



Open your mind. LUT.

Lappeenranta University of Technology

Lappeenrannan Teknillinen Yliopisto

Kauppateieteellinen tiedekunta

Johtamisen ja kansainvälisen liiketoiminnan laitos

Kandidaatintutkielma

Opiskelujen aikaisen työkokemuksen vaikutus opiskelijoiden työminäkuvan muodostumiseen

Työskentelyn ja opiskelun yhdistämisen sekä vuokratyön näkökulma

Milla Marjoniemi 0314931

Katja Tyrisevä 0314407

Sisällysluettelo

1 Johdanto	1
1.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet	2
1.2 Menetelmät ja raportin rakenne	4
1.3 Määritelmät.....	5
2 Työminäkuva	6
2.1 Ammatillinen identiteetti.....	7
2.2 Ammatillinen rooli/roolit.....	8
2.3 Työminäkuvan rakentuminen.....	9
3 Työskentelyn ja opiskelun yhdistäminen.....	10
3.1 Opintojen ohella työskentelyn vaikutus ammatilliseen identiteettiin	11
4 Vuokratyö.....	13
4.1 Vuokratyön vaikutus ammatilliseen identiteettiin	14
4.2 Vaihtuvat roolit.....	15
5 Tutkimuksen toteuttaminen.....	17
5.1 Yhteenveto tutkimushypoteeseista	17
5.2 Kyselylomake	17
5.2.1 Kysymykset.....	18
5.2.2 Kyselylomakkeen esitestaus.....	20
5.3 Kyselyn toteuttaminen	20
5.4 Tulokset.....	21
5.4.1 Työkokemuksen vaikutus työminäkuvaan	23
5.4.2 Opintojen ohella työskentelyyn motivoivat tekijät.....	25
5.4.3 Opintojen ohella työskentelyn vaikutus opintomenestykseen	32
5.4.4 Vuokratyön valintaan vaikuttaneet tekijät.....	36
5.4.5 Vuokratyökiinnostus.....	43

6 Johtopäätökset	44
6.1 Tulosten yhteenveto	44
6.2 Rajoitukset tulosten yleistämiselle	47
6.3 Jatkotutkimusehdotukset	48

Lähteet.....

LIITE 1 Kyselylomake

LIITE 2 Kahden faktorin teoria

LIITE 3 Lappeenrannan teknillisessä yliopistossa kirjoilla olleet perustutkinnon suorittajat
koulutusohjelmittain

1 Johdanto

Opiskelun tarkoituksena on valmistautua tulevaan työuraan. Valittu pääaine vaikuttaa paljon siihen, mihin opiskelija suuntautuu tulevaisuudessa. Myös sivuaine, tentit ja niistä saadut arvosanat, yritysvierailut sekä luennoitsijat ohjaavat opiskelijaa kohti tiettyä päämäärää. Tämä voi tapahtua joko tietoisesti tai osittain tiedostamatta. Yritykseen tehty lopputyö saattaa avata ovia työelämään tai tarkoin valittu kiinnostava aihe voi ohjata opiskelijaa kohti tulevaa ammattia.

Tärkeä vaikuttaja monelle on opintojen aikana hankittu työkokemus. Se voi olla kesällä suoritettavaa työtä, mutta yhä useammalle se tarkoittaa opintojen ohella työskentelyä. Syitä opintojen ohella työskentelylle on monia. Opiskelijat tarvitsevat usein työtä rahoittaakseen elämistään, mutta myös esimerkiksi suhteiden luomisella tulevaisuutta ajatellen voi olla opiskelijalle suuri merkitys.

Työkokemuksen merkitystä ei kannata vähätellä. Kaikki kokemus auttaa opiskelijaa kehittämään itseään työntekijänä. Erilaisen kokemuksen hankkiminen kasvattaa laaja-alaisesti opiskelijan tietoisuutta itsestään ja siitä mitä hän haluaa tehdä tulevaisuudessa. Suuntautumisen kannalta on myös tärkeää saada tieto siitä, mitä ehdottomasti ei halua tehdä.

Vuokratyö on kasvattanut viime vuosina paljon suosiotaan työmuotona myös opintojen ohella. Sen luonteen joustavuus antaa paljon valinnanvaraa, jos opintojen aikataulu on tiukka. Vuokratyön avulla opiskelija voi kokeilla erilaisia töitä ja valita näistä itselleen mieluisimpia. Samalla opiskelijan oma työminäkuva vahvistuu ja itsetuntemus kasvaa, kun hän pystyy kokeilemaan erilaisissa työyhteisöissä toimimista.

Työminäkuvaa on tutkittu melko vähän, etenkin opiskelijan näkökulmasta. Huomio on keskittynyt lähinnä yleisesti työntekijän ja organisaation näkökulmaan. Tässä tutkimuksessa keskitytään opiskelijan näkökulmaan työminäkuvan muodostumisesta. Työminäkuvan kasvaessa opiskelijalle selviää se, millainen hän on ja haluaa olla työelämässä. Omat vahvuudet ja heikkoudet tulevat esille työminäkuvan vahvistumisen myötä. Työminäkuvalle on suuri merkitys tulevaisuutta ajatellen, ja siksi onkin tärkeää, että se kehittyy ja vahvistuu jo opiskelujen aikana ennen varsinaiseen työelämään siirtymistä.

1.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet

Tutkimuksen kohteena ovat Lappeenrannan teknillisen yliopiston ylioppilaskunnan jäsenet. Tutkimuksessa keskitytään työminäkuvan muodostumiseen opiskelijan näkökulmasta. Aihetta tarkastellaan työskentelyn ja opiskelun yhdistämisen sekä vuokratyön näkökulmasta.

Tutkimus lähti liikkeelle ajatuksesta, olisiko Lappeenrannan teknillisen yliopiston kampusalueelle mahdollista perustaa opiskelijoihin keskittyvä henkilöstönvuokrausyritys. Ajatus esiteltiin Lappeenrannan teknillisen yliopiston ylioppilaskunnan omistaman yhtiön, Aalef Oy:n hallitukselle. Hallitus kiinnostui mahdollisuudesta laajentaa toimintaansa uudelle liiketoiminta-alueelle. Uusi liiketoiminta-alue voisi tuoda paljon uusia mahdollisuuksia sekä Aalef Oy:lle, yliopistolle että opiskelijoille. Samalla, kun opiskelijat saisivat tarvitsemaansa rahaa ja työkokemusta, ja ylioppilaskunta yhtiönsä kautta varoja toimintansa pyörittämiseen, yliopiston profiili korostuisi yritysten suuntaan. Tätä kautta yliopiston toiminta ja alueellinen vaikuttavuus paranisivat. Opiskelijoiden kontaktit yrityksiin lisääntyisivät, minkä seurauksena mahdollisuudet gradu- ja diplomityöpaikkojen löytämiseen kasvaisivat. Niiden opiskelijoiden osuus, joilla on valmistuessaan omaa alaa vastaava työpaikka, lisääntyisi.

Aihe muokkautui nykyiseen muotoonsa yhdessä Aalef Oy:n toimitusjohtajan, Mika Alitalon ja yliopisto-opettaja Markku Ikävalkon kanssa käydyissä keskusteluissa. Aluksi oli tarkoituksena selvittää, onko opiskelijoiden keskuudessa kiinnostusta ja tarvetta tämän kaltaiselle yritykselle sekä mikä motivoi opiskelijoita tekemään vuokratyötä ja työskentelemään opintojen ohella. Myöhemmin aihe laajeni koskemaan myös sitä, miten työskentely opintojen ohella vaikuttaa opintomenestykseen. Työkokemuksen vaikutus työminäkuvan muodostumiseen valittiin tutkimuksen keskeisimmäksi teemaksi, jotta henkilöstönvuokrausyrityksen merkitys työelämään valmentajana pystyttäisiin todistamaan. Työelämään valmentaminen on tärkeää, sillä Aalef Oy:n alaisuuteen siirtyvät yliopiston urapalvelut. Yksi vaihtoehto voisi olla kehittää urapalveluista ja henkilöstönvuokrausyrityksestä tytäryhtiö Aalef Oy:lle.

Tutkimusongelma:

- Työminäkuvan muodostuminen opintojen edetessä ja työkokemuksen karttuessa.

Alaongelmia:

- Mitkä tekijät vaikuttavat vuokratyön suosioon opiskelijoiden keskuudessa?
- Mitkä tekijät motivoivat opiskelijoita työskentelemään opintojensa ohella?
- Miten opintojen ohella työskentely vaikuttaa opintomenestykseen?

Tämän tutkimuksen teoreettisena viitekehyksenä toimivat sosiaalisen identiteetin teoria (Social Identity theory) (Abrams & Hogg 2004, Asforth & Mael 1989, Howard 2000, Korte 2007, Walsh & Gordon 2008) ja Edgar H. Scheinin teorian työidentiteetistä (Schein 1978, 1985).

Identiteetin rakentumista on tutkittu muun muassa Vaasan yliopistossa ja Turun kauppakorkeakoulussa (Honkonen 1999, Huuskonen et al. 1990).

Ammatillista identiteettiä vuokratyön näkökulmasta on tarkastellut Pro Gradu tutkimuksessaan Suvi Lappalainen Jyväskylän yliopistossa (2008). Työminäkuvaa strategiaprosessissa on tarkastellut Pro Gradussaan Johanna Mattila (2002). Yksilöllistä urakäyttäytymistä ja sitä ohjaavia tekijöitä suomalaisessa liiketoimintaympäristössä on tutkinut Satu Lähteenmäki (1995). Grote ja Raeder (2009) ovat tarkastelleet identiteettiä joustavan työn kontekstissa. Opiskelijoiden osa-aikaista työskentelyä ovat tutkineet muun muassa Barron ja Anastasiadou (2009), Manthei ja Gilmore (2005), Jogaratnam ja Buchanan (2004), Curtis ja Shani (2002), Curtis (2005), Watts ja Pickering (2000) sekä Singh, Chang ja Dika (2007).

1.2 Menetelmät ja raportin rakenne

Tutkimuksessa käytetään kvantitatiivista tutkimusotetta, eli tutkimusta voidaan nimittää tilastolliseksi tai määrälliseksi tutkimukseksi. Koska tutkittava perusjoukko on todella suuri, parhaan käsityksen kokonaisuudesta saa kvantitatiivisia menetelmiä käyttäen. Kvantitatiivinen tutkimus vastaa kysymyksiin "mikä", "missä", "paljonko" ja "kuinka usein", kun taas kvalitatiivinen tutkimus vastaa kysymyksiin "miksi", "miten" ja "millainen" (Heikkilä 2001).

Kvantitatiivisen tutkimuksen tyypillisiä piirteitä ovat (Heikkilä 2001):

1. numeerisesti suuri, tarpeeksi edustava otos.
2. ilmiön kuvaus numeerisen tiedon pohjalta.
3. aineiston keruussa käytetään yleensä standardoituja tutkimuslomakkeita valmiine vastausvaihtoehtoineen.
4. asioita kuvataan numeeristen suureiden avulla ja tuloksia voidaan havainnollistaa taulukoin ja kuvioin.

Tutkimus toteutetaan Webropol -ympäristössä www-kyselynä käyttäen strukturoitua kyselylomaketta. Tilastollisella eli strukturoidulla kyselylomakkeella tarkoitetaan kirjallisessa muodossa systemaattisesti esitettyä

kysymyssarjaa, jossa on valmiit vastausvaihtoehdot (Niskanen 2002). Saatu data analysoidaan SPSS -ohjelmaa apuna käyttäen.

Tässä raportissa selvennetään aluksi sitä teoreettista viitekehystä, jonka pohjalle tutkimus rakentuu ja määritellään tärkeimmät käsitteet lukijan johdattamiseksi aiheeseen. Työminäkuva, sen eri osa-alueita ja rakentumista käsitellään heti alussa, jonka jälkeen tarkastellaan työskentelyn ja opiskelun yhdistämistä sekä vuokratyötä työminäkuvan muodostumisen kautta. Teoriaosan jälkeen muodostetaan tutkimushypoteesit sekä selvennetään kyselylomakkeen rakentaminen ja kyselyn toteuttamisen. Tämän jälkeen esitellään kyselyn tulokset ja niiden tulkinta. Lopuksi tulokset kootaan yhteen ja esitetään jatkotutkimusehdotuksia.

1.3 Määritelmät

Tutkimus rakentuu pääkäsitteen, **työminäkuvan**, ja useamman sivukäsitteen ympärille.

Työminä kuvasta käytetään tässä yhteydessä Johanna Mattilan määritelmää, jonka mukaan työminäkuva koostuu työntekijän omasta käsityksestä siitä, kuka hän on töissä ja mikä hänen paikkansa siellä on. Työminäkuvaaan kuuluu kaksi ulottuvuutta: ammatillinen identiteetti ja ammatillinen rooli/roolit. (Mattila 2002, s. 41)

Ammatti-identiteetti on kohtalaisen vakaa, ajan mittaan rakentuva ammatillinen minäkuva. Se on yksilön ja työympäristön vuorovaikutuksen tulos. Identiteetti vaikuttaa siihen, miten yksilö toimii, kuka hän ajattelee olevansa ja miten muut näkevät hänet.

Ammatillisella roolilla/rooleilla tarkoitetaan tässä yhteydessä tietoisuutta sosiaalisesta identiteetistä ja siihen liittyvistä velvoitteista työn kontekstissa (Kielhofner 1995).

Vuokratyössä työntekijä vuokrataan henkilöstönvuokrausyrityksen kautta kohdeyrityksen työhön. Vuokratyöntekijä tekee siis työtä henkilöstönvuokrausyrityksen lukuun ja hänelle maksetaan palkka tätä kautta. Työ suoritetaan kuitenkin käyttäjäyrityksen hyväksi. Käyttäjäyritys suorittaa korvauksen työntekijän käytöstä henkilöstönvuokrausyritykselle.

Motivaatiolla tarkoitetaan tässä yhteydessä sitä sisäistä voimaa, joka pitää yksilön liikkeellä ja joka saa hänet tavoittelemaan tiettyjä asioita. Motivaatio muodostuu erilaisista motiiveista eli haluista ja tarpeista.

2 Työminäkuva

Työminäkuvaa tarkastellaan tässä yhteydessä opiskelijan näkökulmasta. Tarkoituksena on selventää sitä, kuinka Lappeenrannan teknillisen yliopiston opiskelijat käsittävät itsensä työn kontekstissa. Keskitymme asiaan seuraavissa aihekokonaisuuksissa erityisesti työskentelyn ja opiskelun yhdistämisen sekä vuokratyön näkökulmasta. Työminäkuvalla on kaksi ulottuvuutta: ammatillinen identiteetti ja ammatillinen rooli/roolit. Opiskelijan työminäkuvan muodostumisen keskeisiä teemoja ovat omien vahvuuksien ja heikkouksien tunnistaminen sekä oman paikan löytäminen työelämässä. Myös sen määrittely, millainen työntekijä opiskelija haluaa olla nyt ja tulevaisuudessa, on osa opiskelijalle muodostuvaa ammatillista identiteettiä.

2.1 Ammatillinen identiteetti

Identiteetti viittaa tavallisesti siihen, kuka yksilö ajattelee olevansa ja miten muut näkevät hänet (Charon 1992, s. 85). Identiteetti vaikuttaa siihen miten yksilö toimii, mitä hän ajattelee ja jopa mitä hän tuntee (Ashforth & Kreiner 1999, s. 417). Sillä on siten suuri vaikutus siihen, mitä rooleja yksilöt omaksuvat (Katz & Kahn 1966).

Identiteetillä on kolme tasoa: yksilötaso, ihmissuhdetaso ja ryhmätaso. Yksilötaso keskittyy yksilöön ainutlaatuisena, riippumattona ja itsenäisenä henkilönä, jonka itsetunto rakentuu vertailemalla omia ominaisuuksia, kykyjä, tavoitteita, päämääriä, suorituksia ja samankaltaisuutta muihin. Ihmissuhdetaso keskittyy yksilön roolisuhteisiin. Yksilöt ovat tällä tasolla riippuvaisia toisistaan ja tyydyttävät läheisyyden tarpeitaan vuorovaikutuksessa toisten kanssa. Itsetunto rakentuu tällöin rooliodotusten täyttämisestä. Ryhmätaso keskittyy yksilöön ryhmän jäsenenä, jonka itsetunto perustuu vertailuun ryhmän sisällä. (Sluss & Ashforth 2007)

Schein määrittelee ammatillisen identiteetin ura-ankkureiden avulla. Ura-ankkuri, eli ammatti-identiteetti on kohtalaisen vakaa, ajan mittaan rakentuva ammatillinen minäkuva. Se on tulosta yksilön ja työympäristön vuorovaikutuksesta. Kriittisin aika ura-ankkurin kehityksen kannalta on ammatillisen uran alkuvaihe. (Schein 1978)

Ura-ankkurit ovat (Schein 1985):

1. Tekninen osaaminen eli asiantuntijuus
Keskittyminen oman asiantuntijuuden vahvistamiseen kyseisessä tehtävässä tai alalla.
2. Johtaminen
Halu olla vastuussa tuloksista ja vaikuttaa asioihin johtamalla muita.

3. Itsenäisyys

Halu olla riippumaton organisaation rajoitteista ja toimia omalla tavallaan itsenäisesti.

4. Turvallisuus

Halu taata työsuhteen pysyvyys ja turvallisuus.

5. Palvelu

Halu palvella jotain tarkoitusta työllään, esimerkiksi auttamalla muita.

6. Haasteellisuus

Halu ratkoa ongelmia. Voittaminen ja omien rajojen testaaminen ovat lähellä henkilön päämääriä.

7. Elämäntapa

Työn, perheen ja muiden elämän osa-alueiden yhdistäminen yhdeksi toimivaksi kokonaisuudeksi.

8. Luovuus

Uuden luominen ja riskien otto toimivat henkilön motivaationa työssä.

Ura-ankkurit koostuvat kolmesta eri osa-alueesta: henkilön omasta arvios-
ta siitä, mitkä ovat hänen kykynsä ja lahjakkuutensa, motiiveista ja tarpeis-
ta sekä asenteista ja arvoista. Jokaisella on usein yksi dominoivampi ura-
ankkuri ja muita hieman heikompia. Ura-ankkurit ohjaavat henkilön uran
aikaisia päätöksiä ja auttavat selventämään uraan liittyviä lähestymistapo-
ja. Ne ovat melko pysyviä ja hitaasti muuttuvia tekijöitä. (Schein 1985)

2.2 Ammatillinen rooli/roolit

On tärkeää ymmärtää, miten yksilöt näkevät itsensä työnsä kontekstissa, koska tämä näkemys vaikuttaa heidän omaksumiinsa rooleihin ja siten heidän käytökseen työssä (Golden-Biddle & Rao 1997). Roolit koostu-
vat organisatoriseen asemaan liittyvistä käyttäytymisodotuksista (Ebaugh 1988). Ne kontrolloivat yksilön käyttäytymistä ja ohjaavat yksilöä toimi-
maan eri tilanteissa tietyllä tavalla. Kaikilla yksilöillä on aina jonkinlainen

rooli työyhteisössä. Se, miten rooli määrittyy, johtuu useista eri tekijöistä. Rooli voi olla annettu, tai se voi olla yksilön omaksuma tilannekontekstin mukainen rooli. Organisaatiossa johtajan rooli on aina virallinen ja ylemmältä taholta määrätty. Alaisten keskuudessa voi esiintyä myös epävirallisia rooleja.

Ammatilliset roolit vaikuttavat siihen, kuinka yksilö käyttäytyy ammatillisissa tilanteissa, kuten työpaikalla. Roolit tuovat elämään selkeyttä luomalla rutiineja ja automatisoimalla käyttäytymistä. Niiden avulla muodostuu käyttäytymismalleja, joiden toteuttaminen tyydyttää sosiaalisen liittymisen tarpeita. (Kielhofner 1995)

Rooli koostuu yksilön tietoisuudesta sosiaalisesta identiteetistä ja siihen liittyvistä velvoitteista. (Kielhofner 1995) Kun yksilö omaksuu tietyn roolin työpaikalla, hän saa kuvan siitä miten eri tilanteissa tulee toimia ja mikä hänen paikkansa työyhteisön sosiaalisissa järjestelmissä on. Se, miten yksilö kokee tietyn roolinsa, vaikuttaa siihen miten hän näkee itsensä, ja tätä kautta myös hänen työminäkuvansa saa vahvistusta.

Yksilön ammatillisella identiteetillä on vaikutusta työroolien muotoutumiseen. Tämä tulee esille varsinkin roolien muuttuessa työpaikalla. Yksilön ammatillinen identiteetti muovaa yksilön tulevia rooliodotuksia. (Ibarra 2010) Se vaikuttaa siten yksilön suhtautumiseen muutosta kohtaan.

2.3 Työminäkuvan rakentuminen

Sosiaalinen identiteettiteoria selittää miksi ja miten yksilöt muodostavat identiteettinsä. Teorian mukaan yksilöt luovat identiteettinsä vertaamalla ensin itseään muihin, jonka jälkeen sijoittavat itsensä ja muut eri sosiaaliryhmiin (Walsh & Gordon 2008) ja identifioivat itsensä ryhmän sisällä (Tajfel & Turner 1986).

Työminäkuva rakentuu yksilön sosiaalisten prosessien kautta. Toimiminen työyhteisössä muokkaa yksilön käsitystä itsestään ja muista työntekijöistä. Yksilö voi muokata omia tietojaan esimerkiksi peilaten niitä muiden työntekijöiden kokemuksiin. Socialisaatio on monimutkainen ja monitasoinen prosessi, jota voidaan tarkastella organisaation, ryhmän ja yksilön tasolla (Saks & Ashforth 1997). Yksilö on socialisaatioprosessissa yksi toimija ja hänen kokemuksensa vaikuttavat myöhempään motivaatioon. Esimerkiksi työn haasteellisuudella ja esimiehen tuella on tärkeä merkitys socialisaatioprosessin onnistumisessa. (Nurmi et al. 2002) Mikäli socialisaatioprosessi epäonnistuu, se voi vaikuttaa kielteisesti opiskelijan työminäkuvan muodostumiseen.

Yksilön urakehitykseen jo uran alkuvaiheesta lähtien vaikuttavat paljon ympäristötekijät, kuten sosiaaliset rakenteet. Sosiaalisten rakenteiden vaikutus on kahtalainen. Yksilön sosiaaliset kokemukset vaikuttavat hänen persoonallisuuteensa kehittymiseen, tarverakenteeseen, minäkuvaan, ammatilliseen suuntautumiseen, intresseihin ja arvoihin. Toisaalta yksilön mahdollisuuksiin saavuttaa urapäämääränsä, vaikuttavat sosiaaliset ja taloudelliset olosuhteet, jotka joko lisäävät tai rajoittavat ammatillisia valintamahdollisuuksia. (Hall 1976)

Hypoteesi 1. Opiskelijoiden työminäkuva kehittyy työkokemuksen karttuessa.

3 Työskentelyn ja opiskelun yhdistäminen

Opiskelijat tekevät yhä useammin osa-aikatyötä rahoittaakseen elämänsä, hankkiakseen työkokemusta ja luodakseen mahdollisesti tulevan uran kannalta hyödyllisiä kontakteja yritysmaailmaan (Barron & Anastasiadou 2009). Työkokemuksen kartuttaminen jo opintojen aikana parantaa mahdollisuuksia työllistyä valmistumisen jälkeen. Työnantajat arvostavat työkokemusta itsessään enemmän kuin sen tarkkaa liittymistä omaan alaan

(Airo et al. 2008). Mitä lähempänä valmistuminen on, sitä merkityksellisemmiksi kontaktit yritysmaailmaan muodostuvat. Työnantajien kiinnostus kasvaa ja kynnys jatkaa vaikka kesätyötä osa-aikaisena tai määräajaksolla paranee, kun tiedetään, että henkilö on pian tulossa kokonaan työmarkkinoille (Airo et al. 2008, s. 96).

Useat tutkimukset ovat korostaneet opintojen ohella työskentelyn haittapuolia. Manthei ja Gilmore (2005) väittävät, että opiskelijoilla, jotka tekevät osa-aikaista työtä, ei jää riittävästi aikaa opiskeluun. Lindsay ja Paton-Saltzberg (1993) huomasivat tutkimuksissaan opintojen ohella työskentelevien opiskelijoiden arvosanojen olleen huonompia kuin niiden, jotka eivät työskennelleet opintojensa ohella. Jogaratnamin ja Buchananan tutkimuksissa (2004) puolestaan kävi ilmi, että opintojen ohella työskentelevät opiskelijat kärsivät usein stressistä. Curtis (2005) päätyi tutkimuksessaan päinvastaisiin päätelmiin kuin edellä mainitut. Hänen mukaansa työskentelyllä opintojen ohella ei ole yhteyttä arvosanoihin tai opintosuorituksiin. Jos työtunnit ovat kohtuulliset suhteessa opintojen vaatimaan työmäärään, ei työskentely häiritse opintoja (Manthei & Gilmore 2005).

Hypoteesi 2. Raha on tärkein motivaatiotekijä työskentelyyn opintojen ohella, mutta opintojen ohella työskentelyyn motivoivat myös työkokemuksen kartuttaminen sekä suhteiden ja kontaktien luominen.

Hypoteesi 3. Työskentely opintojen ohella hidastaa valmistumista, heikentää arvosanoja ja vähentää opiskelumotivaatiota.

3.1 Opintojen ohella työskentelyn vaikutus ammatilliseen identiteettiin

Työelämään siirtyminen on opiskelijalle tärkeä vaihe, sillä se muovaa yksilön käsitystä siitä, mitä hän haluaa tehdä tulevaisuudessa. Työrooli määrit-

tää työidentiteettiä ja vahvistaa sitä kautta työminäkuva. Työminäkuva alkaa rakentua jo ensimmäisen työpaikan yhteydessä, jolloin opiskelijan käsitys siitä, mitä hän haluaa tehdä ja millainen hän haluaa olla työyhteisössä alkaa muodostua. Työskentelemällä opiskelija hankkii hyödyllisiä taitoja, joita voi hyödyntää uransa varrella (Watts ja Pickering 2000). Työskennellessään opintojen ohella, opiskelija valmistautuu tulevaa työelämää varten ja luo pohjaa oman työminäkuvansa rakentumiselle. On tärkeää, että työstä saa palautetta, sillä se muokkaa yksilön käsitystä itsestä ja työympäristöstä.

Opintojen ohella työskentelevälle henkilölle syntyy samaa aikaa kaksi ammatillista identiteettiä ja hän omaksuu kaksi ammatillista roolia. Esimerkiksi tuotantotaloutta opiskeleva ja erikoisliikkeessä työskentelevä opiskelija kokee olevansa yhtä aikaa sekä tuleva diplomi-insinööri että erikoisliikkeen myyjä. Opinnot tukevat tulevan diplomi-insinöörin roolia, koulutukset, ammattilaistapahtumat ja työyhteisö puolestaan myyjän roolia. Yleensä toinen rooleista on vahvempi. Se, kuinka kauan opiskelija on tehnyt kyseistä työtä ja kuinka sitoutunut hän on työyhteisöönsä, vaikuttaa työroolin vahvuuteen. Valmistumisen läheisyys puolestaan vaikuttaa siihen kuinka vahvasti opiskelija määrittelee itsensä koulutusroolinsa kautta, esimerkiksi tässä tapauksessa kohta valmistuvaksi diplomi-insinööriksi. Jos roolit eroavat suuresti toisistaan, niiden välille voi muodostua ristiriita. Ristiriitaa voi pienentää defenssimekanismeilla, esimerkiksi muokkaamalla käsitystä rooliodotuksista.

Työelämässä on jo pitkään ollut vallalla kehityssuunta, jossa työt ovat entistä useammin määräaikaista töitä ja tilapäisiä työprojekteja (Nurmi et al. 2002). Työ on usein lyhytkestoista ja hajanaista ja siten on hankalampaa muokata työminäkuvasta ehkä ja tasapainoinen. Vuokratyö on yksi esimerkki hajanaisesta ja lyhytkestoisesta työstä. Se on kuitenkin opiskelijan kannalta monesti helpompi vaihtoehto, kuin vakituinen työ, sillä sen luonne

on joustava ja sopii siten paremmin opiskelijoiden usein tiukkaan aikatauluun.

4 Vuokratyö

Vuokratyötä ei ole tutkittu tähän päivään mennessä kovinkaan paljon. Käsite voi olla vieras monelle, vaikka vuokratyön suosio on kasvanut voimakkaasti viime vuosien aikana. Moni tekee vuokratyötä vain lyhyen ajanjakson esimerkiksi opiskelujen aikana, mutta vuokratyön asema pidempiaikaisena työllistäjänä on kasvattanut suosiotaan jatkuvasti. Monet vuokratyönvälitysyrietykset välittävät työntekijöitään rekrytoinnilla myös pidempiin työsuhteisiin, jopa vakituisiin töihin. Usein vuokratyöt ovat kuitenkin lyhyissä jaksoissa suoritettavaa, minkä vuoksi ne sopivat monen eri tekijän aikatauluihin.

Vuokratyön tarkoituksena on, että työnantaja joka useimmiten on henkilöstönvuokrausyritys, vuokraa työntekijänsä tekemään työtä käyttäjärytukseen sen tarpeiden mukaan. Käyttäjäryityksellä on tämän jälkeen oikeus johtaa ja valvoa vuokratyöntekijän työntekoa. Vuokratyöntekijä ei kuitenkaan ole virallisessa työsuhteessa käyttäjäryitykseen, vaan hän toimii henkilöstönvuokrausyrityksen lukuun. Työsuhde on kuitenkin käyttäjäryityksen hyväksi tehtävää työtä. Työntekijä ei saa korvausta suoraan käyttäjäryitykseltä, vaan hänen palkkansa maksetaan henkilöstönvuokrausyrityksen kautta. Käyttäjäryitytys suorittaa sovitun korvauksen henkilöstönvuokrausyritykselle. (Vuokratyö teknologiateollisuudessa 2009)

Vuokratyövoiman käyttö on lisääntynyt Suomessa huimaa vauhtia ja kasvu jatkuu edelleen. Yksi syy tähän on huono taloustilanne ja suhdanteiden muutokset, mutta syitä löytyy myös paljon muita. Yrietykset käyttävät vuokratyövoimaa usein sen vuoksi, että käyttö on tilaajaryitykselle edullista ja joustavaa. Sopivaa käyttäjäryityksen tarpeita vastaavaa työvoimaa on myös yleensä runsaasti saatavilla. Vuokrattavan työvoiman kysyntä on

lisääntynyt paljon ja samalla vuokratyötä välittäviä yrityksiä perustetaan tasaiseen tahtiin. Tutkimuksen mukaan vuonna 2006 vuokratyövoiman osuus kaikesta työstä oli noin 2,3 % (Kivelä 2007). Osuus ei ole loppujen lopuksi kovin suuri, mutta sen kasvu on jatkunut tasaisena jo pitkään.

Ketkä sitten tekevät vuokratyötä? Vuokratyön luonteen vuoksi tekijät ovat usein nuoria tai opiskelijoita, mutta joukossa on myös aikuisia, joiden sen hetkiseen elämäntilanteeseen vuokratyö sopii sen luonteen vuoksi.

Vuokratyö saattaa olla monelle eräänlainen välivaihe, kun vakituisempaa työtä ei ole tarjolla tai mahdollista tehdä. Se on myös hyödyllinen portti työelämään, sillä monet opiskelijat tekevät vuokratyötä opintojensa ohella. Vuokratyö mahdollistaa nuorille ja opiskelijoille tilaisuuden työskennellä erilaisissa työyhteisöissä ja oppia kehittämään itseään työntekijänä. Kaikki työkokemukset auttavat myöhempää työuraa varten ja luovat opiskelijalle kuvaa siitä, mitä tulevaisuudessa haluaa tehdä. Samalla työkokemus täsmentää etenkin nuorille omaa kiinnostuksen kohdetta, mikäli oman alan löytäminen tuottaa vaikeuksia (Pelisäännöt vuokratyölle 2006). Vuokratyö sopii monelle juuri sen luonteen vapauden vuoksi. Eri elämäntilanteissa olevat ihmiset kokevat vuokratyön kuitenkin eri tavalla. Vuokratyön vapaaehtoisuus vaikuttaa paljon vuokratyössä viihtymiseen (Lappalainen, 2008).

Hypoteesi 4: Vuokratyössä opiskelijoita kiehtoo työn tekemisen vapaus.

4.1 Vuokratyön vaikutus ammatilliseen identiteettiin

Vuokratyö muovaa ammatillista identiteettiä eri tavalla kuin tavallinen työ sen erilaisen luonteen vuoksi. Suvi Lappalainen (2008) on tehnyt tutkimusta vuokratyöstä ja ammatti-identiteetistä ja niiden vaikutuksesta toisiinsa. Hänen tutkielmansa tarkoituksena on selvittää, millaisena vuokratyö näyt-

täytyy erilaisissa työelämän vaiheissa ja erilaisissa elämäntilanteissa oleville vuokratyöntekijöille.

Työelämän epävarmuus, epävakaaisuus, jatkuvan oppimisen, joustavuuden ja liikkuvuuden vaatimus on tehnyt ammatillisista identiteeteistä aiempaa epävakaampia. Vuokratyössä kaikki tämä korostuu erityisesti. (Lappalainen 2008) Vuokratyö on melko hajanaista työtä, sillä sitä tehdään usein vain lyhyitä ajanjaksoja. Tämä tekee vuokratyön luonteesta ammatillisen identiteetin muovaajana erilaista kuin tavanomaisesta työstä opittu ammatillinen identiteetti.

Työn epävarmuus ja määräaikaisuus saattaa vaikuttaa siihen, miten työntekijä kokee itsensä. Se, onko työntekijä omasta halustaan vai olosuhteiden pakosta vuokratyöläinen, vaikuttaa varmasti tilanteen kokemiseen. (Lappalainen 2008) Jos vuokratyöläinen on opiskelija, joka tekee vuokratyötä opintojen ohella, hänen kokemuksensa on luultavasti positiivisempi kuin työntekijän, joka olosuhteiden pakosta joutuu tekemään vuokratyötä vastoin omaa haluaan. Tämä muovaa ammatillista identiteettiä eri elämäntilanteissa olevilla eri suuntiin. Opiskelijan tulevan työuran kannalta vuokratyön vaikutus ammatilliseen identiteettiin on erittäin tärkeässä asemassa, sillä vuokratyön avulla opiskelija saa usein tutustua moniin erilaisiin työyhteisöihin ja kehittää sitä kautta omaa ammatillista identiteettiään.

4.2 Vaihtuvat roolit

Työ on yhä useammin vaihtelevaa ja eri paikoissa suoritettavaa, esimerkiksi kotona työskentely on lisääntynyt paljon. Tilapäisen työvoiman käyttö on yleistynyt monessa yrityksessä. (Grote & Raeder 2009) Vuokratyössä työntekijä pystyy usein kokeilemaan erityyppisissä työpaikoissa ja työyhteisöissä toimimista. Ongelmaksi saattaa kuitenkin muodostua työn epävakaaisuus ja jatkuvasti vaihtuvat roolit työpaikan sisällä tai eri työyhteisöi-

hin siirryttäessä. Työntekijä ei välttämättä löydä paikkaansa työyhteisössä, jos työsuhde on vain lyhytaikainen tai lyhyissä pätkissä suoritettavaa.

Yksilöille, joilla on useita rooleja työpaikalla, saattaa muodostua erilaisia alaidentiteettejä, jotka muuttuvat ajan kuluessa, kun roolit ja niihin liittyvät tehtävät muuttuvat (Arthur & Rousseau 1996). Työntekijän työtehtävien vaihdellessa yrityksen sisällä käyttäjäyrityksen tarpeiden mukaan, työntekijän voi olla hankalaa identifioitua tehtävien vaatimiin rooleihin. Tämä saattaa vaikuttaa yksilön työminäkuvan ja ammatillisen identiteetin kehittymiseen erilailla, kuin jos työ olisi vakituisempi. Työntekijä ei välttämättä ehdi sitoutua mihinkään työyhteisöön kunnolla, mikä voi vaikuttaa myös työskentelymotivaatioon.

Ongelmaksi voi muodostua myös se, että yksilö saattaa ensimmäisessä työpaikassaan saada enemmän vastuuta ja toisessa hänen nimikkeensä saattaa olla alempi kuin aiemmassa. Tämä johtuu esimerkiksi siitä, että työ on lyhytkestoista ja projektiluonteista, jolloin yksilö ei saa toimia samassa työtehtävässä pitkään. Tämä saattaa johtaa yksilön työminäkuvan vääristymiseen. Jos yksilöllä ei ole selkeää kuvaa siitä, mikä hänen paikkansa on työelämässä, voi myös motivaatio työskentelylle heikentyä.

5 Tutkimuksen toteuttaminen

Tässä kappaleessa kootaan ensin yhteen tutkimushypoteesit. Hypoteesien yhteenvedon jälkeen esitellään aineiston keräämiseen käytetyn kyselylomakkeen rakenne ja sisältö (Liite 1). Kappaleessa selvitetään myös pääpiirteittäin kyselyn toteuttaminen ja esitellään tulokset.

5.1 Yhteenveto tutkimushypoteeseista

Edellisissä kappaleissa esiin nousi neljä hypoteesia. Nämä ovat:

Hypoteesi 1: Opiskelijoiden työminäkuva kehittyy työkokemuksen karttuessa.

Hypoteesi 2: Raha on tärkein motivaatiotekijä työskentelyyn opintojen ohella, mutta opintojen ohella työskentelyyn motivoivat myös työkokemuksen kartuttaminen sekä suhteiden ja kontaktien luominen.

Hypoteesi 3: Työskentely opintojen ohella hidastaa valmistumista, heikentää arvosanoja ja vähentää opiskelumotivaatiota.

Hypoteesi 4: Vuokratyössä opiskelijoita kiehtoo työn tekemisen vapaus.

Tutkimushypoteesien avulla pyritään selvittämään opiskelijoiden kokemuksia opiskelun ohella työskentelystä ja sitä, kuinka työskentely on vaikuttanut heidän työminäkuvansa kehittymiseen.

5.2 Kyselylomake

Kyselylomakkeen rakentaminen aloitettiin mahdollisimman selkeiden kysymysten muotoilulla. Johdattelevaa kysymyksen asettelua vältettiin. Kyselyn ulkonäkö pyrittiin pitämään yksinkertaisena, siistinä ja selkeänä jaotteleamalla kysymykset aihepiirin mukaan omille sivuilleen. Kysymysten määrä pidettiin mahdollisimman pienenä sivua kohden. Aihekokonaisuudet otsikoitiin selkeästi ja kysymykset numeroitiin juoksevasti. Kyselylo-

makkeen alkuun sijoitettiin vastaajan perustietoja kartoittavat kysymykset. Loput kysymyskokonaisuudet pyrittiin sijoittamaan mahdollisimman loogiseen järjestykseen.

Tärkeimmät kysymykset sijoitettiin kyselyn alkupuolelle, jotta vastaajat jaksaisivat pohtia niihin antamia vastauksia tarkemmin. Lisäksi lomakkeen pituus pyrittiin pitämään mahdollisimman lyhyenä vastauskadon minimoimiseksi. Jokaisen kysymyksen tarpeellisuus tutkimuksen kannalta harkittiin tarkkaan. Kontrollikysymyksiä käytettiin, mutta niiden määrä pidettiin mahdollisimman pienenä. Kysymykset olivat tyypiltään joko suljettuja eli valmiit vaihtoehdot antavia, sekamuotoisia tai asenneasteikkoja. Kyselylomakkeessa vältettiin täysin avoimia kysymyksiä, aloitus- ja valmistumisvuosia lukuun ottamatta, vastausten käsittelyn helpottamiseksi. Vastausohjeet pidettiin yksinkertaisina ja yksiselitteisinä.

5.2.1 Kysymykset

Kyselylomakkeen alussa kysyttiin vastaajan perustietoja täsmällisin tosiasiakysymyksin sekä arvionvaraisin tosiasiakysymyksin. Täsmällisiä tosiasiakysymyksiä olivat vastaajan sukupuoli, ikä, osasto ja aloitusvuosi. Arvionvaraiset tosiasiakysymykset koskivat arvioitua valmistumisvuotta sekä aiemman työkokemuksen määrää. Myös sitä, miltä alalta vastaajan aiempi työkokemus on, haluttiin kartoittaa.

Työkokemuksen vaikutusta työminäkuvaan mitattiin kolmen väittämän avulla asenneasteikkona. Asteikkona käytettiin seitsemänportaista Likertin asteikkoa. Asteikon arvot olivat "täysin samaa mieltä", "samaa mieltä", "osittain samaa mieltä", "ei samaa, mutta ei eri mieltäkään", "osittain eri mieltä", "eri mieltä" ja "täysin eri mieltä". Väittämät luotiin työminäkuvan määrittelyn perusteella. Niillä pyrittiin mittaamaan työminäkuvan eri osalueita.

Väittämät olivat:

"Työkokemus on auttanut minua löytämään omat vahvuuteni ja heikkouteni työntekijänä."

"Työkokemus on auttanut minua määrittelemään sen millainen työntekijä haluan olla nyt ja tulevaisuudessa." sekä

"Työkokemus on selkeyttänyt kuvaani siitä, mikä on paikkani työelämässä/työyhteisössä."

Syitä vuokratyön valintaan tiedusteltiin niiltä vastaajilta, jotka ilmoittivat tehneensä vuokratyötä, pyytämällä heitä merkitsemään viisiportaiselle Likertin asteikolle, kuinka paljon eri tekijät vaikuttivat heidän valintaansa tehdä juuri vuokratyötä. Asteikon arvot olivat "erittäin paljon", "paljon", "jonkin verran", "vain vähän", ja "ei ollenkaan". Tekijät poimittiin vuosien 2009 ja 2010 vaihteessa mediassa esitetyistä oletuksista.

Vastaajilta, jotka ilmoittivat työskennelleensä opintojensa ohella, kysyttiin heitä opintojen ohella työskentelyyn motivoivia tekijöitä. Motivaatiotekijät laadittiin mukailleen Herzbergin kahden faktorin teoriaa (Herzberg 1971) (Liite 2). Vastaajia pyydettiin merkitsemään asteikolle, kuinka paljon eri tekijät ovat motivoineet heitä. Asteikkona käytettiin samaa asteikkoa kuin vuokratyön valintaan johtaneita syitä kartoittavassa kysymyksessä.

Vastaajien kokemuksia työskentelyn vaikutuksista opintoihin tiedusteltiin viiden väittämän avulla.

Väittämät olivat:

"Työskentely on heikentänyt opiskelumotivaatiotani."

"Työskentelystä on ollut haittaa arvosanoilleni."

"Työskentely on hidastanut opintojani."

"Työskentely on viivästyttänyt valmistumistani." sekä

"Minulla on ollut vaikeuksia yhdistää työskentely ja opiskelu."

Kysymyksessä käytettiin samaa asteikkoa kuin työkokemuksen vaikutusta työminäkuvaan kartoittavassa kysymyksessä.

Vuokratyökiinnostus-osiossa haluttiin selvittää, onko vastaajilla kiinnostusta työskennellä henkilöstövuokrausyrityksessä, jos sellainen Lappeenrannan teknillisen yliopiston kampuksen alueelle perustettaisiin. Kyllä vaihtoehdon vallinneilta tiedusteltiin, kuinka paljon ja milloin he olisivat valmiita työskentelemään. Heiltä kysyttiin myös minkä alan työtä he olisivat valmiita tekemään. Kysymykset laadittiin Aalef Oy:n tarpeiden perusteella.

5.2.2 Kyselylomakkeen esitestaus

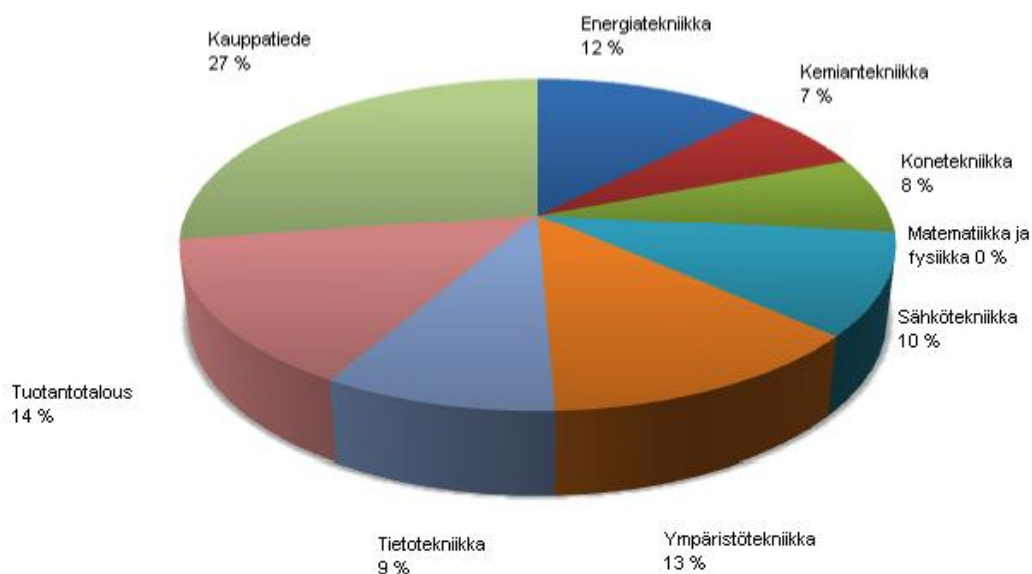
Lomake testattiin kahdessa erässä. Ensimmäinen testaus suoritettiin seitsemälle henkilölle. Heidän avullaan haluttiin selvittää kysymysten ja ohjeiden selkeys ja yksiselitteisyys, vastausvaihtoehtojen toimivuus sekä kysymysten oleellisuus. Ensimmäisen testauksen jälkeen tehtiin tarvittavat muutokset lomakkeen rakenteeseen, kysymysten järjestykseen, muotoiluihin ja vastausvaihtoehtoihin. Korjausten jälkeen tehtiin toinen testaus. Testaajia oli tässä erässä 20. Testaajien lukumäärää kasvatettiin mahdollisimman heterogeenisen ja tulevaa perusjoukkoa vastaavan testiryhmän saavuttamiseksi. Toisessa testissä mitattiin kyselyn selkeyden ja vastausvaihtoehtojen toimivuuden lisäksi myös vastaamisen raskautta ja vastaamiseen kuluvaa aikaa. Lomake todettiin toimivaksi.

5.3 Kyselyn toteuttaminen

Kysely toteutettiin www-kyselynä strukturoidulla kyselylomakkeella Webropol -ympäristössä. Kyselyn kohteena olivat Lappeenrannan teknillisen yliopiston ylioppilaskunnan jäsenet (Liite 3). Kysely lähetettiin Lappeenrannan teknillisen yliopiston ylioppilaskunnan postituslistalla oleville sähköpostilla. Linkki kyselyyn laitettiin lisäksi kyseisen ylioppilaskunnan kotisivuille "ajankohtaista"-palstalle.

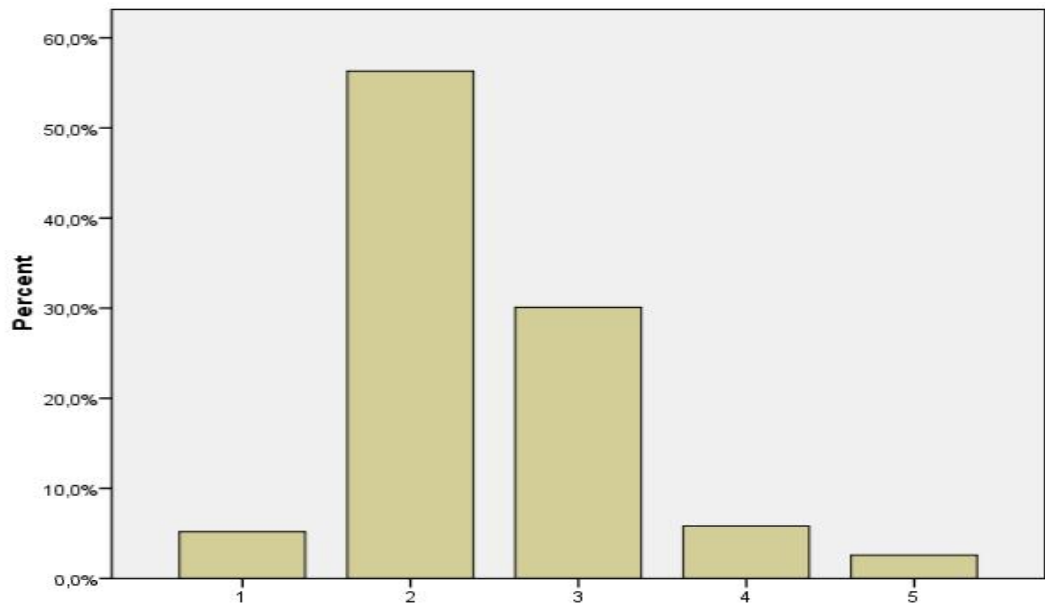
5.4 Tulokset

Vastauksia kyselyyn tuli 314 kappaletta. Vastaukset jakoutuivat melko tasaisesti Lappeenrannan teknillisen yliopiston kaikkien koulutusohjelmien kesken. Vastaajien joukossa oli kauppatieteiden opiskelijoita hieman muita koulutusohjelmia enemmän.



Kuvio 1. Vastaajat koulutusohjelmittain.

Vastaajista 57,3 % oli miehiä ja 42,7 % naisia. Suurin osa vastaajista oli iältään 20 - 27 -vuotiaita. Alle 20 -vuotiaita vastaajista oli 5,6 %, 20-23 -vuotiaita eniten, eli 55,4 %, 24-27 -vuotiaita 29,6 %, 28-30 -vuotiaita 6,7 % ja yli 30 -vuotiaita 3,2 %.



Kuvio 2. Vastaajien ikäjakauma.

Kyselyn tulosten mukaan suurimmalla osalla opiskelijoista (93,6 %) oli jonkinlaista työkokemusta, riippumatta siitä oliko se suoritettu opiskelujen ohella vai muulloin. 6,4 % vastasi, että aiempaa työkokemusta ei ole ollenkaan. Monella työ oli kesätyön kautta saatua kokemusta. Osa oli ollut myös vuokratyössä ja/tai työskennellyt opintojen ohella. Kysyttäessä miltä alalta työkokemus oli hankittu, suurimmiksi aloiksi nousivat toimistotyö (43,2 %), kaupan ala (40,1 %) ja teollisuuden työt (36,7 %). Tämä johtui luultavasti osittain siitä, että kauppatieteiden tiedekunnan puolelta kyselyyn tuli vastauksia muita koulutusaloja enemmän. Loput alat jakautuivat rakennustyöhön (19,4 %), varastotyöhön (20,1 %), ravintola-alaan (14,3 %), logistiikkaan (13,3 %) ja it-alaan (8,8 %). Opiskelijoiden työkokemus oli vastausten perusteella eri aloilta ja eri mittaisissa pätkissä suoritettua. Eniten työkokemusta oli kaupalliselta alalta ja toimiston töistä. Osa vastaajista oli tehnyt myös vakituista työtä.

Kyselylomakkeessa kysyttiin myös sitä, ovatko opiskelijat tehneet töitä opintojen ohella. Vastaajista 58,8 % kertoi työskennelleensä opintojensa ohella, kun 41,2 % vastasi, että kokemusta opintojen ohella työskentelystä ei ole. Tulokset jakautuivat siis melkein tasan, mutta työskennelleitä oli

kuitenkin enemmän kuin heitä, jotka eivät olleet työskennelleet opintojen ohella ollenkaan.

5.4.1 Työkokemuksen vaikutus työminäkuvaan

Ensimmäisenä hypoteesina oli oletus, että opiskelijoiden työminäkuva kehittyi työkokemuksen karttuessa. Kyselylomakkeessa kysyttiin, miten työkokemus on vaikuttanut opiskelijan käsitykseen itsestä työntekijänä.

Kyselylomakkeen kolme väittämää olivat:

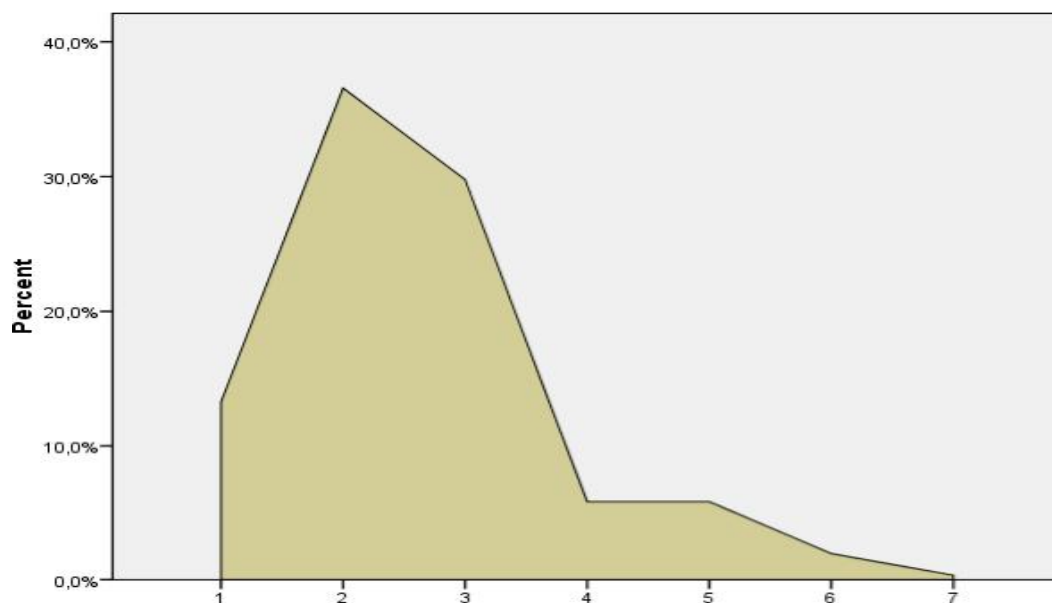
"Työkokemus on auttanut minua löytämään omat vahvuuteni ja heikkouteni työntekijänä."

"Työkokemus on auttanut minua määrittelemään sen millainen työntekijä haluan olla nyt ja tulevaisuudessa." ja

"Työkokemus on selkeyttänyt kuvaani siitä, mikä on paikkani työelämässä/työyhteisössä."

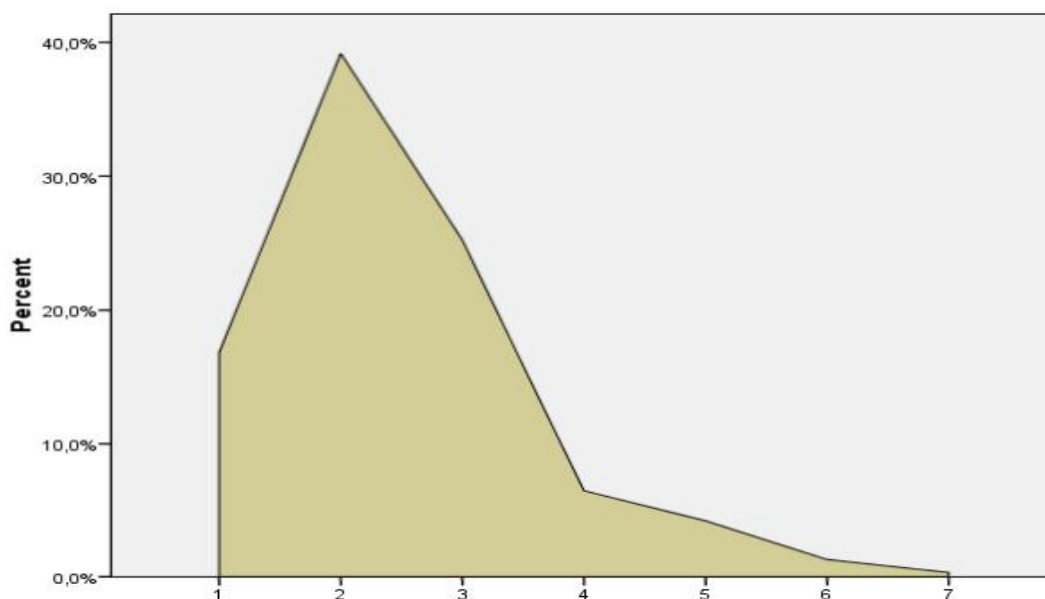
Kyselylomakkeessa käytettiin asteikkoa "täysin samaa mieltä", "samaa mieltä" "osittain samaa mieltä", "ei samaa, mutta ei eri mieltäkään", "osittain eri mieltä", "eri mieltä" ja "täysin eri mieltä".

Ensimmäisessä kohdassa kysyttiin, onko työkokemus auttanut löytämään omia vahvuuksia ja heikkouksia työntekijänä. Vastaajista 39,5 % oli samaa mieltä siitä, että työkokemus on auttanut tunnistamaan omia vahvuuksia ja heikkouksia ja 14,6 % vastaajista oli täysin samaa mieltä asiasta. Eri mieltä oli 2 % vastaajista ja vain yksi henkilö (0,3 %) oli täysin eri mieltä asiasta.



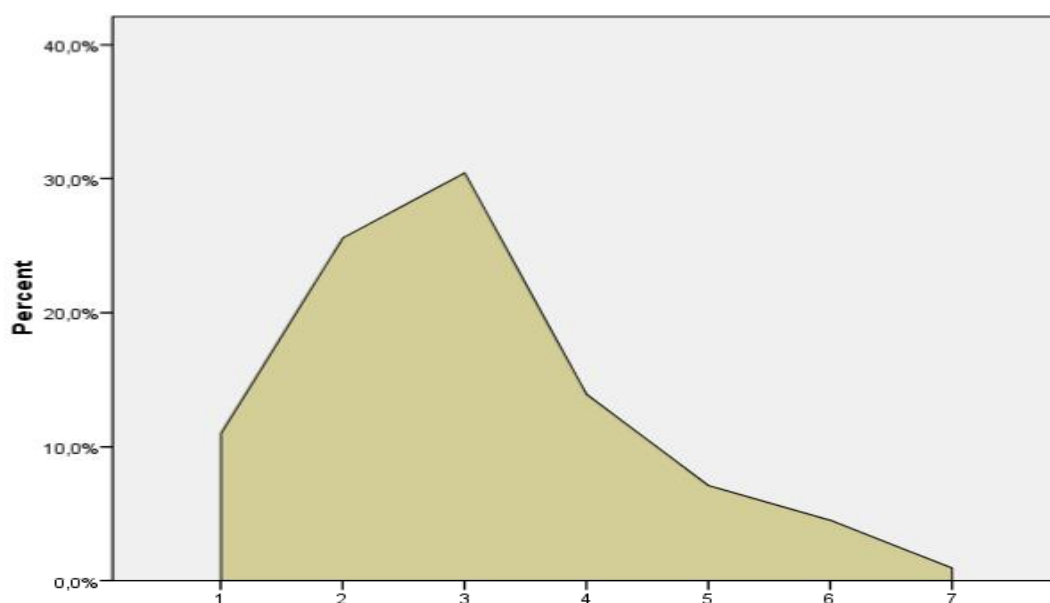
Kuvio 3. Omat vahvuudet ja heikkoudet.

Toisessa kohdassa kysyttiin, onko työkokemus auttanut määrittelemään sitä, mitä opiskelija haluaa olla nyt ja tulevaisuudessa. Vastaajista 42,2 % oli samaa mieltä ja 18,4 % täysin samaa mieltä asiasta. Eri mieltä oli 1,4 % vastaajista ja samoin kuin edellisessä kohdassa, vain yksi henkilö vastasi olevansa täysin eri mieltä.



Kuvio 4. Millainen työntekijä haluaa olla nyt ja tulevaisuudessa.

Kolmannessa kohdassa kysyttiin, onko työkokemus auttanut selkeyttämään opiskelijan kuvaa siitä, mikä on hänen paikkansa työelämässä ja työyhteisössä. Tässä kohdassa vastaukset olivat painottuneet muita kohtia enemmän kohtaan "osittain samaa mieltä". 32,3 % oli asiasta osittain samaa mieltä ja 27,6 % oli asiasta samaa mieltä. Täysin samaa mieltä asiasta oli vain 12,2 %. Eri mieltä asiasta oli 4,8 % ja täysin eri mieltä 1 % vastaajista.



Kuvio 5. Paikka työelämässä.

5.4.2 Opintojen ohella työskentelyyn motivoivat tekijät

Toisena hypoteesina oli oletus, että raha Kyselylomakkeessa kysyttiin, kuinka paljon eri tekijät ovat vaikuttaneet motivaatioon työskennellä opintojen ohella.

Kyselylomakkeen motivaatiotekijät olivat raha, työkokemus, suhteiden ja kontaktien luominen, uuden oppiminen ja itsensä kehittäminen, omien vahvuuksien ja heikkouksien löytäminen, työyhteisön sosiaaliset suhteet, etenemismahdollisuudet, vastuu, tunnustukset työstä ja työ sinänsä.

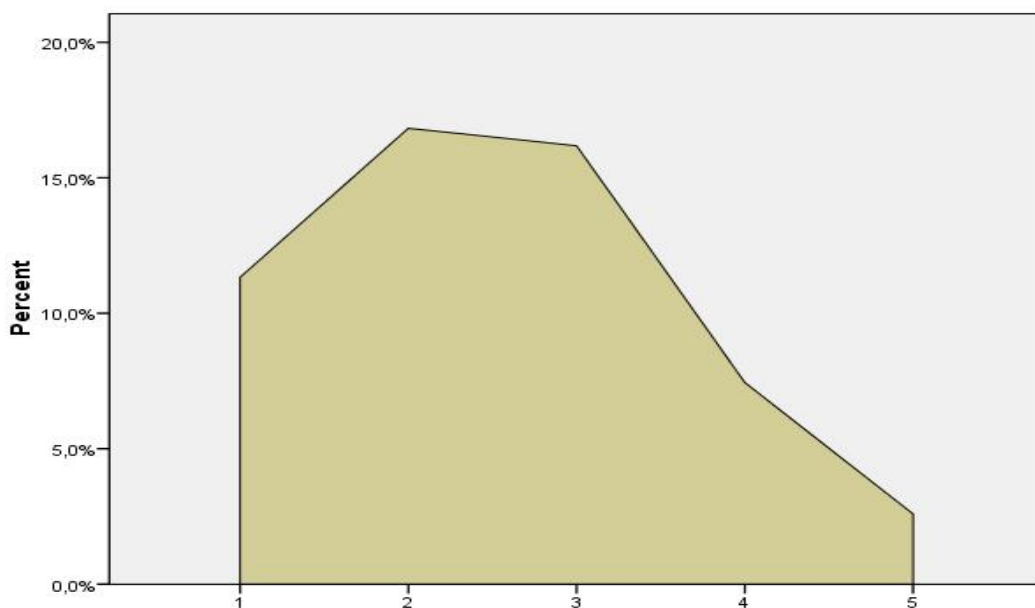
Kyselylomakkeessa käytettiin asteikkoa "erittäin paljon", "paljon", "jonkin verran", "vain vähän" ja "ei ollenkaan".

Ensimmäisessä kohdassa kysyttiin sitä, kuinka paljon raha motivoi opiskelijoita työskentelemään opintojen ohella. 64,2 % vastasi, että raha motivoi erittäin paljon ja 25,4 % vastasi sen motivoivan paljon. Yksikään vastaaja ei ollut sitä mieltä, että raha ei motivoi ollenkaan ja 2,9 % vastaajista ilmoitti sen motivoivan vain vähän.



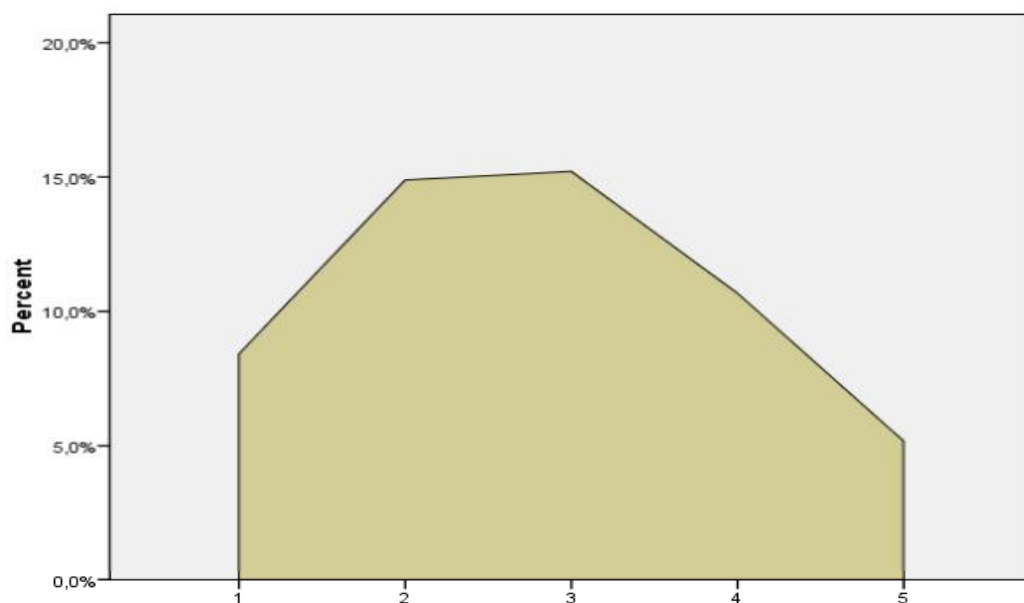
Kuvio 6. Raha.

Toisessa kohdassa kysyttiin työkokemuksen merkityksestä motivaatiotekijänä. 21,4 % vastaajista koki työkokemuksen motivoivan erittäin paljon ja 30,6 % vastaajista paljon. 5,2 % sanoi, että työkokemus ei motivoi ollenkaan ja 13,3 % ilmoitti sen motivoivan vain vähän.



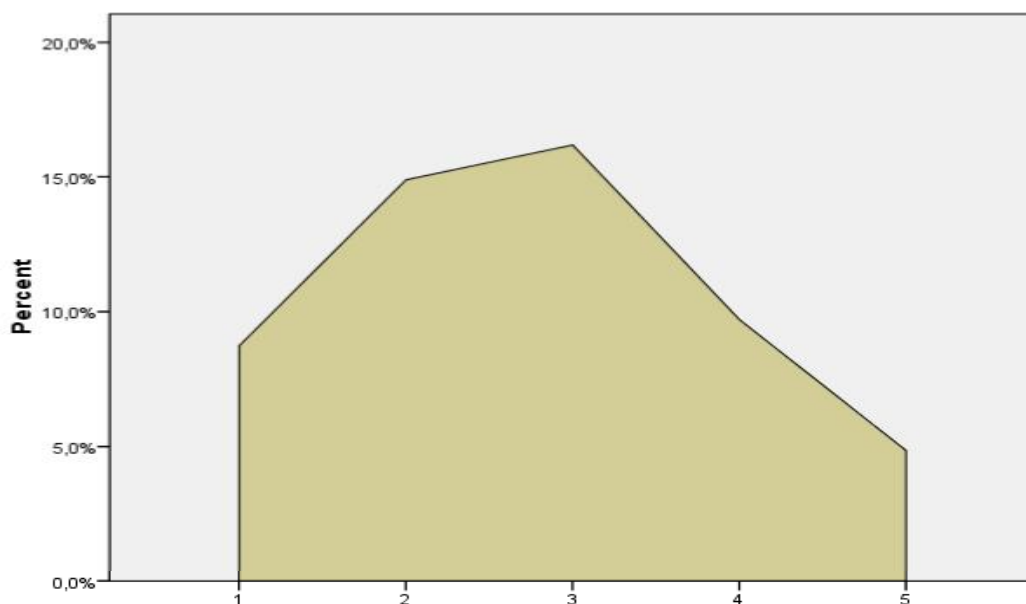
Kuvio 7. Työkokemus.

Kolmannessa kohdassa kysyttiin sitä suhteiden ja kontaktien luomisen tärkeydestä. Vastaajista 16,2 % oli sitä mieltä, että suhteiden ja kontaktien luominen motivoi erittäin paljon ja 27,2 % vastasi sen motivoivan paljon. 9,8 % oli sitä mieltä, että suhteiden ja kontaktien luominen ei motivoi ollenkaan ja 19,1 % vastasi sen motivoivan vain vähän.



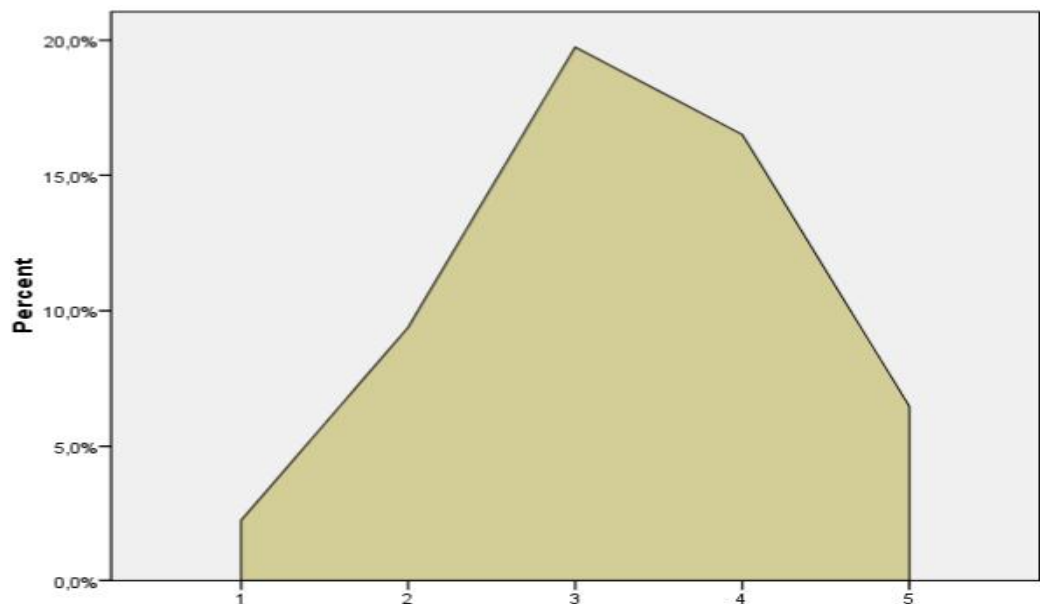
Kuvio 8. Suhteiden ja kontaktien luominen.

Neljännessä kohdassa kysyttiin uuden oppimisesta ja itsensä kehittämistä. 16,2 % oli sitä mieltä, että kyseinen tekijä motivoi erittäin paljon ja 27,7 % vastasi sen motivoivan paljon. 9,2 % ei kokenut tekijän motivoivan ollenkaan ja 17,3 % ilmoitti sen motivoivan vain vähän.



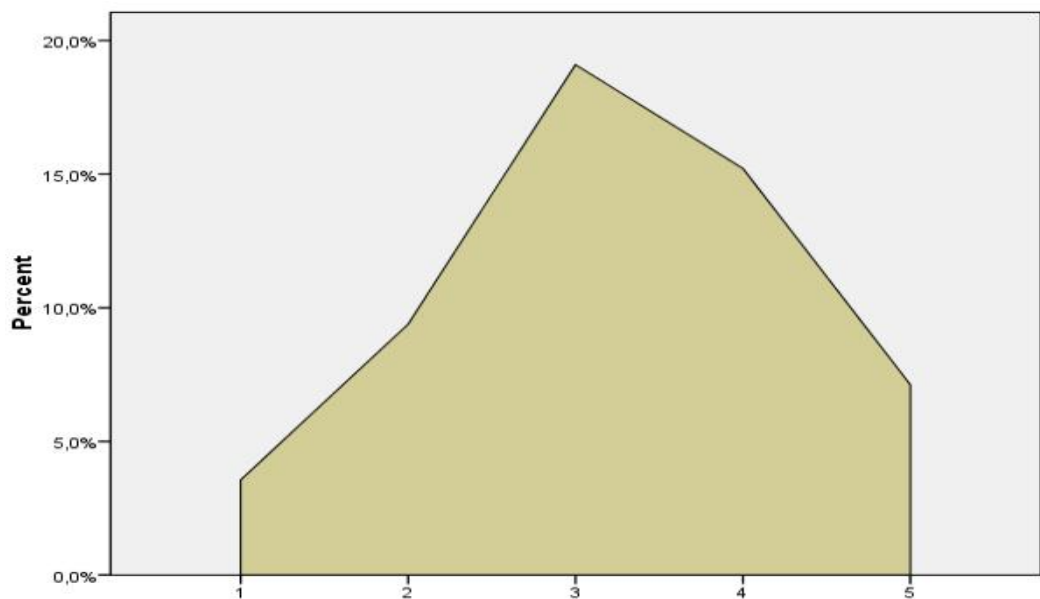
Kuvio 9. Uuden oppiminen ja itsensä kehittäminen.

Viidennessä kohdassa kysyttiin omien vahvuuksien ja heikkouksien löytämisen tärkeydestä. 4,6 % piti tekijää erittäin paljon motivoivana ja 16,8 % paljon motivoivana. 12,1 % vastaajista sanoi, että tekijä ei motivoi ollenkaan ja 30,1 % vastasi sen motivoivan vain vähän.



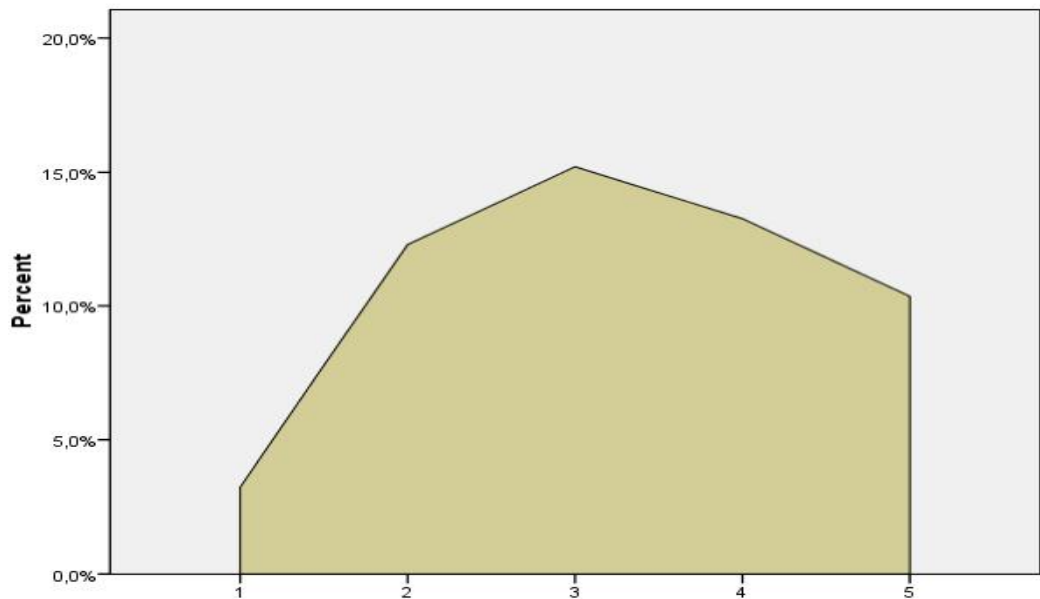
Kuvio 10. Omien vahvuuksien ja heikkouksien löytäminen.

Kuudennessa kohdassa kysyttiin työyhteisön sosiaalisista suhteista. 6,9 % vastaajista vastasi tekijän motivoiva erittäin paljon ja 16,8 % paljon. 13,3 % vastaajista oli sitä mieltä, että tekijä ei motivoi ollenkaan ja 28,3 % vastasi sen motivoivan vain vähän.



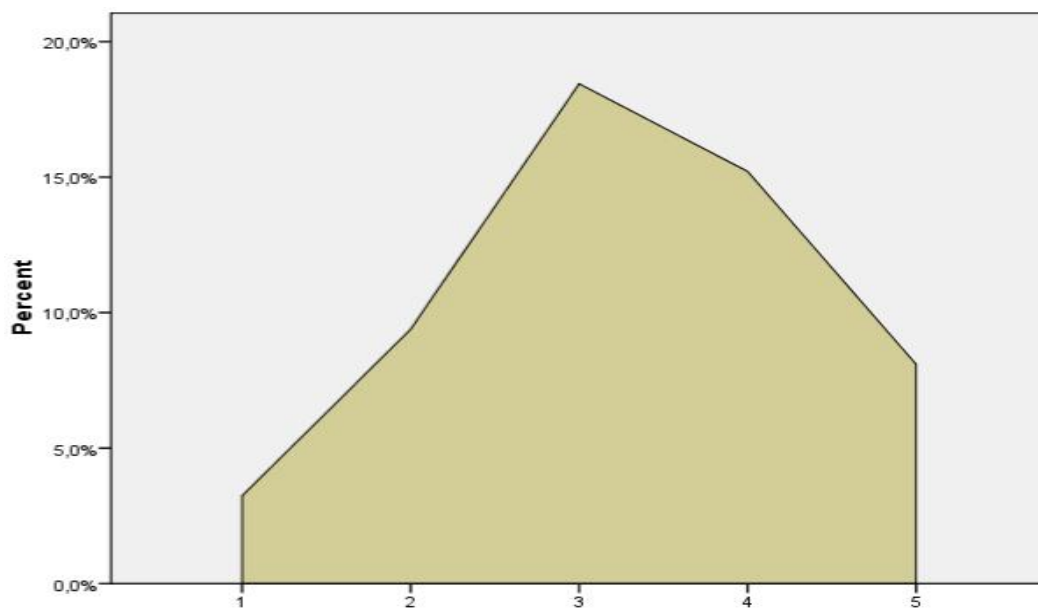
Kuvio 11. Sosiaaliset suhteet.

Seitsemännessä kohdassa kysyttiin etenemismahdollisuuksien merkittävyydestä. 5,8 % vastaajista oli sitä mieltä, että tekijä motivoi erittäin paljon ja 22 % koki tekijän motivoivan paljon. 19,1 % ei kokenut sen motivoivan ollenkaan ja 25,4 % koki sen motivoivan vain vähän.



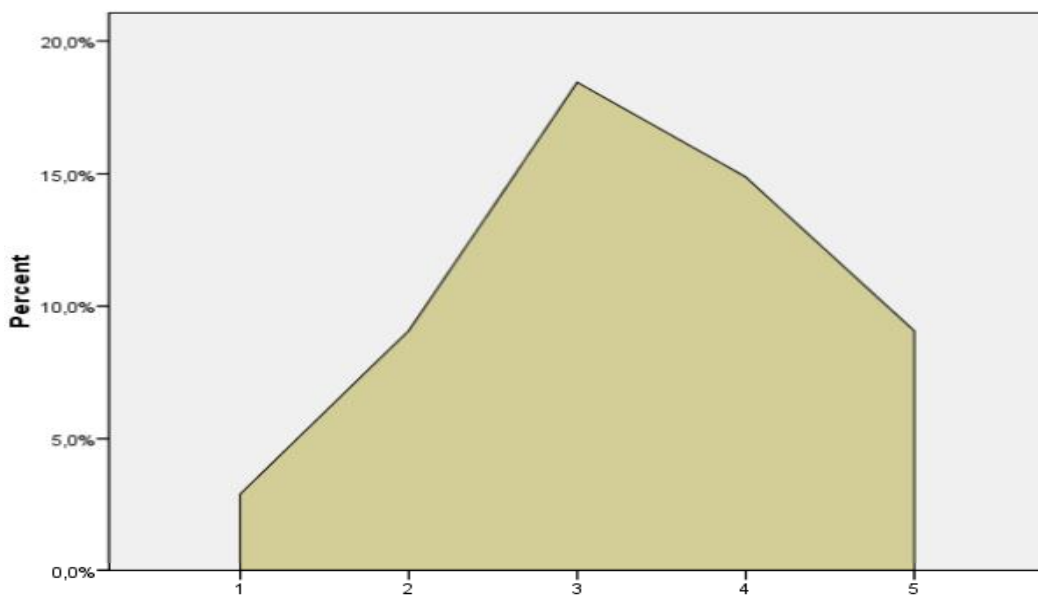
Kuvio 12. Etenemismahdollisuudet.

Kahdeksannessa kohdassa kysyttiin vastuun tärkeydestä. 5,8 % vastaajista koki vastuun motivoivan erittäin paljon ja 17,3 % koki sen motivoivan paljon. 15 % vastaajista oli sitä mieltä, että vastuu ei motivoi ollenkaan ja 27,7 % vastasi sen motivoivan vain vähän.



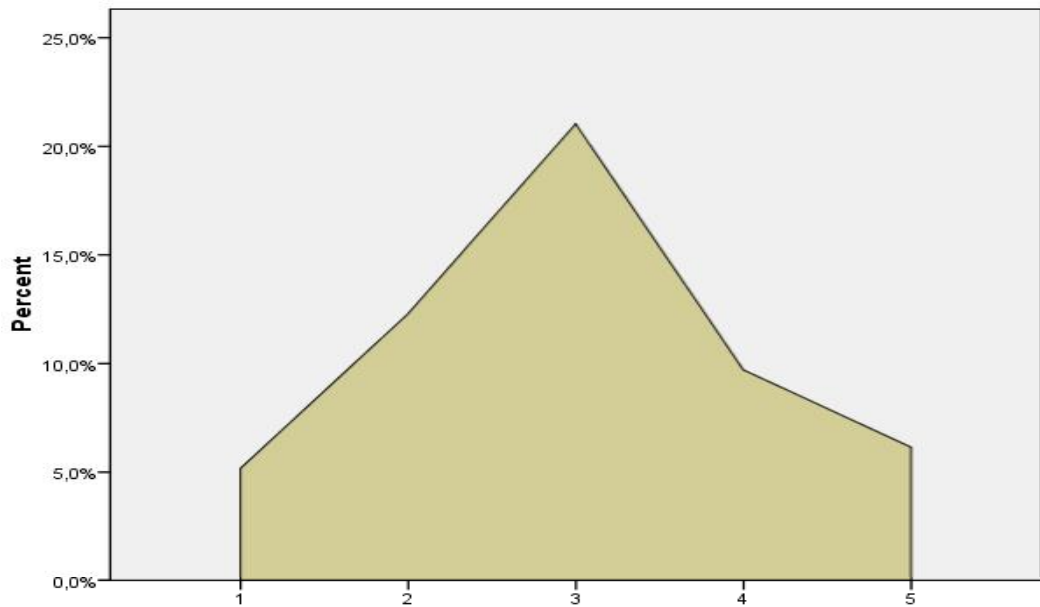
Kuvio 13. Vastuu.

Viimeinen kohta koski työstä saatujen tunnustusten merkitystä motivaatiotekijänä. 5,2 % vastaajista koki tunnustuksien motivoivan erittäin paljon ja 16,8 % vastasi sen motivoivan paljon. 16,8 % oli sitä mieltä, että tekijä ei motivoi ollenkaan ja 26,6 % vastasi sen motivoivan vain vähän.



Kuvio 14. Tunnustukset työstä.

Viimeinen kohta koski työtä sinänsä motivaatiotekijänä. 9,2 % vastasi työn sisänsä motivoivan erittäin paljon ja 22,5 % koki sen motivoivan paljon. 11,6 % vastasi, että tekijä ei motivoi ollenkaan ja 17,9 % vastasi sen motivoivan vain vähän.



Kuvio 15. Työ sinänsä.

5.4.3 Opintojen ohella työskentelyn vaikutus opintomenestykseen

Kolmantena hypoteesina oli oletus, että työskentelyllä opintojen ohella on negatiivinen vaikutus valmistumisen nopeuteen, arvosanoihin ja opiskelumotivaatioon. Kyselylomakkeessa kysyttiin miten työskentely opintojen ohella on vaikuttanut opintomenestykseen ja opintojen etenemiseen.

Kyselylomakkeen viisi väittämää olivat:

"Työskentely on heikentänyt opiskelumotivaatiani"

"Työskentelystä on ollut haittaa arvosanoilleni"

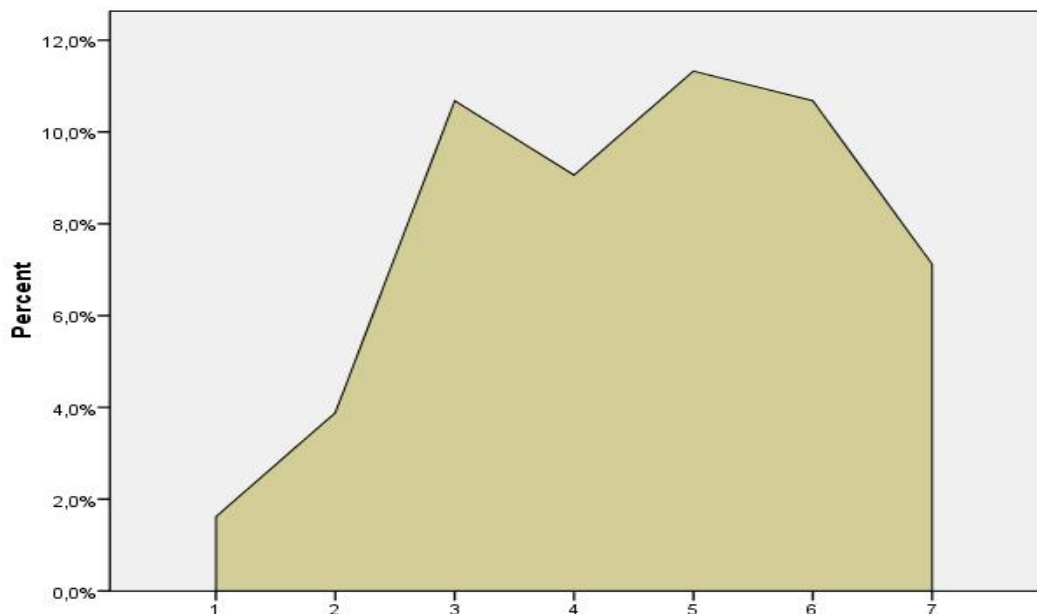
"Työskentely on hidastanut opintojani"

"Työskentely on viivästyttänyt valmistumistani" ja

"Minulla on ollut vaikeuksia yhdistää työskentely ja opiskelu".

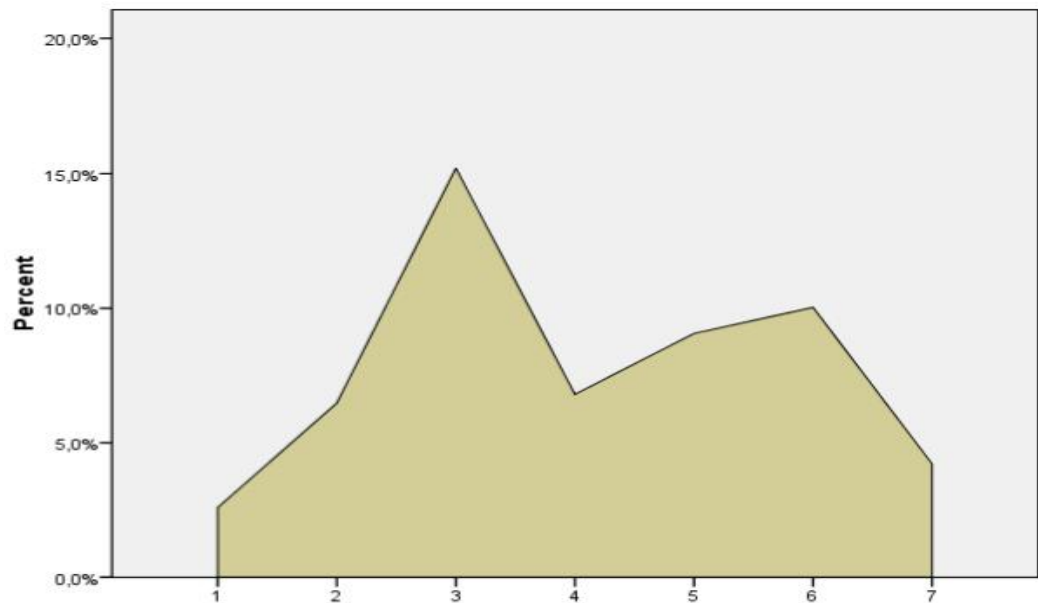
Kyselylomakkeessa käytettiin asteikkoa "täysin samaa mieltä", "samaa mieltä", "osittain samaa mieltä", "ei samaa, mutta ei eri mieltäkään", "osittain eri mieltä", "eri mieltä" ja "täysin eri mieltä". Asteikko oli sama kuin ensimmäisessä hypoteesissa, mutta kysymyksenasettelu ja hypoteesi oli käännetty negatiiviseksi.

Ensimmäisessä kohdassa kysyttiin sitä, onko opintojen ohella työskentely heikentänyt opiskelumotivaatiota. Täysin samaa mieltä vastaajista oli 4 %, samaa mieltä 6,9 %, eri mieltä 19,7 % ja täysin eri mieltä 12,7 %.



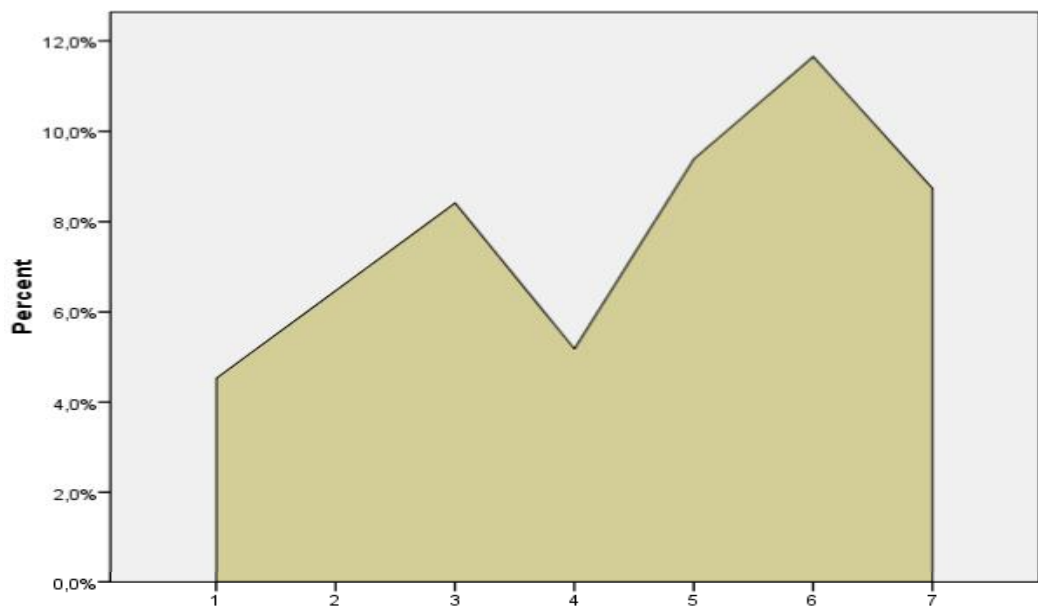
Kuvio 16. Motivaatio.

Toisessa kohdassa kysyttiin, onko työskentelystä ollut haittaa arvosanoille. 7,5 % oli täysin eri mieltä ja 17,9 % eri mieltä asiasta. Täysin samaa mieltä siitä, että työskentely on heikentänyt arvosanoja oli 4,6 % vastaajista ja samaa mieltä oli 12,7 %.



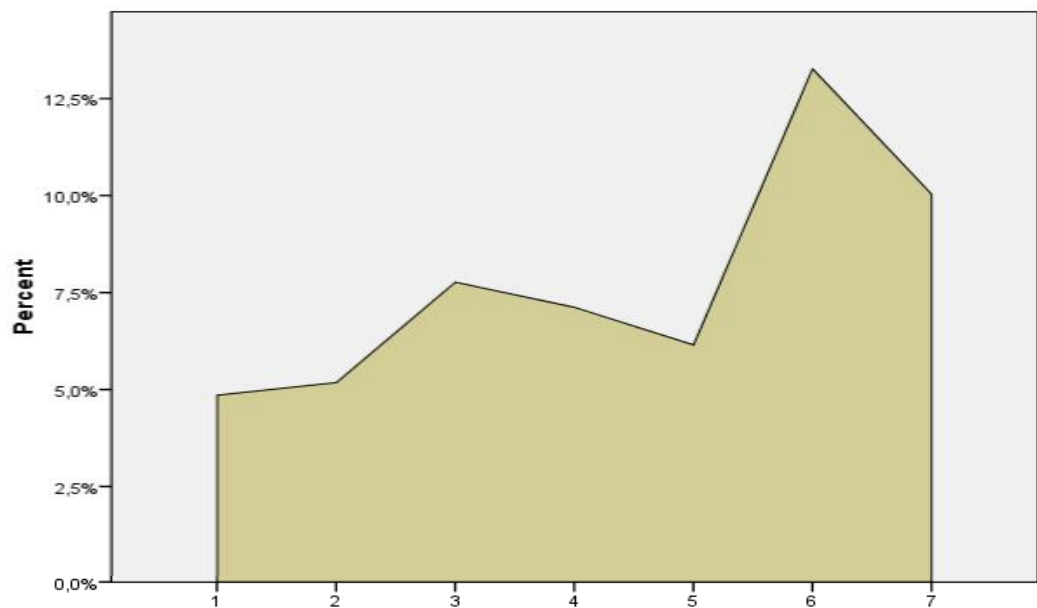
Kuvio 17. Arvosanat.

Kolmannessa kohdassa kysyttiin sitä, onko työskentely hidastanut opintoja. Täysin eri mieltä asiasta oli 15,6 % ja eri mieltä 20,8 % vastaajista. 9,8 % oli täysin samaa mieltä ja 19,6 % samaa mieltä siitä, että työskentely on hidastanut opintoja. Kaiken kaikkiaan vastausprosentit jakautuivat melko tasaisesti eri kohtien kesken.



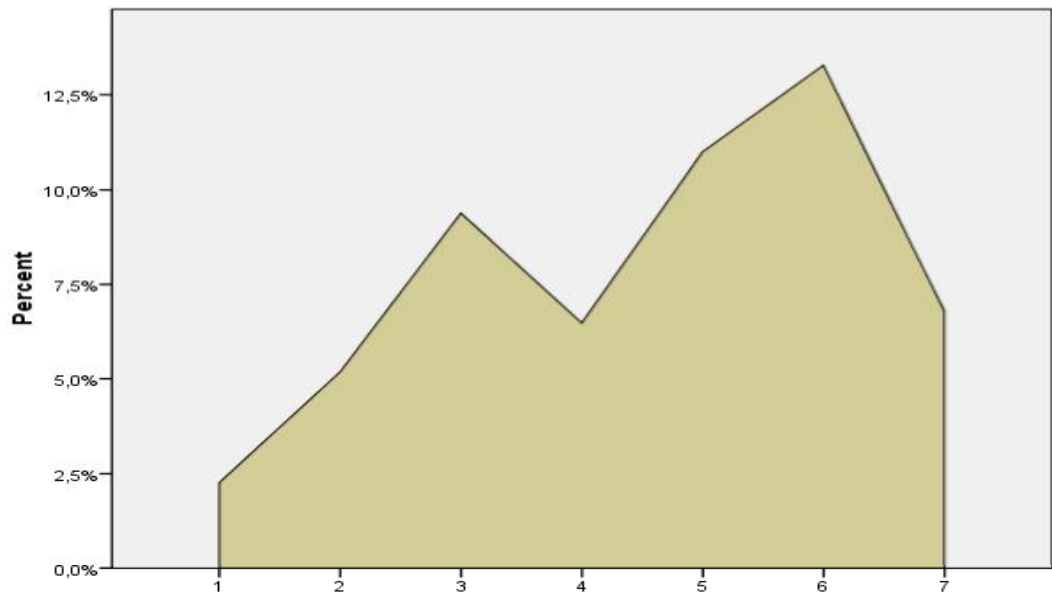
Kuvio 18. Opintojen hidastuminen.

Neljännessä kohdassa kysyttiin, onko työskentely viivästyttänyt valmistumista. Vastaajista 17,9 % oli täysin eri mieltä asiasta ja eri mieltä oli 23,7 %. Toisaalta myös tässä kohdassa täysin samaa mieltä siitä, että työskentely on hidastanut valmistumista, oli 10,4 % ja samaa mieltä 9,2 % vastaajista.



Kuvio 19. Valmistumisen viivästyminen.

Viimeinen kohta koski sitä, onko opiskelijalla ollut vaikeuksia yhdistää työskentely ja opiskelu. Täysin eri mieltä oli 12,1 % ja eri mieltä 23,7 % vastaajista. Täysin samaa mieltä siitä, että työskentely ja opiskelu on hankala yhdistää, oli vain 4,6 %. Samaa mieltä vastaajista oli 10,4 %.



Kuvio 20. Työskentelyn ja opiskelun yhdistäminen.

5.4.4 Vuokratyön valintaan vaikuttaneet tekijät

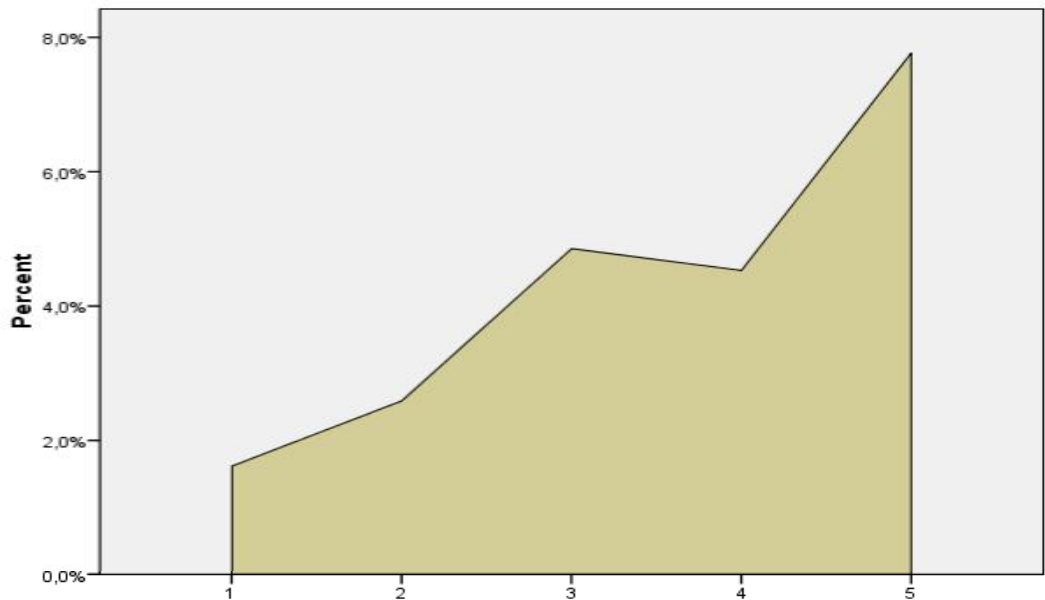
Neljäntenä hypoteesina oli oletus, että vuokratyön suosio johtuu sen joustavuudesta ja työn tekemisen vapaudesta. Kyselylomakkeessa kysyttiin, mitkä tekijät ovat vaikuttaneet siihen, että opiskelijat ovat valinneet työmuodoksi juuri vuokratyön.

Kyselylomakkeet tekijät olivat vähäinen sitoutumisen tarve, vapaus valita omat työvuorot, työvuoroista kieltäytymisen mahdollisuus, työn joustavuus, työtehtävien vaihtelevuus, työyhteisöjen vaihtelevuus, sopivat työtehtävät, mahdollisuus suhteiden luomiseen ja verkostoitumiseen ja mahdollisuus päästä vuokratyön kautta vakituiseen työsuhteeseen.

Kyselylomakkeessa käytettiin asteikkoa "erittäin paljon", "paljon", "jonkin verran", "vain vähän", ja "ei ollenkaan".

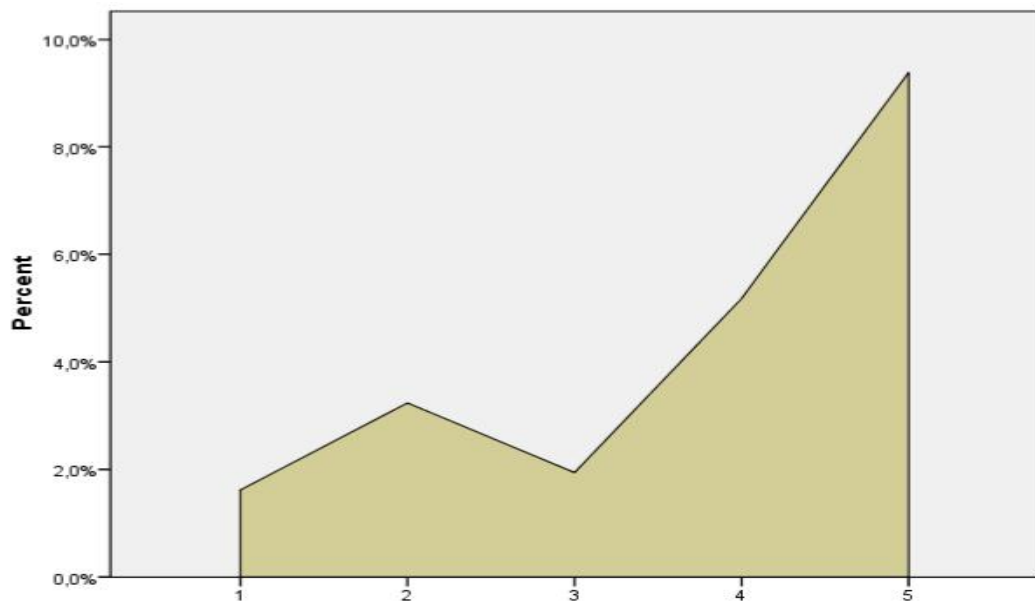
Ensimmäisessä kohdassa kysyttiin vähäisen sitoutumisen tarpeen merkityksestä. 37,7 % vastaajista oli sitä mieltä, että kyseinen tekijä ei vaikuta ollenkaan vuokratyön valintaan. 20,3 % oli sitä mieltä, että tekijä vaikuttaa

vain vähän ja 7,2 % vastasi, että vähäinen sitoutumisen tarve vaikuttaa erittäin paljon.



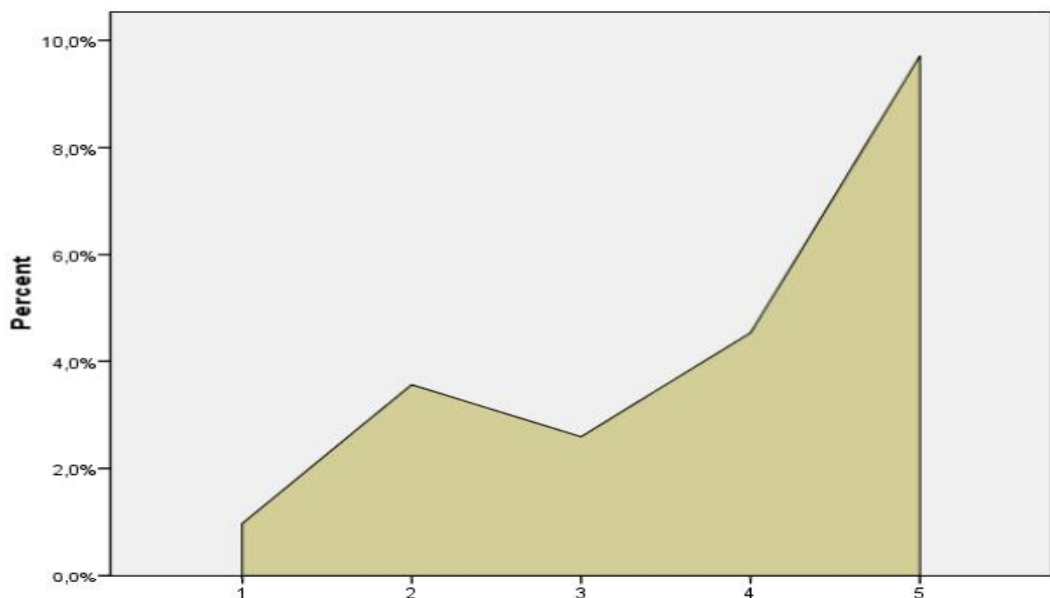
Kuvio 21. Sitoutuminen.

Toisessa kohdassa kysyttiin työvuorojen valinnan vapaudesta. 44,9 % oli sitä mieltä, että tekijällä ei ole ollenkaan vaikutusta vuokratyön valintaan ja 23,2 % sanoi sen vaikuttavan vain vähän. Erittäin paljon vaikutusta tekijällä sanoi olleen 7,2 % vastaajista.



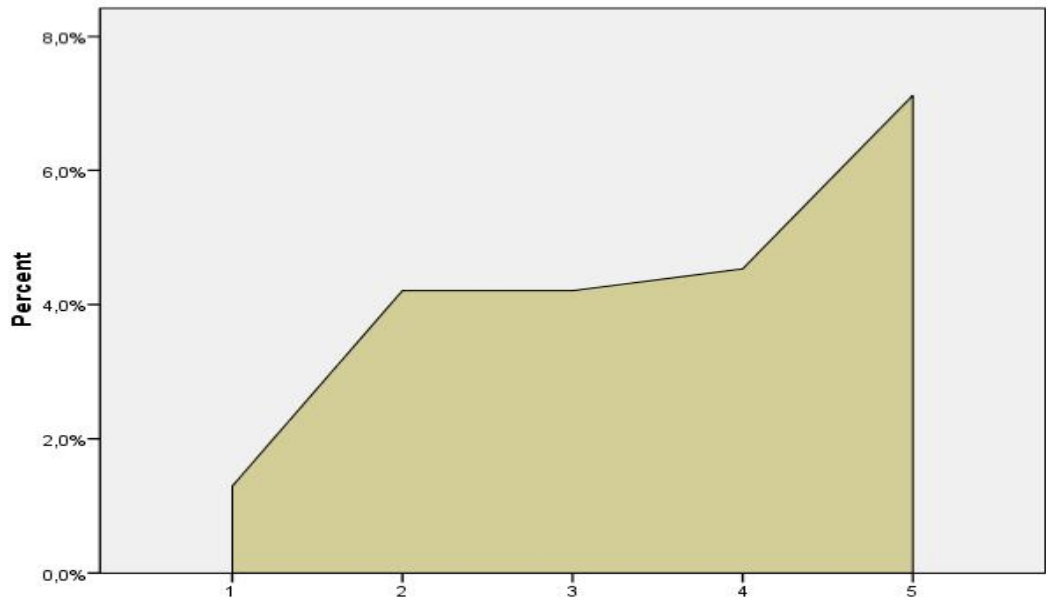
Kuvio 22. Työvuorojen valinnan vapaus.

Kolmannessa kohdassa kysyttiin työvuoroista kieltäytymisen mahdollisuudesta. 44,9 % vastaajista oli sitä mieltä, että tekijällä ei ole ollenkaan vaikutusta valinnassa. 20,3 % vastaajista oli sitä mieltä, että se vaikuttaa vain vähän ja erittäin paljon vaikutusta sillä sanoi olevan 4,3 % vastaajista.



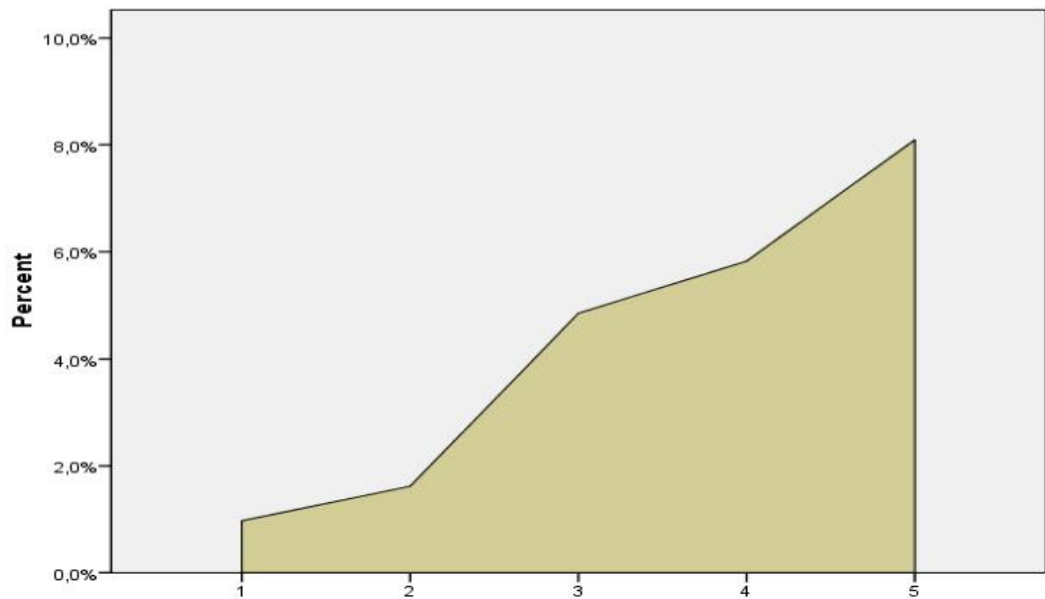
Kuvio 23. Työvuoroista kieltäytymisen mahdollisuus.

Neljännessä kohdassa kysyttiin työn joustavuuden merkityksestä. 33,3 % vastaajista sanoi, että tekijä ei vaikuta ollenkaan vuokratyön valintaan. 21,7 % vastaajista oli sitä mieltä, että tekijä vaikuttaa vain vähän ja 5,8 % sitä mieltä, että vaikuttaa erittäin paljon.



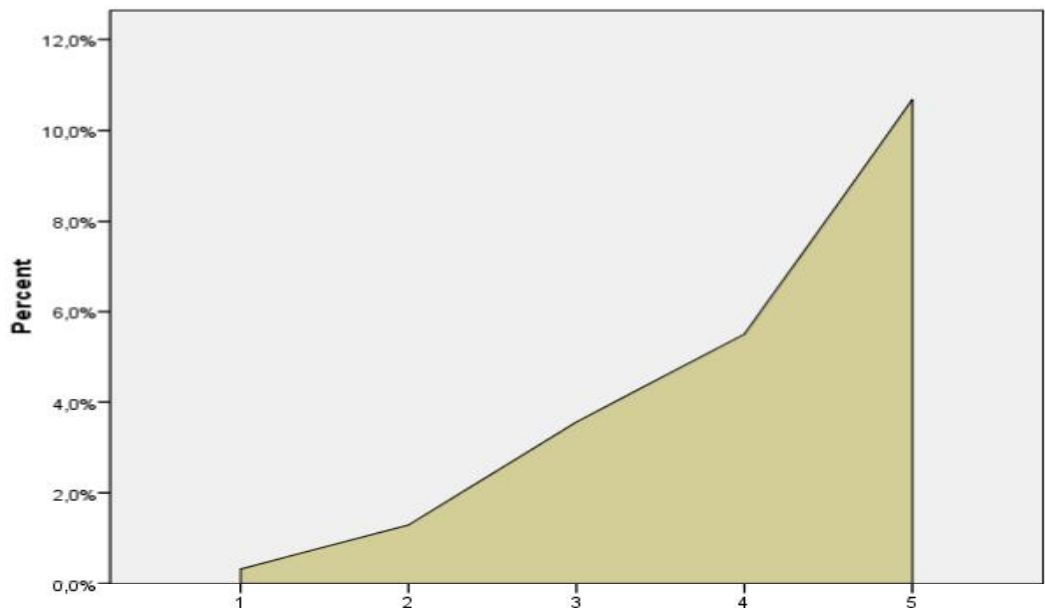
Kuvio 23. Työn joustavuus.

Viidennessä kohdassa kysyttiin työtehtävien vaihtelevuuden merkityksestä. 39,1 % vastaajista oli sitä mieltä, että tekijä ei vaikuta ollenkaan vuokratyön valintaan, 26,1 % sanoi sen vaikuttavan vain vähän ja 4,3 % erittäin paljon.



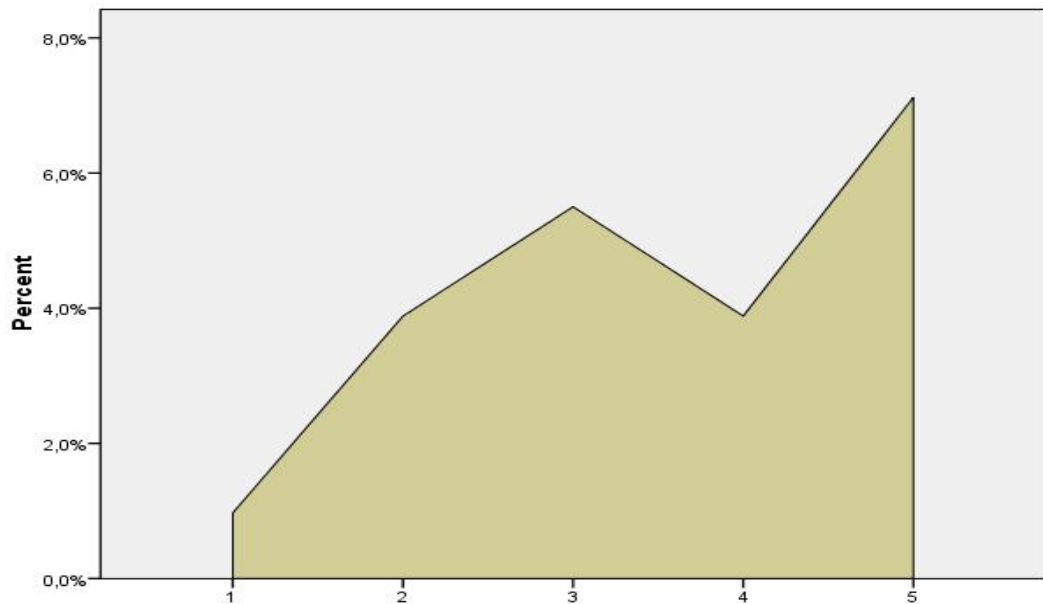
Kuvio 24. Työtehtävien vaihtelevuus.

Kuudennessa kohdassa kysyttiin työyhteisöjen vaihtelevuuden merkityksestä. Kyseisessä kohdassa ilmeni suurin prosenttiosuus, sillä yli puolet vastaajista (50,7 %) sanoi, että tekijä ei vaikuta ollenkaan vuokratyön valintaan. 24,6 % oli sitä mieltä, että tekijä vaikuttaa vain vähän ja 1,4 % sanoi sen vaikuttavan erittäin paljon.



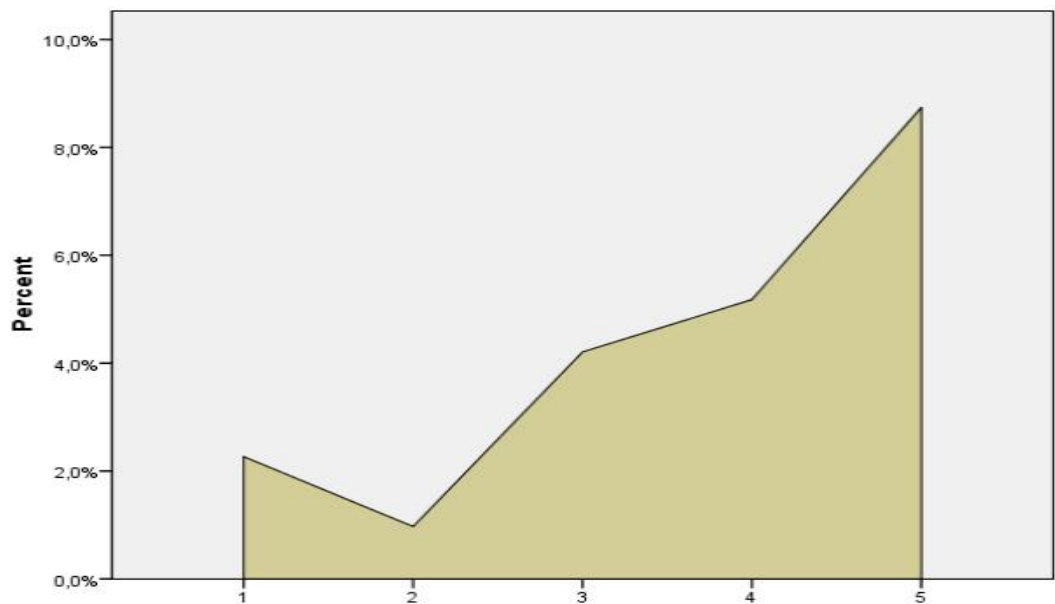
Kuvio 25. Työyhteisöjen vaihtelevuus.

Seitsemännessä kohdassa kysyttiin sopivien työtehtävien merkityksestä. 33,3 % vastaajista ilmoitti, että tekijä ei vaikuta ollenkaan vuokratyön valintaan. 18,8 % oli sitä mieltä, että tekijä vaikuttaa vain vähän ja 4,3 % sitä mieltä, että vaikuttaa erittäin paljon.



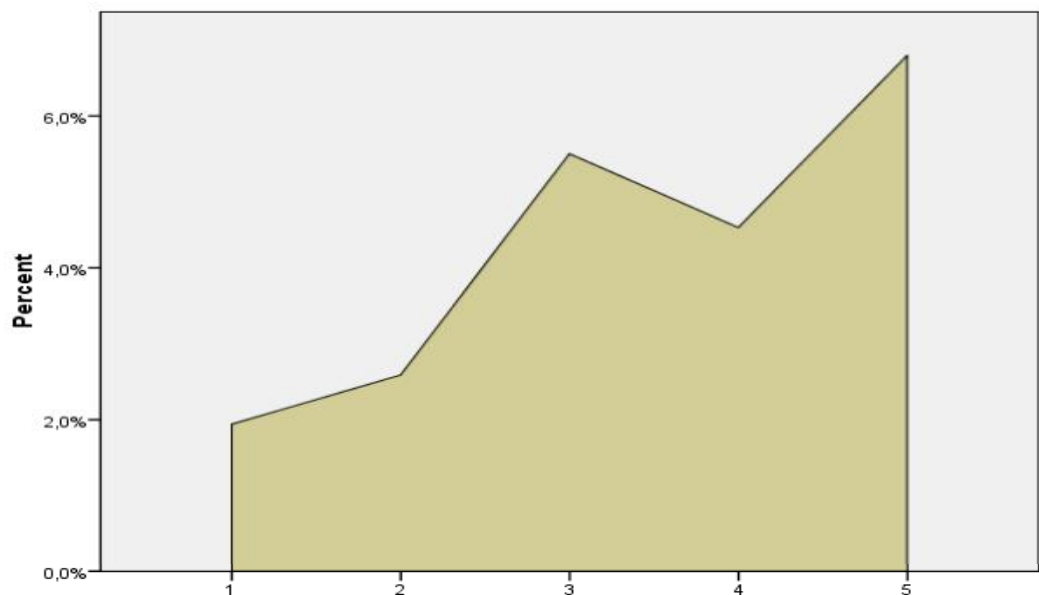
Kuvio 26. Sopivat työtehtävät.

Kahdeksannessa kohdassa kysyttiin suhteiden luomisen ja verkostoitumisen tärkeydestä motivaatiotekijänä. 40,6 % vastaajista ei pitänyt mahdollisuutta suhteiden luomiseen ja verkostoitumiseen ollenkaan tärkeänä ja 26,1 % ilmoitti tekijän vaikuttavan vain vähän. 10,1 % oli sitä mieltä, että tekijä vaikuttaa valintaan erittäin paljon.



Kuvio 27. Suhteiden luominen ja verkostoituminen.

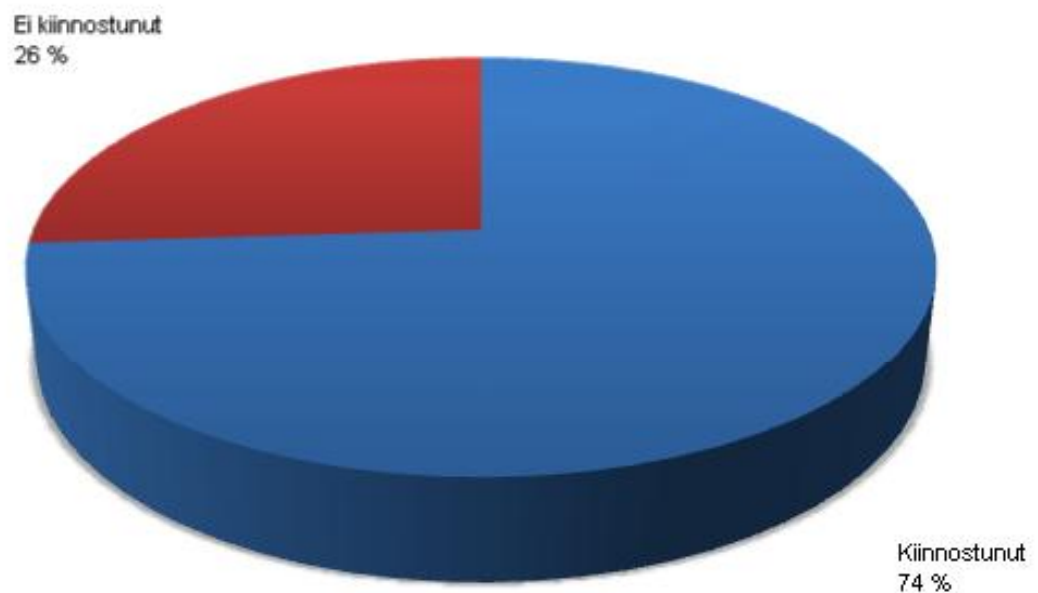
Viimeinen kohta koski mahdollisuutta päästä vuokratyön kautta vakituisempaan työhön. 31,9 % oli sitä mieltä, että tekijä ei vaikuta ollenkaan vuokratyön valintaan. 21,7 % oli sitä mieltä, että se vaikuttaa vain vähän ja 8,7 % sanoi sen vaikuttavan erittäin paljon.



Kuvio 28. Mahdollisuus vakituiseseen työhön.

5.4.5 Vuokratyökiinnostus

Kyselyn tulosten mukaan vuokratyötä ei ollut tehnyt kovinkaan moni. Ainostaan 23,5 % opiskelijoista sanoi tehneensä vuokratyötä, kun suurin osa (76,5 %) ei ollut tehnyt vuokratyötä ollenkaan. Kuitenkin kysyttäessä kiinnostuksesta toimia kampuksen alueella vuokratyöhön keskittyvässä yrityksessä, suurin osa (73,9 %) vastasi olevansa kiinnostunut. 26,1 % vastaajista ilmoitti että kiinnostusta työskentelyyn ei löydy.



Kuvio 6. Kiinnostus vuokratyötä kohtaan.

Kyselylomakkeessa kysyttiin myös sitä, minkä alan työtä opiskelijat olisivat kiinnostuneita tekemään. Eniten kannatusta saivat toimistotyö (76,3 %) ja kaupallinen ala (52,2 %). Muut alat jakautuivat seuraavasti: varastotyö 40,9 %, teollisuus 39,7 %, logistiikka 27,6 %, rakennustyö 22 %, it-ala 26,6 % ja ravintola-ala 18,5 %.

Kyselyyn sisältyi myös osio siitä, kuinka paljon ja milloin opiskelijat olisivat valmiita työskentelemään, mikäli kampuksen alueelle perustettaisiin opiskelijoihin keskittyvä henkilöstövuokrausyritys. Tulosten mukaan opiskeli-

joista 44,8 % olisi kiinnostunut työskentelemään 5-10 tuntia viikossa. 40,9 % vastaajista oli sitä mieltä, että työskennellä voisi 10-20 tuntia. Pienempää kannatusta saivat alle 5 tuntia viikossa (2,2 %) ja yli 20 tuntia viikossa (11,6 %). Opiskelijoilla olisi kyselyn tulosten mukaan kiinnostusta työskennellä keskimäärin 5-20 tuntia viikossa.

Kyselyssä kysyttiin sitä, kuinka usein opiskelijat olisivat valmiita työskentelemään. Tulosten mukaan useammin kuin kerran viikossa olisi valmis työskentelemään yli puolet vastaajista eli 59,1 %, kerran viikossa 35,3 % ja 1-2 kertaa kuukaudessa 5,6 %. "Harvemmin" kohtaan ei tullut yhtään vastausta, joten kaikki kiinnostuneet olisivat valmiita työskentelemään vähintään kuukausittain, jotkut paljon enemmän.

Lopuksi kysyttiin sitä, milloin opiskelijat olisivat valmiita työskentelemään. Eniten kannatusta saivat kohdat viikonloppuisin (83,2 %), iltaisin (82,8 %) ja loma-aikoina (73,3 %). Kaikkiin muihinkin vuoroihin löytyi kuitenkin paljon tekijöitä: päivisin voisi työskennellä 44,4 %, aamuisin 38,4 % ja öisin 33,2 % vastaajista. Tulosten mukaan kaikkiin vuoroihin olisi mahdollista saada työntekijä, sillä mikään vuoro ei huomattavasti poikkea muista.

6 Johtopäätökset

6.1 Tulosten yhteenveto

Ensimmäinen, eli tärkein hypoteesi piti lähes täydellisesti paikkansa ja sen validiteetti säilyi. Suurin osa vastaajista oli sitä mieltä että työminäkuva vahvistuu sitä mukaa kun työkokemusta tulee lisää. 54,1 % oli samaa tai täysin samaa mieltä ja vain 2,3 % oli eri mieltä tai täysin eri mieltä siitä, että työkokemus on auttanut löytämään omat vahvuudet ja heikkoudet työntekijänä. 60,6 % oli samaa tai täysin samaa mieltä ja vain 1,7 % oli eri mieltä tai täysin eri mieltä siitä, että työkokemus on auttanut määrittelemään sen millainen työntekijä haluaa olla nyt ja tulevaisuudessa. 39,8 %

oli samaa tai täysin samaa mieltä ja vain 5,8 % oli eri mieltä tai täysin eri mieltä siitä, että työkokemus on selkeyttänyt kuvaa siitä, mikä on hänen paikkansa työelämässä/työyhteisössä. Voidaan todeta, että opiskelijat kokevat työminäkuvansa vahvistuneen työkokemuksen avulla. Työidentiteetti on vahvistunut roolia enemmän, mikä voidaan selittää työroolin sidonnaisuudella työyhteisöön. Opiskelijat tekevät keskimäärin niin lyhyitä työkaksoja, että pysyvää työroolia ei usein ehdi muodostua.

Toinen hypoteesi piti paikkansa ja sen validiteetti säilyi. 89,6 % vastaajista piti rahaa erittäin merkittävänä tai merkittävänä motivaatiotekijänä työskentelyyn opintojen ohella. Vain 2,9 % vastasi, että raha merkitsee heille vain vähän. 52 % vastaajista piti työkokemusta erittäin merkittävänä tai merkittävänä syynä työskentelyyn opintojen ohella. 13,3 % vastasi, että työkokemuksen kartuttaminen merkitsee vain vähän. 5,2 % ilmoitti, että työkokemus ei motivoi heitä lainkaan työskentelyyn opintojen ohella. 43,4 % vastasi, että suhteiden ja kontaktien luominen on erittäin merkittävä tai merkittävä motivaatiotekijä. 19,1 % vastasi, että se merkitsee vain vähän ja 9,8 % ilmoitti, että se ei merkitse ollenkaan. Raha vaikuttaisi olevan selvästi merkittävin tekijä työskentelyyn opintojen ohella. Työkokemuksen kartuttaminen, sekä suhteiden ja kontaktien luominen nousivat selvästi esille motivaatiotekijöiden joukosta. Esiin nousi myös uuden oppimisen ja itsensä kehittämisen merkitys. 43,9 % vastaajista ilmoitti uuden oppimisen ja itsensä kehittämisen olevan erittäin merkittävä tai merkittävä tekijä. Tämä sopii hyvin yhteen ensimmäisen hypoteesin tulosten kanssa. Opintojen aikana työskentely on monelle opiskelijalle keino rahoittaa opiskelujen aikainen eläminen, jonka vuoksi raha on luonnollisesti merkittävä motivaatiotekijä. On kuitenkin hyvä huomata, että opiskelijat ymmärtävät työkokemuksen, verkostoitumisen sekä itsensä kehittämisen merkittävyyden tulevaa työuraa ajatellen.

Kolmas hypoteesi piti vain osittain paikkansa. Tulokset jakaantuivat melko tasaisesti kaikkien vaihtoehtojen kesken, vaikka hieman enemmän esille

nousivatkin positiiviset kohdat. Vastaajista 32,4 % ei kokenut opiskelumotivaationsa vähentyneen, kun 10,9 % puolestaan koki opiskelumotivaationsa vähentyneen. 25,4 % vastaajista ei kokenut arvosanojensa heikentyneen opintojen ohella työskentelyn seurauksena. Sen sijaan 17,3 % vastaajista uskoi opintojen ohella työskentelyn heikentäneen arvosanojaan. Vastaajista 36,4 % oli sitä mieltä, että työskentely ei ole hidastanut heidän opintojaan ja 29,4 % koki opintojensa hidastuneen työskentelyn seurauksena. 41,6 % vastasi, että ei usko opintojen ohella työskentelyn viivästyttäneen valmistumista, kun 19,6 % koki valmistumisensa viivästyneen. Vastaajista 35,8 % koki, että työskentelyä ja opiskelua ei ole ollut hankalaa yhdistää. Sen sijaan 11 % ilmoitti, että heillä on ollut vaikeuksia yhdistää työskentely ja opiskelu. Tuloksista voi päätellä, että työskentelyn vaikutus opintojen etenemiseen ja opintomenestyksen riippuu henkilön persoonallisuudesta. Toiset ehkä kokevat kiireen, joka työskentelyn ja opiskelun yhdistämisestä syntyy, voimavarana, kun taas osa opiskelijoista kokee sen stressitekijänä. Epävakaa taloustilanne kuitenkin saattaa osaltaan pakottaa opiskelijoita töihin varsinkin lähempänä valmistumista, sillä tulevaisuudesta ei ole välttämättä varmaa tietoa.

Tulosten mukaan neljäs hypoteesi oli hylättävä, sillä suurin osa vastaajista ei kokenut työn joustavuutta ja työn vapautta niin merkittävänä tekijänä, että se olisi vaikuttanut vuokratyön valintaan. Vastausprosentit vaihtelivat vain jonkin verran eri tekijöiden kesken, mutta mikään tekijä ei noussut sen suuremmaksi muihin nähden. Kaikissa tekijöissä "ei ollenkaan" kohta oli kuitenkin saanut vähintään 30 % kaikista vastauksista. Tulos oli melko yllättävä, sillä oletuksena oli, että vuokratyön suosio johtuu juuri sen luonteen joustavuudesta esimerkiksi työvuorojen valinnan suhteen. "Jonkin verran" kohta oli saanut tasaisesti kannatusta monessa kohdassa vaihdellen 10 %:sta noin 26 %:iin. Tulos ei silti ollut toivottu ja hypoteesi oli tällöin hylättävä. Vuokratyön käyttö yrityksissä on kasvanut, joten on luonnollista, että suurempi osa myös opiskelijoista työskentelee jossain vaiheessa vuokratyöntekijänä. Tarjotut työtehtävät vastaavat usein töitä, joita opiskelijat ovat tehneet jo kauan rahoittaakseen opintojaan.

Kyselyn tulosten mukaan vastaajat olivat selvästi kiinnostuneita mahdollisuudesta työskennellä Lappeenrannan teknillisen yliopiston kampuksen alueelle perustettavassa henkilöstönvuokrausyrityksessä (73,9 % kiinnostunut). Kysyntää yritykselle opiskelijoiden keskuudessa siis löytyy. Jos yritys päätetään perustaa, työntekijöistä tuskin olisi pulaa. Tulosten perusteella voidaan päätellä, että henkilöstönvuokrausyrityksen perustaminen hyödyttäisi opiskelijoita kokonaisvaltaisesti. Työkokemuksen kautta heidän työminäkuvansa vahvistuisi ja valmiudet työelämään siirtymiseen opiskeluiden jälkeen paranisivat.

6.2 Rajoitukset tulosten yleistämiselle

Kvantitatiivista tutkimusta arvioidaan usein pinnalliseksi tutkimukseksi, sillä tutkija ei pääse riittävän syvälle tutkittavan maailmaan. Tällöin vaarana on, että tutkija voi tehdä vääriä päätelmiä tuloksistaan, varsinkin, jos tutkimuskohde on tutkijalle vieras. Olemassa olevasta tilanteesta saadaan yleensä hyvä kuva, mutta asioiden syiden selvittäminen on usein hankalampaa. (Heikkilä 2001) Tämä täytyy ottaa huomioon tuloksia arvioidessa.

Kyselylomakkeen kysymykset ja niiden vastausvaihtoehdot pyrittiin muotoilemaan mahdollisimman selkeiksi ja yksiselitteisiksi, jotta mahdollisilta virheiltiltä ja väärinymmärryksiltä vältyttäisiin. Vastausvaihtoehtoja otettiin lomakkeeseen laajasti, jotta saataisiin mahdollisimman totuudenmukainen kuva opiskelijoiden asenteista ja kiinnostuksen kohteista. Tutkimuksessa pyrittiin objektiivisuuteen. Jokaiseen tutkimukseen liittyy kuitenkin tutkijan subjektiivisia valintoja tutkimusmenetelmästä, kysymysten muotoilusta, analysointimenetelmästä ja raportointitavasta (Heikkilä 2001), joten täydellinen objektiivisuus on siten mahdotonta.

Vastauksia saatiin riittävästi ja tasaisesti kaikista ryhmistä, joten voidaan väittää tulosten antavan hyvän kuvan Lappeenrannan teknillisen yliopiston ylioppilaskunnan jäsenten näkemyksistä aiheeseen. Tuloksia ei voida kui-

tenkaan yleistää koskemaan kaikkien opiskelijoiden näkemyksiä, koska tutkimus on sidottu tiukasti tietyn yliopiston ylioppilaskunnan jäsenistöön. Laajemman kuvan muodostamiseksi lisätutkimuksille on tarvetta.

6.3 Jatkotutkimusehdotukset

Tutkimuksen aikana selvisi, että työminäkuva ei ole käsitelty kovinkaan paljon opiskelijan näkökulmasta. Uran alkuvaihe on työidentiteetin kehittymisen kannalta merkittävä. Tämä tutkimus todistaa Lappeenrannan teknillisen yliopiston ylioppilaskunnan jäsenten kokeneen koko työminäkuvansa kehittyneen myös opintojen aikana kertyneen työkokemuksen vaikutuksesta. Tämän takia työminäkuva olisi syytä tarkastella enemmän myös opiskelijan näkökulmasta.

Olisi mielenkiintoista saada lisäselvitystä eri työmuotojen vaikutuksista työminäkuvan kehitykseen. Vuokratyön roolia opiskelijoiden työmuotona olisi syytä tutkia enemmän, sillä se vaikuttaa eri tavalla ammatillisen identiteetin kehittymiseen kuin muut työmuodot. Mielenkiintoinen tutkimusaihe voisi olla esimerkiksi ammatillisen identiteetin epävakaus vuokratyössä.

Lähteet

Abrams, D. & Hogg, M. A. 2004. Metatheory: Lessons from Social Identity Research. *Personality and Social Psychology Review*. Vol. 8, No. 2. 98-106.

Airo, J-P., Rantanen, J. & Salmela, T. 2008. *Oma ura, paras ura*. Helsinki. Talentum.

Arthur, M. B. & Rousseau, D. M. 1996. *The Boundaryless Career - A New Employment Principle for a New Organizational Era*. New York: Oxford University Press.

Ashforth, B. E. & Kreiner, G. E. 1999. How Can You Do It? Dirty Work and the Challenge of Constructing a Positive Identity. *Academy of Management Review*. 24. 413-434.

Ashforth, B. E. & Mael, F. 1989. Social Identity Theory and Organization. *Academy of Management Review*. Vol. 14, No. 1. 20-39.

Barron, P. & Anastasiadou, C. 2009. Student Part Time Employment. Implications, Challenges and Opportunities for Higher Education. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. Vol. 21, No. 2. 140-153.

Charon, J. M. 1992. *Symbolic Interactionism*. Englewood Cliffs. NJ: Prentice-Hall.

Curtis, S. 2005, Support for working undergraduates: the view of academic staff. *Education and Training*. Vol. 47, No. 7. 496-505.

Curtis, S. & Shani, N. 2002, The effect of taking paid employment during term-time on students' academic studies. *Journal of Further and Higher Education*. Vol. 26, No. 2. 129-38.

Ebaugh, H. R. F. 1988. *Becoming an Ex: The Process of Role Exit*. Chicago. University of Chicago Press.

Golden-Biddle, K. & Rao, H. 1997. Breaches in the Boardroom: Organizational Identity and Conflicts of Commitment in a Nonprofit Organization. *Organization Science*. 8. 593-611.

Grote, G. & Raeder, S. 2009. Careers and Identity in Flexible Working: Do Flexible Identities Fare Better?. *Human Relations*. 2009, 62. 219-244.

Hall, D. T. 1976. *Careers in Organizations*. Pacific Palisades. Calif.

Heikkilä, T. 2001. *Tilastollinen tutkimus*. Helsinki. Edita.

Herzberg, F. 1971. *Work and the Nature of Man*. New York. World Publishing.

Honkonen, M. 1999. Psychological type and career expectations of business students : an application of Schein's career anchors. Vaasan yliopisto.

Howard, J. A. 2000. Social Psychology of Identities. *Annual Review of Sociology*. 2000. 26. 367-393.

Huuskonen, V. & Lähteenmäki, S. & Paalumäki, A. 1990. *Urapäätös ja sen taustatekijät uran eri valintatilanteissa*. Turku. Turun kauppakorkeakoulu.

Ibarra, H. 2010. Identity Work and Play. *Journal of Organizational Change Management*. Vol. 23 Issue 1. 10-25.

Jogaratnam, G. & Buchanan, P. 2004. Balancing the demands of school and work: stress and employed hospitality students. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. Vol. 16, No. 4. 237-45.

Katz, D. & Kahn, R. L. 1966. *The Social Psychology of Organizations*. New York. Wiley.

Kielhofner, G. 1995. *A Model of Human Occupation: Theory and Application*. 2nd edition. USA.

Kivelä, M. 2007. Vuokratyön suosio kasvussa. [Verkkodokumentti]. [Viitattu 20.03.2010]. Saatavilla:

<http://www.ammattilaiset.net/fi/nayta/artikkelit/11684095315245>.

Korte, R. F. 2007. A Review of Social Identity Theory with Implications for Training and Development. *Journal of European Industrial Training*. Vol. 31. No. 3. 166-180.

Lappalainen, S. 2008. Ammatillinen identiteetti ja oppiminen vuokratyössä. Jyväskylän yliopisto. Pro Gradu.

Lähteenmäki, S. 1995. "Mitä kuuluu, kuka käskää?" Yksilöllinen urakäyttäytyminen ja sitä ohjaavat tekijät suomalaisessa liiketoimintaympäristössä - vaihemallin mukainen tarkastelu. Turku. Turun kauppakorkeakoulu.

Manthei, R. & Gilmore, A. 2005, The effect of paid employment on university students' lives. *Education and Training*, Vol. 47, No. 3. 202-15.

Mattila, J. 2002. Työminäkuva strategiaprosessissa Case: Teknillinen korkeakoulu - Tietoliikenneohjelmistojen ja multimedian laboratorio. Pro Gradu.

Niskanen, V. A. 2002. Kvantitatiivisen tutkimuksen vaiheet. Helsingin yliopisto. Kasvatustieteellinen tiedekunta. [Verkkodokumentti]. [Viitattu 18.03.2010]. Saatavilla:
<http://www.mm.helsinki.fi/users/niskanen/kotu/ainker.htm>.

Nurmi, J-E. & Salmela-Aro, K. (toim.) 2002. Mikä meitä liikuttaa. Modernin motivaatiopsykologian perusteet. PS-kustannus. Keuruu. Otava.

Pelisäännöt vuokratyölle. 2006. Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK. [Verkkodokumentti]. [Viitattu 20.03.2010]. Saatavilla:
<http://www.sak.fi/suomi/ServiceServlet?type=attachment&source=SAKAttachments&id=392>.

Saks, A. & Ashforth B. 1997. Organizational socialization: Making Sense of the Past and Present as Prologue for the Future. Journal of Vocational Behavior. 51. 234-279

Schein, E. H. 1978. Career Dynamics: Matching individual and organizational needs. USA.

Schein, E. H. 1985. Career Anchors: Discovering Your Real Values. San Diego, CA: Univ. Assoc., Inc.

Singh, K. & Chang, M. & Dika, S. 2007. Effects of Part-Time Work on School Achievement During High School. Journal of Educational Research. Vol.101, No.1. 12 -22.

Tajfel, H. & Turner, J. 1986. The Social Identity Theory of Intergroup Behavior. In Psychology of Intergroup Relations. Ed. S Worchel. WG Austin. Chicago: Nelson. 7-24.

Tilastokirja 2008. [Verkkodokumentti]. [Viitattu 8.04.2010]. Saatavilla: <http://intra.lut.fi/C8/Tilastot/Document%20Library/Tilastokirja%202008.pdf>

Vuokratyö teknologiateollisuudessa. 2009. Teknologiateollisuus ry & Metallityöväen Liitto ry. [Verkkodokumentti]. [Viitattu 20.03.2010]. Saatavilla: <http://www.teknologiateollisuus.fi/fi/tyomarkkina-asiat/koulutusaineistot-ja-julkaisut.html>.

Walsh, K. & Gordon, J. R. 2008. Creating an Individual Work Identity. Human Resource Management Review. 18/2008. 46-61.

Watts, C. & Pickering, A. 2000. Pay and you learn: student employment and academic progress. Education and Training. Vol. 42, No. 3. 129-35.

LIITE 1 Kyselylomake

Vastaajan perustiedot

1. Sukupuoli:
- Mies
 - Nainen

2. Ikä:
- Alle 20
 - 20–23
 - 24–27
 - 28–30
 - Yli 30

Vastaajan perustiedot

3. Opintojen aloitusvuosi: _____

4. Arvioitu valmistumisvuosi: _____

Vastaajan perustiedot

5. Osasto:
- Ente
 - Kete
 - Kote
 - Säte
 - Ymte
 - Tite
 - Tuta
 - Kati
 - Mafy

Aikaisempi työkokemus

6. Onko sinulla aikaisempaa työkokemusta?
- Kyllä
 - Ei

Aikaisempi työkokemus

7. Onko sinulla kokemusta: Yhteen laskettu työaika

	ei ollen- kaan	1-6kk	7-12kk	13-24kk	yli 24kk
Kesätyöstä					
Vuokratyöstä					
Työstä opis- kelun ohella					
Vakituisesta työstä					

Aikaisempi työkokemus

8. Miltä alalta työkokemuksesi on? Voit valita useamman vaihtoehdon.

- Kaupan ala
 - Toimistotyö
 - It-ala
 - Ravintola-ala
 - Varastotyö
 - Rakennustyö
 - Teollisuus, esim. konepaja
 - Logistiikka, esim. kuljetus
 - Muu, mikä? _____
-

Aikaisempi työkokemus

9. Miten työkokemuksesi on mielestäsi vaikuttanut käsitykseen itsestäsi työntekijänä?

	Täysin samaa mieltä (1)	Samaa mieltä (2)	Osittain samaa mieltä (3)	Ei samaa, mutta ei eri mieltäkään (4)	Osittain eri mieltä (5)	Eri mieltä (6)	Täysin eri mieltä (7)
Työkokemus on auttanut minua löytämään omat vahvuuteni ja heikkouteni työntekijänä.							
Työkokemus on auttanut minua määrittelemään sen millainen työntekijä haluan olla nyt ja tulevaisuudessa.							
Työkokemus on selkeyttänyt kuvaani siitä, mikä on paikani työelämässä/työyhteisössä.							

Aikaisempi työkokemus, vuokratyö

10. Onko sinulla kokemusta vuokratyöstä?

- Kyllä
- Ei

Aikaisempi työkokemus, vuokratyö

11. Kuinka seuraavat tekijät ovat vaikuttaneet siihen, että olet valinnut juuri vuokratyön?

	Erittäin paljon (1)	Paljon (2)	Jonkin verran (3)	Vain vähän (4)	Ei ollenkaan (5)
Vähäinen sitoutumisen tarve					
Vapaus valita omat työvuorot					
Työvuorosta kieltäytymisen mahdollisuus					
Työn joustavuus					
Työtehtävien vaihtelevuus					
Työyhteisöjen vaihtelevuus					
Sopivat työtehtävät					
Mahdollisuus suhteiden luomiseen ja verkostoitumiseen					
Mahdollisuus päästä vuokratyön kautta vakituisen työsuhteeseen					

Aikaisempi työkokemus, työskentely opintojen ohella

12. Onko sinulla kokemusta työskentelystä opintojen ohella?

- Kyllä
 - Ei
-

Aikaisempi työkokemus, työskentely opintojen ohella

13. Kuinka paljon seuraavat tekijät ovat motivoineet sinua työskentelemään opintojesi ohella?

	Erittäin paljon (1)	Paljon (2)	Jonkin verran (3)	Vain vähän (4)	Ei ollenkaan (5)
Raha					
Työkokemus					
Suhteiden ja kontaktien luominen					
Uuden oppiminen ja itsensä kehittäminen					
Omien vahvuuksien ja heikkouksien löytäminen					
Työyhteisön sosiaaliset suhteet					
Etenemismahdollisuudet					
Vastuu					
Tunnustukset työstä					
Työ sinänsä					

Aikaisempi työkokemus, työskentely opintojen ohella

14. Miten työskentely on vaikuttanut mielestäsi opintomenestykseesi / opintojesi etenemiseen?

	Täysin samaa mieltä	Samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	Ei samaa, mutta ei eri mieltäkään	Osittain eri mieltä	Eri mieltä	Täysin eri mieltä
Työskentely on heikentänyt opiskelumotivaatiotani.							
Työskentelystä on ollut haittaa arvosanoilleni.							
Työskentely on hidastanut opintojani.							
Työskentely on viivästyttänyt valmistumistani.							
Minulla on ollut vaikeuksia yhdistää työskentelyä ja opiskelua.							

Vuokratyökiinnostus

15. Jos kampuksen alueella toimisi opiskelijoihin keskittyvä henkilöstönvuokraus-yritys, olisiko sinulla kiinnostusta työskennellä sen alaisuudessa?

- Kyllä
- Ei

Vuokratyökiinnostus

16. Minkä alan työtä olisit kiinnostunut tekemään? Voit valita useamman vaihtoehdon.

- Kaupan ala
- Toimistotyö
- It-ala
- Ravintola-ala
- Varastotyö
- Rakennustyö
- Teollisuus, esim. konepaja
- Logistiikka, esim. kuljetus
- Muu, mikä? _____

Vuokratyökiinnostus

17. Kuinka paljon olisit valmis työskentelemään (tuntia/viikko)

- Alle 5
- 5-10
- 10–20
- Yli 20

18. Kuinka usein?

- Useammin kuin kerran viikossa
- Kerran viikossa
- 1-2 kertaa kuukaudessa
- Harvemmin

Vuokratyökiinnostus

19. Milloin olisit valmis työskentelemään?

Voit valita useamman vaihtoehdon.

- Aamuisin
- Päivisin
- Iltaisin
- Öisin
- Viikonloppuisin
- Loma-aikoina

LIITE 2 Kahden faktorin teoria (Herzberg 1971)

Motivaatiotekijät:

1. Saavutukset
2. Tunnustukset työstä
3. Työ sinänsä
4. Vastuu
5. Etenemismahdollisuudet
6. Mahdollisuudet kasvuun

Hygieniaitekijät:

1. Työnjohto
2. Yrityksen politiikka ja hallinto
3. Työolosuhteet
4. Henkilösuhteet työtovereihin
5. Henkilösuhteet alaisiin
6. Henkilösuhteet esimiehiin
7. Asema ja status
8. Työn jatkuvuus ja turvallisuus
9. Palkka
10. Henkilökohtainen elämä ja elämäntilanne

Toisen vaiheen tuottamat asennefaktorit:

1. Saavutukset
2. Mahdollisuudet kasvuun
3. Etenemismahdollisuudet
4. Vastuu
5. Ryhmähenki
6. Työ sinänsä
7. Asema ja status
8. Turvallisuus
9. Reiluuden tai epäreiluuden kokeminen
10. Ylpeyden tai häpeän tunteet
11. Palkka

LIITE 3 Lappeenrannan teknillisessä yliopistossa kirjoilla olleet perustut-
kinnon suorittajat koulutusohjelmittain 31.12.2008 (Tilastokirja 2008)

