona ”isot saappaat”; rakentaa organisaation tuen vahvaksi tekijäksi identifioitumisessa</li> <li>– irtisanomisten yhteydessä joutui työstämään identifioitumista; niveltää oikeudenmukaisuuden identiteettiinsä näiden kautta</li> </ul>
Hanna	<ul style="list-style-type: none"> <li>– tavoitteellisuus ja aktiivisuus urasiirtymissä – identiteetistä käsin ohjautuva ura</li> <li>– rakentaa johtajan identiteettiään tietoisesti suhteessa itse konstruoimaansa ihannejohtajaan</li> <li>– positiolle johtajana ei kaikissa tilanteissa löydy organisaation tukea, minkä tiedostaa ja toimii siitä huolimatta</li> </ul>
Mirja	<ul style="list-style-type: none"> <li>– johtajan ja yrittäjän identiteetin rakentaminen jatkumoksi radikaalin urasiirtymän yli</li> <li>– uuteen positioon asettuminen korostetun positiivista</li> <li>– voimauttava identifioituminen: tunkiokukka</li> </ul>
Heli	<ul style="list-style-type: none"> <li>– siirtymä ”rivistä esimieheksi” merkityksellistää identiteetin oikeudenmukaisena, tasapuolisena esimiehenä</li> <li>– rakentaa voimakasta identifioitumista esimieheksi opiskeluajoista lähtien</li> <li>– itse luodut positiot keinona ratkaista niveltämisen haasteet</li> <li>– tekee tiukan sulkeuman kakkosjohtajan identiteetin ympärille</li> </ul>
Erja	<ul style="list-style-type: none"> <li>– kehittäjän identiteetti ajaa uraa voimakkaasti</li> <li>– poikkeuksellisen paljon siirtymiä, myös pakotettuja siirtymiä</li> </ul>

Mirja esittää koulutukseen pääsemisen juuri radikaalin urasiirtymän kynnyksellä kohtalonomaisena merkinä siitä, että hän on oikealla tiellä. Kohtalonomaisuuden lisäksi koulutukseen liittyi luonnollisesti yrittäjän taitojen ja tiedon hankkiminen, kasvoihan Mirjan riski yrittäjänä tässä tilanteessa moninkertaiseksi. Erja puolestaan niveltää meneillään olevan MBA-koulutuksen omaan kehitymisprosessiinsa esimiehenä; on siis ilmeisestikin mahdollista niveltää koulutusta johonkin tiettyyn muutosprosessiin ja käyttää sitä identifioitumisen tukena.

Tiedon merkitystä suhteessa johtajuuteen identifioitumiseen voi diskursiivisesta näkökulmasta hahmottaa niin, että ilman käsitteitä ja niitä käyttävää diskurssia ei johtajaksi identifioitumista voi ollakaan. Kaikki tieto on olemassa diskursseissa, joten koulutuksessa, jossa yksilö tulee kosketuksiin tiedon kanssa, itse asiassa tarjotaan subjektille mahdollisuus johtajuuteen liittyviin diskursseihin niveltymiseen, eli identifioitumiseen. Esimerkiksi Erja voisi saada esimiehenä kehitymisensä prosessiin tukea siitä, että esimiestyön diskurssi tulee tutuksi, asiat ja ilmiöt saavat nimiä. Näin vaikkapa psykologisen sopimuksen, luottamuksen tai valmentavan johtamisen käsitteet olisi mahdollista nivoa omaan identiteettiin esimiehenä.

Haastatelluista Pirjo ja Seija merkityksellistävät koulutuksen puutteen tai vähäisyyden suhteessa uralla etenemiseen. Kummallakaan ei ole korkeakoulutusta, ja Pirjolle tästä on muodostunut suorastaan kynnyskysymys: hän rakentaa koulutuksen negatiiviseksi osaksi identifioitumistaan ja perustelee sillä vaikeuttaan tuoda esiin halunsa edetä organisaatiossa tai hakea työpaikkoja muualta. Helin puheessa taas koulutus merkityksellistyy oikeastaan vastakkaisessa suhteessa identiteettiin: hän kertoo hankkineensa maisterinkoulutuksen, koska tiesi sitä vaadittavan esimiestehtäviin. Koulutuksen sisällön merkitystä hän vähättelee, korostaen siten, että identifioituminen oli syynä koulutukseen hakeutumiseen, eikä toisin päin.

### 5.2.2 Sukupuolen merkityksellistymisestä

Tutkimuksessa, jossa aineisto koostuu pelkästään naisjohtajien haastatteluista, on syytä tarkastella lyhyesti sukupuolen merkityksellistymistä, vaikka sukupuolen merkitystä ei ole tutkimusasetelmassa erikseen nostettu mielenkiinnon kohteeksi. Haastatteluissa se kyllä nousee ja nostetaan esiin, samoin esseissä, joiden otsikointi tehtävänannossa oli ”Minä naisena ja johtajana”. Uraasiirtymien yhteydessä se ei kuitenkaan merkityksellisty kenelläkään muulla kuin Tiinalla. Hänellä sukupuoli nouseekin voimakkaasti esiin erikoisen naisen identiteetissä, joka liittyy sekä oman alan valintaan että positioon työyhteisössä.



Tiina on haastatelluista ainoa, joka haastatteluhetkellä työskentelee selkeästi miesvoittoisella tekniikan alalla ja työyhteisössä, jossa suuri enemmistö sekä työntekijöistä että johtajista on miehiä. Myös henkilö, johon peilaten hän eriten rakentaa johtajan identiteettiään, on mies – oma isä ja perheyhteyksien väistytävä toimitusjohtaja. Muut haastateltavat ovat haastatteluhetkellä joko aloilla, jotka eivät ole sukupuolisegmentoituneita, tai selkeästi naisvaltaisilla aloilla. Aiemmin myös sekä Erja että Hanna ovat työskennelleet teknisen alan yrityksissä; heidän kohdallaan sukupuoli ei kuitenkaan urasiirtymissä merkityksellisty. Tiinan kohdalla merkittävää varmaan onkin se, että hän nostaa sukupuoleen liittyvän identiteettinsä tärkeäksi tekijäksi jo oman alan valinnassa, kytkien yhteen erikoisen naisen identiteettinsä ja samastumisen tekniikan prosessinomaiseen ajattelutapaan. Tiinalla, toisin kuin Erjalla ja Hannalla, onkin nimenomaan teknisen alan koulutus, mikä tarjoaa mahdollisuuden rakentaa identiteettiä nimenomaan tähän diskurssiin niveltäen, kuten edellä on todettu. Erjan ja Hannan tekniikan ulkopuolelta oleva koulutus sen sijaan suuntaa identifioitumista muualle, ja heidän ammattiin liittyvä identiteettinsä ei nivellykään tekniikan alaan sinänsä. Hannalle teknisen koulutuksen puute olikin kertomansa mukaan muodostanut esteen teknisen alan yrityksissä etenemiseen, mikä oli syynä siirtymään toisen alan yritykseen.

Yksi, mutta ei tietenkään ainoa, sukupuoleen liittyvän identifioitumisen linkki urasiirtymissä merkityksellistyvään identifioitumiseen voisikin tämän tutkimuksen perusteella löytyä oman alan valinnasta ja koulutuksesta. Tuloksen perusteella voi kuitenkin hieman pohtia naisjohtajuuden tutkimuksessa esille nostettuja identifioitumishaasteita, koska näyttää siltä, että urasiirtymissä, joita voidaan pitää yhtenä tärkeimmistä ratkaisuista naisjohtajan uralla, sukupuoli ei tässä tutkimuksessa nouse esiin kuin yhden, miesvaltaisella alalla työskentelevän naisen kerronnassa. Think manager, think male –ajattelun voisi ajatella näkyvän erityisesti aivan ensimmäisessä siirtymässä johtajan position siinä merkityksessä, että nainen epäilisi johtajaksi asettumisensa mahdollisuutta ylipäänsä, ja nimenomaan sukupuolensa takia. Yksikään haastateltavista ei kuitenkaan ilmaise tällaista epäilyä. Tämä voi kertoa siitä, että think manager, think male –ajattelu on ainakin naisten itsensä osalta jo menettänyt merkityksensä; että naisten johtajuus on jo niin näkyvä ilmiö yhteiskunnassamme, että ainakin ensimmäiset askeleet johtajan uralla on sukupuolen suhteen helppoa ottaa. Aivan ensimmäinen ajatus johtajuudesta ei siis enää olisi naisille mitenkään vieras, vaikka esimerkiksi ylimmän tason naisjohtajia vielä onkin suhteellisen vähän ja tähän identifioituminen siten oletettavasti edelleen haasteellisempaa. Mahdollista on samalla myös se, että sukupuoli kyllä vaikuttaa jollakin tavalla epäilyksiin omasta johtajuudesta, mitä haastateltavista ilmaisevat Pirjo, Seija ja Mirja, mutta se ei merkityksellisty, koska naisjohtaja itse ei joko halua sitä nostaa esiin tai ei hahmota näitä epäilyksiä sukupuoleen liittyviksi. Tässä tutkimuksessahan

sukupuolen merkitys jätettiin haastateltavien määritettäväksi, eikä sitä pyritty erikseen diskurssista tunnistamaan.

### 5.2.3 Jatkuvuuden rakentaminen identifioitumisen kautta

Pirjo, Mirja ja Heli näyttävät rakentavan voimakkaan identifioitumisen johtajaksi tai esimieheksi uransa alusta lähtien, jo ennen ensimmäisiä johtajuuteen liittyviä urasiirtymiä. Kaisa taas rakentaa uransa pirstaleisesta, useita siirtymiä sisältäneestä alkuvaiheesta jatkumoa aktiivisen kokemuksenkerääjän, oppijan identiteetin avulla. Seija ja Erja merkityksellistävät johtajuutensa ensisijaisesti kehittämisenä ja itsensä kehittäjinä, mikä näkyy heidän urasiirtymissään eteenpäin ajavana tekijänä.

Näyttää siis siltä, että identifioitumisen rakentaminen voi palvella jatkuvuuden luomista urasiirtymien yli. Useistakin siirtymistä, tai yhdestä varsin radikaalista hyppäyksestä kuten Mirjan kohdalla, rakentunut ura hahmottuu kokonaisuudeksi, jolla on suurempi merkitys kuin sen yksittäisillä vaiheilla. Syntyy kuva jostakin tietystä suunnasta, johon yksilö on koko ajan menossa; yksittäiset siirtymät voivat näyttää epäloogisilta ja rikkonaisilta, mutta niiden takana onkin jokin suurempi ohjaava tekijä, joka vetää tuohon tiettyyn suuntaan. Kyse voi olla ”kehittämisestä”, ”oman, sisältä tulevan tien seuraamisesta” tai siitä, että johtajuus on ”luontaista”. Voi myös Mirjan sanoin syntyä kokemus siitä, että ”näin tässä pitikin käydä”; tässä passiivimuoto ilmaisee, että kyseessä on joku muu kuin yksilö itse, joka määrittää sen, miten elämässä on määrä käydä. Näin identifioitumisessa on mahdollista merkityksellistää toisaalta subjektin ”sisältä tuleva tie”, toisaalta subjektin *ulkopuolelta* tuleva, kohtalonomainen vahvistus.

Mikä on tällaisen jatkuvuuden rakentamisen merkitys? Ainakin se näyttäisi viittaavan sekä Baumanin että Hallin esittämään identiteetin välttämättömyyteen myös postmodernissa ajassa. Urasiirtymien lisääntyminen ja niissä merkityksellistyvä identifioituminen voidaan nähdä yhtenä ilmentymänä postmodernin identiteetin paradoksista ja siihen liittyvästä identiteetin etsinnästä (Bauman 1996b, 42-43). Identiteetti on edelleen välttämättömyys, ja mitä vähemmän organisaatioon ja työtehtävään samastuminen tarjoavat pysyviä positioita, sitä enemmän niveltämistä joutuu tekemään aina uusiin positioihin. Identiteetin ja identifioitumisen prosessiluonne edellyttää aina jonkinluonteista jatkuvuutta, muutenhan kyseessä ei olisi prosessi, ja positioiden vaihtuessa ja muuttuessa (kuten urasiirtymien yhteydessä tapahtuu) on ilmeisestikin tarpeen niveltää nämä siirtymät osaksi jotakin toista prosessia – olkoon se sitten oman tien

seuraamista, kehittämistä tai omien luontaisten taipumusten ilmenemistä, esimerkiksi. Näin niveltämistä voi ajatella tapahtuvaksi ei pelkästään tiettyä hetkenä suhteessa tiettyyn positioon, vaan myös pitkittäissuunnassa, prosessin niveltämisenä toiseen.

Tässä tutkimuksessa voidaan tehdä päätelmiä vain jälkikäteen rakennettavasta identifioitumisesta, siis siitä, miten haastateltavat hahmottavat uraansa katsoessaan sitä alusta loppuun tiettyä ajanhetkenä. Yhtä kaikki se, että näin tapahtuu, se, että haastateltavista useat tiettyä ajanhetkenä pysähtyvät tarkastelemaan uraansa ja elämäänsä ja alkavat rakentaa siitä kokonaisuutta, voi korostaa sitä, että subjektilla on edelleen voimaa oman elämänsä hahmottamisessa: jälkikäteen tapahtuva identiteetin rakentaminen voi voimauttaa suhteessa tulevaisuuteen, mistä Mirja – tunkiokukka – on hyvä esimerkki.

## 6 PÄÄTELMÄT

### 6.1 Pohdintaa tutkimustavoitteiden valossa

Tämän tutkimuksen tavoitteena on ollut löytää ja kuvata teoreettisesti ja metodologisesti johdonmukainen, tieteenfilosofisesti ristiriidaton tutkimusasetelma, jolla identiteetin käsitettä voidaan lähestyä empiirisesti. Tutkimusasetelmasta käsin on pyritty empiirisesti tunnistamaan ja kuvaamaan naisjohtajien urasiirtymissä merkityksellistyviä johtajuuteen liittyviä identiteettejä ja identifioitumisprosesseja sekä hahmottelemaan vastausta kysymykseen, miten johtajaksi identifioituminen tapahtuu. Identiteettien ja identifioitumisprosessien kuvaaminen on tehty luvussa 5; seuraavassa pohditaan tutkimustuloksia ensin teoreettisten löytöjen ja sitten johtajaksi identifioitumisen valossa.

#### 6.1.1 Teoreettisia löytöjä

Tavoitteena oli löytää ja kuvata johdonmukainen ja ristiriidaton malli identiteetin empiiriselle tutkimiselle. Identiteetin käsitteen ontologian ja epistemologian sekä diskursiivisen identiteettikäsitteen avaamisen kautta päädyttiin kehittämään välineitä haastateltavien tuottaman diskurssin analysoimiseen identiteetin näkökulmasta. Diskurssianalyysi määriteltiin tässä tutkimuksessa merkitysten ja merkityksellistämisen tutkimuksena. Analyysissa käytettiin välineinä identiteettilausumia ja muutosprosessien kuvauksia, joista nostettiin esiin identiteettejä ja identifioitumisprosesseja. Sekä tausta- että tulkintateorian taustaolettamuksien avaamiseen on käytetty paljon tilaa, ja useissa kohdin on pysähdetty pohtimaan tähän tutkimukseen sisältyviä rajoituksia ja aineiston luonnetta suhteessa metodologiaan, joten johdonmukaisuuden ja ristiriidattomuuden pitäisi vähintäänkin olla lukijan avoimesti arvioitavissa.

Kehitettyjen analyysin välineiden avulla haastateltavien tuottamasta diskurssista *saatiin* esiin useita identifioitumisen prosesseja ja identiteettejä (taulukko 1), joten viitaten empiiristen tutkimustulosten vähäisyyteen kvalitatiivisessa identiteettitutkimuksessa (Alvesson ja muut 2008) tätä voidaan pitää siinä mielessä onnistumisena tavoitteessa. Identiteettilausumat ja muutosprosessin kuvaukset välineinä on kehitelty nimenomaan tähän aineistoon sopiviksi, eikä niitä voi ilman harkintaa ja muokkaamista käyttää sellaisenaan minkään toisen aineiston analysoimiseen. Työkalujen muotoilemisen avaaminen voi toivottavasti kuitenkin toimia esimerkkinä työstä, jota laadullisen tutkimuksen tekijä joutuu tekemään. Sen sijaan

diskurssianalyysi merkityksellistämisen tutkimisena lienee sovellettavissa helpommin, ja aineiston analyysi tukee tätä esimerkkinä siitä, miten se käytännössä toimii. Se myös osoittautui hedelmälliseksi tulkintatavaksi identiteettien ja identifioitumisen esiinnostamisessa.

### 6.1.2 Johtajaksi identifioituminen johtajan positioon niveltämisenä

Tutkimuksen viitekehukseen viitaten voidaan olettaa, että johtajan positioon asettuminen vaatii aina niveltämistä: että se ei koskaan ole automaattinen prosessi, jossa subjekti ja sille sosiaalisessa diskurssissa oleva positio sulautuisivat toisiinsa yksi yhteen –suhteessa. Suhteessa johtajan positioonsa asettumiseen, subjektin niveltämiseen diskurssiin, haastateltavat merkityksellistävät kaksi ratkaisua: yksi ratkaisu on korostaa enemmän subjektia, toinen rakentaa diskursiivisesti positiolle vahva sosiaalinen tuki. Näiden ei voida teoreettisestikaan olettaa olevan toisensa poissulkevia strategioita, mutta koska aineistosta on selkeästi erotettavissa nämä kaksi tapaa, niitä on hyödyllistä tarkastella kahtena erilaisena strategiana ratkaista identifioitumiseen niveltämisen käsitteen myötä sisältyvä haaste.

Sosiaalisen diskurssin tuen rakentaminen tulee esiin Pirjon, Tiinan, Seijan ja Helin puheessa. Tiina rakentaa selkeästi ”oman raon” ja ”kahden hemmon välissä olemisen” avulla itselleen johtajana positioon fyysiseen tilaan viittaavien käsitteiden avulla. Seija taas rakentaa tilanteen, jossa häntä kutsuttiin asettumaan tiettyyn positioon tulostuotuksen johtajana, ja tähän kutsuun sisältynyt luottamuksenosoitus häntä kohtaan oli ratkaiseva positioon asettumisessa, so. identifioitumisessa. Hän kuvaa positiota ilmaisulla ”liian isot saappaat”, mikä merkityksellistää subjektin pienempänä kuin positio; subjektin ulkopuolelta tullut kutsu positioon oli siis ratkaisu tähän ongelmaan. Seija merkityksellistää identifioitumista myös subjektin suunnasta (uskoo, että on esimiehenä parempi kuin ”kilpailija”), mutta ei ratkaisevana tekijänä identifioitumisessa, vaan ikään kuin lisäyksenä kutsuun sosiaalisessa diskurssissa, siinä kontekstissa, jossa johtajan positio suurine saappaineen on rakentunut.

Pirjon kohdalla kyse on hänen vaikeudestaan niveltää oma subjektiivinen prosessinsa (halu edetä johtajana) sosiaaliseen maailmaan: uransa alkuvaiheessa hän ”ei saanut sanotuksi” että haluaisi tietylle paikalle päälliköksi, ja haastatteluhetkellä hän ei saa haetuksi avoimia työpaikkoja korkeakoulutuksen puutteen takia, kuten edellä kuvattiin. Aiemmassa tilanteessa häntä lopulta pyydettiin kyseiselle paikalle, eli niveltäminen edellytti eksplisiittistä kutsua positioon. Helin nouseminen ensimmäiseen esimiesasemaansa tapahtui ”rivistä” ja oli hänen mukaansa lopulta

”tiukka paikka”, vaikka positioon asettumiselle oli hänen mukaansa erittäin vahva tuki organisaatiosta, sekä esimiehiltä että työtovereilta, siis tulevilta alaisilta. Fyysisen tilan ilmaisu tiukka paikka merkityksellistää identifioitumisprosessin, jossa position ”sosiaalisesta tilauksesta” huolimatta asettuminen ei ollut ongelmaton.

Sosiaalista diskurssia korostavassa puheessa subjekti rakentuu siis suhteessa vähemmän merkittäväksi, jopa passiiviseksi. On huomattava, että tässä ei siis oteta kantaa yksilön aktiivisuuteen tai passiivisuuteen toiminnan tasolla, vaan ainoastaan siihen, miten hän haastattelussa rakentaa identifioitumistaan diskursiivisesti, millaisena hän esittää positioon asettumisen prosessin.

Kaisan, Hannan, Mirjan ja Helin puheessa on nähtävissä kohtia, joissa subjekti korostuu niveltämisessä enemmän kuin sosiaalinen diskurssi. Kaisan puheessa niveltämisongelma ratkeaa ensinnäkin korostamalla subjekta niin voimakkaasti, että sosiaalinen diskurssi lähes häviää näkyvistä: subjekti on määrittävässä asemassa suhteessa positioonsa, jolloin sosiaalinen konteksti ei merkityksellisty identifioitumisen kuvauksessa ollenkaan. Toisessa kohdassa Kaisa taas rakentaa vahvan rajan subjektin ja sosiaalisen kontekstin välille kuvaamalla tilannetta taisteluksi, josta hän selviytyi voittajana. Asetelma korostaa subjekta voimakkaana taistelijana ja lopulta voittajana, yksin. Hanna taas merkityksellistää johtajan positioon lopullisen päätösvallan, mitä alaisten on ollut osittain vaikea hyväksyä. Hän ei kuitenkaan ilmaise sen millään tavalla vaikuttaneen identifioitumiseensa, eli hän rakentaa tässä subjektin roolin määräävämmäksi kuin organisaation diskurssin, joka rajaisi valtaa.

Mirja ilmaisee selkeästi, että vaikka saappaat aluejohtajaksi siirtyessä tuntuivat suurilta (mitä ilmaisua myös Seija käyttää), työn kokeminen ”omaksi jutuksi” – subjektin näkökulmaa korostava ilmaus – voitti pelon, joka haasteisiin olisi voinut mahdollisesti liittyä. Mirjalle tämä muutosprosessi olikin voimakkaasti positiivinen kokemus. Ensimmäistä siirtymäänsä lukuunottamatta Helin puheessa positioihin asettumisen haaste ratkeaa siten, että hän esittää positiot seurauksena organisaation voimakkaasta kasvusta ja omasta työstään sen luomisessa, joten positiot, joihin hän on asettunut, ovat tämän kehittämistyön sivutuotteena syntyneitä ja ikään kuin lankeavat hänelle luonnostaan. Identifioituminen luonnollistuu, näennäisesti häivyttäen sekä sosiaalisen diskurssin että subjektin merkityksen niveltämisessä; sen sijaan subjektin merkitys korostuu positioon rakentajana, mikä yleisesti ottaen oletetaan sosiaalisen maailman tehtäväksi.

Näyttää siis siltä, että sosiaalisia diskursseja, subjekteja ja positioita on mahdollista käyttää hyvinkin joustavasti identifioitumista rakennettaessa. Kuten todettua, niveltäminen käsitteenä sisältää aina jonkinlaisen haasteen, joka täytyy ratkaista, jotta identifioituminen on mahdollista. Haastateltavien puheesta on tulkittavissa erilaisia ratkaisuja suhteessa tähän. Ratkaisuja voi siinä mielessä pitää onnistuneina, että positioon asettuminen on tapahtunut, mikä on seurausta tutkimusasetelmasta: tutkitaan siis tapahtuneita urasiirtymiä, eikä näiden haastateltavien kohdalla merkityksellistynyt yhtään ”epäonnistumista” tai tapahtunutta jäänyttä siirtymää, vaikka haastattelussa olikin tästä erillinen kysymys. Ainoa poikkeus on Pirjon haastattelunaikainen tilanne, jossa hän vasta hakee ratkaisua niveltämiseen mahdolliseen uuteen positioon. Olennaista ei siten olekaan se, että joku strategia olisi toisia menestyksekkäämpi, vaan se, että identifioituminen johtajaksi, so. niveltäminen johtajan positioon kussakin sosiaalisessa kontekstissa, on aina haaste, joka täytyy ratkaista, ja että mahdollisia ratkaisukeinoja on useita.

## 6.2 Oivalluksia ja mahdollisuuksia

Identiteetin käsitteen sisälle sukeltaminen, sen ominaisuutteen ja ontologian sekä johdonmukaisen epistemologisen lähestymistavan etsiminen on ollut haastava, mutta myös erittäin mielenkiintoinen ja hedelmällinen prosessi. Tämän tutkimusprosessin kautta on syntynyt joitakin oivalluksia, jotka ovat olleet minulle tutkijana tärkeitä löytöjä sinänsä. Niistä jokainen kuitenkin avaa myös mahdollisuuksia identiteetin tutkimukselle siinä laajemmassa prosessissa, johon johdannossa viitattiin ja jonka tiedonintressi on kriittinen ja emansipatorinen, sekä yksilön että yhteisön tasolla muutokseen tähtäävä. Väitänkin, että identiteetti on relevantti näkökulma naisjohtajuuden tutkimuksessa ja että diskursiiviseen identiteettikäsitteeseen erityisesti sisältyy monia näkökulmia, joiden tarkempi tutkiminen on sekä teoreettisesti että yhteiskunnallisesti kiinnostavaa.

### 6.2.1 Identiteetti prosessina

Olennaisena löytönä pidän ensinnäkin ontologiaan liittyvää identiteetin prosessiluonteen tunnistamista sekä teoreettisesti että empiirisesti: identiteettiä identifioitumisen jatkuvana prosessina. Ei sulkeumana, joka sementoi yksilön muuttumattomaan samuuteen, vaan uuden löytämisen, uudistumisen ja eteenpäin menemisen mahdollistajana. On enemmän ja enemmän kyse, ei siitä, kuka minä olen, vaan siitä, mitä minusta on tulossa. Samalla, kun yksilö vapautuu sanomasta itsestään mitään lopullista ja suuntaamaan tulevaisuuteen, hän saa mahdollisuuden

tarkastella menneisyyttään prosessina, jossa subjektiiviset minuksi rakentumisen prosessit nivELYVÄT yhteen lukuisten erilaisten sosiaalisen kontekstin positioiden kanssa.

Tutkimuksen perusteella onkin oletettavissa, että uraan liittyvän identifioitumisen diskursiivinen rakentaminen palvelee jotakin yksilölle luovuttamatonta tarvetta ja vastaa haasteeseen, jonka yhä pirstaleisemmaksi ja epäjatkuvammaksi muuttuva työelämä luo. Naisten uria on lisäksi kuvattu erityisen pirstaleisiksi lasten saamiseen liittyvien keskeytysten takia. Tutkimalla identifioitumista jatkuvana, menneisyyden, nykyisyyden ja tulevaisuuden niveltävänä prosessina olisi ehkä mahdollista tunnistaa menestyksellisiä niveltämisprosesseja, joissa "tunkiokukan" tavoin negatiivisetkin kokemukset nivotaan voimauttavaan identiteettiin.

### 6.2.2 Identiteetti siltana

Toinen tärkeä löytö on subjektiivisen ja sosiaalis-diskursiivisen, yksilöllisen ja yhteisöllisen todellisuuden erillisuus ja yhteensovittamattomuus. Se vapauttaa täydellisen sulautumisen ja sopeutumisen pakosta ja mahdollistaa rakentavan lähestymisen sellaisissakin tilanteissa, joissa subjekti ja positio näyttävät olevan jossakin määrin erilaisia. Kahden todellisuuden välille saa jäädä ja tulee aina jäämäänkin kuilu, jonka jatkuva ylittäminen on identiteetin olemassaolon välttämätön ehto. Näin esimerkiksi naisjohtajuuden representaatioiden ja erilaisten stereotyyppien sävyttämä sosiaalinen konteksti näyttäytyykin dynaamisena, muuttuvana ja muutettavana kenttänä, areenana, jolla yksittäinenkin subjekti voi vaikuttaa, jos vain valitsee niveltämisen tähän diskurssiin.

Mielenkiintoista olisi tutkia juuri tuota rajankäyntiä ja siltojen ylittämistä, jota naisjohtajat tekevät suhteessa esimerkiksi stereotyyppoihin, mutta myös muihin sosiaalisen kontekstin rakentamiin positioihin. Identiteetin näkökulmasta tutkittaessa olisi mahdollista välttää sekä sosiaalisen kontekstin että toisaalta yksilön merkityksen yksipuolista korostamista. Identiteettiä tarkasteltaisiin tällöin kenttänä, jossa keskeisten naisten johtajuuteen liitettyjen ongelmien ratkaiseminen käytännössä tapahtuu. Tätä kenttää ei identiteetin näkökulmasta ainakaan suomalaisessa naisjohtajuuden kontekstissa liene tutkittu.

Myös sen esiinnostaminen eksplisiittisesti, miten naisjohtajat merkityksellistävät toisaalta sukupuolta, toisaalta johtajuutta, voisi avata uusia näkökulmia näiden niveltämiseen identiteetissä: näin saataisiin vielä enemmän tietoa naisjohtajien käyttämistä naiseuden ja johtajuuden diskursseista ja päästäisiin syvemmälle identifioitumiseen näissä diskursseissa ja niiden välillä tapahtuvaan identiteetin rakentamiseen.



Toisaalta Sveningssonin ja Alvessonin (2003) käyttämän tutkimusasetelman kaltaisella metodilla voitaisiin päästä syvemmälle niihin diskursseihin, joihin naisjohtajan identifioituminen organisaatiossa tapahtuu: Sveningsson ja Alvesson keräsivät aineistoa sekä etnografisesti havainnoimalla että tutkittavaa henkilöä ja ihmisiä hänen ympärillään haastatteleamalla. Organisaation diskurssit eivät kuitenkaan ole ainoita, joissa naisjohtajan identiteetin niveltymisen tapahtuu, ja varsinkin urasiirtymien lisääntyessä identifioitumisen hahmottaminen pelkästään yhden organisaation sisällä ei riitä. Myös yhteiskunnan diskurssit, jotka vaikuttavat paitsi organisaatioissa, myös esimerkiksi koulutuksen kentällä ja naisjohtajan sosiaalisissa suhteissa työelämän ulkopuolella, olisivat olennainen tutkimuksen kohde. Tällaisen tutkimusasetelman luominen empiiriseen tutkimukseen on oletettavasti haastavaa: miten tunnistaa empiirisesti juuri ne diskurssit, joihin yksilö itse hahmottaa niveltävänsä, muuten kuin antamalla yksilön itsensä kuvailla niitä? Tämähän oli juuri tämän tutkimuksen asetelma, ja kuten luvussa 4 on todettu, tällaisella asetelmalla päästään käsiksi vain diskurssista tuotettuun diskurssiin. Ensin olisikin tarpeen ensinnäkin kerätä empiirisesti niitä diskursseja, joihin naisjohtajan niveltymisen suomalaisessa yhteiskunnassa tällä hetkellä voisi tapahtua. Sen jälkeen olisi mahdollista hahmotella teoreettisesti niihin liittyviä identifioitumisprosesseja, ja ehkä sitten muotoilla empiirisen tutkimuksen asetelmia ja metodeja.

### 6.2.3 Identiteetti niveltämisenä

Kolmas hyödyllinen löytö on niveltämisen käsite. Kahden toisiinsa sulautumattoman todellisuuden yhdistämisen kuvaajana se on osoittautunut hedelmälliseksi lähestymistavaksi paitsi identiteettiin, myös laajemmassa käytössä, esimerkiksi suhteessa uran eri vaiheisiin tai eri elämäalueisiin kuten työhön ja perheeseen. Sen hyväksyminen, että niveltäminen on välttämättömyys, ei ongelma tai poikkeus, voi jo itsessään olla ratkaisu esimerkiksi erilaisiin rooleihin liittyviin odotuksiin vastaamisessa. Prosessina se korostaa jatkuvan, yksi nivellys kerrallaan tapahtuvan muutoksen mahdollisuutta.

Johtajuuden ja naiseuden diskurssien voidaan tulkita olevan osittain päällekkäisiä ja ristiriidassa keskenään. Niveltämisen käsitteen kautta tällaisia ristiriitaisissa diskursseissa toimimista on mahdollista ymmärtää ja myös tutkia. Niveltämisen käsite toimii tämän tutkimuksen perusteella hyvin myös diskursiivisessa analyysissä; se on tutkimuksessa siis sikäläkin hyödyllinen käsite, että se toimii yhtenä, tieteenfilosofisesti kestäväenä siltana tausta- ja tulkintateorian välillä.

## Kiitokset

Haluan kiittää lämpimästi prof. Anna-Maija Lämsää ja prof. Minna Hiillosta, että sain käyttööni heidän naisjohtajuuden koulutus- ja tutkimushanke NASTAn puitteissa keräämänsä tutkimusaineiston. Näin laajan aineiston kerääminen ei pro gradu –työn puitteissa olisi ollut mahdollista, ja aineiston laajuus antaa työlle lisää painoarvoa.

Anna-Maija Lämsää kiitän myös asiantuntevasta ja innostavasta ohjauksesta sekä käytännöllisestä avusta erityisesti aineiston hankkimisen ja urasiirtymän määrittelyn suhteen.

## LÄHTEET

- Alasuutari, P. 1994. Laadullinen tutkimus. 2. uud. painos. Tampere: Vastapaino.
- Alvesson, M., Ashcraft, K. L. & Thomas, R. 2008. Identity matters: Reflections on the construction of identity scholarship in organization studies. *Organization* 15(1), 5-28.
- Ashfort, B. E. & Mael, F. 1989. Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review* 14(1), 20-39.
- Bauman, Z. 1996a. From Pilgrim to Tourist – or a Short History of Identity. Teoksessa Hall, S. & du Gay, P. (toim.) *Questions of Cultural Identity*. London: Sage.
- Bauman, Z. 1996b. Postmodernin lumo. Suom. J. Vainonen, toim. P. Ahponen & T. Cantell. Tampere: Vastapaino.
- Beech, N. 2008. On the Nature of Dialogic Identity Work. *Organization* 15(1), 51-74.
- Carroll, B. & Levy, L. 2008. Defaulting to Management: Leadership Defined By What It Is Not. *Organization* 15(1), 75-96.
- Cousins, M. & Hussain, A. 1984. Michel Foucault. London: Macmillan.
- Dobrow, S. R. & Higgins, M. C. 2005. Developmental Networks and Professional Identity: A Longitudinal Study. *Career Development International* 10(6/7), 567-583.
- Eagleton, T. 1997. Kirjallisuusteoria. Johdatus. Suom. Y. Hosiainluoma. Tampere: Vastapaino.
- Eveline, J. 2005. Woman in the ivory tower. Gendering feminised and masculinised identities. *Journal of Organizational Change* 18(6), 641-658.
- Foucault, M. 1972. *The Archeology of Knowledge*. London: Tavistock.
- Gibson, P. 2004. Where to from here? A narrative approach to career counseling. *Career Development International* 9(2), 176-189.
- Giddens, A. 1991. *Modernity and Self-Identity: Self and Society in the Late Modern Age*. Cambridge: Polity.
- Hall, S. 1999. Identiteetti. Suom. ja toim. M. Lehtonen & J. Herkman. Tampere: Vastapaino.
- Hall, S. 1996. Who Needs Identity? Teoksessa Hall, S. & du Gay, P. (toim.) *Questions of Cultural Identity*. London: Sage.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2006. Tutki ja kirjoita. 12 p. Helsinki: Tammi.
- Ibarra, H. 1999. Provisional Selves: Experimenting with Image and Identity in Professional Adaptation. *Administrative Science Quarterly* 44, 764-791.
- Jamieson, K. H. 1995. *Beyond the Double Bind: Women and Leadership*. New York: Oxford University Press.
- Jokinen, A., Juhila, K. & Suoninen, E. 2004. Diskurssianalyysin aakkoset. Tampere: Vastapaino.
- Kanter, R. M. 1977. *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books, Inc. Publishers.
- Khapova, S. N., Arthur, M. B., Wilderom, C. P. M. & Svensson, J. S. 2007. Professional Identity as the Key to Career Change Intention. *Career Development International* 12(7), 584-595.

- Kirpal, S. 2004. Researching Work Identities in a European Context. *Career Development International* 9(3), 199-221.
- Kohonen, E. 2005. Developing global leaders through international assignments: An identity construction perspective. *Personnel Review* 34(1), 22-36.
- Koivunen, M. & Lämsä, A-M. 2009. Käsiteanalyysi urasiirtymästä. Käsikirjoitus.
- Lehtonen, M. 1996. *Merkitysten maailma*. Tampere: Vastapaino.
- Lepistö-Johansson, P. 2009. Making sense of women managers' identities through the constructions of managerial career and gender. Diss. Lappeenranta University of Technology. *Acta Universitatis Lappeenrantaensis* 337.
- Lutgen-Sandvik, P. 2008. Intensive Remedial Identity Work: Responses to Workplace Bullying Trauma and Stigmatization. *Organization* 15(1), 97-119.
- Lämsä, A.-M. & Sintonen, T. 2001. A Discursive Approach to Understanding Women Leaders in Working Life. *Journal of Business Ethics* 34, 255-267.
- Lämsä, A-M. & Tiensuu, T. 2002. Representations of the woman leader in Finnish business media articles. *Business Ethics: A European Review* 11(4), 355-366.
- Markus, H. & Nurius, P. 1986. Possible Selves. *American Psychologist* 41(9), 954-969.
- Mischenko, J. 2005. Exhausting management work: conflicting identities. *Journal of Health Organization and Management* 19(3), 204-218.
- Potter, J. & Wetherell, M. 1987. *Discourse and Social Psychology*. London: Sage.
- Saaristo, K. & Jokinen, K. 2004. *Sosiologia*. Helsinki: WSOY.
- Schein, E. 1978. *Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs*. Reading, Mass.
- Schein, E. 1993. *Career Anchors: Discovering your real values*. San Francisco: Jossey Bass.
- Schein, V. E. 2007. Women in management: reflections and projections. *Women in Management Review* 22(1), 6-18.
- Simpson, B. & Carroll, B. 2008. Re-viewing 'Role' in Processes of Identity Construction. *Organization* 15(1), 29-50.
- Singh, V., Vinnicombe, S. & James, K. 2006. Constructing a professional identity: How young female managers use role models. *Women in Management Review* 21(1), 67-81.
- Sveningsson, S. & Alvesson, M. 2003. Managing managerial identities: Organizational fragmentation, discourse and identity struggle. *Human Relations* 56(10), 1163-1193.
- Watson, T. J. 2008. Managing Identity: Identity Work, Personal Predicaments and Structural Circumstances. *Organization* 15(1), 121-143.
- Widdicombe, S. 1998. Identity as an Analysts' and a Participants' Resource. Teoksessa Antaki, C. & Widdicombe, S. (toim.) *Identities in Talk*. London: Sage.
- Woodward, K. 1997. *Identity and Difference*. London: Sage.
- Yost, J., Strobe, M. & Bailey, J. 1992. The construction of the self: An evolutionary view. *Current Psychology: Research and Reviews* 11(2), 110-121.